

Аналіз сучасних вимог роботодавців щодо функціональних обов'язків і компетентностей фармацевтичного персоналу

А. А. Котвіцька ^{A,E,F}, Ю. С. Братішко ^{*B,C,D}, А. В. Волкова ^{B,C}, Д. Ю. Тарасенко ^B,
О. В. Посилкіна ^{A,D,E}, А. Б. Ольховська ^{B,C}

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

A – концепція та дизайн дослідження; B – збір даних; C – аналіз та інтерпретація даних; D – написання статті; E – редагування статті; F – остаточне затвердження статті

Мета роботи – визначення потреби українських роботодавців у фахівців із фармацевтичною освітою, узагальнення вимог до обов'язків і ключових компетентностей різних категорій фармацевтичного персоналу, що має бути покладено в основу програм підготовки здобувачів вищої освіти в Національному фармацевтичному університеті (НФаУ).

Матеріали та методи. Використали методи статистичного аналізу, спостереження, аналізу частоти.

Результати. За результатами аналізу доведено, що реформування галузі охорони здоров'я та трансформація фармацевтичного сектора зумовлюють необхідність постійного моніторингу потреб закладів охорони здоров'я у фахівців із фармацевтичною освітою. Моніторинг потреб потрібно здійснювати систематично для осучаснення навчального процесу та впровадження нових сучасних освітньо-професійних програм (ОПП). Пропозицій роботодавців у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я щодо вакансій на такі посади, як провізор, фармацевт, провізор-аналітик, медичний (фармацевтичний) представник, продакт-менеджер, завідувач аптеки, фахівець із реєстрації лікарських засобів оцінювали на підставі аналізу 10 інтернет-сайтів. У результаті встановили: найбільш потрібними фахівцями на займання наявних вакансій є провізор, медичний (фармацевтичний) представник, завідувач аптеки. Встановили також, що останнім часом зростають вимоги роботодавців до кандидатів на займання вакантних посад провізора (фармацевта), завідувача аптеки, медичного (фармацевтичного) представника. За результатами аналізу відповідності компетентностей, що закріплені в ОПП «Фармація», «Клінічна фармація» та «Технологія парфумерно-косметичних засобів» НФаУ, вимогам, які висувають роботодавці до претендентів на вакантні первинні посади провізора, медичного (фармацевтичного) представника, фахівця з реєстрації лікарських засобів, встановлено: названі ОПП містять усі необхідні напрями формування в майбутніх фахівців професійних компетентностей, що визначені роботодавцями.

Висновки. Враховуючи сучасні вимоги роботодавців до компетентностей фармацевтичного персоналу, актуальним є вдосконалення навчальних планів підготовки здобувачів вищої освіти у НФаУ в частині позакредитного додаткового вивчення дисциплін з іноземномовної підготовки, а також поглиблення вивчення дисциплін управлінсько-економічного спрямування для підвищення рівня компетентності випускників НФаУ в питаннях управління фармацевтичним персоналом, економіки, планування та організації діяльності фармацевтичних підприємств, формування асортименту фармацевтичних товарів, використання принципів самоменеджменту, фармацевтичної етики, розвитку комунікативних здібностей для надання споживачам (пацієнтам) належної фармацевтичної допомоги.

Ключові слова:

фармація, провізор, фахівці з фармацевтичної освіти, ринок праці.

Запорізький медичний журнал. 2020. Т. 22, № 6(123). С. 847-857

*E-mail: bratishko@i.ua

Analysis of modern employers' requirements to responsibilities and competencies of pharmaceutical staff

A. A. Kotvitska, Yu. S. Bratishko, A. V. Volkova, D. Yu. Tarasenko, O. V. Posylkina, A. B. Olkhovska

The aim of the study is to determine the need of Ukrainian employers for specialists with pharmaceutical education and to summarize their requirements to the responsibilities and key competences of different categories of pharmaceutical personnel. This should become the basis for the training programs for degree seeking applicants in NUPh.

Materials and methods. Statistical analysis methods, observation method, frequency analysis method.

Results. The results of the analysis have demonstrated that the transformation of health care and pharmaceutical sector requires constant monitoring of health-care institutions' needs for specialists with pharmaceutical education. This monitoring should be carried out systematically. We have analyzed job offers in the pharmaceutical healthcare sector for such vacancies as pharmacist, retail pharmacist, pharmaceutical analyst, medical (pharmaceutical) representative, production manager, pharmacy director and regulatory affairs manager published on 10 websites. According to the analysis results, it has been found that the highest demand is observed for retail pharmacists, medical (pharmaceutical) representatives, and pharmacy directors. It has also been established that recently, together with the increasing competition in the pharmaceutical labor market, employment requirements for applicants for vacant positions of retail pharmacist, pharmacy director, and medical (pharmaceutical) representative have been revised. In general, employers put forward more than 50 requirements for applicants for the positions under consideration; these requirements can be divided into functional, professional and personal. Having compared the compliance of the competencies, enlisted in the NUPh educational and professional programs (EPP) in Pharmacy, Clinical Pharmacy and Technology of Perfumery and Cosmetics, to employers' requirements to vacant positions of retail pharmacist, medical (pharmaceutical) representative and regulatory affairs manager, it is established that the specified EPP take into account all necessary directions of the formation of the necessary professional competencies in future pharmaceutical graduates.

Key words:

pharmacy, pharmacists, workforce, labour market.

Zaporozhye medical journal 2020; 22 (6), 847-857

Conclusions. Considering the clarified modern requirements to the pharmaceutical personnel competencies, it is relevant to improve university curricula for degree seeking applicants in NUPh regarding extra credit additional disciplines such as Foreign Language, and also to advance management and economic disciplines in order to increase the level of competence of NUPh graduates in HR management, economy, pharmaceutical enterprise planning and administration, pharmaceutical assortment building, principles of self-management, pharmaceutical ethics, development of communicative skills in providing professional pharmaceutical help.

Ключевые слова:

фармация, провизор, специалисты с фармацевтическим образованием, рынок труда.

Запорожский медицинский журнал. 2020. Т. 22, № 6(123). С. 847-857

Анализ современных требований работодателей к функциональным обязанностям и компетентностям фармацевтического персонала

А. А. Котвицкая, Ю. С. Братишко, А. В. Волкова, Д. Ю. Тарасенко, О. В. Посылкина, А. Б. Ольховская

Цель работы – определение потребности украинских работодателей в специалистах с фармацевтическим образованием и обобщение требований к обязанностям и ключевым компетентностям различных категорий фармацевтического персонала, что должно быть положено в основу программ подготовки соискателей высшего образования в Национальном фармацевтическом университете (НФаУ).

Материалы и методы. Применили методы статистического анализа, наблюдения, анализа частоты.

Результаты. В результате анализа доказано, что реформирование здравоохранения и трансформация фармацевтического сектора обуславливают необходимость постоянного мониторинга потребностей учреждений здравоохранения в специалистах с фармацевтическим образованием. Мониторинг потребностей нужно проводить систематически для усовершенствования учебного процесса и внедрения новых современных образовательных программ. Оценивание предложений работодателей в фармацевтическом секторе здравоохранения о вакансиях на такие должности, как провизор, фармацевт, провизор-аналитик, медицинский (фармацевтический) представитель, продакт-менеджер, заведующий аптекой и специалист по регистрации лекарственных средств проведено на основании анализа 10 интернет-сайтов. По результатам анализа установлено, что наиболее востребованные специалисты на занятие имеющихся вакансий – провизор, медицинский (фармацевтический) представитель и заведующий аптекой. Установлено, что в последнее время возрастают требования работодателей к кандидатам на занятие вакантных должностей провизора (фармацевта), заведующего аптеки и медицинского (фармацевтического) представителя. По результатам анализа соответствия компетентностей, закрепленных в образовательно-профессиональных программах (ОПП) «Фармация», «Клиническая фармация» и «Технология парфюмерно-косметических средств» НФаУ, требованиям, предъявляемым работодателями к вакантным первичным должностям провизора, медицинского (фармацевтического) представителя и специалиста по регистрации лекарственных средств, установлено: указанные ОПП содержат все нужные направления формирования у будущих специалистов профессиональных компетентностей, определенных работодателями.

Выводы. Учитывая современные требования работодателей к компетентностям фармацевтического персонала, актуальным является совершенствование учебных планов подготовки соискателей высшего образования в НФаУ, в части внекредитного дополнительного изучения дисциплин иностранно-языковой подготовки, а также углубления изучения дисциплин управленческо-экономического направления для повышения уровня компетентности выпускников НФаУ в вопросах управления фармацевтическим персоналом, экономики, планирования и организации деятельности фармацевтических предприятий, формирования ассортимента фармацевтических товаров, использования принципов самоменеджмента, фармацевтической этики, развития коммуникативных способностей в предоставлении потребителям (пациентам) надлежащей фармацевтической помощи.

Реформування галузі охорони здоров'я та трансформація фармацевтичного сектора зумовлюють необхідність постійного моніторингу потреб закладів охорони здоров'я, фармацевтичних компаній у фахівців із фармацевтичною освітою для своєчасного реагування закладів вищої освіти (ЗВО) на зміни ринкової кон'юнктури та запити роботодавців.

Мета роботи

Визначення потреби українських роботодавців у фахівців із фармацевтичною освітою, узагальнення вимог до обов'язків і ключових компетентностей різних категорій фармацевтичного персоналу, що має бути покладено в основу програм підготовки здобувачів вищої освіти у Національному фармацевтичному університеті.

Матеріали і методи дослідження

Для визначення потреби у фахівців із фармацевтичною освітою на етапі маркетингових досліджень виконали

моніторинг вітчизняних інтернет-сайтів із пошуку роботи та підбору персоналу.

Аналіз кадрових інтернет-сайтів ґрунтувався на розміщеній на них інформації, яку подають фармацевтичні компанії та аптечні заклади. Для визначення пропозицій роботодавців у фармацевтичному секторі галузі охорони здоров'я щодо вакансій на такі посади, як провизор, фармацевт, провизор-аналітик, медичний (фармацевтичний) представник, продакт-менеджер, менеджер із продажів, завідувач аптеки, фахівець із реєстрації лікарських засобів обрали 10 інтернет-сайтів, що входять до переліку найпопулярніших ресурсів із пошуку праці.

Результати

За попереднім аналізом зручності пошуку та представленості вакансій для моніторингу обрали ресурси: work.ua, hh.ua, trud.ua, trudbox.com.ua, superjob.ua, job.morion.ua, rabota.ua, jobs.ua, talent.ua, robotainua.com [1–10]. Щотижневий моніторинг обраних інтернет-сайтів із пошуку роботи виконували в період із 23.03.2018 р. до 02.06.2018 р. та з 23.03.2019 р. до 10.05.2019 р. Вибір

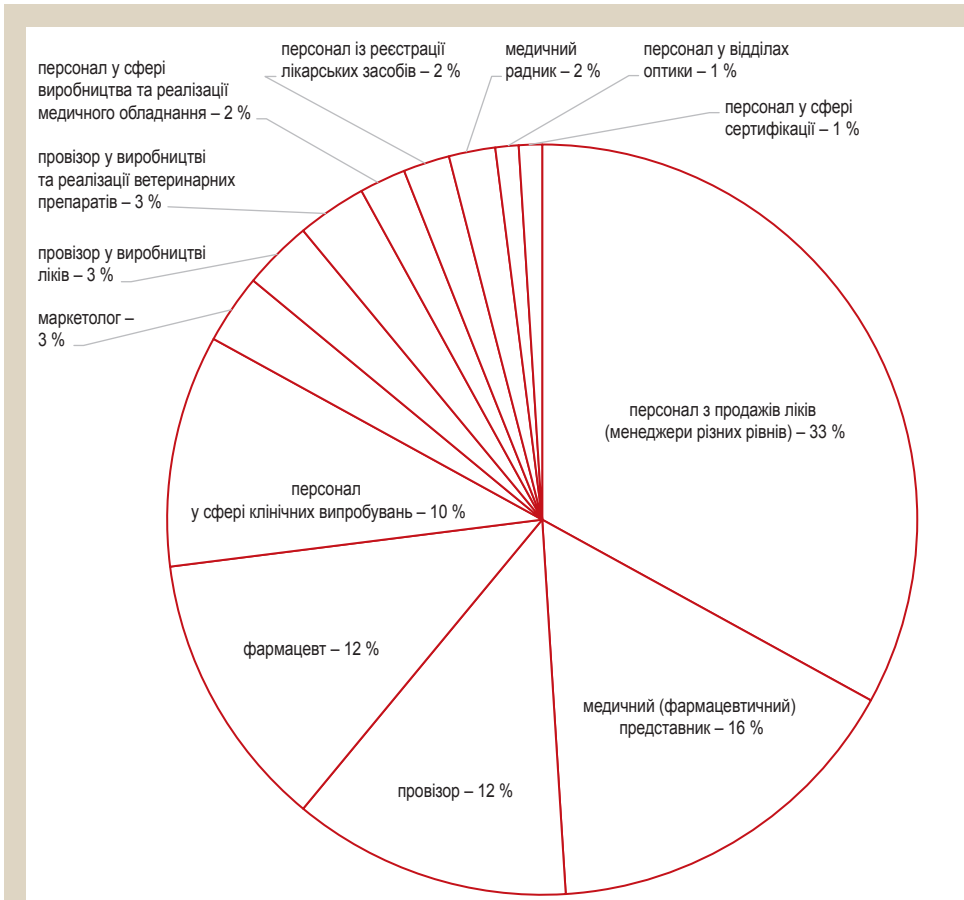


Рис. 1. Структура вакансій за даними 2018 р.

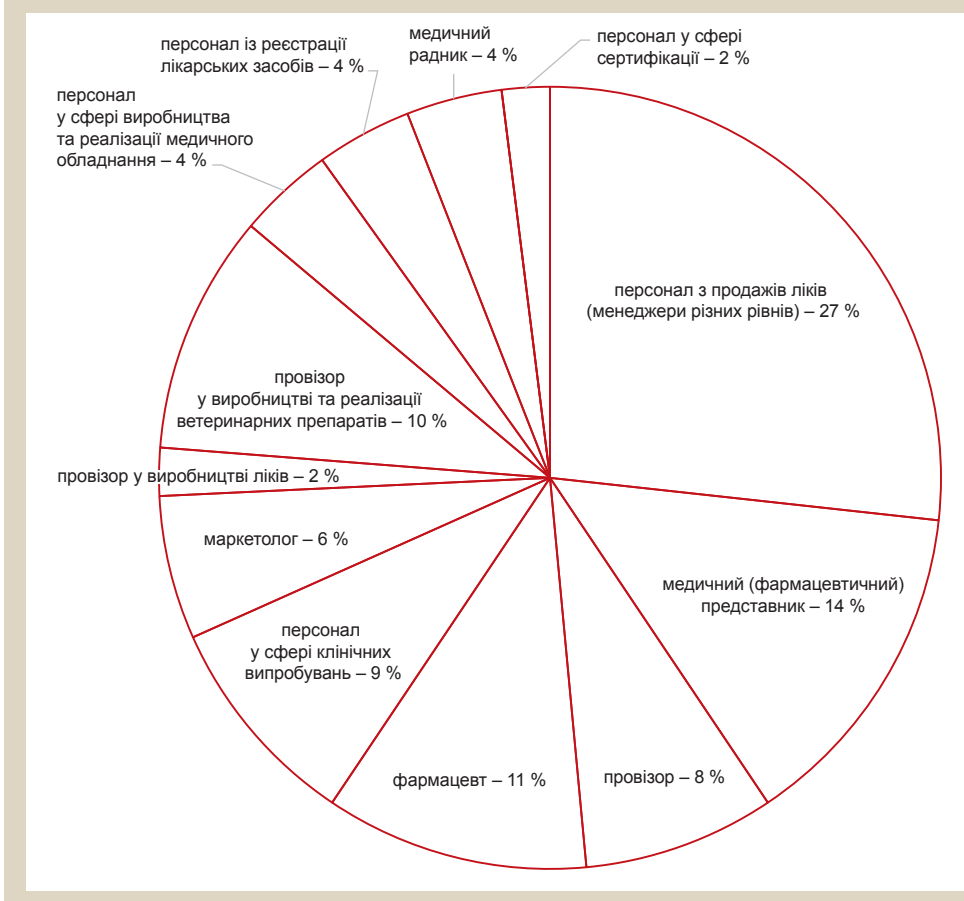


Рис. 2. Структура вакансій за даними 2019 р.

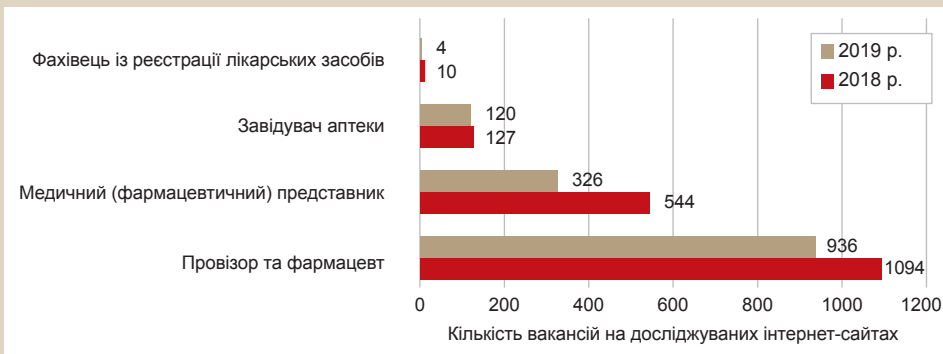


Рис. 3. Аналіз середньомісячної кількості вакансій для фахівців із фармацевтичною освітою на інтернет-сайтах, що аналізували.



Рис. 4. Розподіл вимог роботодавців до кандидатів на посаду провізора (фармацевта) за частотою наведення в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які вивчили.



Рис. 5. Розподіл вимог роботодавців до професійних компетентностей провізора (фармацевта) за частотою наведення в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які досліджили.

періоду здійснення дослідження зумовлений завершенням навчального року у ЗВО, оскільки одні з головних користувачів результатів дослідження – випускники, а ця інформація їм знадобиться для успішного працевлаштування. Також обрані періоди дали змогу отримати актуальну інформацію для якісної підготовки ЗВО до початку наступного навчального року, тобто ухвалити рішення щодо удосконалення освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти. Тривалість дослідження зумовлена складом робочої групи, яка ці дослідження виконувала. Так, у 2019 р. робоча група була більшою, а методики виконання дослідження вже апробовані, що зумовило зниження складності цього процесу.

Узагальнені результати аналізу наведені на рис. 1–10. Структура вакансій за даними інтернет-сайтів, що вивчали, у 2018 р. наведена на рис. 1.

За даними, що наведені, найбільша частка вакансій (33 %) – припадає на сферу продажів у фармацевтичних компаніях, частка вакансій медичного (фармацевтичного) представника становить 16 %, провізора та фармацевта – по 12 %, частка вакансій у сфері клінічних випробувань – 10 %, інші вакансії – 17 %.

У 2019 р. частка вакансій, що припадають на сферу продажів у фармацевтичних компаніях, знизилася та дорівнювала 27 %, частка вакансій медичного (фармацевтичного) представника знизилася на 2 % і становила 14 %, провізора та фармацевта – 8 %

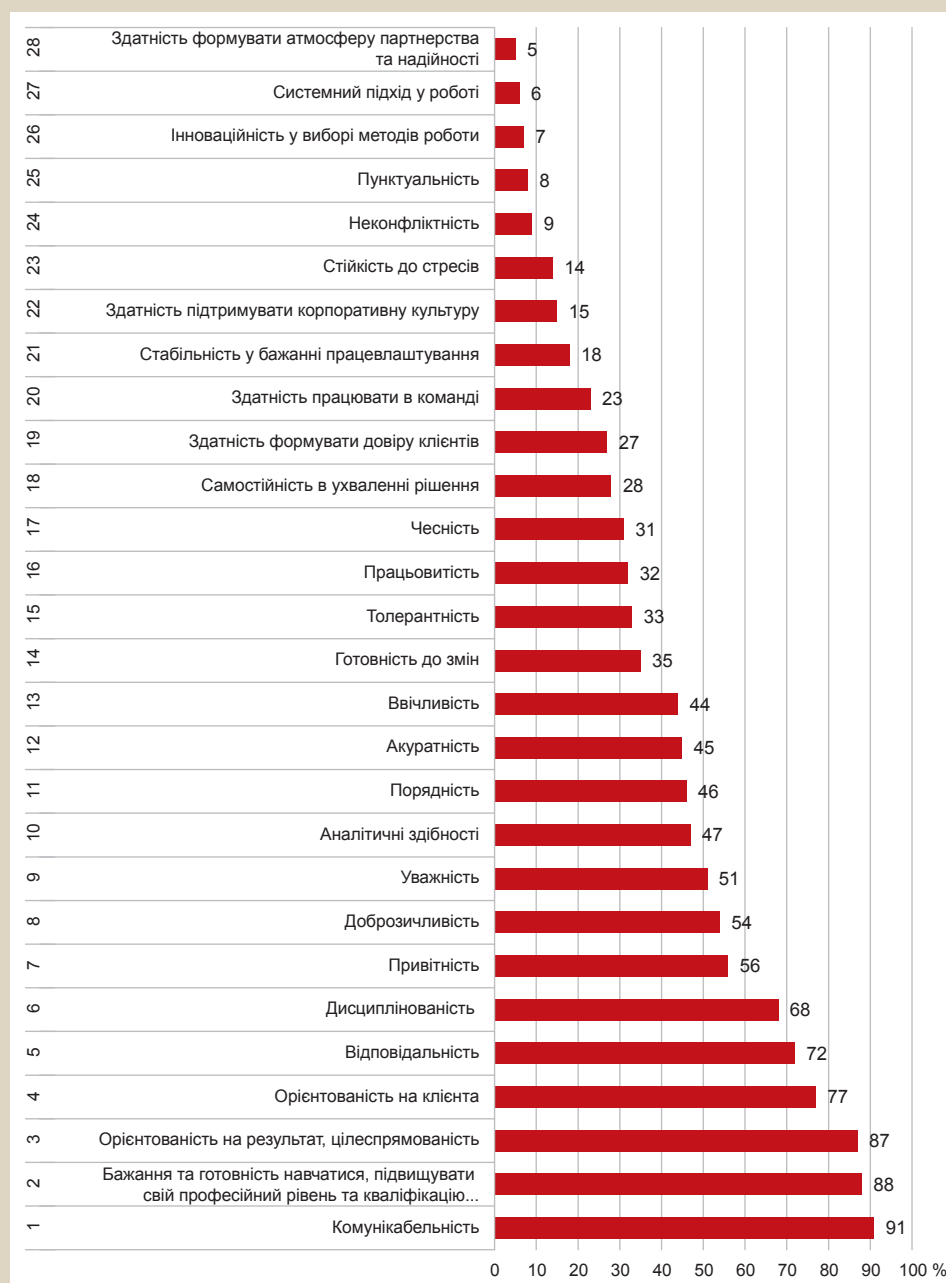


Рис. 6. Розподіл особистісних компетентностей провізора (фармацевта) за частотою наведення в оголошеннях роботодавців про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які дослідили.

і 11 % відповідно, частка вакансій у сфері клінічних випробувань – 9 %, інші вакансії – 32 %. Відзначимо, що вдвічі збільшилась частка вакансій маркетологів у фармації, втричі зросла частка вакансій у сфері виробництва та реалізації ветеринарних препаратів – з 3 % до 10 % (рис. 2).

За результатами аналізу вакансій на основні посади фахівців із фармацевтичною освітою, найчисленнішими є пропозиції роботодавців щодо вакантних посад провізора, фармацевта, медичного (фармацевтичного) представника. У 2019 р. спостерігали зменшення середньомісячної кількості вакансій на сайтах, які аналізували, порівняно з 2018 р. (рис. 3).

У загальній структурі пропозицій на фармацевтичному ринку праці визначили збільшення частки вакансій на посаду завідувача аптеки (+1,3 %), зменшення питомої

ваги вакансій медичного (фармацевтичного) представника (-7 %). Станом на 10.05.2019 р. загальна кількість вакансій на ці посади становила понад 1200.

Отже, можна стверджувати: враховуючи контингент випускників Національного фармацевтичного університету (НФаУ) як найпотужнішого навчального закладу фармацевтичного профілю, нині є реальна незадоволена потреба ринку у фахівцях фармацевтичного профілю.

Останнім часом поряд із посиленням конкуренції на фармацевтичному ринку праці підвищуються вимоги роботодавців до кандидатів на вакантні посади провізора, фармацевта, завідувача аптеки та медичного (фармацевтичного) представника. На нашу думку, такі тенденції зумовлені загальнонаціональною динамікою української економіки загалом і ринку праці в Україні: зміною витрат населення на охорону здоров'я, зміною



Рис. 7. Розподіл вимог роботодавців до посади медичного (фармацевтичного) представника за частотою наведення в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які вивчили.



Рис. 8. Розподіл професійних компетентностей медичного (фармацевтичного) представника за частотою наведення в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень.

обсягу виробництва лікарських засобів, позитивною динамікою рівня оплати праці, зокрема у фармацевції, збільшенням кількості зареєстрованих вакансій, переважанням кількості прийнятого персоналу над тим, що вибув, на фармацевтичних підприємствах. Це зумовлює необхідність відповідного розвитку системи підготовки кадрів для потреб фармацевції.

Щодо розподілу вимог роботодавців до посади провізора (фармацевта) встановили: основними для них є наявність у кандидата фахової освіти та досвіду роботи (рис. 4). Чималу увагу роботодавці приділяють наявності в майбутнього співробітника комп'ютерної, нормативно-правової та організаційно-економічної підготовки, що важливо для якісного здійснення провізором його професійних обов'язків.

Наступний крок дослідження – вивчення переліку важливих для роботодавця професійних та особистісних компетентностей провізорів (фармацевтів). Результати їх розподілу за частотою наведення в оголошеннях, які вивчили, показують: найбільшу увагу роботодавці приділяють особистісним компетентностям майбутніх співробітників (рис. 5, 6).

Перелік особистісних компетентностей включає 28 параметрів проти 8 професійних (рис. 5). Серед професійних компетентностей позиція-лідер – здатність застосовувати на практиці знання з фармакології та надання фармацевтичної допомоги. Важливими для роботодавця виявилися також здатність використовувати принципи

фармацевтичної етики та управління персоналом (22 % оголошень про вакансії містять цю вимогу) (рис. 6).

Щодо особистісних компетентностей, то перша трійка серед найважливіших для роботодавців – комунікабельність (91 % оголошень про вакансії містять цю ознаку), бажання та готовність навчатися, підвищувати професійний рівень, кваліфікацію, бажання розвиватися, прагнення до самонавчання, саморозвитку, здатність до самоменеджменту (88 %) та орієнтованість на результат і цілеспрямованість (87 %). Доволі важливими компетентностями для роботодавців є відповідальність, дисциплінованість, пунктуальність, уміння працювати в команді, стресостійкість.

У процесі дослідження визначили також вимоги роботодавців до кандидатів на посаду медичного (фармацевтичного) представника. Розподіл важливих для роботодавців вимог до професійних та особистісних компетентностей кандидатів на цю посаду наведено на рис. 7–9. Крім вимог до освіти та досвіду роботи медичних (фармацевтичних) представників, роботодавці зацікавлені в наявності в них посвідчення водія та в умінні добре керувати автомобілем – 94 % оголошень. Також важливим є опанування комп'ютерних технологій на високому рівні – 93 % вимог в оголошеннях, знання іноземної мови – 86 % оголошень. Треба зазначити, що до провізорських посад такі вимоги, як правило, не висувають, що вказує на особливості професійної діяльності медичних (фармацевтичних) представників.

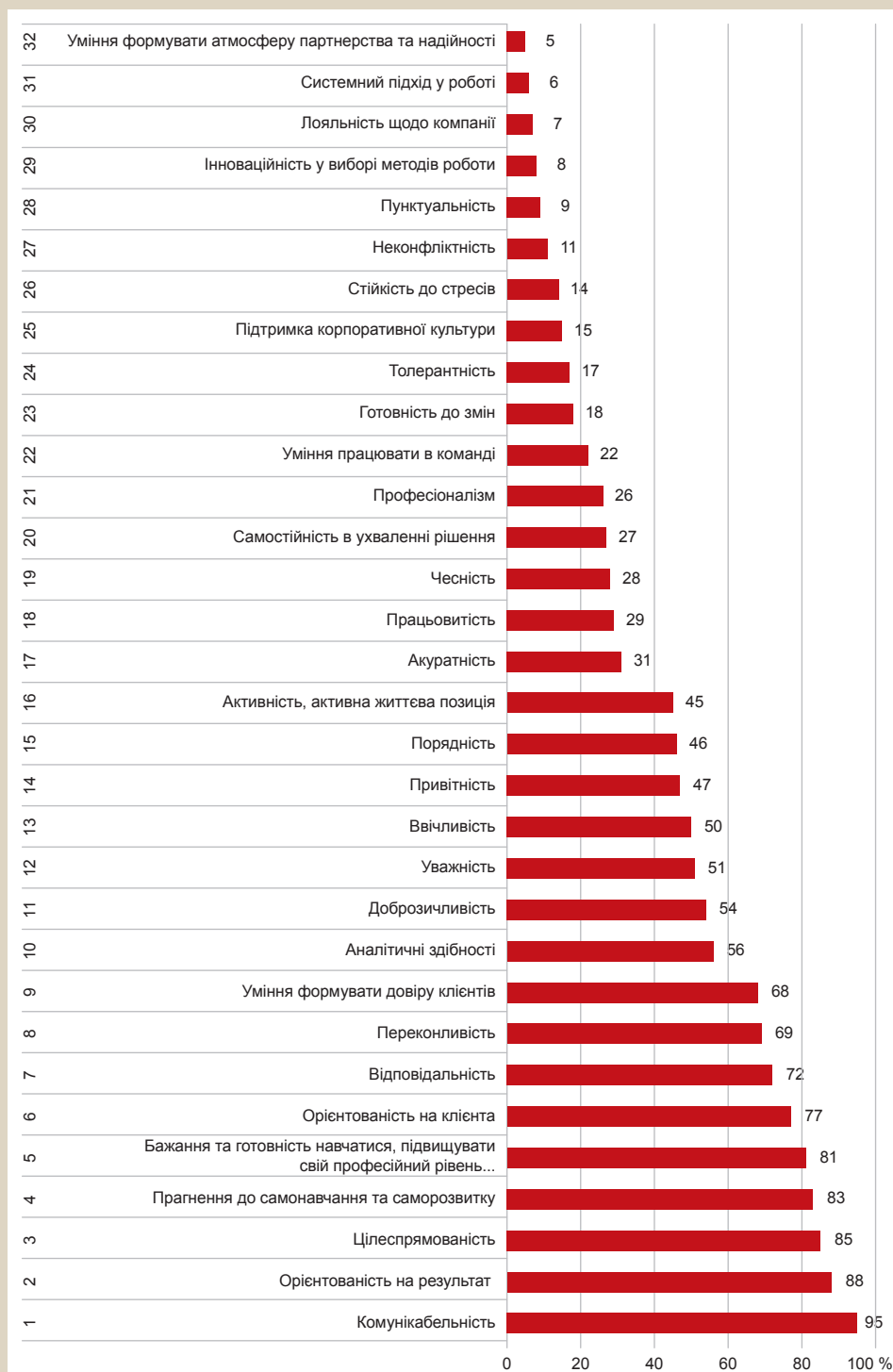


Рис. 9. Розподіл особистісних компетентностей медичного (фармацевтичного) представника за частотою наведення в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які вивчили.

За результатами дослідження виявили також, що однією з вимог до медичного (фармацевтичного) представника є знання фармацевтичного ринку, технологій продажів, обізнаність у питаннях роботи фармацевтичних компаній на засадах належної фармацевтичної практики та національного законодавства, а також наявність навичок підготовки та проведення презентацій.

Як свідчать результати аналізу, нині спостерігають суттєве переважання значущості для роботодавців особистісних компетентностей у медичного (фармаце-

втичного) представника над професійними. Встановили, що основними критеріями відбору персоналу на вакантні посади медичних (фармацевтичних) представників для роботодавців є комунікабельність, результативність, цілеспрямованість, здатність до самоменеджменту, відповідальність, переконливість, уміння будувати стосунки, що засновані на довірі. Саме такі компетентності визначали в оголошеннях, що дослідили, з діапазоном частоти від 68 % до 95 %. Найважливіша професійна компетентність для такого персоналу – здатність консультувати на висо-



Рис. 10. Розподіл вимог роботодавців до посади фахівця з реєстрації лікарських засобів (фахівця з сертифікації, фахівця зі стандартизації, фахівця з якості, фахівця зі стандартизації, сертифікації та якості) за частотою наявності в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень.

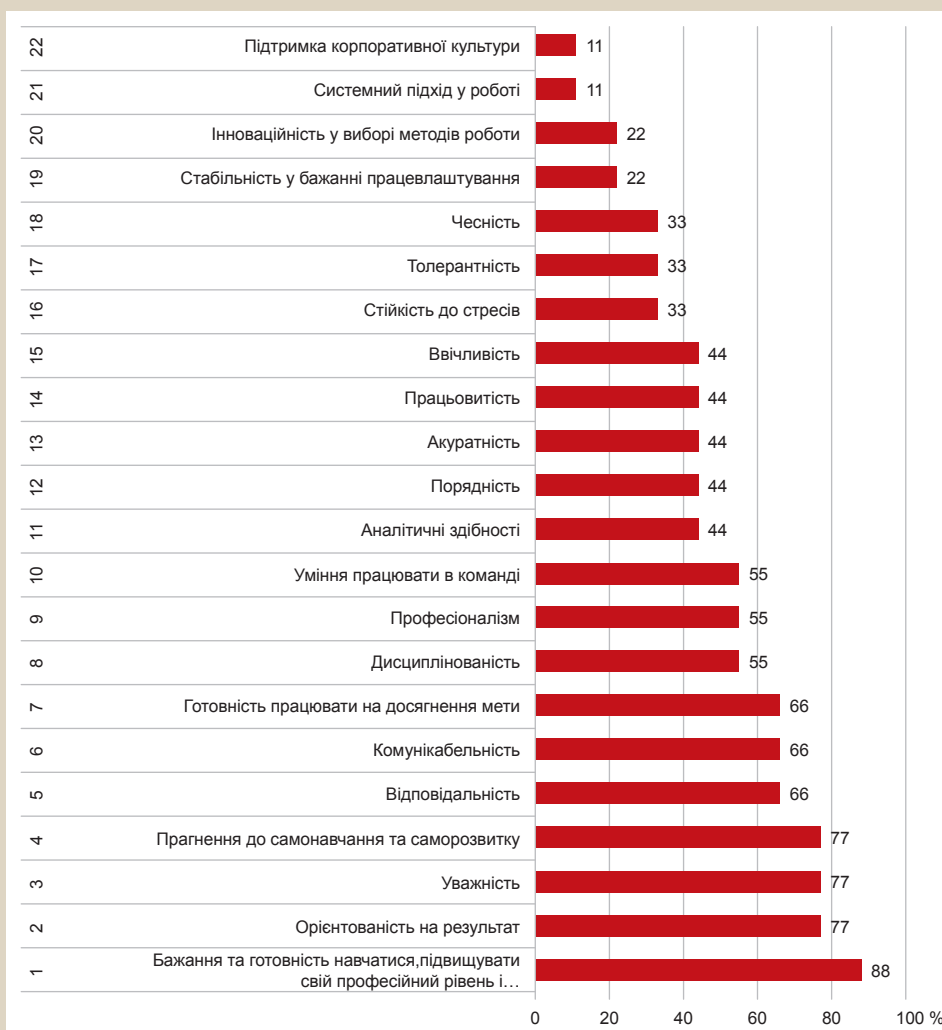


Рис. 11. Розподіл вимог роботодавців до особистісних компетентностей фахівця з реєстрації лікарських засобів (фахівця з сертифікації, фахівця зі стандартизації, фахівця з якості, фахівця зі стандартизації, сертифікації та якості) за частотою наявності в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень.

кому професійному рівні – наведена у 65 % оголошень. Отже, відбір медичних (фармацевтичних) представників фармацевтичними компаніями здійснюється здебільшого на підставі певних особистісних якостей кандидата.

Щодо вимог роботодавців до посади фахівця з реєстрації лікарських засобів (фахівець із сертифікації, фахівець зі стандартизації, фахівець з якості, фахівець зі стандартизації, сертифікації та якості), то основними,

за результатами дослідження, є наявність вищої спеціальної освіти – 92 % згадувань в оголошеннях про вакансію; знання іноземної мови – 91 %; досвід роботи 2–3 роки – 90 %; знання комп'ютерних технологій і фармрозробки – 89 %; знання чинного законодавства – 88 % (рис. 10). Також, на думку роботодавців, важливою фаховою компетентністю цих фахівців є розуміння специфіки фармбізнесу та фармринку.



Рис. 12. Розподіл вимог роботодавців до посади завідувача аптеки за частотою наявності в оголошеннях про вакансію, % від загальної кількості оголошень, які досліджили.



Рис. 13. Розподіл професійних компетентностей завідувача аптеки за частотою наявності в оголошеннях роботодавців про вакансію, % від загальної кількості оголошень.

Крім професійних компетентностей для кандидатів на посаду фахівця з реєстрації лікарських засобів (фахівця з сертифікації, фахівця зі стандартизації, фахівця з якості, фахівця зі стандартизації, сертифікації та якості), на думку роботодавців, важливі такі особистісні компетентності: орієнтованість на підвищення професіоналізму та навчання – 88 % оголошень про вакансію містять цю вимогу; орієнтованість на результат; уважність; прагнення до самоменеджменту – 77 %; відповідальність; комунікабельність; цілеспрямованість – 66 % (рис. 11).

Доволі цікаві вимоги роботодавців щодо посади завідувача аптеки. Ця посада не є первинною, тобто, за вимогами довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78 Охорона здоров'я), претендувати на цю посаду має право тільки провізор другої кваліфікаційної категорії з досвідом роботи щонайменше 5 років.

Але результати наших досліджень свідчать, що вимоги роботодавців до посади завідувача аптеки є певною мірою заниженими на відміну від доволі високих вимог до провізорів (рис. 12).

Так, наприклад, в оголошеннях про вакансії роботодавці відзначають необхідність наявності в завідувача аптечного закладу вищої фармацевтичної освіти, сертифікату про проходження інтернатури, сертифікату про підвищення кваліфікації, але це передбачено вимогами чинних нормативних документів. Заниженими є вимоги роботодавців щодо досвіду роботи претендента на посаду завідувача аптеки, найчастіше вони вказують на необхідність дворічного досвіду роботи проти законодавчо встановленого п'ятирічного. Решта вимог дублюють вимоги до провізорів, зокрема щодо наявності організаційних навичок і навичок управління персоналом. На жаль, такий важливий аспект діяльності завідувача аптеки, як наставництво та здатність навчати персонал роботодавці не наводять. Привертає увагу, що доволі важливою для претендента на посаду завідувача аптеки роботодавці вважають наявність додаткової освіти в галузі економіки, організації та управління, що відповідає вимогам реформування системи охорони здоров'я в Україні.

Результати аналізу необхідних для завідувача аптеки професійних та особистісних компетентностей, на думку роботодавців, наведені на рис. 13, 14.

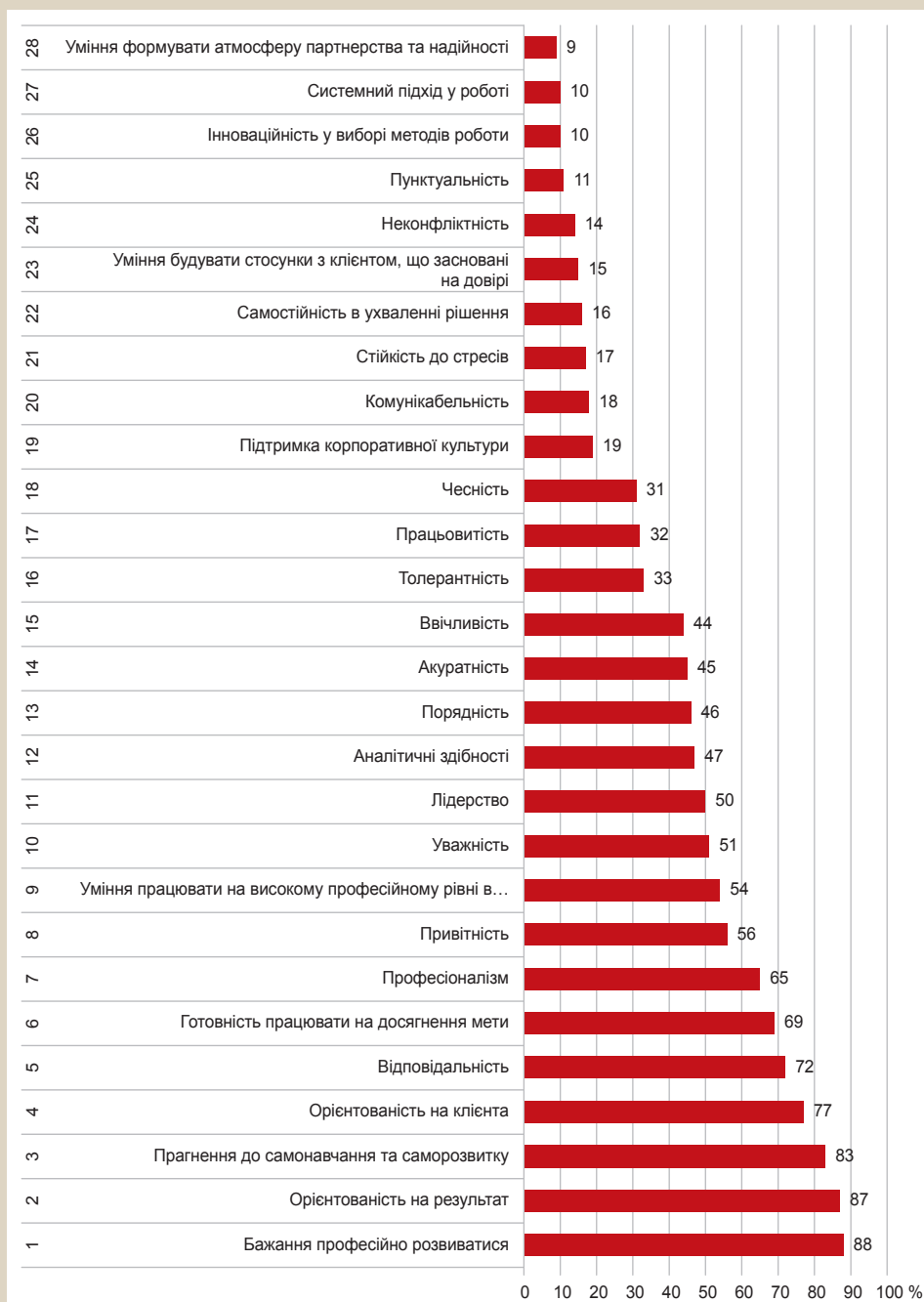


Рис. 14. Розподіл особистісних компетентностей завідувача аптеки за частотою наявності в оголошеннях роботодавців про вакансію, % від загальної кількості оголошень.

Серед найважливіших професійних компетентностей завідувача аптеки роботодавці визначають високий рівень знань із фармакології – 91 % оголошень містять таку вимогу; здатність забезпечувати дотримання трудової дисципліни – 68 %; здатність застосовувати принципи фармацевтичної етики – 43 %.

За результатами дослідження, перелік особистісних компетентностей, які повинні мати завідувачі аптек: бажання професійно розвиватися наявне у 88 % оголошень про вакансію; орієнтованість на результат – 87 %; здатність до саморозвитку та самонавчання – 83 %. Також роботодавці відзначають уміння працювати в умовах багатозадачності, стресостійкість і неконфліктність.

Висновки

1. За результатами досліджень можна зробити висновок, що посилення конкуренції серед суб'єктів фармацевтичного ринку зумовлює підвищення вимог роботодавців до фармацевтичного персоналу. Сучасні роботодавці розуміють, що від персоналу цілком залежить ефективність діяльності фармацевтичних компаній та аптечних закладів, а отже бажають наймати високопрофесійний, відповідальний персонал, який вмотивований на постійний розвиток і самовдосконалення.

2. Визначили, проаналізували й узагальнили кваліфікаційні вимоги, професійні та особистісні компетентності для таких посад, як провізор (фармацевт),

медичний (фармацевтичний) представник, фахівець із реєстрації лікарських засобів і завідувач аптеки, котрі є лідерами за затребуваністю на фармацевтичному ринку праці в Україні.

3. Проаналізували також відповідність компетентностей, що закріплені в освітньо-професійних програмах «Фармація», «Клінічна фармація» та «Технологія парфумерно-косметичних засобів» НФаУ, до вимог, які ставлять роботодавці до кандидатів на вакантні первинні посади провізора, медичного (фармацевтичного) представника та фахівця з реєстрації лікарських засобів.

4. За результатами аналізу зробили висновок, що ці ОПП НФаУ містять необхідні освітні компоненти для формування в майбутніх фахівців професійних компетентностей, що необхідні роботодавцям.

Перспективи подальших досліджень. Доцільним є вивчення можливості передбачення в навчальних планах ОПП «Фармація», «Клінічна фармація» і «Технологія парфумерно-косметичних засобів» НФаУ позакредитного додаткового вивчення іноземної мови. Також додаткового вивчення потребує питання щодо підвищення рівня підготовки випускників НФаУ з питань управління фармацевтичним персоналом, стратегічним розвитком аптек і фармацевтичних компаній в умовах висококонкурентного середовища, формування оптимального асортименту фармацевтичної продукції, принципів самоменеджменту, питань фармацевтичної етики, фармацевтичної опіки, розвитку комунікативних здібностей у наданні професійної консультації споживачам лікарських засобів, що сприятиме поступовому переходу вітчизняних аптечних закладів до вимог належної фармацевтичної практики.

Конфлікт інтересів: відсутній.

Conflicts of interest: authors have no conflict of interest to declare.

Надійшла до редакції / Received: 14.05.2020

Після доопрацювання / Revised: 28.05.2020

Прийнято до друку / Accepted: 09.06.2020

Відомості про авторів:

Котвицька А. А., д-р фарм. наук, професор, ректор, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0002-6650-1583](https://orcid.org/0000-0002-6650-1583)

Братишко Ю. С., канд. фарм. наук, доцент каф. управління та економіки підприємства, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0002-3831-8722](https://orcid.org/0000-0002-3831-8722)

Волкова А. В., канд. фарм. наук, доцент, зав. каф. соціальної фармації, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0003-2718-5407](https://orcid.org/0000-0003-2718-5407)

Тарасенко Д. Ю., асистент каф. соціальної фармації, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0002-7305-8743](https://orcid.org/0000-0002-7305-8743)

Посилкіна О. В., д-р фарм. наук, професор, зав. каф. управління та економіки підприємства, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0003-4529-4332](https://orcid.org/0000-0003-4529-4332)

Ольховська А. Б., д-р фарм. наук, доцент каф. фармацевтичного маркетингу та менеджменту, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

ORCID ID: [0000-0002-0237-5741](https://orcid.org/0000-0002-0237-5741)

Information about authors:

Kotvitska A. A., PhD, DSc, Professor, Rector, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Bratishko Yu. S., PhD, Associate Professor of the Department of Management and Economics of Enterprise, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Volkova A. V., PhD, Associate Professor, Head of the Department of Social Pharmacy, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Tarasenko D. Yu., Assistant Lecturer of the Department of Social Pharmacy, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Posylkina O. V., PhD, DSc, Professor, Head of the Department of Management and Economics of Enterprise, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Olkhovska A. B., PhD, DSc, Associate Professor of the Department of Pharmaceutical Management and Marketing, National University of Pharmacy, Kharkiv, Ukraine.

Сведения об авторах:

Котвицька А. А., д-р фарм. наук, професор, ректор, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Братишко Ю. С., канд. фарм. наук, доцент каф. управления и экономики предприятия, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Волкова А. В., канд. фарм. наук, доцент, зав. каф. социальной фармации, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Тарасенко Д. Ю., ассистент каф. социальной фармации, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Посылкина О. В., д-р фарм. наук, профессор, зав. каф. управления и экономики предприятия, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Ольховская А. Б., д-р фарм. наук, доцент каф. фармацевтического маркетинга и менеджмента, Национальный фармацевтический университет, г. Харьков, Украина.

Список літератури

- [1] Work.ua. Сайт пошуку роботи № 1 в Україні. URL : <https://www.work.ua>
- [2] Grc.ua. Працюємо на твою кар'єру. URL : <https://grc.ua>
- [3] Trud.ua. Портал поиска работы и подбора персонала в Украине. URL : <https://trud.ua>
- [4] Trudbox. Все вакансии Украины. URL : <http://trudbox.com.ua>
- [5] SuperJob.ua. URL : <https://www.superjob.ua>
- [6] Job.morion. Работа в медицине и фармации. URL : <https://job.morion.ua>
- [7] Robot.ua. URL : <https://rabota.ua>
- [8] Jobs.ua. Всеукраїнський портал безмежних можливостей пошуку роботи і підбору персоналу. URL : <https://jobs.ua>
- [9] Talent.UA. Український сайт поиска работы и подбора персонала. URL : <https://talent.ua>
- [10] RobotainUa. Работа в Україні. URL : <https://robotainua.com>

References

- [1] (n.d.). *Sait poshuku roboty №1 v Ukraini [Job search site No. 1 in Ukraine]*. Work.ua. <https://www.work.ua>
- [2] (n.d.). *Pratsiuemo na tvoiu kar'ieru [We are working on your career]*. Grc.ua. <https://grc.ua>
- [3] (n.d.). *Portal poiska roboty i podbora personala v Ukraine [Website for job search and recruitment in Ukraine]*. Trud.ua. <https://trud.ua>
- [4] (n.d.). *Vse vakantsii Ukrainy [All vacancies in Ukraine]*. Trudbox. <http://trudbox.com.ua>
- [5] (n.d.). SuperJob.ua. <https://www.superjob.ua>
- [6] (n.d.). *Rabota v meditsine i farmatsii [Jobs in medicine and pharmacy]*. Job.morion. <https://job.morion.ua>
- [7] (n.d.). Robot.ua. <https://rabota.ua>
- [8] (n.d.). *Vseukrainskyi portal bezmeznykh mozhlyvostei poshuku roboty i pidboru personalu [All-Ukrainian website of endless opportunities for job search and recruitment]*. Jobs.ua. <https://jobs.ua>
- [9] (n.d.). *Ukrainskii sait poiska roboty i podbora personala [The Ukrainian site for job search and recruitment]*. Talent.UA. <https://talent.ua>
- [10] (n.d.). *Rabota v Ukraini [Jobs in Ukraine]*. RobotainUa. <https://robotainua.com>