

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 615.15:349.3

<https://doi.org/10.24959/sphhcj.23.308>

М. В. ЗАРІЧКОВА, І. Ю. МІШИНА

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації
Національного фармацевтичного університету
Міністерства охорони здоров'я України, м. Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА НАБУТТЯ НИМИ НАВИЧОК, АДАПТОВАНИХ ДО УМОВ СЬОГОДЕННЯ

Мета – дослідити тенденції та зміни в переліку функціональних обов'язків фармацевтичних працівників (ФП) та набуття ними soft і hard skills, адаптованих до умов сьогодення, з урахуванням професійної думки ФП.

Матеріали та методи: для роботи використовували інформацію про державне регулювання діяльності закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) в умовах воєнної агресії та кризового стану сьогодення, огляд наукової літератури, результати особистих досліджень. Застосовували такі наукові методи: аналіз, зіставлення, порівняння, анкетне опитування та безпосереднє спостереження. Обробляли результати та з'ясували їх достовірність за допомогою ліцензованих програмних продуктів Microsoft Office Excel.

Результати дослідження. Для дослідження залучили 212 респондентів, серед яких були представлені такі посади, як завідувач аптечного закладу, фармацевт, асистент фармацевта, фармацевт клінічний (ФК). Результати дослідження засвідчили, що роботодавцям необхідно актуалізувати посадові інструкції та збалансувати їх картами посад для більшого розуміння працівниками своїх обов'язків і досягнень та для аналізу роботодавцем ключових показників ефективності (key performance indicators, KPI), що демонструють, як конкретний співробітник або цілий відділ рухається до досягнення визначеної мети під час щоденної роботи.

Висновки. Проведено соціологічне дослідження серед працівників таких ЗОЗ, як аптечні заклади, аптечні пункти, лікарні, лікарняно-профілактичні заклади. Для кожної посади визначено найбільш значущі функціональні обов'язки та бажані KPI. Рекомендовано для подальшого ефективного розвитку фармацевтичного забезпечення населення оновити посадові інструкції та додати до них карти посад, щоб працівники краще орієнтувалися у своїх обов'язках, а роботодавці могли аналізувати ключові показники ефективності роботи як конкретного співробітника, так і цілого відділу в напрямі досягнення визначеної мети.

Ключові слова: аптечні заклади; карта посади; лікарські засоби; посадова інструкція; фармацевтичні працівники; фармацевт клінічний; фармацевтичне забезпечення; функціональні обов'язки; soft skills; hard skills.

M. V. ZARICHKOVA, I. YU. MISHINA

*Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists of the National University
of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine, Kharkiv*

THE STUDY OF CURRENT FUNCTIONAL RESPONSIBILITIES OF PHARMACEUTICAL WORKERS AND THEIR ACQUISITION OF SOFT AND HARD SKILLS ADAPTED TO MODERN CONDITIONS

Aim. To study trends and changes in the list of functional responsibilities of pharmaceutical workers (PW) and their acquisition of soft and hard skills adapted to modern conditions taking into account the professional opinion of PW.

Materials and methods. For our study, information on the state regulation of healthcare institutions (HCIs) in the conditions of military aggression and the current state of crisis, a review of scientific literature, and the results of personal research were used. Such scientific methods as analysis, comparison, comparison,

questionnaires and direct observations were applied. The results were processed and verified using licensed Microsoft Office Excel software products.

Results. The study involved 212 respondents in such positions as the head of a pharmacy, pharmacist, assistant pharmacist, clinical pharmacist (CP). The research has shown that employers need to update job descriptions and balance them with job cards to better understand the employees' responsibilities and achievements and analyze the employer's key performance indicators (KPIs) that show how a particular employee or an entire department is moving toward the achievement of the goal set during the daily work.

Conclusions. A sociological study has been conducted among the employees of HClIs, such as pharmacies, pharmacy branches, hospitals, and treatment and prevention institutions. For each position, the most significant functional responsibilities and desired KRI have been determined. It has been found that for the further effective development of pharmaceutical support for the population it is necessary to update the job descriptions and balance them with job cards to better understand employees' responsibilities and achievements and analyze the employer's KPIs.

Keywords: pharmacy institutions; job card; medicines; job description; pharmaceutical workers; clinical pharmacist; pharmaceutical support; functional responsibilities; soft skills; hard skills.

Постанова проблеми. В умовах кризового стану сьогодення виникає нестабільність кадрового забезпечення ЗОЗ. А проте для успішного фармацевтичного забезпечення населення, цивільних і військових медичних закладів вони повинні мати достатній кадровий потенціал, тобто певну сукупність ФП, які постійно працюють і мають певний набір soft skills (англ. «м'які» навички – це ситуативні вміння, знання, риси характеру, застосовувані в будь-якій роботі) та hard skills (англ. «жорсткі» навички – це вміння та знання, необхідні для певної посади та конкретної роботи). Цю проблему можна розв'язати завдяки застосуванню методів кадрового менеджменту, виконання яких покладено на керівників та кадрові служби ЗОЗ. Вони мають успішно співпрацювати з ФП, правильно їх обирати на посади, оцінювати, допомагати професійно зростати, забезпечувати їм необхідні умови для праці, і головне – намагаться досягти певного балансу інтересів роботодавця і працівника. Для цього треба насамперед надавати увагу добору кадрів відповідно до вимог і потреб аптечного закладу та з огляду на можливості налагодження їхньої діяльності в тому чи іншому регіоні [1].

Також треба враховувати й динамічний розвиток фармації, зокрема зміну законодавства, оновлення Довідника кваліфікаційних характеристик (випуск 78 «Охорона здоров'я»), Професійних стандартів фармацевтів і ФК тощо, які висувають перед ФП вимоги до постійного вдосконалення та адаптації до умов сьогодення. Саме тому ФП важливо підвищувати професійну кваліфікацію і отримувати знання, яких потребує їхня практична діяльність і які охоплюють не лише вузькопрофесійні, а й загальні компетенції.

Важливим кроком у цьому напрямі є створення ефективної системи безперервного професійного розвитку ФП, яка б відповідала умовам сучасності, робила акцент на вдосконалення професійних та особистісних якостей, які допоможуть ФП виконувати роботу на найвищому рівні і бути конкурентоспроможними на ринку праці, відповідаючи вимогам роботодавців. Зазначене й зумовило мету нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Певні аспекти окреслених проблем були предметом наукового розгляду вітчизняних учених. Так, А. А. Котвіцька, А. В. Волкова, Ю. В. Корж, І. О. Сурікова та ін. аналізували ключові показники соціально-економічних детермінант здоров'я в країнах Європейського регіону [2] і вивчали проблему резистентності до антибіотиків у прикладних аспектах екофармації [3]. О. В. Посилкіна, Ж. В. Мала, М. М. Нессонова досліджували конкурентоспроможність аптечних мереж [4], а В. М. Толочко та Ю. П. Медведєва – етику фармацевтичної діяльності [5]. У наукових працях І. В. Кубаревої, М. С. Бекетової, О. Д. Благуна висвітлено думки фахівців охорони здоров'я щодо ролі та функцій фармацевтичних працівників у сучасній системі надання паліативної допомоги дітям [6] тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Як засвідчив аналіз останніх досліджень і публікацій, розвитку професійних обов'язків та soft і hard skills ФП в Україні приділяють певну увагу. Проте суттєві зміни в практичній роботі ФП, пов'язані з воєнним станом у країні та погіршенням соціально-економічних умов, а також зміна законодавчого поля вимагають актуалізації таких досліджень для практичної фармації. Також у наявних публікаціях

недостатньо вивчено професійну думку ФП щодо цих питань.

Формулювання цілей статті. Мета нашої роботи – дослідити потреби кадрового менеджменту в ЗОЗ в умовах кризового сьогодення шляхом з'ясування тих характеристик претендентів на фармацевтичні посади, які є значущі для підтримання балансу інтересів роботодавців і працівників. Для досягнення визначеної мети вивчали такі посади, як асистент фармацевта, завідувач аптечного закладу, фармацевт, ФК, щодо сучасних функціональних обов'язків та soft skills і hard skills ФП в Україні. Використовували спеціально розроблені анкети-опитувальники, дані аналізували формально-логічним методом, застосовували системний аналіз, метод аналогії і порівняння.

Викладення основного матеріалу дослідження. Дослідження провадили стосовно зазначених посад у двох напрямках – з огляду на вимоги до них у межах кадрового менеджменту щодо високої відповідальності, достатньої кваліфікації, етичної поведінки та рівня soft і hard skills, а також з огляду на особисте бачення ними вимог до характеристик успішного працівника на відповідній посаді.

Виявлено, що вимоги кадрового менеджменту до професійних якостей, здібностей та характеристик у процесі відбору кандидатів на посаду асистента фармацевта можуть передбачати 64 ознаки. На думку респондентів, не всі вони є однаково важливими, а тому серед них ми обрали 10, які

Таблиця 1

ВИМОГИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ АСИСТЕНТА ФАРМАЦЕВТА

№ з/п	Вимоги	Вагомість, %
1.	уважність	16,2 %
2.	комунікабельність	9,1 %
3.	відповідальність	6,2 %
4.	витриманість	5,8 %
5.	професійні навички	5,0 %
6.	доброзичливість	3,7 %
7.	ввічливість	3,3 %
8.	витривалість	2,5 %
9.	чесність	2,5 %
10.	кмітливість	2,1 %

підтримує більшість опитаних (56,4 %). Перелік цих характеристик за вагомістю у відсотках наведено в табл. 1.

За другим напрямком дослідження характеристик ефективного асистента фармацевта, на думку респондентів, було окреслено 33 ознаки, серед яких визначено 10, на які припадає 66,4 % усіх підтверджень. Перелік цих характеристик за вагомістю у відсотках наведено в табл. 2.

Порівнюючи отримані дані, з'ясували, що 6 ознак збігаються – уважність, комунікабельність, відповідальність, витриманість, професійні навички, ввічливість. А тому, попри дещо різну оцінку їхньої вагомості, ці характеристики можна розглядати як такі, що забезпечують баланс інтересів роботодавця і претендента на посаду асистента фармацевта в аптечному закладі (рис. 1).

У сучасних умовах кризового стану на керівників аптечних закладів покладено велику відповідальність. Вона пов'язана зі зміною можливостей функціонування аптечних закладів, складністю управляти персоналом унаслідок впливу зовнішніх чинників: військового стану, важкої соціально-демографічної ситуації, проблем на ринку праці, зниження рівня життя населення, зростання захворюваності тощо. Керівники мають докладати зусиль для збереження відповідного рівня функціонування аптечних закладів, здатності персоналу виконувати фармацевтичне забезпечення населення і медичних військових та цивільних установ. Водночас вони також мають

Таблиця 2

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЕФЕКТИВНОГО АСИСТЕНТА ФАРМАЦЕВТА, НА ДУМКУ РЕСПОНДЕНТІВ

№ з/п	Вимоги	Вагомість, %
1.	уважність	13,0 %
2.	професійні навички	13,0 %
3.	відповідальність	10,0 %
4.	комунікабельність	7,2 %
5.	рівень професійних знань	5,8 %
6.	витриманість	4,3 %
7.	підвищення професійної кваліфікації	4,3 %
8.	ввічливість	2,9 %
9.	працьовитість	2,9 %
10.	розумові здібності	2,0 %



Рис. 1. Баланс інтересів роботодавця і претендента на посаду асистента фармацевта

підтримувати необхідний кваліфікаційний і психофізіологічний стан персоналу. Із цим керівники повинні зважати на дефіцит ФП, їх трудову міграцію, відмінності між плануванням розвитку кадрового потенціалу та реальним станом, фактичне становище в тому чи іншому регіоні країни.

Респондентами були досвідчені ФП з 19 областей України. Серед опитаних майже 25 % мали кваліфікаційну категорію. Узгодженість їхніх думок оцінювали через сукупний індекс, який відповідно до рангової шкали від одиниці до нуля складав не менше 0,5. Таких ФП було відібрано 200 – від аптек (56,0 %), аптечних мереж (36,0 %), аптечних складів (4,5 %) і аптечних пунктів (3,5 %), що розташовані в містах (87,0 %), селищах (8,5 %) та селах (4,5 %). За віком це були особи понад 30 років (85,5 %).

Обробляли дані та з'ясовували їх достовірність за допомогою ліцензованих програмних продуктів Microsoft Office Excel [7].

Визначено, що за вимогами в сучасних умовах у межах кадрового менеджменту треба враховувати 89 якостей, які забезпечать професіоналізм і ефективність діяльності керівника. Кожну з цих якостей було проаналізовано за вагомістю, яку визначали за кількістю позитивних відповідей респондентів у відсотках від загальної їх кількості. Вимоги до претендентів на керівні

посади аптечних закладів за визначеною вагомістю відібраних якостей розподілили на чотири групи: першочергово вагомі, вагомі, важливі та додаткові.

Для прикладу надаємо переліки якостей за групами, які отримали підтримку респондентів не нижче 5,0 %. Так, до групи першочергово вагомих віднесено п'ять якостей, кожна з яких отримала оцінку понад 10,0 % (рис. 2).

Наступним кроком наших досліджень став аналіз вагомих якостей. До цієї групи віднесено чотири якості, кожна з яких отримала оцінку понад 5,0 % (рис. 3).

До групи важливих якостей віднесено п'ять характеристик, кожна з яких, відповідно, отримала оцінку не нижче 5,0 % (рис. 4).

Загалом, зазначені якості охоплюють 55,3 % від усіх вимог до претендентів на посади керівників аптечних закладів у сучасних умовах.

На наступному етапі досліджували самооцінку претендентів на посади керівників аптечних закладів. Опитані зазначили 41 якість як вимогу до них. За результатами аналізу, чотири якості мають підтримку респондентів у межах не нижче 5,0 %: відповідальність – 16,5 %; комунікабельність – 12,5 %; професіоналізм – 10,5 %; уважність – 5,0 %.

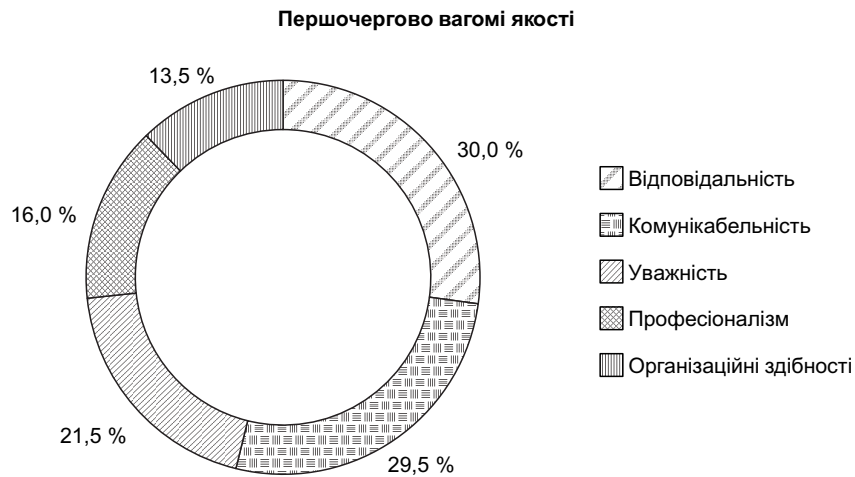


Рис. 2. Група першочергово вагомих якостей претендентів на керівні посади аптечних закладів

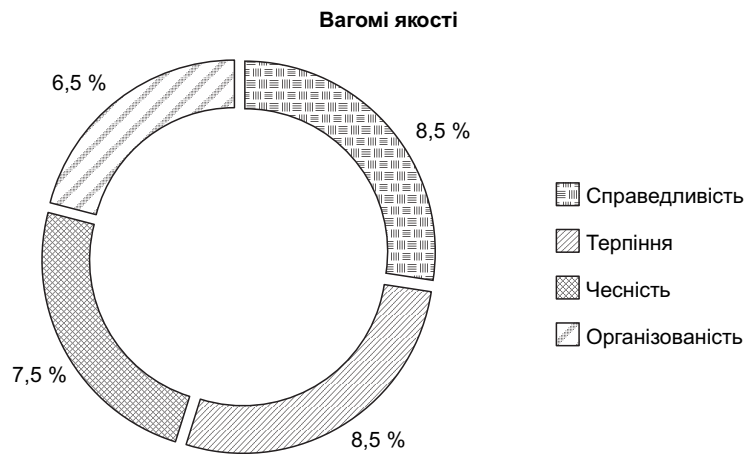


Рис. 3. Група вагомих якостей претендентів на керівні посади аптечних закладів



Рис. 4. Група важливих якостей претендентів на керівні посади аптечних закладів

Важливо зауважити, що всі вони збігаються з наведеним переліком якостей, які формують критерії відбору кандидатур на керівні посади аптечних закладів (рис. 5).

На наступному етапі було з'ясовано, що організаційно-управлінські дії фармацевта за першим столом в аптеці потребують професійних знань, практичних навичок, комунікативних умінь під час спілкування з відвідувачами, лікарями і колегами. В умовах кризового стану фармацевт часто є фахівцем першого контакту з пацієнтом,

бо доступ до лікаря буває обмежений або неможливий. Дослідження засвідчили, що фармацевт для цього використовує знання з 22 основних напрямів – від Положення нормативних вимог з регулювання обігу ЛЗ та МВ до загальних принципів надання першої долікарської допомоги постраждалим унаслідок вибухів та бойових травм (рис. 6). Окрім цього, організаційно-управлінські дії фармацевта потребують виконання понад 12 різних обов'язків та застосування понад 12 практичних навичок (рис. 7).

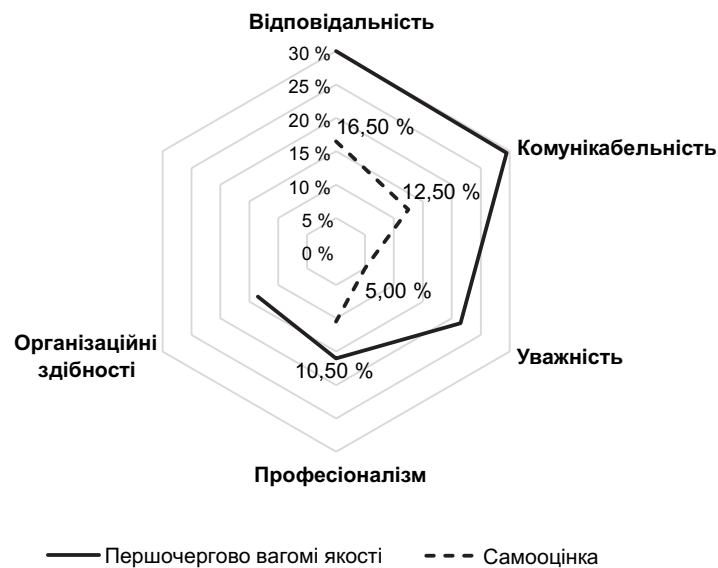


Рис. 5. Збіг вимог до кандидатів на керівні посади та якостей самооцінки

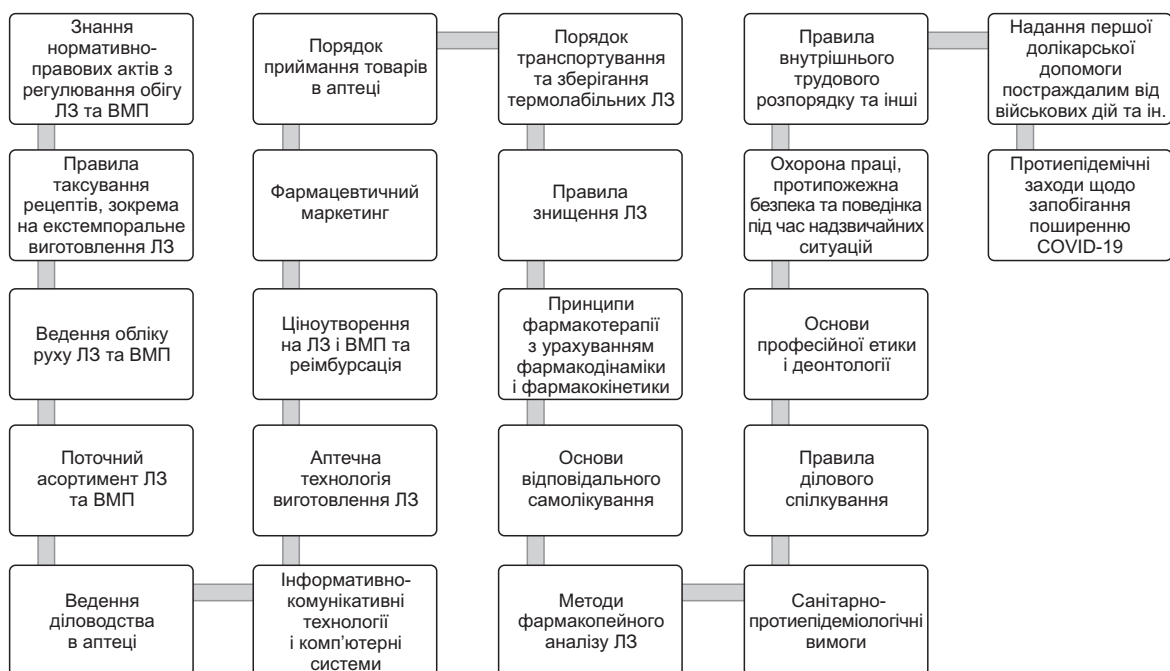


Рис. 6. Використання професійних знань фармацевтами в умовах кризового стану за напрямками

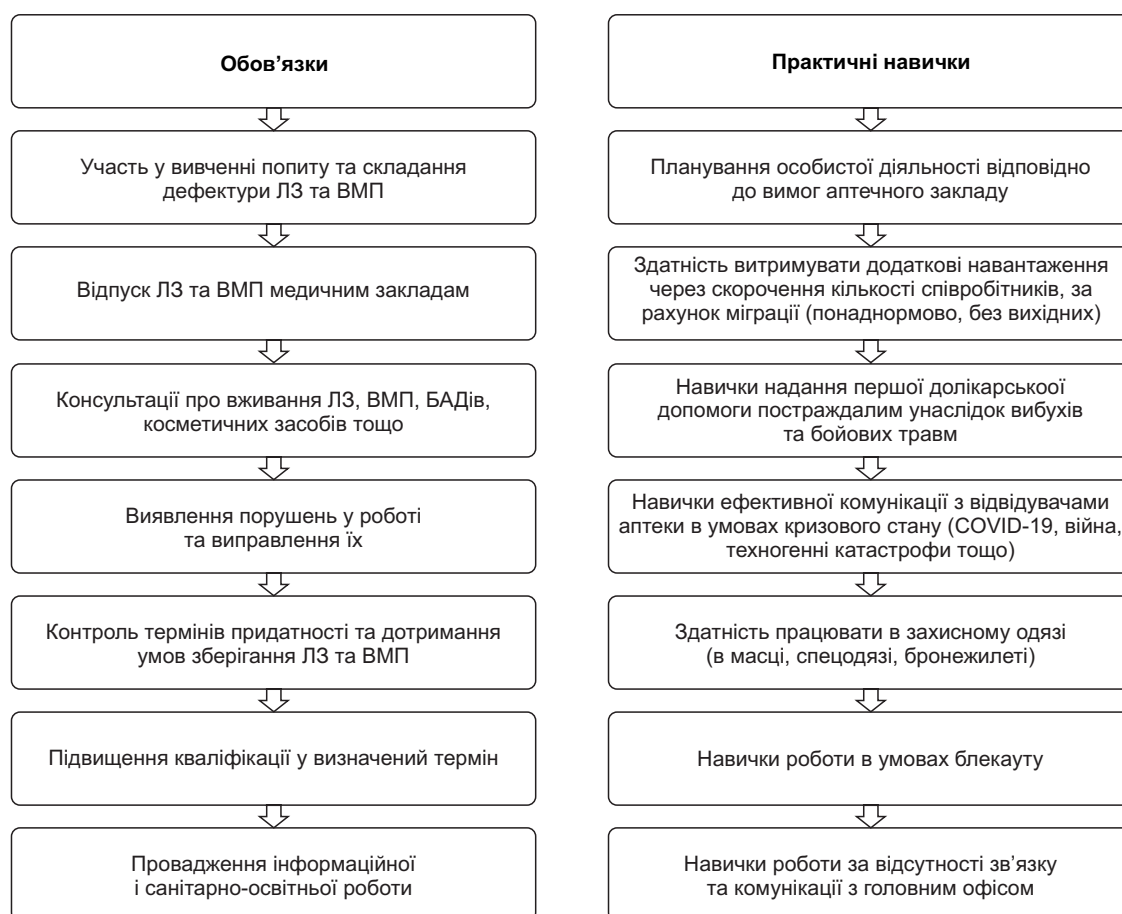


Рис. 7. Приклад сучасних обов'язків та практичних навичок фармацевтів (фрагмент дослідження)

Окремим важливим аспектом організаційно-управлінських дій фармацевта під час відпуску лікарських засобів та виробів медичного призначення постає вміння спілкуватися з відвідувачами. В умовах кризового стану сьогодні серед відвідувачів збільшується кількість хворих, неурівноважених, агресивних, конфліктних, інвалідів, які потребують додаткової уваги. Попри підвищену напруженість, фармацевт має поводитись терпляче й професійно.

Аналіз сучасних функціональних обов'язків ФК в ЗОЗ дозволяє оцінити потреби пацієнтів у фармацевтичному обслуговуванні, а також визначити необхідні компетенції та навички ФК для забезпечення якісної та безпечної фармацевтичної допомоги, виявити потреби в розвитку фармацевтичних послуг в охороні здоров'я та впровадженні новітніх технологій і методів у практику фармацевтичної діяльності [8].

Опитування проводили серед групи експертів, які працюють на посаді ФК відділу

з інфекційного контролю (ВІК) в ЗОЗ і мають певний професійний досвід. За даними соціологічного дослідження, середній професійний стаж роботи ФК в Україні становить близько 5 років. Однак варто зазначити, що це значення залежить від регіону та типу ЗОЗ.

У результаті дослідження функціональних обов'язків ФК в ЗОЗ було виявлено нагальні недоліки й проблеми, зокрема: недостатнє усвідомлення професійних обов'язків, недостатня взаємодія з медичним персоналом, що може призводити до помилок у роботі та невиконання необхідних дій; недостатня підготовка до роботи з пацієнтами, що може спричинити помилки у призначенні та застосуванні лікарських засобів.

Для розв'язання цих питань доречно проаналізувати функціональні обов'язки ФК та оптимізувати й конкретизувати їх відповідно до сучасних вимог законодавства і євроінтеграційних напрямів розвитку сфери охорони здоров'я. З цією метою було проведено

анкетне опитування групи експертів, які мають практичний досвід роботи за фахом, і за результатами визначено основні функціональні обов'язки сучасного ФК (рис. 8).

Результати дослідження засвідчили, що клінічні фармацевти виконують у ЗОЗ широкий спектр робіт, пов'язаних із забезпеченням ЛЗ та МВ, контролем якості та безпеки їх використання, а головне – з підтримкою раціонального застосування ЛЗ, зокрема антимікробних препаратів. Проте дослідження також виявило проблеми в організації роботи фармацевтів, зокрема, недостатній рівень комунікації з медичним персоналом, нестачу кваліфікованих кадрів, неповне використання інформаційних технологій тощо. З'ясовано, що всі ці недоліки можна виправити шляхом мультидисциплінарної командної роботи [9].

Основне завдання мультидисциплінарної команди в ЗОЗ – забезпечити терапевтично обґрунтоване та витратно-ефективне застосування ЛЗ спеціалістами охорони здоров'я та споживачами з метою досягнення максимального потенціалу ЛЗ під час надання медичної допомоги [10, 11].

Учасники мультидисциплінарної команди повинні мати не тільки спільну мету, спільні цінності, взаємну відповідальність, а й особисту, чітко визначену роль. Комунікація всередині мультидисциплінарної команди базується на партнерських професійних взаєминах [12]. Учасники розподіляють між собою функціональні обов'язки з питань: моніторингу ефективності та безпеки застосування ЛЗ; належного застосування протимікробних препаратів, призначених як пацієнтам у стаціонарі, так і тим, хто лікується амбулаторно; оптимізації призначення лікарських засобів у лікувальному закладі [13, 14]. Завдання ФК у складі мультидисциплінарної команди такі [15, 16]:

- поширення інформації про належне застосування протимікробних препаратів;
- оптимізація призначення ЛЗ у лікувальному закладі за допомогою оцінювання їх застосування та безпеки;
- забезпечення лікарів інформацією про раціональну фармакотерапію;
- розроблення і надання пропозицій з покращення застосування ліків у ЗОЗ;

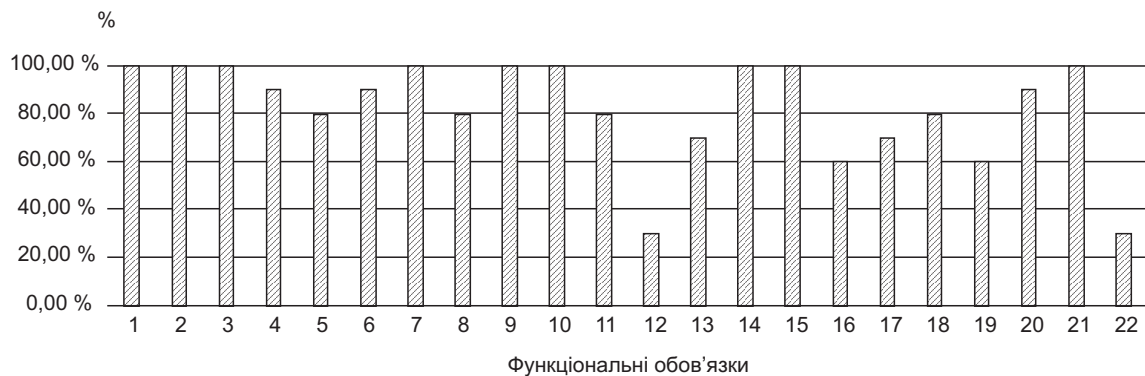


Рис. 8. Ранжування функціональних обов'язків фармацевта клінічного в сучасних умовах (експертна оцінка)

Примітка: 1 – забезпечення ЗОЗ ЛЗ та МВ; 2 – формування замовлення ЛЗ та МВ; 3 – видання ЛЗ та МВ; 4 – контролювання ЛЗ та МВ; 5 – укладання договорів з фірмами з утилізації; 6 – розрахування потреби в дезінфекційних засобах на рік; 7 – розрахування потреби в ЛЗ та МВ на кожне відділення на рік; 8 – робота з бухгалтерією; 9 – оформлення реєстру ЛЗ та МВ, виданих у відділення ЗОЗ; 10 – оформлення реєстру накладних; 11 – розроблення та впровадження в ЗОЗ СОП; 12 – організація навчання медичного персоналу з виконання СОП; 13 – керування створенням та переглядом протоколів з профілактики, лікування і застосування антимікробних препаратів у ЗОЗ; 14 – адміністрування та моніторинг призначення АМП у ЗОЗ; 15 – узгодження з лікарями призначення АМП групи В та групи С; 16 – узгодження з лікарями емпіричної антибіотикотерапії до отримання результатів бактеріологічного посіву; 17 – контроль режимів периопераційної АМП-профілактики; 18 – виявлення резистентності АМП; 19 – оформлення рекомендації на направлення на бактеріологічне дослідження; 20 – ведення листа призначення АМП; 21 – навчання медичних працівників профілактики інфекцій та інфекційного контролю (ПІК); 22 – проведення додаткових (вузькоспеціалізованих) занять з ПІК для медичного персоналу, що надає спеціалізовану медичну допомогу.

- надання консультацій фахівцям клінічних, адміністративних підрозділів і фармацевтичних закладів з питань, пов'язаних із застосуванням ЛЗ тощо.

Зазначені функціональні обов'язки ФК можуть стати підґрунтям для розробки та запровадження моделі мультидисциплінарної команди в 303, яка буде успішно розв'язувати різні клініко-біологічні та соціальні проблеми, забезпечувати максимальну поінформованість і тісну співпрацю учасників лікувального процесу, сприяти підвищенню ефективності та безпеки лікування конкретного хворого.

Наступним етапом наших досліджень стало обґрунтування сучасних навичок ФП. Виявлено, що для ефективної роботи аптечних закладів важливо, щоб ФП мали не лише професійні навички, а й розвивали у собі вміння вирішувати конфлікти, вести переговори, спілкуватися, бути лідером і знаходити вихід із будь-яких складних ситуацій [17, 18]. Сьогодні в ціні гнучкі співробітники та керівники, які швидко навчаються, вміють орієнтуватися в нових, нестандартних для себе завданнях і знаходити необхідне рішення. Поступово увага роботодавців під час вибору кандидатів переміщується з суто професійних навичок на загальні. Все тому,

що навчитися чогось нового з технічної частини значно легше, ніж розвинути «м'які» навички [19, 20].

Як soft skills, так і hard skills мають вирішальне значення для розвитку вискоєфективних ФП. Переваги від володіння ФП soft skills дозволяють: 1) підвищити продуктивність роботи; 2) зменшити ризики; 3) покращити зв'язок з клієнтами; 4) створити сильну команду; 5) підвищити мотивацію; 6) безперервно професійно розвиватися тощо.

Останнім часом «м'які» навички співробітників стали не менш значущими, ніж професійні. Тому, добираючи персонал або ухвалюючи управлінські рішення, їх також оцінюють [21, 22].

Аналіз літературних джерел дозволив виявити, що існує безліч методів, які можна використовувати для вимірювання розглядуваних навичок [23]. Для визначення переліку основних soft і hard skills було проведено анкетування. У дослідженні взяли участь 212 ФП, з них завідувачів аптечних закладів – 46 %, фармацевтів – 40,5 %, асистентів фармацевта – 9 %, ФК – 4,0 %. Респондентів з вищою категорією – 9 %. За типами фармацевтичних закладів були такі: приватні – 90,5 %, державні – 5,5 %, комунальні – 4 %. Охоплені регіони наведено на рис. 9.

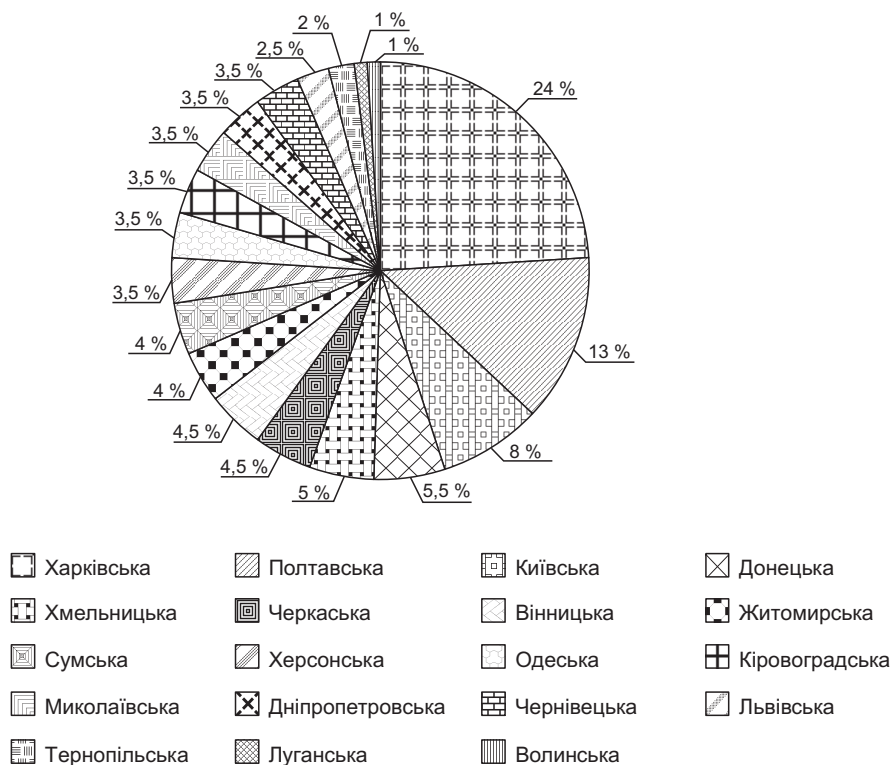


Рис. 9. Регіони дослідження

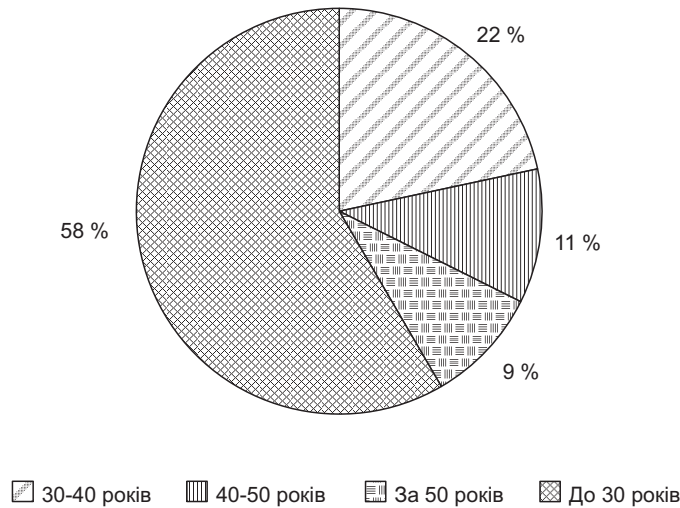


Рис. 10. Розподіл респондентів за віковими групами

За віковими групами респонденти розподілились, як наведено на рис. 10.

Досліджуючи професійну діяльність фармацевтів, визначили основні soft skills (50 позицій), якими потрібно володіти, щоб бути ефективним працівником. На думку самих ФП, найбільш затребуваними є 15 позицій (рис. 11).

Основні hard skills склали 29 позицій, а найбільш затребувані – 10 (рис. 12).

Щодо професійної діяльності асистентів фармацевта, то визначено 48 основних soft skills, якими потрібно володіти, щоб бути ефективним асистентом фармацевта. Відповідно до ранжування самих ФП найбільш затребувані такі 15 позицій (рис. 13).

3-поміж основних hard skills (24 позиції) відповідно до ранжування найбільш затребувані такі 10 позицій: професійна обізнаність, здібність до постійного навчання, клієнтоорієнтованість, обізнаність у лікарських препаратах, навички роботи без світла, досвідченість, використання принципів фармації, контроль умов зберігання та термінів придатності, знання етики та деонтології, навички надання першої долікарської допомоги постраждалим.

Вивчаючи професійну діяльність завідувачів аптек, визначили 67 основних soft skills, якими потрібно володіти претендентам на посади керівників аптечних закладів у сучасних умовах. Згідно з ранжуванням самих

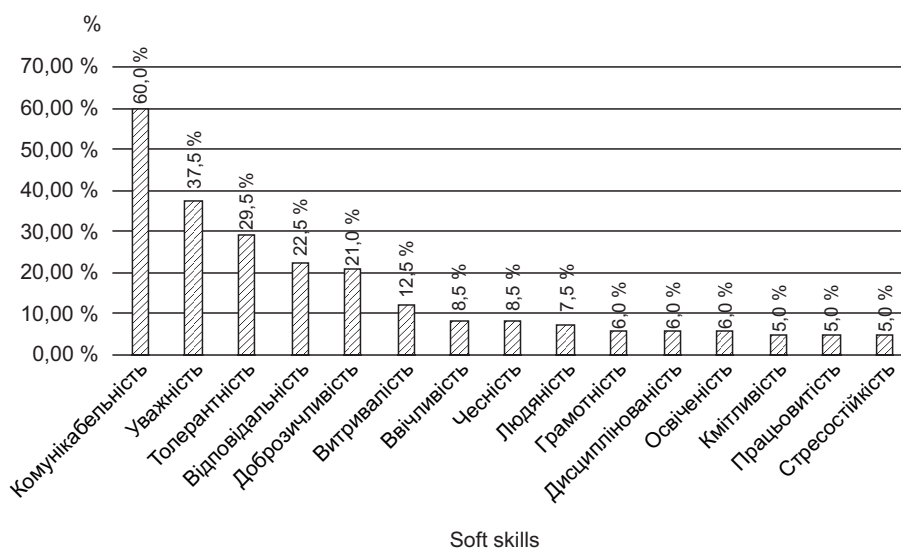


Рис. 11. Найбільш затребувані soft skills фармацевта

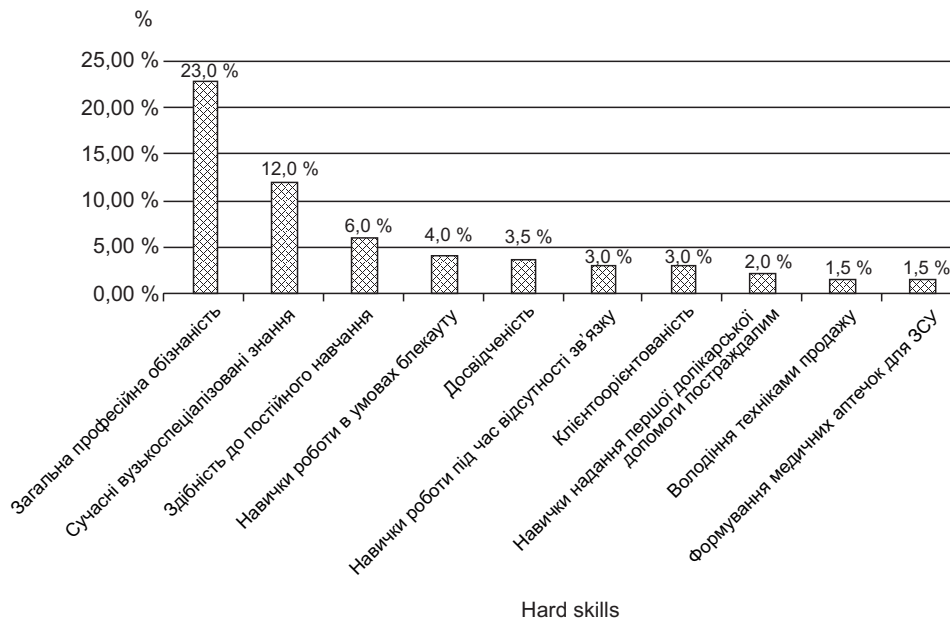


Рис. 12. Найбільш затребувані hard skills фармацевта

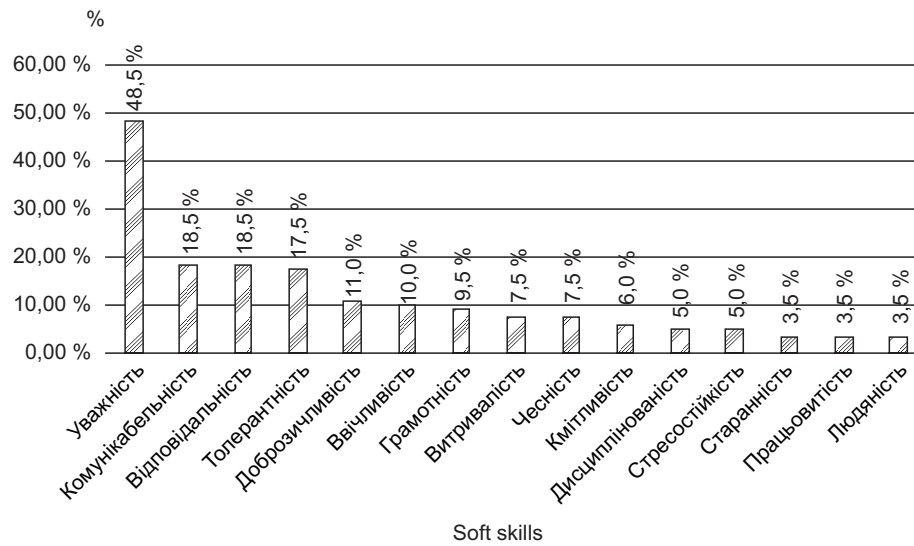


Рис. 13. Найбільш затребувані soft skills асистента фармацевта

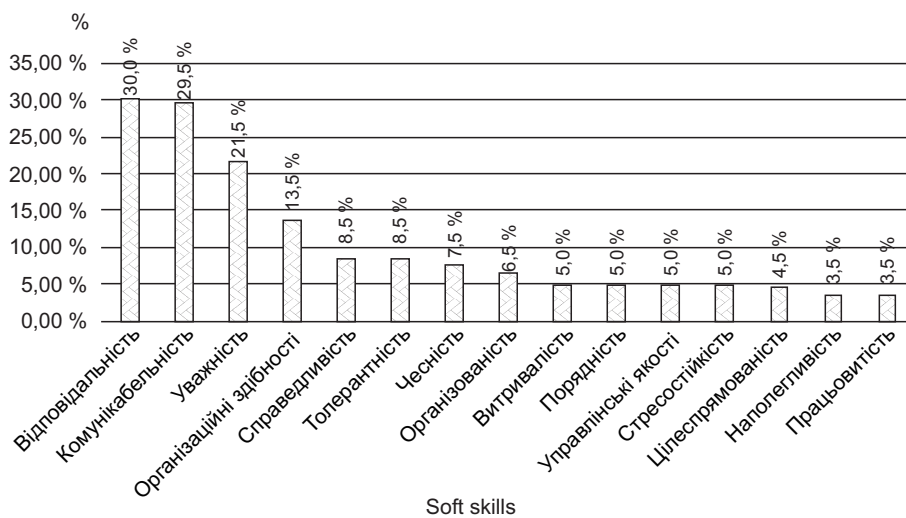


Рис. 14. Soft skills претендентів на посади керівників аптечних закладів

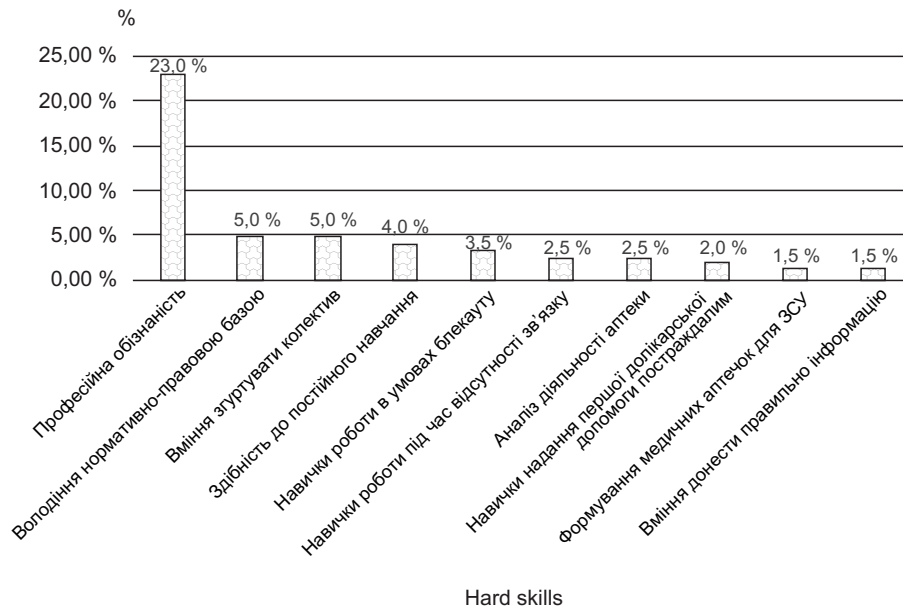


Рис. 15. Hard skills претендентів на посади керівників аптечних закладів

ФП найбільш затребувані такі 15 позицій (рис. 14).

З-поміж основних hard skills (36 позицій) претендентів на керівні посади найбільш затребувані такі 10 позицій (рис. 15).

Порівнюючи навички фармацевта, асистента фармацевта, завідувача аптеки, з'ясували, що 9 soft skills збігаються (рис. 16).

Порівнюючи hard skills фармацевта, асистента фармацевта, завідувача аптеки, з'ясували, що 5 ознак збігаються (рис. 17).

Висновки. Результати вивчення функціональних обов'язків ФП не тільки довели актуальність пропонувані досліджень, а й дозволили констатувати необхідність оновлення посадових інструкцій і карт посад, щоб

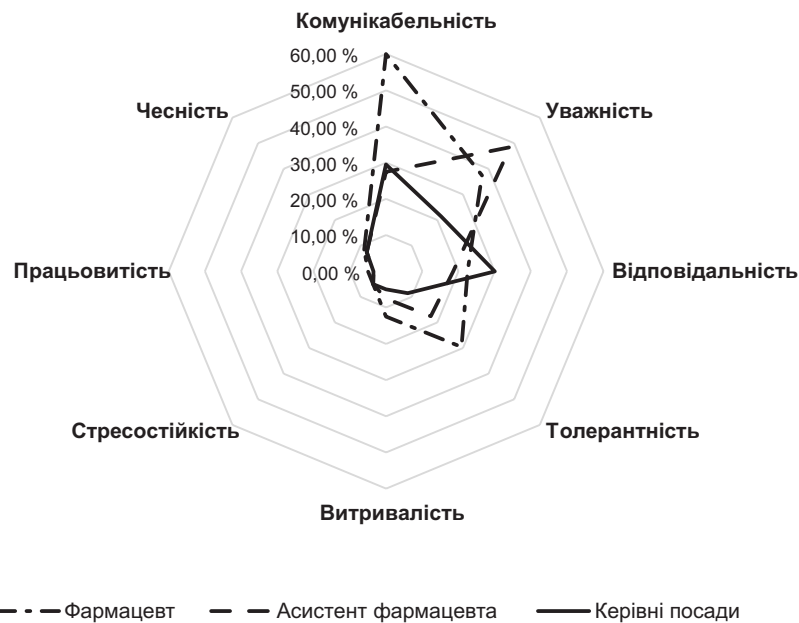


Рис. 16. Збіг soft skills фармацевта, асистента фармацевта, завідувача аптеки



Рис. 17. Збіг hard skills фармацевта, асистента фармацевта, завідувача аптеки

працівники могли краще розуміти свої обов'язки, а роботодавці аналізувати ключові показники ефективності, які демонструють, як конкретний співробітник або цілий відділ рухається до досягнення певної мети під час щоденної роботи. Також отримані дані свідчать про зміни вимог до затребуваних сьогодні soft і hard skills фармацевтичних працівників.

Результати аналізу функціональних обов'язків досить нової посади клінічного фармацевта в ЗОЗ дозволяють висувати, що зазначена посада передбачає виконання широкого спектра робіт, пов'язаних із

забезпеченням лікарськими засобами та медичними виробами, з їх раціональним застосуванням та контролем якості і безпеки використання. Дослідження також виявило нагальні проблеми в організації роботи ФК, зокрема недостатній рівень комунікації з медичним персоналом, нестачу кваліфікованих кадрів, неповне використання інформаційних технологій тощо. Отримані результати можуть допомогти сформуванню ефективних стратегій та програм для підвищення кваліфікації ФК і розвитку цієї галузі загалом.

Конфлікт інтересів: відсутній.

Перелік використаних джерел інформації

1. Зарічкова М. В., Толочко В. М., Мішина І. Ю. Аспекти кадрового менеджменту в аптечних закладах в умовах кризового стану сьогодення. *Фундаментальні та прикладні дослідження у галузі фармацевтичної технології*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю з Дня народж. Д. П. Сала, м. Харків, 24 листоп. 2023 р. Харків: НФаУ, 2023. С. 289–291.
2. Kotvitska A., Volkova A., Korzh I., Surikova I. Comparative analysis of indicators that determine the effectiveness of the implementation of socio-economic determinants of health in Europe and Ukraine. *ScienceRise: Pharmaceutical Science*. 2021. No. 3 (31). P. 34–41. DOI: 10.15587/2519-4852.2021.235787.
3. Problem of antibiotic resistance in applicable aspects of ecopharmacy / A. Kotvitska et al. *ScienceRise: Pharmaceutical Science*. 2021. No. 1 (29). P. 4–9. DOI: 10.15587/2519-4852.2021.225220.
4. Мала Ж. В., Посилкіна О. В., Нессонова М. М. Аналіз факторів впливу на динаміку конкурентоспроможності аптечних мереж у залежності від їх типу. *Управління, економіка та забезпечення якості в фармації*. 2017. № 1. С. 57–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uezyaf_2017_1_12.
5. Толочко В. М., Медведєва Ю. П. Етика фармацевтичної діяльності: метод. рек. для підготовки та проведення практичних занять з курсу «Управління та економіка фармації» в системі післядипломної освіти спеціалістів фармації ПК «Фармація» МОЗ і АМН України. Харків: НФаУ, 2010. 28 с.
6. Кубарева І. В., Бекетова М. С., Благун О. Д. Дослідження думок фахівців охорони здоров'я щодо ролі та функцій фармацевтичних працівників у сучасній системі надання паліативної допомоги дітям. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2021. Т. 7, № 3. С. 12–20. DOI:10.24959/sphhcc.21.233.

7. Зарічкова М. В., Толочко В. М., Мішина І. Ю. Дослідження питань забезпечення аптечних закладів керівними кадрами у сучасних умовах. *Безперервний професійний розвиток фармацевтичних працівників: сучасний стан, проблеми та перспективи* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, присвяч. 30-річчю заснування Інституту підвищення кваліфікації спец. фармації Нац. фармац. ун-ту, м. Харків, 1-2 листоп. 2023 р. Харків : НФаУ, 2023. С. 190–193.
8. Зарічкова М. В., Мішина І. Ю. Аналіз сучасних функціональних обов'язків клінічного фармацевта в закладах охорони здоров'я. *Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. дистанційної конф., м. Харків, 27 квіт. 2023 р. Харків : НФаУ, 2023. С. 266–269.
9. Sell K., Hommes F., Fischer F., Arnold L. Multi-, Inter-, and Transdisciplinarity within the Public Health Workforce: A Scoping Review to Assess Definitions and Applications of Concepts. *International journal of environmental research and public health*. 2022. No. 19 (17). P. 10902. DOI: 10.3390/ijerph191710902.
10. Doornebosch A. J., Smaling H. J. A., Achterberg W. P. Interprofessional Collaboration in Long-Term Care and Rehabilitation: A Systematic Review. *Journal of the American Medical Directors Association*. 2022. No. 23 (5). P. 764–777. DOI: 10.1016/j.jamda.2021.12.028.
11. An Overview of Reviews on Interprofessional Collaboration in Primary Care: Barriers and Facilitators / C. Rawlinson et al. *International journal of integrated care*. 2021. No. 21 (2). P. 32. DOI: 10.5334/ijic.5589.
12. Conceptualizing Interprofessional Digital Communication and Collaboration in Health Care: Protocol for a Scoping Review / K. Nordmann et al. *JMIR research protocols*. 2023. No. 12. P. e45179. DOI: 10.2196/45179.
13. Pharmacists' role in antimicrobial stewardship and relationship with antibiotic consumption in hospitals: An observational multicentre study / C. Ourghanlian et al. *Journal of global antimicrobial resistance*. 2020. No. 20. P. 131–134. DOI: 10.1016/j.jgar.2019.07.009.
14. Shrestha J., Zahra F., Cannady Jr. P. Antimicrobial Stewardship. [Updated 2023 Jun 20]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Available from: URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK572068/>.
15. Factors influencing the implementation of clinical pharmacy services for hospitalized patients: A mixed-methods systematic review / T. Onozato et al. *Research in social & administrative pharmacy : RSAP*. 2020. No. 16 (4). P. 437–449. DOI: 10.1016/j.sapharm.2019.06.018.
16. Evaluation of pharmacist's practices regarding the antimicrobials dispensing: a simulated patient study / E. V. de Souza et al. *BMC health services research*. 2022. No. 22 (1). P. 1576. DOI: 10.1186/s12913-022-08853-y.
17. Soft Skills Are Hard Skills-A Historical Perspective / S. Iorio et al. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*. 2022. No. 58 (8). P. 1044. DOI: 10.3390/medicina58081044.
18. Touloumakos A. K. Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in psychology*. 2020. No. 11. P. 2207. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.02207.
19. The effectiveness and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: A systematic review and meta-analysis / A. Udoh et al. *Research in social & administrative pharmacy : RSAP*. 2021. No. 17 (10). P. 1685–1696. DOI: 10.1016/j.sapharm.2021.02.008.
20. Benson H., Lucas C., Benrimoj S. I., Williams K. A. The development of a role description and competency map for pharmacists in an interprofessional care setting. *International journal of clinical pharmacy*. 2019. No. 41 (2). P. 391–407. DOI: 10.1007/s11096-019-00808-4.
21. Workload of pharmacists and the performance of pharmacy services / S. C. Shao et al. *PloS one*. 2020. No. 15 (4). P. e0231482. DOI: 10.1371/journal.pone.0231482.
22. Vardanyan H., Mosegui G. B. G., Miranda E. S. Skills and Core Competencies of Pharmacists in Humanitarian Assistance. *Prehospital and disaster medicine*. 2018. No. 33 (3). P. 266–272. DOI: 10.1017/S1049023X18000304.
23. Lamri J., Lubart T. Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*. 2023. No. 11 (6). P. 107. DOI: 10.3390/jintelligence11060107.

References

1. Zarichkova, M. V., Tolochko, V. M., Mishyna, I. Yu. (2023). *Fundamentalni ta prykladni doslidzhennia u haluzi farmatsevychnoi tekhnologii* : materialy III Mizhnar. nauk.-prakt. konf., prysviach. 100-richchiu z Dnia narodzh. D. P. Sala, m. Kharkiv, 24 lystop. 2023 r. Kharkiv : NFAU.
2. Kotvitska, A., Volkova, A., Korzh, I., & Surikova, I. (2021). Comparative analysis of indicators that determine the effectiveness of the implementation of socio-economic determinants of health in Europe and Ukraine. *ScienceRise: Pharmaceutical Science*, (3(31)), 34–41. doi: 10.15587/2519-4852.2021.235787.

3. Kotvitska, A., Tsubanova, N., Kononenko, N., Zurenko, V., Andrusovich, I., Chikitkina, V. (2021). Problem of antibiotic resistance in applicable aspects of ecopharmacy. *ScienceRise: Pharmaceutical Science*, 1 (29), 4–9. doi: 10.15587/2519-4852.2021.225220.
4. Mala, Zh. V., Posylkina, O. V., Nessonova, M. M. (2017). Analiz faktoriv vplyvu na dynamiku konkurento-spromozhnosti aptechnykh merezh u zalezhnosti vid yikh typu. *Upravlinnia, ekonomika ta zabezpechennia yakosti v farmatsii*, 1, 57-65. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uezyaf_2017_1_12.
5. Tolochko, V. M., Medvedieva, Yu. P. (2010). *Etyka farmatsevychnoi diialnosti* : metod. rek. dlia pidhotovky ta provedennia prakt. zaniat z kursu "Upravlinnia ta ekonomika farmatsii" v systemi pisliadyplomnoi osvity spetsialistiv farmatsii PK "Farmatsiia" MOZ i AMN Ukrainy. Kharkiv : NFaU.
6. Kubarieva, I. V., Beketova, M. S., Blahun, O. D. (2021). Doslidzhennia dumok fakhivtsiv okhorony zdorovia shchodo roli ta funktsii farmatsevychnykh pratsivnykiv u suchasni systemi nadannia paliatyvnoi dopomohy ditiam. *Sotsialna farmatsiia v okhoroni zdorovia*, 7, 3, 12–20. DOI:10.24959/sphhcj.21.233
7. Zarichkova, M. V., Tolochko, V. M., Mishyna, I. Yu. (2023). *Bezperervnyi profesiinyi rozvytok farmatsevychnykh pratsivnykiv: suchasnyi stan, problemy ta perspektyvy* : materialy nauk.-prakt. konf. z mizhnar. uchastiu, prysviach. 30-richchiu zasnuvannia Instytutu pidvyschennia kvalifikatsii spets. farmatsii Nats. farmats. un-tu, m. Kharkiv, 1-2 lystop. 2023 r. Kharkiv : NFaU.
8. Zarichkova, M. V., Mishyna, I. Yu. (2023). *Sotsialna farmatsiia: stan, problemy ta perspektyvy* : materialy VIII Mizhnar. nauk.-prakt. dystantsiinoi konf., m. Kharkiv, 27 kvit. 2023 r. Kharkiv : NFaU, 2023.
9. Sell, K., Hommes, F., Fischer, F., Arnold, L. (2022). Multi-, Inter-, and Transdisciplinarity within the Public Health Workforce: A Scoping Review to Assess Definitions and Applications of Concepts. *International journal of environmental research and public health*, 19 (17), 10902. doi: 10.3390/ijer-ph191710902.
10. Doornebosch, A. J., Smaling, H. J. A., Achterberg, W. P. (2022). Interprofessional Collaboration in Long-Term Care and Rehabilitation: A Systematic Review. *Journal of the American Medical Directors Association*, 23 (5), 764–777. doi: 10.1016/j.jamda.2021.12.028.
11. Rawlinson, C., Carron, T., Cohidon, C., Arditi, C., Hong, Q. N., Pluye, P. et al. (2021). An Overview of Reviews on Interprofessional Collaboration in Primary Care: Barriers and Facilitators. *International journal of integrated care*, 21 (2), 32. doi: 10.5334/ijic.5589.
12. Nordmann, K., Sauter, S., Möbius-Lerch, P., Redlich, M. C., Schaller, M., Fischer, F. (2023). Conceptualizing Interprofessional Digital Communication and Collaboration in Health Care: Protocol for a Scoping Review. *JMIR research protocols*, 12, e45179. doi: 10.2196/45179.
13. Ourghanlian, C., Lapidus, N., Antignac, M., Fernandez, C., Dumartin, C., Hindlet, P. (2020). Pharmacists' role in antimicrobial stewardship and relationship with antibiotic consumption in hospitals: An observational multicentre study. *Journal of global antimicrobial resistance*, 20, 131–134. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jgar.2019.07.009>
14. Shrestha, J, Zahra, F, Cannady, Jr P. Antimicrobial Stewardship. [Updated 2023 Jun 20]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2023 Jan-. Available from: Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK572068/>.
15. Onozato, T., Francisca Dos Santos Cruz, C., Milhome da Costa Farre, A. G., Silvestre, C. C., de Oliveira Santos Silva, R., Araujo Dos Santos Júnior, G. (2020). Factors influencing the implementation of clinical pharmacy services for hospitalized patients: A mixed-methods systematic review. *Research in social & administrative pharmacy : RSAP*, 16(4), 437–449. doi: 10.1016/j.sapharm.2019.06.018.
16. de Souza, E. V., Vieira, L. J. S. C., Dos Santos, S. N. P., Cerqueira-Santos, S., Rocha, K. S. S., de Oliveira Santos Silva, R. (2022). Evaluation of pharmacist's practices regarding the antimicrobials dispensing: a simulated patient study. *BMC health services research*, 22(1), 1576. doi: 10.1186/s12913-022-08853-y.
17. Iorio, S., Cilione, M., Martini, M., Tofani, M., & Gazzaniga, V. (2022). Soft Skills Are Hard Skills-A Historical Perspective. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 58 (8), 1044. doi: 10.3390/medicina58081044.
18. Touloumakos, A. K. (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature. *Frontiers in psychology*, 11, 2207. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02207.
19. Udoh, A., Bruno-Tomé, A., Ernawati, D. K., Galbraith, K., Bates, I. (2021). The effectiveness and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: A systematic review and meta-analysis. *Research in social & administrative pharmacy : RSAP*, 17 (10), 1685–1696. doi: 10.1016/j.sapharm.2021.02.008.
20. Benson, H., Lucas, C., Benrimoj, S. I., Williams, K. A. (2019). The development of a role description and competency map for pharmacists in an interprofessional care setting. *International journal of clinical pharmacy*, 41 (2), 391–407. doi: 10.1007/s11096-019-00808-4.

21. Shao, S. C., Chan, Y. Y., Lin, S. J., Li, C. Y., Kao Yang, Y. H., Chen, Y. H. et al. (2020). Workload of pharmacists and the performance of pharmacy services. *PLoS one*, 15 (4), e0231482. doi: 10.1371/journal.pone.0231482.
22. Vardanyan, H., Mosegui, G. B. G., Miranda, E. S. (2018). Skills and Core Competencies of Pharmacists in Humanitarian Assistance. *Prehospital and disaster medicine*, 33 (3), 266–272. doi: 10.1017/S1049023X18000304.
23. Lamri, J., Lubart, T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11 (6), 107. doi: 10.3390/jintelligence11060107.

Відомості про авторів:

Зарічкова М. В., докторка фармацевтичних наук, професорка, завідувачка кафедри управління та економіки фармації, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України (<https://orcid.org/0000-0001-7980-5669>). E-mail: fauzetta@gmail.com

Мишина І. Ю., аспірантка кафедри управління та економіки фармації, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації Національного фармацевтичного університету Міністерства охорони здоров'я України. E-mail: irenkabest@gmail.com

Information about authors:

Zarichkova M. V., Doctor of Pharmacy (Dr. habil.), professor, head of the Department of Management and Economics of Pharmacy, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists of the National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine (<https://orcid.org/0000-0001-7980-5669>). E-mail: fauzetta@gmail.com

Mishyna I. Yu., postgraduate student of the Department of Management and Economics of Pharmacy, Institute for Advanced Training of Pharmacy Specialists of the National University of Pharmacy of the Ministry of Health of Ukraine. E-mail: irenkabest@gmail.com

Надійшла до редакції 27.10.2023 р.