

Список литературы:

1. Муравьева, Д.А. Фармакогнозия : учеб. пособие / Д.А. Муравьева, И.А. Самылина, Г.П. Яковлев. – М. : Медицина, 2002. – 656 с.
2. Шмыгарева, А.А. Экспериментально-теоретическое обоснование подходов к стандартизации сырья и лекарственных препаратов фармакопейных растений, содержащих антрагликозиды : дис. ... д-ра фарм. наук: 14.04.02 / А.А. Шмыгарева. – Самара, 2017. – 354 с.
3. Государственная фармакопея Республики Беларусь: 2-ое издание, II том. Контроль качества субстанций для фармацевтического использования и лекарственного растительного сырья / под общ. ред. С.И. Марченко. – Молодечно: Победа, 2016. – 1368 с.
4. Validated Method for the Analysis of Frangulins A and B and Glucofrangulins A and B Using HPLC and UHPLC / I. Rosenthal [et al.] // Journal of Natural Products. – 2014. – Vol. 77. – P. 489–496.
5. Deborah, D. Development and Validation of HPLC-PDA Assay method of Frangula emodin / D. Deborah, F. Claude // Mediterranean Journal of Chemistry. – 2016. – Vol. 5 (2). – P. 374–386.

УДК 615.12:[005.32:331.101.3]-047.23

ИЗУЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ В АПТЕЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Рудюк А.И. (5 курс, фармацевтический факультет)

Научный руководитель: к.ф.н., доцент Заричная Т.П.

Запорожский государственный медицинский университет, г. Запорожье

Аннотация. Целью является изучить мнения фармацевтических работников аптечных учреждений разного типа относительно условий повышения мотивации.

Материалами являлась статистически обработанная информация, которая получена в результате опроса (анкетирование и интервьюирование) 50 провизоров и фармацевтов аптечной сети «Аптеки низких цен» и аптеках при областной, №5 и №9 городских больницах.

Сравнительный анализ мнений сотрудников аптечной сети «Аптека низких цен» и больничных аптек относительно условий повышения их мотивации показал, что если для фармацевтических работников аптек первого типа важны заработная плата ($W_{ij}=0,98$), ее стабильность ($W_{ij}=0,95$), то для фармацевтического персонала больничных аптек значимыми являются: гармоничные отношения в коллективе ($W_{ij}=1,0$), премирование ($W_{ij}=1,0$).

Изучены и установлены различия во мнениях фармацевтических работников аптечных учреждений разного типа относительно условий повышения их мотивации.

Ключевые слова: мотивация фармацевтического персонала, аптечные учреждения, условия повышения мотивации.

Введение. Поведение человека определяется мотивацией гораздо больше, чем способностями, и основной задачей руководителей является сосредоточение своих усилий на повышении мотивации.

Эффективная мотивация вдохновляет сотрудников на реализацию поставленных перед ними задач и получение желаемых результатов, так как позволяет удовлетворять их потребности, которые часто различаются и меняются в зависимости от времени или обстоятельств.

Мотивация базируется на определении мотивов сотрудников, представляющих собой осознанные внутренние побуждения, которые они пытаются реализовать, работая в организации. Мотивы сотрудников определяются личностными ценностями и убеждениями, а также их представлениями о том, какое место они занимают в организации [1].

Цель исследования. Изучение мнений фармацевтических работников аптечных учреждений разного типа относительно условий повышения мотивации.

Материалы и методы. Статистически обработанная информация, которая получена в результате опроса (интервьюирование) 50 провизоров и фармацевтов аптечной сети «Аптеки низких цен» и аптеках при областной, №5 и №9 городских больницах.

Результаты исследования. Для изучения мнений фармацевтических работников относительно условий повышения мотивации их деятельности были выделены следующие составляющие: получение высокой заработной платы в зависимости от результатов труда, карьерный рост, социальные гарантии, самореализация, повышение квалификации, премирование за качество труда, самостоятельность и инициативность, интересная творческая деятельность, гармоничные отношения в коллективе, возможность развития и самосовершенствования, благоприятные условия на работе, разумные требования руководства, стабильность заработной платы [2].

Для определения значимости вышеуказанных составляющих оценки, полученные в результате интервьюирования, пересчитаны в соответствующий удельный вес компоненты (W_{ij}). Для этого суммировали ответы по каждой составляющей. Составляющая, которая имеет максимальную оценку, принята за «1». Значимость остальных составляющих рассчитывали, как отношение суммы ответа по параметру, который получил максимальную оценку.

Результаты расчетов по аптечной сети «Аптека низких цен» представлены в таблице 1.

Таблица 1. Оценка условий повышения мотивации персонала в аптечной сети «Аптека низких цен»

№ п/п	Аптека	Условия повышения мотивации												
		Получение высокой заработной платы в зависимости от результатов	Карьерный рост	Социальные гарантии	Самореализация	Возможность повышения квалификации	Премирование за качественную работу	Возможность самостоятельности и инициативности	Интересная творческая деятельность	Гармоничные отношения в коллективе	Возможность развития и самосовершенствования	Комфортные условия труда	Разумные требования руководства	Стабильная заработная плата
1.	1	0,97	0,83	0,8	0,57	0,73	0,8	0,5	0,73	0,97	0,8	0,9	0,87	1,0
2.	2	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.	3	1,0	1,0	0,96	1,0	1,0	1,0	0,84	0,76	0,88	0,84	0,84	1,0	1,0
4.	4	0,96	0,96	0,96	0,72	0,84	0,88	0,92	0,88	1,0	0,68	1,0	0,72	1,0
5.	5	0,9	0,86	0,83	0,86	0,86	1,0	0,83	0,67	0,97	0,86	0,9	1,0	1,0
6.	6	1,0	1,0	0,75	0,88	0,96	0,92	0,75	0,75	0,71	0,92	1,0	1,0	0,88
7.	7	1,0	0,8	0,96	0,96	0,96	0,92	0,8	0,84	0,96	0,92	0,8	0,96	0,8
Среднее значение		0,98	0,92	0,64	0,86	0,91	0,93	0,78	0,80	0,93	0,86	0,92	0,94	0,95

Из таблицы видно, что наиболее значимыми условиями повышения мотивации в данной сети, с точки зрения ее сотрудников, являются получение высокой заработной платы ($W_{ij}=0,98$) и ее стабильность ($W_{ij}=0,95$), разумные требования руководителя ($W_{ij}=0,94$), гармоничные взаимоотношения в коллективе ($W_{ij}=0,93$), премирование за качественную работу ($W_{ij}=0,93$), карьерный рост ($W_{ij}=0,92$) и комфортные условия труда ($W_{ij}=0,92$).

Менее важными являются самореализация ($W_{ij}=0,86$), возможность развития и самосовершенствования ($W_{ij}=0,86$), интересная творческая деятельность ($W_{ij}=0,80$), возможность самостоятельности и инициативности ($W_{ij}=0,78$), социальные гарантии ($W_{ij}=0,64$).

Данные расчетов по больничным аптекам представлены в таблице 2.

Таблица 2. Оценка условий повышения мотивации персонала в больничных аптеках

№ п/п	Аптека	Условия повышения мотивации												
		Получение высокой заработной платы в зависимости от результатов	Карьерный рост	Социальные гарантии	Самореализация	Возможность повышения квалификации	Премирование за качественную работу	Возможность самостоятельности и инициативности	Интересная творческая деятельность	Гармоничные отношения в коллективе	Возможность развития и самосовершенствования	Комфортные условия труда	Разумные требования руководства	Стабильная заработная плата
1.	1	0,96	0,83	0,86	0,8	0,93	1,0	0,83	0,86	1,0	0,8	0,9	1,0	0,86
2.	2	0,87	0,63	0,97	1,0	1,0	1,0	0,77	0,83	1,0	0,97	0,87	0,87	0,9
3.	3	0,96	1,0	0,92	0,92	1,0	1,0	0,96	0,84	1,0	0,96	1,0	1,0	1,0
Среднее значение		0,93	0,82	0,92	0,91	0,98	1,0	0,85	0,84	1,0	0,91	0,92	0,96	0,92

Результаты расчетов, представленные в таблице 2, показали, что в аптеках данного вида фармацевтические работники считают, что наиболее эффективными условиями повышения мотивации являются: гармоничные отношения в коллективе ($W_{ij}=1,0$), премирование ($W_{ij}=1,0$), возможность повышения квалификации ($W_{ij}=0,98$), разумные требования администрации ($W_{ij}=0,96$), получение высокой заработной платы ($W_{ij}=0,93$), социальные гарантии ($W_{ij}=0,92$), комфортные условия труда ($W_{ij}=0,92$), стабильность заработной платы ($W_{ij}=0,92$).

Менее важными для данных сотрудников являются возможность самостоятельности и инициативности ($W_{ij}=0,85$), интересная творческая деятельность ($W_{ij}=0,84$), карьерный рост ($W_{ij}=0,82$).

Сравнительный анализ мнений сотрудников аптек данных типов относительно условий повышения мотивации показал, что имеются определенные различия. Так, если в аптеках общего типа для сотрудников наиболее значимыми являются заработная плата и ее стабильность, разумные требования руководителя, гармоничные взаимоотношения в коллективе, то в аптеках при больницах на первых местах стоят: гармоничные отношения в коллективе, премирование, возможность повышения квалификации.

Заключение. Изучены и установлены различия во мнениях фармацевтических работников аптечных учреждений разного типа относительно условий повышения их мотивации.

Список литературы:

1. Алекперова Н.В. Лидерство в фармации. – К.: Издательский дом Дмитрия Бурого, 2015. – 240 с.
2. Каминская А. В. Комплексная оценка персонала аптечной организации/ А.В. Каминская// Новая аптека. — 2014. — №10. — С.54.

УДК 582.734.4–035.274:615.014.2]:658

**ТЕХНОЛОГИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ИЗВЛЕЧЕНИЯ ИЗ ЛИСТЬЕВ
МАЛИНЫ ОБЫКНОВЕННОЙ**

Савков И.А. (магистрант)

Научный руководитель: д.ф.н., профессор Хишова О.М.

Витебский государственный медицинский университет, г. Витебск

Аннотация. Целью исследования являлось получение спиртового извлечения из листьев малины обыкновенной ускоренной дробной мацерацией методом противотока (по ЦАНИИ). В ходе эксперимента было получено 420 мл извлечения.

Ключевые слова. Малина, ускоренная дробная мацерация, метод противотока.

Введение. В настоящее время, лекарственные средства на основе лекарственного растительного сырья занимают немалую долю на фармацевтическом рынке, поэтому разработка новых лекарственных форм на их основе является перспективным направлением развития в фармации.

Цель. Получение спиртового извлечения из листьев малины обыкновенной ускоренной дробной мацерацией методом противотока (по ЦАНИИ)

Материалы и методы. Объектом исследования являлись листья малины обыкновенной. Для получения спиртового извлечения в качестве экстрагента использовали спирт этиловый 40%. Извлечение получали методом ускоренной дробной мацерации методом противотока (по ЦАНИИ).

День 1. 75,0 г листьев малины разделили на три равные части по 25,0 г и засыпали в фильтрующий материал. После чего помещали мешочки с сырьем в три перколятора. В перколятор №1 заливали 205,3 мл спирта этилового 40%, объем которого рассчитан по следующей формуле:

$$V_1 = PK + \frac{V - PK}{3} \quad (1)$$

где Р – общее количество сырья в граммах,

К – коэффициент спиртопоглощения,

V₁ – объем первой порции экстрагента.

Настаивали 2 часа. Полученную вытяжку сливали и переносили в перколятор №2. В перколятор №1 добавили вторую порцию спирта этилового 40%– 204,9 мл, которую рассчитали по формуле 2:

$$V_2 = V_3 = \frac{V - PK}{3} \quad (2)$$

Настаивание в двух перколяторах проводили 2 часа. После чего сливали извлечение из перколятора №2 и полученный объем переносили в перколятор №3, а вытяжку из перколятора №1 переносили в перколятор №2. В перколятор №1 добавляли 204,9 мл спирта