

Рекомендовано д. фарм. н., доцентом Л. В. Галій

УДК 615.12/.15(1-22)

АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО СЕКТОРА У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ УКРАЇНИ

І. В. Кубарєва, К. О. Демянік

Національний фармацевтичний університет, м. Харків. E-mail: socpharm@nuph.edu.ua

У статті наведено результати аналізу чинних законодавчих та нормативно-правових актів, які регулюють кадрове забезпечення фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України, зокрема у частині регламентації рівня підготовки, обов'язкової атестації та кваліфікації фармацевтичних працівників, ступінь їх соціального захисту, особливо у сільській місцевості. Враховуючи ієрархічний та галузевий розподіл організаційно-правових норм чинного законодавства, визначено основні проблемні питання кадрового забезпечення у сільській місцевості, що впливають на формування кадрового потенціалу для фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України. Визначено необхідність упровадження комплексного фахового НПА з питань кадрового забезпечення у фармації. Сформульовано сучасні форми підвищення мотивації фармацевтичних працівників з подальшим визначенням перспективних напрямків удосконалення кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості.

Ключові слова: фармацевтичний сектор, сільська місцевість, кадрова політика, аптечний заклад, нормативно-правове регулювання.

Постанова проблеми. На сучасному етапі розвитку країни особливо гостро постають соціально-економічні та демографічні проблеми в сільській місцевості. Однією з найважливіших складових у формуванні кадрового забезпечення аптечних закладів сільської місцевості в Україні є досягнення фармацевтичної науки та система підготовки фармацевтичних кадрів, яка ґрунтується на ефективному використанні та забезпеченні населення якісними і безпечними ліками. Особливістю правового регулювання кадрового забезпечення фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я (ОЗ) у сільській місцевості є посилення державного впливу на процеси формування кадрового потенціалу. Разом з тим, незважаючи на цілеспрямовані дії держави, правове регулювання кадрового забезпечення у сільській міс-

цевості, за оцінками фахівців і споживачів, потребує удосконалення, що обумовлює актуальність дослідження зазначеної проблематики.

На сьогодні проблеми безробіття та зайнятості населення набувають загальнодержавного значення і потребують невідкладного розв'язання. Тобто реалізація соціальної політики і зайнятості населення залежить від кадрового потенціалу, якості освіти, рівня підготовки та перепідготовки фахівців і потребує комплексного підходу у вирішенні на шляху до європейської інтеграції фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я (ОЗ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчить сучасний досвід, найбільш ефективними у вирішенні питань кадрового забезпечення фармацевтичної діяльності у сільській місцевості є механізми підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів фармацевтичного сектора галузі ОЗ. Вказані аспекти знайшли відображення у науко-

І. В. Кубарєва – кандидат фарм. наук, доцент, завідувач кафедри соціальної фармації Національного фармацевтичного університету (м. Харків)

вих працях багатьох представників вітчизняної фармацевтичної науки і практики: Л. В. Галій, М. В. Зарічкової, З. М. Мнушко, А. С. Немченко, І. В. Пестун, Н. В. Тетерич, В. М. Толочка та ін. [7-11, 13]. Проте системних досліджень, присвячених проблемам правового регулювання кадрового забезпечення фармацевтичними працівниками у сільській місцевості, не проводилось.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на заходи щодо вирішення проблеми кадрового забезпечення фармацевтичної діяльності у сільській місцевості, яка здійснюється відповідними державними органами, насамперед МОЗ України, а також вітчизняними навчальними закладами, на сьогодні на законодавчому рівні відсутній єдиний методологічний підхід до кадрового забезпечення, який сприятиме впровадженню науково обґрунтованих засад надання якісної та доступної фармацевтичної допомоги населенню.

Формулювання цілей статті. З огляду на вищезазначене *метою* нашого дослідження став аналіз особливостей законодавчого та нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості з подальшим визначенням пріоритетних напрямків його удосконалення.

Відповідно до визначеної мети нами сформульовано основні *завдання* дослідження, а саме:

- проаналізувати чинну законодавчу та нормативно-правову базу кадрового забезпечення фармацевтичного сектора галузі ОЗ України;
- визначити основні проблемні питання кадрового забезпечення у сільській місцевості відповідно до організаційно-правових норм чинного законодавства;
- сформулювати основні напрямки удосконалення кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості.

Викладення основного матеріалу дослідження. У роботі використано методи наукового узагальнення, інформаційно-аналітичного та порівняльного аналізу.

Відповідно до завдань дослідження на першому етапі роботи нами здійснено ана-

ліз законодавчих і нормативно-правових актів (НПА) з питань кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості. Необхідно зазначити, що основним законодавчим актом належного кадрового забезпечення фармацевтичного сектора галузі ОЗ є Конституція України, зокрема ст. 43 і 49, відповідно до положень яких кожен громадянин має право на медичну й фармацевтичну допомогу, а держава захищає право на працю, реалізує програми підготовки та перепідготовки кадрів. На виконання зазначених прав і гарантій упроваджено окремі законодавчі та НПА за рівнями ієрархії, результати аналізу яких наведено у табл. [1-3, 5, 6].

Уперше на необхідність упровадження окремих норм правового регулювання кадрової політики у сільській місцевості наголошено в Указі Президента України «Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості» від 19.03.1999 р. № 262/99 [12]. Подальшого розвитку вказаний підхід набув у Концепції розвитку фармацевтичного сектора галузі ОЗ України на 2011-2020 рр., в якій зазначено, що розробка кадрової політики у сільській місцевості сприятиме формуванню соціальних пріоритетів у фармацевтичному забезпеченні сільського населення та організації заходів із працевлаштування та забезпечення житлом молодих фахівців фармації, які після закінчення вищого навчального закладу (ВНЗ) прибули на роботу до аптечних закладів сільської місцевості [1, 5, 6]. Як видно з табл., законодавчі та НПА, що регулюють кадрове забезпечення фармацевтичного сектора, встановлюють як кваліфікаційні вимоги, так і пільгові умови для здійснення належного фармацевтичного забезпечення населення у сільській місцевості, а саме: зменшення площ для сільських аптечних закладів порівняно із міськими аптеками, дозвіл на продаж ЛЗ у сільських амбулаторіях, соціальні пільги для фахівців, які працюють у сільській місцевості, підвищення кваліфікації та рівня освіти фармацевтичних працівників за рахунок коштів держави [2-4].

Разом з тим, незважаючи на ієрархічний та галузевий рівень розподілу законодавчих і нормативно-правових актів та надання державою пільгових умов в організації

Таблиця

**АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВЧИХ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ
КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО СЕКТОРА В УКРАЇНІ**

Рівень НПА	Назва НПА	Зміст регулювальних норм НПА
1	2	3
<i>Загальнодержавні організаційно-правові НПА</i>		
Вищий	Конституція України	<i>Ст. 49.</i> Гарантує право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування <i>Ст. 43.</i> Гарантує право на працю або закріплює відповідальність держави за створення умов для повного здійснення громадянами права на працю; гарантує рівні можливості громадянам у виборі професії та роду трудової діяльності (на реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів)
	Кодекс законів про працю України (КЗпП)	<i>Ст. 51.</i> Визначає трудові відносини працівників, правові засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці
I	Указ Президента України від 19.03.1999 р. № 262/99 «Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості»	Визначає право спеціалістів на офіційне працевлаштування, які після закінчення ВНЗ прибули на роботу у <i>сільську місцевість</i>
<i>Галузеві організаційно-правові НПА</i>		
I	Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII «Основи законодавства України про охорону здоров'я»	<i>Ст. 74.</i> Визначає, що фармацевтичною діяльністю можуть займатися особи, які мають відповідну спеціальну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам, встановленим МОЗ України
		<i>Ст. 75.</i> Визначає, що підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фармацевтичних працівників здійснюються відповідними середніми спеціальними і вищими навчальними та науковими закладами
		<i>Ст. 78.</i> Зобов'язує фармацевтичних працівників підвищувати кваліфікацію та рівень підготовки кадрів через інternатуру, аспірантуру згідно із законодавством про освіту
I	Закон України від 01.01.2015 р. № 1060-12 «Про освіту»	<i>Ст. 14.</i> Надає право соціальних гарантій медичним і фармацевтичним працівникам, які працюють у <i>сільській місцевості</i>
<i>Фахові організаційно-правові НПА</i>		
II	Постанова КМУ від 17.11.2004 р. № 1570 «Про затвердження Правил торгівлі лікарськими засобами в аптечних закладах»	Визначає правила, загальні умови, порядок здійснення торгівлі ЛЗ в аптечних закладах, що поширюються на всі суб'єкти господарювання, які провадять підприємницьку діяльність з оптової та роздрібною торгівлі ЛЗ
III	Наказ МОЗ України від 28.10.2002 р. № 385 «Про затвердження Переліку закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад та посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я»	Визначає перелік лікарських, провізорських посад, посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою (фармацевтів) у закладах ОЗ України
III	Наказ МОЗ України від 29.03.2002 р. № 117 «Довідник кваліфікаційних характеристик професій системи охорони здоров'я»	Визначає кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників, які є специфічними для галузі ОЗ

Закінчення таблиці

1	2	3
III	Наказ МОЗ України від 12.12.2006 р. № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів»	Характеризує положення про порядок проведення атестації працівників фармацевтичного сектору галузі ОЗ України
III	Наказ МОЗ України від 27.03.2013 р. № 242 «Концепція розвитку фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я України на 2011-2020 рр.»	Відповідно до пункту 4 Положення про МОЗ України, затвердженого Указом Президента України від 13 квітня 2011 р. № 467, розроблена концепція з метою актуалізації напрямів розвитку фармацевтичного сектору галузі ОЗ України та фармацевтичного забезпечення населення у <i>сільській місцевості</i>
III	Наказ МОЗ України від 31.10.2011 р. № 723 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової, роздрібною торгівлі лікарськими засобами»	Встановлює кваліфікаційні, організаційні, технологічні та інші вимоги для провадження господарської діяльності з виробництва ЛЗ, їх оптової та роздрібною торгівлі

кадрового забезпечення фармацевтичного сектору, рівень останнього у сільській місцевості України залишається вкрай низьким, що, на наш погляд, вказує на відсутність достатньої мотивації спеціалістів фармацевтичного сектору галузі ОЗ працювати в аптечних закладах сільської місцевості.

З метою вирішення питання розгалуження ринку праці у фармацевтичному секторі галузі ОЗ та проблеми наповнення фармацевтичними кадрами сільської місцевості, на наш погляд, доцільним є запровадження додаткових заходів мотивації фахівців та підвищення рівня кваліфікації фармацевтичних працівників, їх перепідготовки та обов'язкової атестації [8, 13].

З огляду на вищезазначене на наступному етапі дослідження нами узагальнено сучасні форми мотивації фармацевтичних працівників у сільській місцевості (рис.).

Отже, використання сучасних форм стимулювання фармацевтичних працівників з урахуванням сучасних кваліфікаційних вимог дозволить підвищити рівень кадрового забезпечення фармацевтичного сектору у сільській місцевості й у подальшому забезпечити залучення майбутніх фахівців з фармацевтичною освітою до роботи в сільській місцевості. Разом з тим, враховуючи зміни щодо вимог сучасної фармації, актуалізація практичної підготовки молодих спеціалістів, створення сприятливих

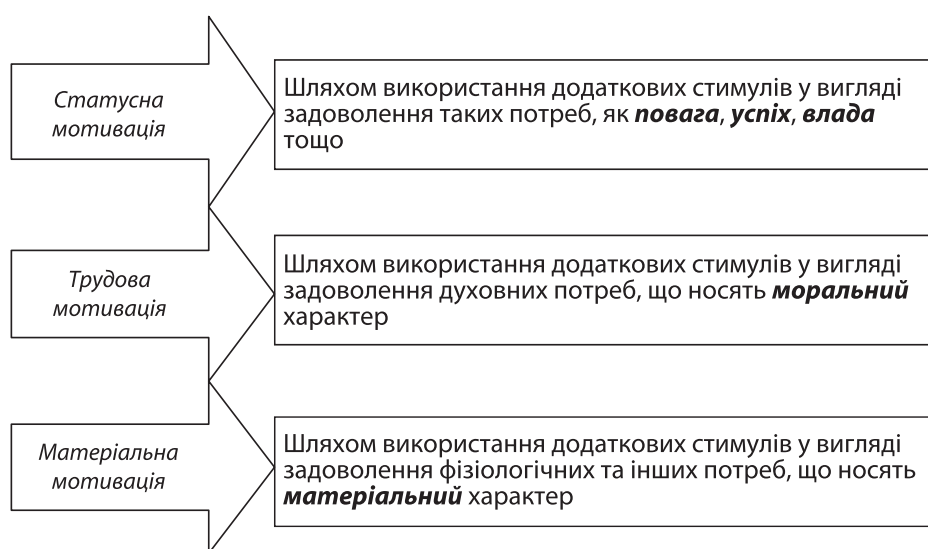


Рис. Сучасні форми мотивації фармацевтичних працівників у сільській місцевості та їх зміст

умов для здобуття фармацевтичної освіти, на наш погляд, також має здійснюватися за допомогою заходів державної підтримки.

Такий підхід до створення сприятливих умов у здобутті освіти молодими фахівцями та наповнення кадрами фармацевтичного сектора у сільській місцевості передбачає розробку та удосконалення низки регуляторних положень, які можна об'єднати за такими напрямками:

- стимулювання розвитку мережі закладів освіти з подальшим працевлаштуванням випускників ВНЗ через систему налагодження стосунків між роботодавцем та майбутнім працівником;
- встановлення обов'язкової квоти підготовки фахівців для фармацевтичного сектора галузі ОЗ і соціальної сфери сільської місцевості у навчально-освітніх закладах (цільова підготовка);
- підготовка фармацевтичних кадрів для аптечних закладів сільської місцевості за рахунок державного та місцевого бюджетів;
- проведення маркетингових досліджень та прогнозування розвитку ринку праці з подальшим працевлаштуванням випускників і спеціалістів фармації в аптечні заклади у сільській місцевості.

На завершальному етапі дослідження нами визначено основні напрямки щодо удосконалення правового регулювання фармацевтичного сектора кадрового забезпечення у сільській місцевості, а саме:

- аналіз показників потреби у фармацевтичних кадрах у сільській місцевості на державному рівні та підготовка за державним замовленням указаних спеціалістів;
- удосконалення організації соціального забезпечення спеціалістів фармації, які працюють в аптечних закладах у сільській місцевості;
- організація тематичних тренінгів для фармацевтичних працівників сільської місцевості з метою підвищення їх кваліфікаційного рівня;
- поліпшення належних умов праці, заохочення та стимулювання фармацевтичних працівників сільської місцевості з урахуванням державних соціальних гарантій.

Отже, організація правового регулювання кадрового забезпечення у сільській місцевості потребує суттєвого удосконалення з метою впровадження науково обґрунтованих засад формування системи фармацевтичного забезпечення як найбільш ефективного механізму реалізації кадрової політики в діяльності фармацевтичного сектора галузі ОЗ.

Висновки

1. За результатами аналізу законодавчої та нормативно-правової бази з регулювання кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості нами встановлено, що основні засади державної підтримки фармацевтичних кадрів у сільській місцевості розділені між законодавчими та нормативно-правовими положеннями різних рівнів та напрямів регулювання, що свідчить про відсутність єдиного методологічного підходу до кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості.

2. У ході дослідження нами визначено основні проблемні питання кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості відповідно до правових норм чинного законодавства та встановлено, що створення відповідної нормативно-правової бази, застосування сучасних форм заохочення та стимулювання праці фармацевтичних працівників підвищить рівень кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості.

3. Із урахуванням результатів аналізу з питань кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості нами сформульовано основні напрямки його удосконалення, правове регулювання якого доцільно здійснювати шляхом створення для молодих фахівців сприятливих умов у здобутті освіти за допомогою заходів державного стимулювання з подальшим визначенням пріоритетності розвитку кадрового забезпечення. Разом з тим визначено необхідність упровадження фахового НПА з питань кадрового забезпечення у фармації, який дозволить зосередитись на якісній підготовці спеціалістів для фармацевтичного сектора за держзамовленням, підвищити мотивацію фахівців фармацевтичного сектора у сільській місцевості.

4. Перспективними напрямками подальших досліджень з метою удосконалення кадрового забезпечення фармацевтичного сектора у сільській місцевості вважаємо розробку науково обґрунтованих підходів до організації, підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів фармацевтичного сектора галузі ОЗ, проведення профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл та абітурієнтів щодо навчання у фармацевтичних ВНЗ з урахуванням сучасних вимог практичної фармації.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Закон України від 12.12.2006 р. № 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.ua>.
2. Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII-ВР «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.ua>.
3. Закон України від 28.10.2002 р. № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад та посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.ua>.
4. Котвіцька А. А. Аналіз законодавчих та нормативно-правових засад надання фармацевтичної допомоги пільговим категоріям населення в Україні / А. А. Котвіцька, І. В. Кубарева // *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. – 2014. – № 6 (38). – С. 75-81.
5. Наказ МОЗ України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової, роздрібною торгівлі лікарськими засобами» від 31.10.2011 р. № 723. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.ua>.
6. Немченко А. С. Історичні аспекти розвитку організаційно-економічної освіти і науки / А. С. Немченко, А. А. Котвіцька, І. В. Кубарева, А. В. Волкова // *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. – 2012 р. – № 3. – С. 32-36.
7. Немченко А. С. Аналіз мотиваційних принципів управління персоналом фармацевтичної організації / А. С. Немченко, Г. М. Юрченко, І. В. Жирова // *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. – 2011. – № 1 (15). – С. 18–23.
8. Немченко А. С. Аналіз психологічних чинників щодо забезпечення соціалізації та адаптації працівників аптек / А. С. Немченко, Н. В. Тетерич // *Ефективність використання маркетингу та логістики фармацевтичними організаціями: матеріали наук.-практ. конф.*, 21 жовт. 2008 р., м. Харків. – Х., 2008. – С. 218.
9. Про затвердження Плану заходів щодо виконання Концепції розвитку фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я України на 2011-2020 роки: наказ МОЗ України від 25.07.2011 р. № 435 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/portal/dn_20110725_435.html
10. Толочко В. М. З'ясування кадрового складу для організації фармацевтичного забезпечення лікувально-профілактичних закладів: метод. рек. / В. М. Толочко, Т. Ф. Музика. – Х.: НФаУ, 2012. – 24 с.
11. Толочко В. М. Посадові інструкції працівників організацій з оптової реалізації лікарських засобів: наук.-практ. рек. / В. М. Толочко, Л. В. Галій, М. В. Зарічкова та ін. – Х.: НФаУ, 2009. – 59 с.
12. Указ Президента України від 19.03.1999 р. № 262/99 «Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.ua>.
13. Уповноважена особа: проблеми та перспективи професійної діяльності / В. М. Толочко, Л. В. Галій, Ю. П. Медведєва, Т. О. Артюх // *Журнал Провізор*. – 2008. – № 3. – С. 4–6.

REFERENCES

1. Pro vdoskonalenya atestatsii provisoriv ta farmatsevtiv: Zakon Ukrainy dated 12.12.2006 № 818. Available from: <http://www.rada.ua>.
2. Osnovi zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorovya dated 19.11.1992 № 2801-XII-VR. Available from: <http://www.rada.ua>.
3. Pro zatverdzhennya pereliku zakladiv okhroni zdorovya, likarskikh, provizorskikh

- posad ta posad molodykh spetsialistiv z farmatsevtichnoyu osvitoju u zakladakh okhorony zdorovya: Zakon Ukrainy dated 28.10.2002 № 385. Available from: <http://www.rada.ua>.
4. Kotvitska A. A., Kubareva I. V. Analysis of the legislative and regulatory framework for providing pharmaceutical care to privileged categories of population in Ukraine. *Management, Economy and Quality Assurance in Pharmacy*. 2014; № 6 (38): 75-81.
 5. Pro zatverdzhennya litsenziynikh umov provadzhennya hospodarskoi diyalnosti z virobnytstva likarskikh zasobiv, optovoy, rozdribnoy torgivly likarskymy zasobamy: Order of the Ministry of Health dated 31.10.2011 № 723.
 6. Nemchenko A. S., Kotvitska A. A., Kubareva I. V., Volkova A. V. Historical Aspects of Organizational and Economic Education. *Management, Economy and Quality Assurance in Pharmacy*; 2012. № 3: 32-36.
 7. Nemchenko A. S., Yurchenko G. M., Zhyrova I. V. Analysis of motivation principles of the personnel management of a pharmaceutical organization. *Management, Economy and Quality Assurance in Pharmacy*; 2011. №1 (15): 18-23.
 8. Nemchenko A. S., Teterych N. V. Analysis of psychological factors to provide socialization and adaptation of pharmacy workers // The efficiency of using marketing and logistics by pharmaceutical organizations: materials of scientific-practic. conf., Kharkiv, Oct 21. 2008. – Kh., 2008: P. 218.
 9. Pro zatverdzhennya planu zakhodiv shchodo vykonannia Kontseptsii rozvytku farmatsevtichnoho sektoru haluzi okhorony zdorovya Ukrainy na 2011-2020 roki: Order of the Ministry of Health dated 25.07.2011 r. № 435 [Internet]. Available from : http://www.moz.gov.ua/portal/dn_20110725_435.html
 10. Tolochko V. M., Musyka T. F. Identification of the staff composition for medical preventive institutions: Method. Rec. Kharkov: National University of Pharmacy; 2012: 24 p.
 11. Tolochko V. M., Galiy L. V., Zarichkova M. V., Pestun I. V., Sagaidak-Nikituk R. V. Job descriptions of employees of organizations in wholesale distribution of medicinal products Scientific and practical recommendations. Kharkov: National University of Pharmacy; 2009: 59 p.
 12. Tolochko V. M., Galiy L. V., Medvedev Y. P., Artyukh T. O. QP: Problems and prospects of professional activities of pharmacists. *Provider*; 2008. № 3: P.4-6.
 13. Pro derzhavnu pidtrymku pidgotovky fakhivtsiv dlya silskoi mistsevosti: Order the President of Ukraine dated 19.03.1999 № 262/99. Available from <http://www.rada.ua>.

УДК 615.12/.15(1-22)

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО СЕКТОРА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ УКРАИНЫ**И. В. Кубарева, К. О. Демяник**

В статье представлены результаты анализа законодательных и нормативно-правовых актов, регулирующих кадровое обеспечения фармацевтического сектора отрасли здравоохранения Украины в части регламентации уровня подготовки, обязательной аттестации и квалификации работников фармации, степень их социальной защиты, особенно в сельской местности. Учитывая иерархическое и отраслевое распределение организационно-правовых норм действующего законодательства, определены основные проблемные вопросы кадрового обеспечения в сельской местности, которые формируют кадровый потенциал фармацевтического сектора отрасли здравоохранения Украины. Определена необходимость внедрения специального комплексного нормативно-правового акта по регулированию кадрового обеспечения в фармации. Сформулированы современные формы повышения мотивации фармацевтических кадров с последующим определением перспективных направлений усовершенствования кадрового обеспечения фармацевтического сектора в сельской местности.

Ключевые слова: фармацевтический сектор, сельская местность, кадровая политика, аптечное учреждение, нормативно-правовое регулирование.

UDC 615.12/.15(1-22)

ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION OF HUMAN RESOURCING IN THE RURAL AREA OF UKRAINE**I. V. Kubareva, K. O. Demianik**

The article presents the results of the analysis of the basic provisions of legislative and normative documents regulating the staffing of pharmacy employees in Ukraine, namely the current normative documents, which regulate training, regulatory certification and personnel qualification, the extent of the social protection, especially in rural areas. Taking into account the hierarchical and sectoral classification of institutional and legal norms of the current legislation the basic problems of staffing in rural areas, which form the human resource capacity in the pharmaceutical sector of the health-care in Ukraine, have been determined. The need of introduction of the integrated specialized document on staffing in pharmacy has been identified. The modern forms of increase in motivation of the pharmaceutical personnel have been formulated with the subsequent determination of promising directions of human resourcing improvement in the pharmaceutical sector in rural areas.

Key words: pharmaceutical sector, rural area, personnel policy, pharmacies, normative legal regulation.