

НАО «Медицинский университет Астана»

УДК: 615.1:006.027

МПК: G16H40/00, G16H70/40

МОЛЖІГІТ ДИНАРА ТҰРСЫНБЕКҚЫЗЫ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОБОСНОВАНИЮ
РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7М10104 – «Фармация»

Диссертация на соискание академической
степени магистра медицинских наук

Научный руководитель:

доктор фарм. наук, профессор Шукирбекова А. Б.

Научный консультант:

доктор фарм. наук, профессор Арыстанов Ж. М.

Нур-Султан 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	6
СПИСОК ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ	7
ВВЕДЕНИЕ	8
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ, КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	12
1.1. Специфика профессиональных задач и компетенций специалиста по управлению фармацевтической деятельностью	12
1.2 Профессиональный стандарт как основной инструмент определения требований к компетентности и квалификации специалистов	25
1.3 Возможности разработки профессионального стандарта по управлению фармацевтической деятельностью	32
2. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	36
2.1 Методические подходы к разработке проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью	36
2.2 Организация проведения исследования	38
3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	40
3.1 Определение вида профессиональной деятельности, трудовых функций, задач и квалификационных уровней специалиста по управлению фармацевтической деятельностью	40
3.2 Обоснование структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью	54
3.3 Требования к необходимым знаниям и умениям специалистов по управлению фармацевтической деятельностью	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
ВЫВОДЫ	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	77
ПРИЛОЖЕНИЯ (А, В)	83

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Кодекс Республики Казахстан О здоровье народа и системе здравоохранения от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК
2. Национальная рамка квалификаций (утверждена протоколом от 16 марта 2016 года Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений)
3. Национальный классификатор занятий. Национальный Классификатор Республики Казахстан 01-2017. Государственная система технического регулирования Республики Казахстан
4. Общий классификатор видов экономической деятельности (ОКЭД). Национальный Классификатор Республики Казахстан 03-2019. Комитет технического регулирования и метрологии Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (Госстандарт)
5. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1035 «Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов»
6. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 января 2019 года № 46 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и оформлению профессиональных стандартов»
7. Проект отраслевой рамка квалификаций «Здравоохранение» на 17 сентября 2021 года
8. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-305/2020 «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения»

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

Вид трудовой деятельности - выделенный завершённый этап технологического процесса, объединяющий занятия (профессии/должности) в профессиональный стандарт.

Должность - определённая формальная позиция в институциональной иерархии организации, характеризующаяся нормативно закреплённой совокупностью определённых работ, задач, полномочий, степени ответственности, прав и обязанностей, требований к квалификации.

Занятие - набор работ, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.

Знания - структурированные сведения предметной области, позволяющие человеку решать конкретные профессиональные задачи.

Квалификация - признание ценности освоенных знаний, умений и компетенций для рынка труда, и дальнейшего образования, и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности.

Компетенция - способность человека, непосредственно проявляемая в профессиональной деятельности и позволяющая применять знания и умения для выполнения трудовых функций.

Национальная система квалификаций - целостный комплекс правовых и институциональных регуляторов спроса и предложения квалификаций, обеспечивающих взаимосвязь отраслей экономики, рынка труда и системы профессионального образования и обучения.

Национальный классификатор занятий - систематизированный перечень занятий (профессий/должностей), который отражает наименования занятий (профессий/должностей), применяемых на территории Республики Казахстан, и классифицирует их по уровню и специализации навыков в соответствии с видом выполняемых работ.

Профессиональная задача (задача) - элемент трудовой функции, позволяющий декомпозировать функцию для выполнения единичных действий.

Профессиональный стандарт в области здравоохранения – стандарт, определяющий требования к уровню квалификации, содержанию, качеству и условиям труда специалистов в области здравоохранения.

Профессия - социально признаваемая и/или юридически фиксированная область возможного выполнения соответствующих трудовых функций, требующая владение комплексом знаний и умений, приобретаемых в результате специальной подготовки, подтверждаемых соответствующими документами об образовании и/или опыта работы.

Трудовая функция (функция) - типичная работа (круг работ) в рамках этапа технологического процесса, состоящая из одной или нескольких

профессиональных задач. При описании трудовых функций в карточках профессий профессиональных стандартов при необходимости могут быть указаны обязательные и дополнительные трудовые функции, исходя из понимания, что обязательные трудовые функции, в отличие от дополнительных, необходимо обязательно подтверждать при присвоении квалификации, а дополнительные трудовые функции могут быть описаны, как потенциальные трудовые функции, которые могут потребоваться для данной профессии в будущем.

Умения - компоненты действия (действий) человека, основанные на знании и правильном его использовании для решения конкретных профессиональных задач.

Уровень квалификации - обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Фармацевтические работники – физические лица, имеющие фармацевтическое образование и осуществляющие фармацевтическую деятельность.

Обращение лекарственных средств - деятельность, включающая процессы разработки, доклинических (неклинических) исследований, испытаний, клинических исследований, экспертизы, регистрации, фармаконадзора, контроля качества, производства, изготовления, хранения, транспортировки, ввоза и вывоза, отпуска, реализации, передачи, применения, уничтожения лекарственных средств.

Система здравоохранения - совокупность государственных органов и субъектов здравоохранения, деятельность которых направлена на обеспечение прав граждан Республики Казахстан на охрану здоровья.

Профессиональный стандарт в области здравоохранения - стандарт, определяющий требования к уровню квалификации, содержанию, качеству и условиям труда специалистов в области здравоохранения.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

РК - Республика Казахстан
ОКЭД - Общий Классификатор Видов Экономической Деятельности
НКЗ - Национальный Классификатор Занятий
НРК - Национальная рамка квалификаций
ОРК - Отраслевая Рамка Квалификаций
ВОЗ - Всемирная организация здравоохранения
ЛС - Лекарственные средства
ИМН - Изделия медицинского назначения
GDP - Good Distribution Practice
GPP - Good Pharmacy Practice
GSP - Good Storage Practice
GxP - Good Practice
GVP - Good pharmacovigilance practices
FIP - International Pharmaceutical Federation
GbCF - Global Competency Framework / Version
МЗ РФ - Министерство здравоохранения Российской Федерации
ОП – Образовательная программа
НСК - Национальной системы квалификаций
ОСК - Отраслевая система квалификаций
НКЗ - Национальный Классификатор Занятий
МИ - Медицинские изделия
ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник
ЕАЭС - Евразийский экономический союз

СПИСОК ТАБЛИЦ И РИСУНКОВ

Таблица 1	Профессиональные группы и подгруппы	12
Таблица 2	Группы занятий сферы «Фармация»	15
Таблица 3	Трудовые функции	17
Таблица 4	Элементы ПС и ОП	27
Таблица 5	Глобальная модель компетенций FIP/ВОЗ	31
Таблица 6	Характеристика методов разработки ПС	36
Таблица 7	Трудовые функции и задачи	44
Таблица 8	Роли процессов в коллективном разделении труда	48
Таблица 9	Промежуточные подуровни квалификаций	48
Таблица 10	Фрагмент ОРК	51
Таблица 11	Описательная статистика исследуемой группы	55
Таблица 12	Характеристики знаний и умений 7-8 уровня	66
Таблица 13	Умения и знания	67
Рисунок 1	Ролевая модель специалиста фармацевтического профиля ..	21
Рисунок 2	Модель FIP.....	26
Рисунок 3	Квалификационные уровни.....	47
Рисунок 4	Уровни управления	49
Рисунок 5	Количество респондентов	56
Рисунок 6	Пол респондентов	56
Рисунок 7	Возраст респондентов	57
Рисунок 8	Образование респондентов	57
Рисунок 9	Стаж работы респондентов	58
Рисунок 10	Обобщённые трудовые функции	58
Рисунок 11	Квалификационные уровни	59
Рисунок 12	Степень значимости задач	60
Рисунок 13	Степень значимости задач	60
Рисунок 14	Степень значимости задач	61
Рисунок 15	Степень значимости задач	61
Рисунок 16	Степень значимости задач	62
Рисунок 17	Степень значимости задач	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы.

За последние 30 лет после обретения национальной независимости наша страна претерпела фундаментальные изменения во всех экономических и социальных секторах, включая фармацевтический рынок труда. В результате изменились существующие виды фармацевтической деятельности, появились новые виды специализированной фармацевтической деятельности, а от фармацевтических специалистов требуются навыки и компетенции, эквивалентные тем, которые требуются на современном уровне.

На рынке труда Республики Казахстан квалификация работников не всегда соответствует уровню современных научно-технических и социально-экономических достижений, что является существенным препятствием для экономического развития страны и проблемой, сдерживающей процесс развития в области фармацевтической деятельности.

В этом контексте настало время создания национальной системы квалификаций, и важным этапом в ее создании является разработка и внедрение профессиональных стандартов для различных секторов экономики.

Так основной задачей профессионального образования и обучения является обеспечение рынка труда квалифицированными кадрами, что является основной причиной направления развития на создание и внедрение национальной системы квалификаций.

Процесс создания и внедрения национальной системы профессиональных квалификаций - сложная, длительная и трудоемкая задача, и следует отметить, что основными элементами национальной системы профессиональных квалификаций являются профессиональные стандарты.

Основной целью разработки и внедрения профессиональных стандартов, которые являются ключевым элементом национальной системы квалификаций, является управление человеческими ресурсами.

На практике профессиональные стандарты могут использоваться для определения должностных обязанностей фармацевтического персонала, планирования профессионального развития, организации непрерывного профессионального развития и повышения квалификации в соответствии с совершенствующимися требованиями к качеству и производительности труда, отбора, расстановки кадровых ресурсов, а также обоснования решений об аттестации руководителей и специалистов.

Анализ мировой практики разработки, совершенствования и внедрения профессиональных стандартов указывает на такие тенденции, как обязательное привлечение представителей профессиональных ассоциаций и академической области как наиболее заинтересованных и компетентных участников процесса разработки стандартов.

Разработка профессиональных стандартов устанавливает четкие требования к качеству работы, знаниям и навыкам людей, работающих в каждой конкретной профессии/специальности. Разработка профессиональных стандартов с участием всех ключевых заинтересованных сторон (представителей государственных органов, работодателей, работников, научных кругов и потребителей услуг) обеспечивает сближение сектора труда и сектора образования, а также выявление потребностей всех заинтересованных сторон, которые являются целью результатов профессиональной деятельности.

Следует отметить, что первый профессиональный стандарт в сфере фармации Республики Казахстан был разработан и утвержден в 2018 году. Несмотря на положительный опыт по разработке профессионального стандарта в сфере фармации, на наш взгляд, существует ряд упущений, в частности, формат структуры профессионального стандарта «Фармацевтическая деятельность» сложен для восприятия из-за очень большого объема, что не всегда актуально для целевой аудитории получения информации о профессиональной деятельности. В одном профессиональном стандарте «Фармацевтическая деятельность» включены все должностные специалисты фармацевтической сферы. Особенно, фармацевтических специалистов, занимающихся организационно-управленческими вопросами ограничивать менеджерской должностью неправомерно ввиду того, что выпускаются из фармацевтических факультетов и школ фармацевты общей практики и пока еще менеджеры не выпускаются.

Поэтому разработка профессионального стандарта для специалистов по управлению, включающие целый ряд должностей в фармацевтической сфере является необходимостью.

Согласно нормативно-инструктивным документам пересмотр профессионального стандарта обеспечивается разработчиком и уполномоченной организацией не реже одного раза в три года.

Исходя из этого, с целью устранения вышеуказанных упущений в профессиональном стандарте «Фармацевтическая деятельность» можно дополнить с дополнительным профессиональным стандартом «Специалиста по управлению фармацевтической деятельностью», тем более с момента разработки предыдущего профессионального стандарта проходит уже четвертый год.

Таким образом, вышеизложенное позволяет утверждать, что тема диссертации является актуальной, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования представляется важным вопросом для фармацевтической сферы.

Цель исследования. Целью данного исследования является обоснование разработки и определение структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.

Объект и предмет исследования.

Объектом диссертационного исследования являются аптечные организаций, оптово-розничные фармацевтические фирмы, аптечные склады и их структурные подразделения.

Предметом исследования является управление фармацевтической деятельностью как вид профессиональной деятельности фармацевтических работников.

Задачи исследования.

1. Определение профессиональных задач, компетенции, квалификационных уровней специалистов по управлению фармацевтической деятельностью.
2. Определение методических подходов к обоснованию разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.
3. Определение профессиональных видов деятельности и структуры квалификационных уровней специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.
4. Обоснование структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.

Методы исследования. Методологическими основами исследования были методы системного и функционального анализа в целях обоснования разработки структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.

Методы исследования, использованные в процессе работы включали аналитическое обобщение сведений, содержащихся в научной и специальной литературе, системный, логический, функциональный анализ, проведения анкетирования целевых групп.

Научная новизна исследования.

1. Впервые были обоснованы методические подходы к разработке профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.
2. Расширены профессиональные задачи, профессиональные виды деятельности, компетенции, квалификационные уровни специалистов по управлению фармацевтической деятельностью.
3. Обоснованы структура и содержание проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью.

Практическая значимость. Предложенная структура проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью позволяет включать всех организационно-управленческих должностей в фармацевтической сфере и служит базой для разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельности.

Основные положения выносимые на защиту.

- Результаты по определению профессиональных задач, компетенции, квалификационных уровней специалистов по управлению фармацевтической деятельности.

- Результаты по определению методических подходов к обоснованию разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельности.

- Результаты по определению профессиональных видов деятельности и структуры квалификационных уровней специалиста по управлению фармацевтической деятельности.

- Результаты по обоснованию структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельности.

Объем и структура диссертации.

Диссертационная работа состоит из введения, трех взаимосвязанных глав, заключения, списка использованных источников и приложения. Диссертация изложена на 97 страницах машинописного текста, содержит 13 таблиц и 17 рисунков. Библиография включает 70 источника.

Апробация диссертации.

Результаты диссертационной работы опубликованы и представлены на:

- Международной научной конференции молодых ученых и студентов «Перспективы развития биологии, медицины и фармации», организованной Южно-Казахстанской медицинской академией и Фондом Назарбаева в режиме видеоконференцсвязи 10-11 декабря 2020 года, г. Шымкент, Республика Казахстан.

- Международной научной-практической конференции «Современная фармация: новые подходы в образовании и актуальные исследования», февраль 2021 г., НАО «Медицинский университет Астана» г. Нурсултан, Республика Казахстан.

- Международной научной-практической конференции «Современная фармация: новые подходы и актуальные исследования», в рамках Университетских дней КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова, приуроченных к 30 - летию Независимости Республики Казахстан, 70 - летию Школы Фармации, и 25 - летию «Ассоциация поддержки и развития фармацевтической деятельности Республики Казахстан» 13 – 15 октября 2021 года, г. Алматы.

- Научно-практической конференции «Актуальные проблемы фармакологии Республики Казахстан», посвященной памяти ученого-фармаколога, доктора медицинских наук, профессора Мухамбетова Дамира Даулеткалиевича, кафедра фармакологии НАО «Медицинский Университет Астана» 12 ноября 2021 г., г. Нур-султан.

- Опубликована статья в журнале «Фармация Казахстана», рекомендованных Комитетом по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан, выпуск №1 февраль 2022 г.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ, КОМПЕТЕНЦИИ И КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ УРОВНИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

1.1 Специфика профессиональных задач и компетенций специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

В развивающемся Казахстане фармацевтическая отрасль сегодня является одним из важнейших секторов экономики страны. Создание современных кластеров фармацевтического производства, повышение качества услуг по обеспечению населения и медицинских организаций лекарственными средствами являются приоритетными направлениями программы развития системы здравоохранения. Развитие компетентной рабочей силы в производственной, организационной и экономической сферах является необходимым условием для выполнения этих задач.

Фармацевтическая деятельность является областью профессиональной деятельности в сфере здравоохранения, которая в свою очередь имеет несколько подобластей, такие как общая фармацевтическая практика, промышленная фармация, управление и экономика фармацевтической деятельности. Каждая область деятельности направлена на решение определенных задач и имеет взаимосвязанные виды деятельности, которые предполагают реализацию определенных трудовых функций.

В соответствии с Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» фармацевтическая деятельность включает следующие виды деятельности [1]:

- производство лекарственных средств;
- производство медицинских изделий;
- изготовление лекарственных препаратов;
- изготовление медицинских изделий;
- оптовая реализация лекарственных средств;
- оптовая реализация медицинских изделий;
- розничная реализация лекарственных средств;
- розничная реализация медицинских изделий.

С учетом видов фармацевтической деятельности в соответствии с Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» и проектом отраслевой рамки квалификаций «Здравоохранение» предложено деление области Фармация на следующие профессиональные группы [2]. Таблица 1

Таблица 1 - Профессиональные группы и подгруппы

Фармация	Производство и изготовление лекарственных средств и	Специалисты по производству и изготовлению лекарственных	10.86.0 Производство детского питания и диетических пищевых продуктов
----------	---	--	--

	<p>медицинских изделий</p>	<p>средств и медицинских изделий</p>	<p>20.42.0 Производство парфюмерных и косметических средств 21.10.0 Производство основных фармацевтических продуктов 21.20.1 Производство фармацевтических препаратов 22.19.2 Производство резиновых санитарно-гигиенических и медицинских изделий 23.19.2 Производство химико-лабораторной посуды из стекла 26.51.6 Производство медико-хирургических инструментов 26.60.0 Производство облучающего, электромедицинского и электротерапевтического оборудования 32.50.1 Производство цемента, используемых в медицине 32.50.2 Производство медицинских инструментов, аппаратов и оборудования 32.50.3 Производство хирургических и ортопедических приспособлений 32.50.4 Производство медицинской, хирургической, стоматологической и ветеринарной мебели</p>
	<p>Оптовая и розничная реализация</p>	<p>Специалисты по оптовой и розничной</p>	<p>46.46.1 Оптовая торговля фармацевтическими</p>

	<p>лекарственных средств и медицинских изделий</p>	<p>реализации лекарственных средств и медицинских изделий</p>	<p>товарами 46.46.2 Оптовая реализация фармацевтических и медицинских товаров в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи 46.46.3 Оптовая торговля медицинской техникой и ортопедическими изделиями 47.73.1 Розничная торговля фармацевтическими товарами в специализированных магазинах 47.73.2 Розничная торговля фармацевтическими товарами в специализированных магазинах, являющихся торговыми объектами, с торговой площадью более 2000 кв.м (2000 кв.м и выше) 47.74.1 Розничная торговля медицинскими и ортопедическими товарами в специализированных магазинах 47.74.2 Розничная торговля медицинскими и ортопедическими товарами в специализированных магазинах, являющихся торговыми объектами, с торговой площадью более 2000 кв.м (2000 кв.м и выше)</p>
	<p>Деятельность в сфере обращения лекарственных средств</p>	<p>Специалисты в области обращения лекарственных средств и медицинских средств и фармаконанзора</p>	<p>74.90.9 Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность, не включенная в другие категории</p>

Перечень профессий, связанных с фармацевтической деятельностью, утвержденный в глоссарии профессий здравоохранения, включает профессии «Фармация» и профессии «Менеджмент в фармации», «Клиническая фармация» и «Управление качеством в фармации» для работников с высшим и послевузовским образованием в области фармации, а также квалификационные характеристики шести должностей для работников с высшим и послевузовским образованием в области фармации [3]:

Исходя из характера экономической деятельности в «здравоохранении», определенного ОКЭД, видов профессиональной деятельности, профессий, квалификаций, определенных в отраслевом законодательстве и Национальном классификаторе занятий определяются следующие группы занятий, относящиеся к сфере «Фармация», которая относится к отрасли «Здравоохранение» [4]. Таблица 2

Таблица 2 – Группы занятий сферы «Фармация»

НКЗ	Код	Наименование	Уровень навыков	Уровень НРК	Уровень ОРК
1	2262-	Специалисты-профессионалы в области фармацевтической деятельности	2-4	6-7	6-7
		2262-1-001 Клинический фармацевт			
		2262-1-002 Фармацевт (провизор)			
		2262-1-003 Фармацевт (провизор) - инспектор			
		2262-1-004 Фармацевт (провизор) по управлению качеством в фармации			
		2262-1-005 Фармацевт (провизор) общей фармацевтической практики			
		2262-1-006 Фармацевт (провизор) по технологии лекарств;			
		2262-1-007 Фармацевт (провизор)-аналитик			
		2262-1-008			

		Химик–токсиколог (аналитический диагност и судебнохимический эксперт)			
2	2262-	<p>Специалисты- профессионалы в области обращения лекарственных средств и изделий медицинского назначения 2262-2-001</p> <p>Фармацевт (провизор) по управлению и экономике фармации 2262-2-002</p> <p>Фармацевт (провизор)- информатор 2262-2-003</p> <p>Фармацевт (провизор)- маркетолог 2262-2-004</p> <p>Фармацевт (провизор)- менеджер 2262-2-005</p> <p>Фармацевт (провизор)- технолог 2262-2-006</p> <p>Фармацевт(провизор)- товаровед 2262-2-007</p> <p>Фармацевт-организатор (провизор-организатор)</p>	2-4	6-7	6-7
2	2433-	<p>Специалисты- профессионалы по продажам медицинской и фармацевтической продукции 2433-2-001</p> <p>Специалист по продажам медицинских товаров 2433-2-002</p> <p>Специалист по продажам фармацевтических товаров 2433-2-003</p> <p>Торговый представитель (медицинские и фармацевтические товары)</p>	2	6	6

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) установила современные требования к фармацевтам, известные как «фармацевты семи звезд», подчеркивая важную роль фармацевтов в системе здравоохранения как профессионалов и помощников врача, способствующих рациональному назначению и использованию лекарств:

- фармацевт — это член рабочей силы здравоохранения;
- он в состоянии принимать ответственные решения;
- коммуникатор, выступающий посредником между врачами и пациентами;
- готов взять на себя роль лидера в общественных интересах;
- менеджер, который может управлять ресурсами;
- готовность к обучению на протяжении всей жизни;
- педагоги, участвующие в подготовке следующего поколения фармацевтов.

Сегодняшний фармацевт должен быть не просто продавцом, он должен владеть объективной, достоверной информацией о лекарствах, рациональной лекарственной терапии и безопасности для пациентов. Профессиональный фармацевт должен обладать высокими этическими стандартами. Они должны уважать всех пациентов, действовать открыто и честно, ставить интересы пациентов на первое место, уметь проявлять сострадание и сочувствие, четко придерживаться требований фармацевтической этики в отношениях с пациентами, врачами и коллегами, тем самым выполняя благородную миссию фармацевтической профессии: защищать и улучшать здоровье человека [5].

Профессиональный стандарт «Фармацевтическая деятельность», принятый в 2018 году, определяет знания и навыки, которые необходимы специалистам во всех областях фармацевтической сферы для осуществления своей профессиональной деятельности и выполнения поставленных задач [6]. Цели и задачи, а также трудовые функции подобласти «управление фармацевтической деятельностью» описаны в карточках профессий «Фармацевт-провизор (менеджер*)». Описаны 3 карточки профессий «Фармацевт-провизор (менеджер*)» по трем (6,7,8) квалификационным уровням согласно ОРК. Ниже описаны обязательные трудовые функции, которые указаны в ПС «Фармацевтическая деятельность». Таблица 3

Таблица 3 – Трудовые функции

<p>Фармацевт-провизор (менеджер*) 6 - уровня по ОРК</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация управления и планирования деятельности субъектов, осуществляющих фармацевтическую деятельность в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения и Надлежащей аптечной практикой. - Осуществление условий хранения, транспортировки и контроля качества ЛС и ИМН в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения и Надлежащей аптечной практикой. - Организация финансово-хозяйственной деятельности
---	--

	<p>субъектов фармацевтического рынка и управления фармацевтическим персоналом</p>
<p>Фармацевт-провизор (менеджер*) 7 - уровня по ОРК</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация управления и планирования деятельности субъектов, осуществляющих фармацевтическую деятельность в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения и Надлежащих аптечной, дистрибьюторской (GDP, 46 GPP) практик и практики хранения (GSP). - Организация и осуществление фармацевтической деятельности, в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения Республики Казахстан, в контрольно-разрешительной системе. - Организация работы, в субъектах осуществляющих фармацевтическую деятельность, по созданию условий хранения, транспортировки и контроля качества ЛС и ИМН в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения и Надлежащих аптечной, дистрибьюторской (GDP, GPP) практик и практики хранения (GSP).
<p>Фармацевт-провизор (менеджер*) 8 - уровня по ОРК</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация, планирование и управление деятельностью субъектов сферы обращения ЛС и ИМН в соответствии с действующим законодательством РК в области здравоохранения, Надлежащих фармацевтических практик и принципов современного маркетинга и менеджмента (GXP). - Организация фармацевтической деятельности в системе фармаконадзора (GVP) и мониторинга безопасности ЛС. - Формирование служб маркетинга для решения оперативных и стратегических задач субъектов сферы обращения ЛС и ИМН.

Область управления фармацевтической деятельностью имеет обширный перечень задач и трудовых функций, которые появились в результате бурного развития сферы обращения лекарственных средств за последние десятилетия. Методы определения и описания основных трудовых функций и задач определенного вида деятельности могут быть различными. При их описании в зависимости от вида деятельности обозначаются обязательные и дополнительные функции и их количество.

В последние годы значительно расширились границы фармацевтической деятельности. Согласно проведенному опросу среди фармацевтических работников востребованность должностей выглядит следующим образом:

- фармацевты - менеджеры 98,1%;
- фармацевт по приему рецептов и отпуску ЛС 92,5%;
- медицинский (фармацевтический) представитель 71,7%;

- фармацевт-организатор 45,3%;
- фармацевт-аналитик 22,6%.

Также респонденты отмечают об отсутствии четких разграничения между фармацевтическими профессиями и занимаемых должностей специалистов в соответствии с уровнем образования.

Проведенные исследования и зарубежный опыт показывает, что организации с эффективным управлением достигают более высокого экономического роста, чем их конкуренты [7].

Современная рыночная среда предъявляет новые требования к фармацевтам. Эффективность деятельности на фармацевтическом рынке напрямую зависит от качества фармацевтического образования. Современная деятельность фармацевтов требует от них быть лидерами – организаторами и ответственными руководителями, быть открытыми инновационным течениям, иметь гибкое мышление и быстро и эффективно адаптироваться к динамично меняющимся социальным и производственным требованиям [8].

Деятельность фармацевтических работников в соответствии с отраслевыми стандартами можно разделить на несколько направлений.

Производство: поставка лекарств и медицинских изделий населению и управление условиями хранения.

Информация и консультация: консультации для медицинских работников и фармацевтов, а также населения по вопросам использования и хранения лекарств.

Маркетинг: знание методов маркетинга, понимание особенностей фармацевтического рынка и факторов, влияющих на его развитие, формулирование ценовой политики.

Организация и управление: управление фармацевтическими компаниями; эффективное использование человеческих, финансовых и материальных ресурсов организации; знание методов экономического анализа хозяйственной и финансовой деятельности; разработка мер по совершенствованию применения материальных и финансовых ресурсов; применение компьютерных технологий для сбора, хранения и обработки информации; сбор и уплата налоговых платежей государственный бюджет; управление персоналом.

Авторы Муслимова Н.Н., Грибова Ю.В., Хусаинова Г.И. в своем исследовании утверждают, что знание функций и целей менеджмента имеет неоспоримое значение для работы фармацевтических компаний. Эти знания особенно важны на этапе разработки и формирования деятельности.

Управление аптеками (фармацевтическими организациями) в рыночной среде гораздо сложнее, чем в централизованной системе управления. Это связано с увеличением полномочий и ответственности фармацевтических организаций в рыночной среде и необходимостью гибко реагировать на изменения в конъюнктуре рынка.

Появляются новые цели, которые ранее не преследовались и не ставились самостоятельно, меняется форма собственности, создаются новые экономические отношения и устанавливаются механизмы доминирования на

рынке. Только современный профессиональный менеджер может решить все возникающие проблемы.

Менеджмент - это руководство человеческим капиталом, который осуществляет производственную и экономическую деятельность в рыночной среде. Менеджмент фармации - это процесс управления всеми составляющими деятельности - людьми, деньгами и производством, для достижения главной цели: обеспечения населения и медицинских учреждений эффективными лекарственными средствами и медицинскими изделиями. Цель менеджмента — это координирование действий группы людей с целью получения желаемых результатов. Менеджмент выполняет взаимосвязанные функции планирования, организации, мотивации и контроля.

Фармация имеет специфические трудовые компоненты, такие как функции закупочной деятельности, распределения и снабжения лекарствами, маркетинга, информационной помощи и функции производственной промышленности. Ментальный и креативный подход к деятельности по организации и к достижению общих целей команды, является важнейшими компетенциями руководителей-организаторов современной фармации [9].

Опрос, проведенный А.А. Киселевой, другим авторам данного исследования, показал какие современные профессиональные требования предъявляются к специалистам торговых аптек.

В первую очередь, это знания законодательства отрасли, бизнес-процессов, цифровых технологий, экономики и основ психологии.

Во-вторых, свободно ориентироваться среди разнообразия современных фармацевтических препаратах и товарах аптечного ассортимента. Способность рекомендовать покупателю оптимально подходящий вариант аптечных товаров.

В третьих, уметь качественно поддерживать ассортимент аптеки, работы по непрерывному снабжению основными лекарственными средствами.

В совокупности эти профессиональные требования представляют собой основные компетенции современного фармацевта в розничной сети аптек.

Следует отметить, что фармацевтический работник может осуществлять деятельность в разных направлениях фармации, в зависимости от характера организации, в которой он работает («социальная аптека», «больничная аптека» и «промышленная фармация»). Учитывая преобладающие виды профессиональной деятельности в различных типах аптек, можно выделить консультативную, аналитическую, информационную и коммуникативную деятельность как основные функции аптечного персонала. Таким образом, можно утверждать, что профессиональная деятельность фармацевтов состоит как минимум из трех основных элементов – консультативная, аналитическая и информационная [10]. Рисунок – 1



Рисунок 1 – Ролевая модель специалиста фармацевтического профиля

Обеспечение потребностей населения качественными и безопасными медикаментами и аптечными товарами – основная цель всей фармацевтической отрасли. Управление фармацевтической деятельностью характеризуется как процесс управления финансовыми ресурсами, производством и человеческими ресурсами. Поскольку менеджмент является мощной движущей силой и ускорителем общественного развития, он играет все более важную роль в укреплении новых социальных и экономических отношений. Основываясь на том, что применение методов управления бизнесом на предприятиях не только дает руководству новые права, но и возлагает высокую степень ответственности на руководство и рабочую группу, авторы дают рекомендации по совершенствованию методов управления [11].

- руководитель аптеки, как главное ответственное лицо, должен создавать условия для достижения целей деятельности, соответствовать текущей ситуации общественного и индивидуального спроса на фармацевтическую помощь, обеспечивать компании адекватные результаты качества и способствовать продолжению успешной деятельности.

- чтобы хорошо руководить людьми, лидеры должны знать, чего хотят и чего не хотят их подчиненные, какова их внешняя и внутренняя мотивация, как на них влиять и каких результатов от них ожидать. Затем лидер должен разработать конкретную мотивационную структуру для поведения подчиненного. Поощрять желаемые мотивы.

- заведующий аптекой должен правильно интерпретировать ситуацию. Они должны правильно определять, какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и каковы будут последствия изменения одной или нескольких переменных.

- компании должны максимально автоматизировать и компьютеризировать свои бизнес-процессы, используя новейшие информационные и управленческие технологии.

- компаниям необходимо развивать, совершенствовать и повышать профессионализм своих сотрудников и их руководителей.

- создавать коммуникационный уровень на должном уровне, обеспечивая всех сотрудников необходимой информацией в нужное время и создавая хорошую этическую и психологическую обстановку в компании.

- необходимо улучшать способы обработки информации и принятия решений (ускорение разработки, улучшение процессов доставки, контроль исполнения).

- необходимо улучшать этический и психологический климат в коллективе и внедрить в компании методы построения и развития дружеских отношений между начальниками и подчиненными.

- должен существовать четкий метод контроля для воздействия на сотрудников компании в виде обязательных приказов (команд, инструкций) или советов (консультаций, разъяснений).

- компании должны укреплять материальную заинтересованность работников в самостоятельном поиске лучших решений и брать на себя ответственность за результаты.

В настоящее время можно наблюдать явные изменения в организации и экономической деятельности фармацевтических компаний. Поэтому для современного фармацевта очень важно приобрести базовые знания в области управления, включая рациональное планирование, организацию фармацевтической деятельности и контроль производства. Таким образом, фармацевт должен полностью овладеть принципами управления [12].

В 2020 году Международной фармацевтической федерацией сформирована вторая версия Международной системой глобальных компетенций фармацевтических работников (GbCF v2) [13]. При разработке данных компетенций осуществлено детальное изучение и рассмотрение компетенций и трудовых действий, установленных в первой версии GbCF v1. Результатом является карта из 23 компетенций, которые определяют 123 вида трудовой деятельности и делятся на четыре группы:

- фармацевтическая компетентность в области здравоохранения, включая консультирование по вопросам профилактики заболеваний, укрепления

здоровья и безопасного и рационального использования лекарственных средств и медицинских изделий;

- обязанности, связанные с обеспечением населения лекарственными средствами;

- компетентность в области организации и управления;

- другие профессиональные и личностные компетенции.

Группа компетенций «Организация и управление» состоит из шести компетенций и охватывает 33 вида трудовой деятельности:

- организация бюджетов и расходов;

- управление человеческими ресурсами;

- закупки;

- логистика;

- управление рабочим процессом;

- улучшение услуг.

Исследованиями в области изучения квалификаций фармацевтических кадров занимались многие ученые: «Оценки важности формирования различных компетенций у выпускников фармацевтических факультетов», «Анализ трудовых действий руководителей аптечных организаций», «Перспективы развития дополнительных профессиональных компетенций фармацевтического персонала» рассматривали исследователи ФГБОУ «Ярославского государственного медицинского университета» МЗ РФ [14, 15, 16], «Методология разработки каталога профессиональных компетенций специалистов фармацевтического профиля», «Формирование профессиональных компетенций среднего фармацевтического персонала» ГБОУ ВПО «Пермская государственная фармацевтическая академия» МЗ РФ [17, 18], «Преемственность на этапах фармацевтического образования» ФГАОУ ВО Российского университета дружбы народов [19], «Тенденции развития высшего фармацевтического образования» Первый МГМУ им. И.М. Сеченова МЗ РФ [20], «Сравнительный анализ уровней профессиональной подготовки и выполняемых должностных функциональных обязанностей (трудовых функций) специалистов, имеющих среднее фармацевтическое образование» ГБОУ СПО «Пензенский базовый медицинский колледж» МЗ РФ [21], «Анализ востребованности работодателями профессиональных компетенций у выпускников фармацевтического факультета Башкирского государственного медицинского университета» ФГБОУ ВО «Башкирский государственный медицинский университет» МЗ РФ [22], «Развитие профессиональных компетенций студентов фармацевтической отрасли» ГБПОУ «Московский государственный образовательный комплекс» МЗ РФ [23], «Определение должностных обязанностей фармацевтических кадров» Санкт-Петербургский

государственный химико-фармацевтический университет г. Санкт-Петербург [24].

Все работы указывают на существующие трудности в определении уровня квалификаций и различные проблемы развития профессиональных компетенций работников с фармацевтическим образованием.

В научной работе «Теоретические и методологические подходы к оптимизации кадрового менеджмента в фармации РК» КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова, авторы предложили ввести в функционально-должностные инструкции, так называемый профессиональный психологический портрет фармацевта (ПППФ) – это список личностных качеств, которыми должен обладать идеальный фармацевт [25].

Содержание ПППФ может варьироваться в зависимости от профессии, для которой он составляется, но его основными характеристиками являются части, отражающие следующее:

1. Квалификация, соответствующая профессии (этические и психологические характеристики, личностные качества и т.д., без которых невозможно выполнение конкретных функциональных задач);
2. Противопоказания (личные качества, которые делают невозможным привлечение фармацевта к определенной деятельности).

Например, профессионально-психологические качества для менеджеров аптек, а именно в части качества, связанные с профессионализмом:

- ответственность;
- область компетенции;
- способность работать в команде;
- коммуникативные навыки;
- организационные навыки;
- психическая устойчивость;
- творческое мышление;
- предпринимательский дух.

И имеет следующие противопоказания:

- эмоциональная нестабильность;
- индивидуализм;
- замкнутость.

Эти же качества подходят для таких профессий, как фармацевт-информатор и фармацевт-организатор.

Фармацевты с различной квалификацией могут работать в сфере оптовой и розничной торговли, фармацевтического производства, контроля качества и стандартизации, научных исследований и преподавания в области фармацевтического образования. Однако в последние годы наблюдается высокий спрос на специалистов по маркетингу фармацевтического дела.

В нашей стране бывшие выпускники высших фармацевтических школ работают в организациях фармации в качестве фармацевтов / провизоров или фармацевта -технолога, фармацевта -аналитика. После этого, т.е. по истечении более трех лет, фармацевт может получить повышение на должность заместителя руководителя или руководителем структурного подразделения. В секторе оптовой и розничной торговли возможны такие должности, как заместитель директора/заведующий отделом, заведующий аптечным складом или филиалом [26].

При осуществлении организационно-управленческой деятельности руководителей структурных подразделений специалисты выполняют основные задачи по организации, закупу и распределению лекарственных средств и медицинских изделий, а также задачи по производству и контролю качества лекарственных средств в производственных аптеках, хранения лекарственных средств и медицинских изделий, оптовой продажи и транспортировки медикаментов. В качестве руководителей фармацевтических компаний специалисты выполняют функции, связанные с планированием, управлением и контролем различных видов деятельности, которые составляют фармацевтическую деятельность и которые также можно отнести к организационной и управленческой деятельности.

1.2 Профессиональный стандарт – основной инструмент определения требований к компетентности и квалификации специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

По данным Международной фармацевтической федерации (FIP) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), ожидается, что разрыв между квалификацией медицинских работников и потребностями систем здравоохранения во всем мире, особенно в странах с низким уровнем дохода, будет увеличиваться. На этом фоне FIP стремится создать глобальное видение профессионального развития и фармацевтического образования [27].

Модель FIP «образование, основанное на потребностях», предполагает, что фармацевтическое образование должно быть локально определенным, социально подотчетным, глобально интегрированным и обеспеченным качеством для удовлетворения конкретных потребностей в здравоохранении каждого населения. Рисунок 2



Рисунок 2 - Модель FIP

Многочисленные исследования проведены в области определения компетенций и трудовых функций специалистов фармацевтической сферы. В частности российскими учеными ФГАОУ ВО Российского университета дружбы народов [28], ФГАОУ ВО Первого МГМУ имени И.М. Сеченова [29, 30], Пятигорского медико-фармацевтического института - филиал ФГБОУ ВО ВолгГМУ [31], ФГБОУ ВО Тюменского государственного медицинского университета [32, 33], ФГБОУ ВО Казанского государственного медицинского университета [34, 35], ФГБОУ ВО Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета [36], ФГБОУ ВО Северо-Осетинского государственного университета им. К.Л. Хетагурова [37], ФГБОУ ВО Иркутского государственного медицинского университета [38], ФГБОУ ВО Воронежского государственного университета [39, 40] были исследованы компетенции выпускников-провизоров и фармацевтических работников.

Почти все исследования показывают, что существует несоответствие между требованиями работодателей и результатами обучения на разных уровнях образования. Одной из основных проблем в развитии компетенций сотрудников в фармацевтической области является разработка образовательных программ, совместимого с информационными моделями современной фармации. Программы обучения фармацевтических специалистов должны быть

адаптированы к реалиям современной системы фармацевтической дистрибуции и учитывать потребности работодателей.

Профессиональный стандарт, соответствующий определенной специальности или специализации согласно Номенклатуре специальностей, должен служить основой при разработке образовательных стандартов. Если рассматривать все элементы профессионального стандарта в проекции образовательной программы, то каждый элемент профессионального стандарта должен отражаться в соответствующем разделе образовательной программы. В таблице приведены элементы образовательных программ и профессиональных стандартов, которые должны соответствовать друг другу [41]. Таблица 4

Таблица 4 – Элементы ПС и ОП

Профессиональный стандарт (ПС)		Образовательная программа (ОП)
Наименование (специальность)	ПС	Наименования (специальности) ОП
Перечень карточек профессий		Перечень ОП, которые могут быть разработаны
Профессии в наименованиях карточек профессий		Квалификация выпускника ОП
Квалификационный уровень по ОРК		Уровень образования (ТиПО, послесреднее, высшее, послевузовское) на котором реализуется ОП
Основная цель деятельности		Основная цель подготовки кадров в рамках ОП
Трудовые функции (и составляющие их задачи, умения и навыки, знания)		Содержание ОП и результаты обучения (компетенции выпускников ОП)
т.ч. в	обязательные трудовые функции	Содержание обязательных дисциплин
	дополнительные трудовые функции	Содержание элективов
Умения и навыки		Содержание практических занятий, производственной практики
Знания		Содержание теоретического компонента обучения
Личностные компетенции		Содержание учебно-воспитательной работы
Связь с Общим классификатором экономической деятельности (ОКЭД)		Перечень научно-практических баз, используемых для практической подготовки обучающихся (в перечень включаются те организации, вид экономической деятельности которых по ОКЭД соответствует ПС)

Профессиональные стандарты описывают конкретные виды профессиональной деятельности и предоставляют возможности для развития и повышения профессиональной квалификации в определенной профессии.

Профессиональные стандарты помогают установить ориентиры для оценки качества и эффективности работы, повысить качество управления человеческими ресурсами, предоставить возможности для структурирования профессионального развития и развития компетенций выпускников в специализированных областях.

Уровень учебного процесса, программу курса, методику преподавания определяются в образовательном стандарте профессии. Этот же документ определяет и требования к квалификации преподавательского состава.

Целью стандарта образования является создание единого национального образовательного процесса и одновременное планирование совершенствование карьеры. А также определение, требуется ли дальнейшее образование или обучение по специальности. В целом, использование профессиональных стандартов должно стать движущей силой для развития и качества образовательных программ в высших учебных заведениях, так как в них подробно описаны все требования к определенной профессии [42].

Все это в полной степени относится к фармацевтическим специалистам, в частности к специалистам по управлению фармацевтической деятельности.

Профессиональные стандарты в области здравоохранения в соответствии с Кодексом Республики Казахстан «О здоровье населения и системе здравоохранения» - определяют квалификационные требования, содержания, качества и условий труда для медицинских работников [43].

Разработка профессиональных стандартов начинается с изучения информации трудовом рынке (требования работодателей). В конечном счёте, профессиональные стандарты отражают потребности и требования к компетентности работников, актуальные на рынке труда отрасли. Исходя из этого можно понять основные выводы по содержанию профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты отражают навыки и знания, которыми должны обладать специалисты в конкретном секторе экономики. Поэтому они должны стать основной платформой для формирования курсов подготовки, совершенствования квалификации и переподготовки специалистов и выпускников учебных заведений. Сегодня, помимо теоретической подготовки, высшим учебным заведениям необходимо развивать профессиональные компетенции своих студентов, чтобы соответствовать требованиям рынка труда [44].

Профессиональные стандарты определяют требования к работникам по каждой профессии, соотнося область профессиональной деятельности с видом

экономической деятельности (на основе общего классификатора видов экономической деятельности (ОКЭД)), уточняя перечень профессий (квалификаций), которыми могут обладать работники, и последовательно указывая для каждой профессии связь с национальной профессиональной классификацией, основную цель деятельности, трудовые функции (как обязательные, так и дополнительные) и профессиональные компетенции, а также связь с системой образования разных уровней [45].

В Республике Казахстан в период 2011-2015 гг. реализовалась программа в рамках проекта «Модернизация технического и профессионального образования», которая предусматривала усовершенствование и актуализацию технического и профессионального образования. Одним из трех основных реализуемых компонентов проекта было разработка профессиональных стандартов и обеспечение качества технического и профессионального образования. В рамках проекта были разработаны 147 профессиональных стандарта [46].

При разработке программы обучения на основе профессиональных стандартов в учебных модулях учитываются виды работ, включая основные и дополнительные функции, а задачи, составляющие минимальные единицы профессиональных стандартов, проецируются на каждую единицу модуля. Такая структура обучения гарантирует, что каждый модуль развивает компетенции, необходимые для выполнения задач, изложенных в профессиональных стандартах [47].

Разработка профессиональных стандартов вытекает из сложившейся ситуации на рынке труда, где отношения между субъектами (работодателями и работниками) осложнены противоречием между тем, что требуется от выпускников, и тем, что работодатели требуют от выпускников, которые у них работают. Профессиональные стандарты направлены на развитие основных требований рынка труда и служат платформой для практической части образовательных стандартов [48].

Разработка и внедрения профессиональных стандартов в фармацевтической сфере ведется во многих странах мира, а в развитых странах они успешно применяются на практике.

В Российской Федерации (РФ) разработка профессиональных стандартов в области фармации ведется в разных направлениях. Структура ПС включает следующие разделы: вид деятельности, цели деятельности, профессиональная классификация, сопоставление с видом экономической деятельности, описание профессиональных функций, общие профессиональные функции, профессиональные функции, разделенные на конкретные профессиональные функции.

В Российской Федерации профсоюз "Национальная фармацевтическая палата" разработал и внедрил на сегодняшний день несколько стандартов [49].

Эти стандарты профессий определяют все требования к фармацевтическим работникам всех направлений деятельности:

- ПС «Провизор»;
- ПС «Фармацевт»;
- ПС «Фармацевты и аналитики»;
- ПС «Специалист в области управления фармацией»
- ПС «Специалисты в области промышленной фармации»
- ПС «Специалист по валидации фармацевтического производства (квалификации)»:
- ПС «Специалисты промышленной фармации в области контроля качества ЛС»;
- ПС «Специалисты промышленной фармации в области производства ЛС»;

Во всем мире профессиональная компетентность отражается в различных институциональных документах, которые отражают общую идею в плане целей, но отличаются подходом к разработке и применению.

Например, в Российской Федерации (РФ) используются категории "знания" и "навыки", в то время как во многих других странах применяется термин "компетенция". Профессиональные стандарты появились за рубежом гораздо раньше и сейчас успешно выполняют свою функцию. В мире профессиональные стандарты могут использоваться как показатель при классификации отраслей. Также профессиональные стандарты выполняют роль элемента классификации профессий [50].

Международная практика разработки профессиональных стандартов, на основе которых формируются образовательные стандарты и программы, показывает, что в основном инициаторами разработки являются заинтересованные участники рынка труда, но процесс разработки регулируется государством.

В Великобритании, например, национальные профессиональные стандарты являются одним из элементов системы обеспечения качества, которая также включает в себя сеть отраслевых советов по профессиональным навыкам, курсы профессионального образования и рамки квалификаций, объединяющие все возможные пути образования и обучения [51].

В 2012 году Международная фармацевтическая федерация FIP в рамках разработки «Глобальной рамки компетенций фармацевтических работников» исследовала нормативные документы в области фармацевтических квалификаций ряда стран [52]. Среди них такие документы регламентирующие требования к фармацевтическим работникам, как:

Австралия - Фармацевтическое общество Австралии. Стандарты компетентности для фармацевтов, Австралии 2003 года.

Канада - Национальная ассоциация регулирующих органов фармацевтики. Типовые стандарты практики для канадских фармацевтов. 2003 год.

Международная фармацевтическая федерация - Глобальная конференция FIP по будущему больницы фармации, Заключительные Базельские заявления. Декабрь 2008 года.

Новая Зеландия - Фармацевтический совет Новой Зеландии. Рамки компетенций для профессии фармацевта. Август 2006 года.

Таиланд - Тайский фармацевтический совет. Стандартные критерии для практикующих фармацевтов 2002 года. Бангкок: Тайский фармацевтический совет. 2002 год.

Соединённое Королевство - Группа по развитию и оценке компетенций. Общий уровень, Основа для развития фармацевта в общей аптечной практике. Октябрь 2007 года.

Соединённые Штаты Америки - Совет по аттестации в фармацевтике. Сфера применения современной фармацевтической практики: Роли, обязанности и функции фармацевтов и фармацевтических техников. Справочный документ Совета по аттестации в фармации.

Замбия - Справочный документ по развитию людских ресурсов. Республика Замбия, Министерство здравоохранения, 1996 год.

В результате проведенного анализа составлена полная таблица всех компетенций, с разделением их на 4 основные категории. Таблица 5

Таблица 5 - Глобальная модель компетенций FIP/ВОЗ

Научные знания	
Фармация в системе здравоохранения Участие в охране здоровья; распространение информации о применении лекарственных средств	Фармацевтическая помощь Консультации пациента; контроль за назначением, изготовлением, отпуском, безопасностью лекарственных средств
Общественное здравоохранение	Ориентация на нужды пациента
Системные компетенции	Практические компетенции
Управление Бюджет, страховые возмещения; управление кадрами; улучшение сервиса; закупки и поставки лекарственных средств; организация рабочего процесса	Профессиональные/личные навыки Навыки общения, обучение в течение всей жизни; юридические, этические аспекты, обеспечение качества на рабочем месте, управление собой
Управленческие знания	

Во многих странах мира успешно применяются профессиональные стандарты или документы аналогичные им:

- в Соединённых Штатах Америки это «реестр Данных о профессиональных характеристиках и характеристиках работников» и «Стандартная профессиональная классификация с перечнем всех профессий и кратким описанием профессиональных задач»

- в Великобритании «Реестр профессиональных стандартов Великобритании» и «Профессиональные стандарты для системы здравоохранения и социального обеспечения»

- в Индии «Реестр профессиональных стандартов Индии, информация о программах подготовки и критериях оценки» и «Реестр профессиональных стандартов Индии»

- в Турции «Реестр профессиональных стандартов Турции»

- в России «Реестр профессиональных стандартов РФ»

Исходя из вышесказанного становится ясно, что в мировой практике требования к компетенциям и квалификациям для всех существующих профессий объединены в едином нормативном документе - профессиональных стандартах.

1.3 Возможности разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

В соответствии с Посланием Главы государства народу Казахстана от 1 сентября 2021 года «Единство народа и системные реформы - прочная основа процветания страны» поручено разработать Закон РК «О профессиональных квалификациях», который направлен на регулирование вопросов признания квалификаций, в том числе стимулирование работников совершенствовать свои профессиональные компетенции.

В рамках внедрения НСК сформированы базовые элементы, такие как: Национальная рамка квалификаций, которая содержит 8 уровней квалификации; порядка 589 профессиональных стандартов и 36 отраслевых рамок квалификаций; Национальный классификатор занятий, содержащий 11 912 занятий, объединенных в 1274 группы, сформирована соответствующая нормативно-методическая база [53].

В целях решения этих проблем и реализации указаний Главы государства в Республике Казахстан ведется активная работа по внедрению Национальной системы квалификаций (НСК) как эффективного средства формирования и регулярного обновления требований работодателей к знаниям и навыкам специалистов и обеспечения их совместимости со знаниями и навыками, полученными в учебных заведениях, включая объективную оценку и признание квалификаций специалистов на рынке труда.

Основной идеей национальной системы квалификаций является приведение профессиональных стандартов в соответствие с потребностями рынка труда и на этой основе систематизация уровней квалификации и разработка образовательных программ, объективно мотивирующих работников экономического сектора и стимулирующих их деятельность. Национальная система квалификаций (НСК) состоит из следующих взаимосвязанных элементов.

- национальная рамка квалификаций.

- национальная классификация профессий.

- отраслевые рамки квалификаций.
- профессиональные стандарты.
- программы обучения.

Эти элементы образуют "цепочку" квалификаций для работников - от подачи заявки до признания.

Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан состоит из восьми квалификационных уровней. Это количество уровней соответствует образовательным уровням Европейской рамки квалификаций и Закона об образовании Республики Казахстан [54].

Квалификационные уровни определяются следующим образом.

- Уровни I и II соответствуют общему среднему образованию.
- Уровни III и IV соответствуют техническому и профессиональному образованию.
- Уровень V соответствует техническому и профессиональному образованию и послесреднему образованию.
- Уровни VI, VII и VIII соответствуют высшему и послесреднему образованию (бакалавриат, магистратура и докторантура).

Кроме того, национальная рамка квалификаций включает показатели личных и профессиональных знаний, навыков и компетенций [55].

Республика Казахстан была одной из первых стран, внедривших НРК в результате принятия Болонской декларации. На основе НРК была разработана отраслевая рамка квалификаций, которая дала начало к разработке профессиональных стандартов, а разработанные профессиональные стандарты дают возможность для установления образовательных стандартов, что потребовало совместного участия академических и промышленных сфер в их разработке.

Отраслевая система квалификаций в здравоохранении определяется как совокупность правовых и институциональных механизмов регулирования, а именно: спрос на квалификации специалистов здравоохранения на рынке труда и предложение квалификаций в системе медицинского образования. Основные компоненты ОСК определены следующим образом:

- отраслевая рамка квалификаций в здравоохранении (ОРК).
- профессиональные стандарты в здравоохранении.
- разработка общеобязательных образовательных стандартов в секторе здравоохранения.
- система сертификации для профессионалов в секторе здравоохранения.
- система непрерывного профессионального развития медицинских работников [56].

Порядок разработки и оформления профессиональных стандартов в РК регламентирован в Методических рекомендациях, утвержденных приказом

Министра труда и социальной защиты населения РК от 31.01.2019 года № 46 [57].

Вместе с тем, учитывая специфику фармацевтической сферы, связанную с делением профессий фармацевтических работников, в рамках которых фармацевтические специалисты выполняют разные профессиональные задачи разработка профессиональных стандартов в фармации имеет свои особенности. Профессиональные стандарты как это установлено в методологии, утвержденной Министерством труда и социальной защиты РК, разрабатываются на вид экономической деятельности, а не по фармацевтическим специальностям.

В фармацевтической сфере, как и в системе здравоохранения РК в целом профессиональные стандарты до недавнего времени отсутствовали вообще и лишь в 2018 году был утвержден первый профессиональный стандарт «Фармацевтическая деятельность» разработанный Ассоциацией ОИП и ЮЛ «Национальная палата здравоохранения».

Профессиональные стандарты в области здравоохранения должны быть разработаны для представителей медицинских и фармацевтических профессий, а также для других профессий, признанных в профессиональном секторе Здравоохранение.

Каждая сфера деятельности делится на подобласти, для которых должны быть разработаны профессиональные стандарты в соответствии с профессиями, признанными в данной сфере.

Разработка профессионального стандарта «Фармацевтическая деятельность» безусловно является положительным опытом. Однако, несмотря на положительный опыт, на наш взгляд, данный профессиональный стандарт необходимо дополнить. В профессиональном стандарте «Фармацевтическая деятельность» охвачены не все специалисты в области обращения лекарственных средств, согласно Национальному классификатору занятий (НКЗ).

Поэтому в стандарте не описаны наименования должности и виды деятельности специалистов по управлению фармацевтической деятельностью, указаны только общие трудовые функции фармацевта (провизора)-менеджера и не раскрыты в полной мере задачи и компетенции.

Учитывая, что профессиональные стандарты являются фундаментальными документами ОСК разработка профессиональных стандартов по всем имеющимся в сфере фармации РК специальностям и видам деятельности приобретает особую актуальность, включая специалистов по управлению фармацевтической деятельностью.

Однако правовая база в области квалификаций включает в себя непоследовательные и противоречивые правовые нормы и не имеет четкого определения основных понятий. Термины, определенные в национальной рамке квалификаций, такие как «профессия», «навыки», «компетенции» и «квалификация», определены в законодательстве по-разному и не согласуются

друг с другом. Например, даны различные определения к термину «компетенция» в нескольких нормативных документах НСК.

В этой связи очень важно работать над обновлением терминологии, устранением различий и совершенствованием правовых рамок, чтобы обеспечить единое понимание и подход к Национальной системе квалификации.

Выводы по главе 1

1. В фармацевтических компаниях основной сферой деятельности специалистов по управлению фармацевтической деятельностью обычно является управление фармацевтическими бизнес-процессами. Это определяет, каковой является функциональная роль специалиста по управлению, назначение и иерархия задач, а также основные компетенции специалиста. В то же время требования к системе профессиональных задач и компетенций специалистов по управлению в настоящее время сформулированы нечетко, а различие между их профилями задач и компетенций и профилями других профессиональных групп (в частности, менеджеров) не всегда понятно.

2. Профессиональные стандарты выражают и описывают характеристики квалификаций, компетенций и требований, которые предъявляются работникам и необходимы при выполнении их профессиональной деятельности.

Свод профессиональных стандартов как документ, определяющий требования к уровню компетентности, задачам и квалификации специалистов определенной профессии, является основой для формирования национальной системы компетенций и квалификаций. Учитывая необходимость создания современных инструментов регулирования отношений на рынке труда, разработка новых и обновление существующих профессиональных стандартов является важной частью развития НСК.

3. В Республике Казахстан, как и во всем мире, для работников фармации описаны и сформулированы различные нормативные документы по аналогу профессиональных стандартов. В нашей стране впервые разработан профессиональный стандарт "Фармацевтическая деятельность" в 2018 году. Однако существующий профессиональный стандарт недостаточно информативен для того, чтобы дать полное и актуальное описание современного уровня трудовых функций, компетенций и квалификации специалистов по управлению фармацевтической деятельностью на современном уровне.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Методические подходы к разработке проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

Методологической основой проведения исследования являются методы функционального анализа и социологическое исследование, а именно проведение анкетирования целевых групп в области фармацевтической деятельности.

Изучение литературы, описывающей существующие методы, показывает, что методом, который первоначально использовался для создания документов, подобных профессиональным стандартам, был простой метод трудового и функционального анализа. Этот метод использовался для описания трудовой деятельности работников. В процессе описания наблюдатели разработали общую карту и процедуру для описания поведения наиболее опытных работников [58].

На основе метода анализа трудовых функций были разработаны и использовались в применении два основных метода при формировании документов аналогичных профессиональным стандартам [59].

Данные методы применяются до настоящего времени:

- функциональный метод [60];
- статистический метод обработки информации (DACUM) [61]. Таблица 6

Таблица 6 - Характеристика методов разработки ПС

Характеристики метода	функциональный	DACUM
	Исполнители, разработчики	Практические работники отрасли, руководители, будущие пользователи стандартов
Применяемые методики	консультативный процесс (интервью, обсуждения); профессиональная карта отрасли	групповые обсуждения в рамках 2-3-дневного семинара; DACUM-карты
Этапы проведения анализа	Последовательное описание требований к выполнению трудовой деятельности (цель деятельности – ключевые трудовые функции – подфункции – критерии и параметры выполнения)	параллельное определение всех элементов: обязанностей и компетенций, требуемых для осуществления работы, с анализом сопутствующих обстоятельств (инструментов, материалов, общих знаний и навыков)
Страна происхождения	Великобритания	США
Наиболее широкое применение в странах	Россия, Украина, Египет Республика Македония, Великобритания, страны-члены Содружества наций	Турция, Молдова, Эстония, Румыния, Азербайджан, Сербия и Иордания

В современной практике преобладающим подходом является функциональный анализ, который последовательно разбивает совокупные единицы работы на более частные отдельные функции. Методологии разработки профессиональных стандартов, основаны на функциональном анализе.

На малых и средних предприятиях должность специалиста по управлению встречается относительно редко, а процесс непрерывного управления относительно хорошо контролируется руководством. Поэтому целесообразно использовать первый метод разработки содержания профессиональных стандартов. Наличие ранее разработанного ПС «Фармацевтическая деятельность» также подтверждает обоснованность данного выбора.

Одним из основных методов, использованных в нашем исследовании, было социологическое исследование - совокупность методов, инструментов и организационно-технических процедур, объединенных общей целью получения достоверных данных для обоснования необходимости формирования ПС для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью [62].

Данный метод исследования проводится в форме социологического опроса. Эта методика исследования уникальна для данного исследования и является необходимым элементом любого социологического исследования. Поэтому данное исследование опирается на эту методику для определения требований к знаниям и навыкам фармацевтических специалистов, а именно:

Сбор информации в социологических опросах может осуществляться в двух формах.

1. Анкетный опрос. В этом типе опроса респонденты сами вводят все необходимые данные, в присутствии или без присутствия исследователя. Анкеты можно заполнить очно или лично. Важным преимуществом этого метода сбора данных является принцип анонимности. Однако это не гарантирует полной достоверности полученных данных, что обязательно должно учитываться при обработке данных [63].

2. Интервью. Этот метод характеризуется непосредственным общением с респондентами и может принимать форму прямого или косвенного интервью (электронная почта, мобильный телефон, социальные сети и т.д.).

Данные, полученные в результате социологического опроса, были обработаны с использованием следующих методов анализа:

1. Контент-анализ - количественный анализ любой социологической информации, доступной в виде протоколов, отчетов, публикаций и т.д. Этот метод снижает субъективность при качественном анализе полученной информации [64].

2. Графическое представление данных — это метод визуального представления и обобщения данных с помощью геометрических изображений и чертежей, схематических топографических карт и их описаний. Графическое представление статистических данных позволяет наглядно показать взаимосвязи

между явлениями и процессами, их эволюцию и основные тенденции в их динамике. В нашем случае обработанные данные представлены в виде гистограмм, диаграмм и графиков, которые позволяют представить результаты социологического исследования в наглядной форме [65]. Будет проведен статистический анализ с использованием программного обеспечения Microsoft Excel.

3. Оформление табличных форм для представления данных является одним из наиболее часто используемых методов, позволяющих сделать полученные данные более четкими и структурированными [66].

В нашем магистерском исследовании этот метод позволил нам визуализировать сложную структуру большого количества фрагментов исследования в понятной форме.

2.2 Организация проведения исследования

В ходе нашего исследования нами были организованы следующие этапы разработки содержания профессионального стандарта:

- определение вида профессиональной деятельности;
- определение общих трудовых функций;
- определение перечня задач;
- определение знаний и навыков, необходимых для выполнения перечисленных задач;
- определение квалификационного уровня трудовых функций.

Анализ основан на имеющихся в официальных источниках информации, данных мониторинга рынка труда, политике и программах развития отрасли, отраслевых нормативных актах и зарубежных источниках информации по теме исследования, а также изучалась практика существующих профессиональных стандартов за рубежом, особенности разработки профессиональных стандартов в общем и в фармацевтической сфере, в частности.

Материалы исследования, в рамках выполнения магистерской диссертации на тему «Методические подходы к обоснованию разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью» были рассмотрены и одобрены на заседании межкафедральной комиссии фармацевтического факультета НАО «Медицинского Университета Астана» от 13 мая 2021 г. (Приложение А)

Объектами исследования явились специалисты аптечных организаций и оптово-розничных фармацевтических фирм. Для изучения трудовых функций и необходимых знаний, умений в управлении фармацевтической деятельностью, нами было проведено социологическое исследование среди специалистов разного уровня фармацевтических организаций.

Нами был выбран метод социологического исследования – анкетирование. Для получения репрезентативных результатов мы планируем анкетировать 60 специалистов. Для изучения объектов в социологии чаще всего проводят выборочный метод опроса. Суть опроса в том, что из генеральной совокупности по заданным критериям отбирается некоторое количество единиц участников, которые представляют собой своеобразную малую модель всей исследуемой совокупности [67]. Объем выборки определен онлайн калькулятором, по формуле бесповторного отбора [68]. Для исследования отобраны 30 социально-активных оптово-розничных организаций фармацевтического рынка города Нур-Султан, куда были направлены анкеты. Для проведения исследования, было предложено прохождение анкетирования специалистам административно-управленческого блока данных организаций. Таким образом объектами выборки стали специалисты по управлению: заведующие аптек, руководители оптовых фармацевтических фирм, руководители отделов и фармацевты-менеджеры.

Анкета включает вопросы открытого и закрытого типа. Информацию, которую несет в себе анкета, мы предварительно четко разграничили. Разграничение касается основной и социально-демографической информации. К предмету исследования относится основная информация, а социально-демографическая информация относится к иным данным, которые используем для дальнейшего идентифицирования участников, с целью получить больше информации об объектах нашего интереса, точнее о фармацевтах-специалистах управления фармацевтической деятельностью.

Выводы по главе 2

1. На основе анализа уже известных и апробированных методик проведения соответствующих исследований в качестве основы методологии организации формирования проекта ПС был определен функциональный анализ профессиональной деятельности. Метод был выбран в качестве основы для разработки проекта ПС для профессий управления фармацевтической деятельностью.

2. Определены пять последовательных этапа методологии исследования. Аналитические инструменты исследования включают подробный функциональный анализ трудовой деятельности и социологическое диагностическое исследование фармацевтических компаний (анкетирование) на этапе разработки ключевых элементов ПС.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

3.1 Определение вида профессиональной деятельности, трудовых функций, задач и квалификационных уровней специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

Эффективность любой деятельности - это, прежде всего, вопрос эффективного управления. Процессы управления - это комплекс взаимосвязанных видов деятельности, направленный на упорядочение и координацию функционирования и развития различных элементов для достижения поставленных целей.

В развитых странах фармацевтическая деятельность регулируется государственными органами как особый сегмент рынка. Основная роль фармацевтического рынка заключается в обеспечении конечного потребителя высококачественными и доступными лекарствами. Этот рынок реализует цели социальной политики правительства, которая заключается в обеспечении права людей на жизнь и здоровье. Фармация является одним из секторов, требующих регулярного контроля и мониторинга со стороны государства и других органов власти с целью предотвращения каких-либо нарушений, которые могут привести к ухудшению качества лекарственных средств и повлиять на здоровье населения. Фармацевтический рынок является важным сектором в любой стране и показателем экономического и социального развития страны и благосостояния ее населения. Развитая фармацевтическая промышленность считается показателем высокого уровня инноваций в экономике страны.

Кодекс Республики Казахстан о здоровье народа и системе здравоохранения, принятый 7 июля 2020 года, является основным законом, регулирующим фармацевтическую деятельность, но отдельные положения содержатся в постановлениях Правительства Республики Казахстан, включая приказы Министерства здравоохранения и другие документы министерств. Государственное регулирование фармацевтической деятельности в Республике Казахстан осуществляется посредством государственной регистрации лекарственных средств, выдачи лицензий на фармацевтическую деятельность, сертификации лекарственных средств, аттестации лиц, осуществляющих фармацевтическую деятельность, государственного надзора за фармацевтической деятельностью, процедур лицензирования уполномоченными органами и перечня жизненно необходимых (важнейших) лекарственных средств.

Фармацевты могут работать в сфере оптовой и розничной дистрибуции, в области фармацевтической промышленности, исследований по разработке, в также в области оценки качества медикаментов, стандартизации. Заниматься научной и преподавательской деятельностью в высших учебных заведениях.

Однако, изменения последних десятилетий, связанные увеличением числа игроков на фармацевтическом рынке (оптовых и розничных), либерализацией цен и расширением ассортимента медикаментов и услуг, предлагаемых фармацевтическими компаниями, привели к необходимости приобретения новых навыков, чтобы выжить в конкурентной среде.

В постоянно развивающейся конкурентной среде применения принципов и методов маркетинга должны способствовать постоянному и динамичному улучшению конкурентных элементов. Принципами маркетинга являются: удовлетворение потребителей; получение преимущества среди конкурентов; достижение наибольшей прибыльности компании; увеличение доли присутствия на рынке. Это требует тщательного анализа и изучения рынка конкурентов, ключевых факторов конкуренции, конъюнктуры рынка. Кроме того, не маловажным является акцентирование внимания на удовлетворении потребностей потребителей, увеличении продаж и максимизации прибыли.

В современном управлении бизнесом доминирующей стратегией должна быть конкурентная рациональность, то есть целенаправленный поиск явного преимущества над конкурентами путем удовлетворения потребительского спроса. Это приводит к ситуации, когда предложение превышает спрос, т.е. рынок продавца становится рынком потребителя. Чтобы оставаться конкурентоспособными и максимизировать прибыль, аптеки должны уметь привлекать покупателей.

Также важны изменения касающиеся повышение качества предоставляемых услуг, то есть профессионализм и доброжелательность аптечного персонала - фармацевтов и провизоров. Современные аптеки начинают делать ставку не только на продажу лекарств, но и на консультирование покупателей.

Фармацевтические компании, которые хотят выжить в сегодняшней конкурентной среде, должны уделять особое внимание изучению следующих аспектов:

- изучение рынка поставщиков.
- оптимизация маркетингового процесса и совершенствование общего имиджа аптеки.
- разрабатывать политику ценообразования.
- анализировать актуальный ассортимент товаров.
- потребительская ориентация посетителей аптек.
- профессионализм и личные качества сотрудников аптеки.
- результативная работа руководства.

Учитывая вышеизложенное, современная фармацевтическая компания должна придерживаться принципов конкуренции на фармацевтическом рынке, постоянно изучать экономическую ситуацию, бизнес-планирование, знать и применять принципы маркетинга, организации фармацевтической деятельности. Применение и знание этих элементов управления определяет уровень успешной организации и управления компанией в новых социально-экономических условиях. Особое место в управлении организацией занимает

подготовка профессионально квалифицированных, развитых и конкурентоспособных специалистов - особенно тех, кто руководит аптечными организациями, провизоров-организаторов, участвующих в управлении сферой лекарственного обращения.

Самым важным рабочим местом, связанным с профессией фармацевта, по-прежнему является аптека. Большинство фармацевтов начинают свою карьеру в качестве фармацевтов-первостольников. Данный трудовой опыт имеет значение не просто для профессионального роста и построения карьеры, но и для понимания профессии в целом.

Пробелы в существующей системе здравоохранения, широкий выбор лекарств, доступных в аптеках, и обилие медицинской информации в Интернете и популярных журналах привели к росту самолечения населения, часто необдуманного и массового, что может иметь неприятные последствия. В этой связи, роль фармацевта становится все более важной. Фармацевт не только выполняет функции по отпуску рецептурных и безрецептурных лекарств, но и вводит информирование и консультирование людей о медикаментах, в соответствии с этическими стандартами, включая риски несоблюдения планов лечения.

Однако этот важный социальный элемент работы фармацевта часто теряется в современном мире, поскольку предоставление исчерпывающих фармацевтических консультаций затруднено и проблематично, ведь сейчас все больше аптек с открытым типом продаж (фарм-маркетов). Загруженность таких аптек очень высокая, с большим количеством посетителей аптеках. Тут все больше и больше вступают в игру новейшие цифровые лекарственные технологии, такие как информационные веб-порталы, онлайн каталоги доступные всем. Внедрение новых технологий в сфере фармации - очень актуальная область, требующая участия технических специалистов и фармацевтов.

Учитывая вышесказанное, следует сказать, что любой аптечной организации в сегодняшних сложных условиях фармацевтического рынка необходимо базовое понимание ключевых аспектов эффективного управления, критерии успешной деятельности и возможные неудачи. Без этих знаний невозможно эффективно работать на конкурентном фармацевтическом рынке региона. Менеджмент должен решать вопросы управления и развития аптечных предприятий через анализ факторов успеха и неудач, что в свою очередь актуально и необходимо в теории и практике, чтобы аптечные коллективы могли добиваться высоких результатов в своей профессиональной деятельности.

Фармацевтические компании преследуют несколько взаимосвязанных целей: включая маркетинговые, медицинские, социальные и экономические цели. Таким образом, основной целью управления фармацией является удовлетворение спроса на безопасные, эффективные и высококачественные медикаменты.

Исходя из этого, мы можем определить, что для достижения этой основной цели по лекарственному обеспечению специалисты по управлению

фармацевтической деятельностью выполняет многообразные функции в различных направлениях.

К видам профессиональной деятельности специалиста по управлению фармацевтической деятельностью относятся: контрольно-разрешительная и организационно-управленческая деятельности. В результате детального функционального анализа деятельности фармацевтов в сфере управления нами определены основные направления деятельности:

- деятельность по контролю и лицензированию: участие в процессах контролю качества и лицензирования деятельности в сфере обращения ЛС.

- организационная и административная деятельность: организация производства и изготовления лекарственных средств; управление деятельностью организации и ее структурных подразделений, занимающихся распределением лекарственных средств; организация хранения, транспортировки, изъятия и утилизации лекарственных средств; управление бухгалтерским и информационным учетом в фармацевтической организации и ее структурных подразделений; организация работы персонала фармацевтической организации и ее структурных подразделений в соответствии с требованиями техники безопасности.

В рамках вышеперечисленных видов профессиональной деятельности можно выделить различные профессиональные функции и их сочетание.

Объединяя профессиональные функции, нами представлены обобщенные профессиональные деятельности как совокупность взаимосвязанных профессиональных функций, возникающих в результате разделения труда в конкретных производственных и трудовых процессах. Таблица 7

Таблица 7 – Трудовые функции и задачи

Профессиональная деятельность	Трудовые функции	Перечень задач
1. Организация снабженческой деятельности	1.1 Формирование ассортиментной политики с учетом спроса	1.1.1 Анализ текущего состояния по обеспечению в ресурсах и потребностей фармацевтических компаний. 1.1.2 Оценить потребность фармацевтических компаний в ресурсах. 1.1.3 Оценивать эффективность политики по обеспечению в ресурсах. 1.1.4 Разработать корректирующие действия на основе результатов оценки.
	1.2 Выбор поставщиков товара и заключение контрактов.	1.2.1 Анализ поставщиков, оценка уровня цен 1.2.2 Выбор оптимально выгодного предложения поставщика 1.2.3 Заключение и мониторинг исполнения контрактов поставки с поставщиками
2. Контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации	2.1 Организация контроля качества деятельности фармацевтической организации	2.1.1 Организовать установление стандартов качества поставок, получения, хранения, продажи, приготовления и распределения лекарственных средств и различных аптечных товаров в аптечной организации. 2.1.2 Внедрять стандарты качества для работы аптеки. 2.1.3 Контролировать повседневную деятельность организации на соответствие разработанным стандартам. 2.1.4 Сбор и анализ информации по результатам мониторинга. 2.1.5 Разработать и внедрить корректирующие действия на основе результатов анализа.
	2.2 Управление качеством и организация работы с фальсифицированной продукцией	2.2.1 Создание базы данных лекарственных средств, отозванных с фармацевтического рынка. 2.2.2 Организация мер по борьбе с контрафактной, некачественной и фальсифицированной продукцией. 2.2.3 Организовать карантинные станции для хранения товаров несоответствующего качества.
3. Организация трудовой деятельности	3.1 Планирование потребности в кадровых ресурсах и управление кадрами	3.1.1 Планировать потребности организации в персонале. 3.1.2 Организовывать и управлять процессами подбора, найма и адаптации персонала. 3.1.3 Провести обучение персонала.

	3.2 Организация благоприятной кадровой политики	3.2.1 Создание механизмов мотивации персонала 3.2.2 Создание и поддержание корпоративной культуры 3.2.3 Проведение оценки состояния здоровья 3.2.4 Проведение специальной оценки условий труда 3.2.5 Проведение инструктажей по технике безопасности
4. Информационная и консультационная фармацевтическая помощь	4.1 Организация информационной и консультационной помощи населению и медицинским работникам	4.1.1 Определить потребности различных групп в информации и рекомендациях. 4.1.2 Планировать и организовывать мероприятия по информированию и консультированию. 4.1.3 Провести опросы среди медицинских работников для выявления информационных потребностей. 4.1.4 Организовывать информационно-образовательные сессии для медицинских работников и членов сообщества по вопросам здорового образа жизни и рационального использования лекарств. 4.1.5 Обзор деятельности по информированию и консультированию.
	4.2 Организация обратной связи с потребителями	4.2.1 Организовать обратную связь с пользователями информационной службы. 4.2.2 Получать сообщения о неблагоприятных реакциях на лекарства и информацию о некачественных лекарствах.
5. Организация финансово-экономической деятельности	5.1 Планирование и формирование бюджета организации	5.1.1 Определение источников информации для рационального финансового планирования 5.1.2 Подготовить бюджеты в соответствии с ключевыми направлениями деятельности фармацевтической компании. 5.1.3 Утверждение и согласие с бюджетами 5.1.4 Уведомить исполнительную власть об утверждении бюджета
	5.2 Контроль и анализ исполнения бюджета	5.2.1 Мониторинг и анализ финансовых показателей основных фармацевтических компаний для дальнейшего финансового планирования. 5.2.2 Отчет и доклад об управлении бюджетом. 5.2.3 Выявлять отклонения от бюджета, определять причины и принимать решения по их устранению. 5.2.4 Выявлять нецелевое использование бюджета и принимать меры
6. Планирование и анализ деятельности	6.1 Анализ деятельности фармацевтической организации	6.1.1 Анализ текущего состояния отрасли и стратегических разработок для эффективного планирования деятельности фармацевтических компаний. 6.1.2 Анализ спроса на фармацевтические продукты и составы

фармацевтической организации		
	6.2 Цели и задачи	6.2.1 Определение целей и задач фармацевтической организации и критерии достижения их 6.2.2 Разработка плана мероприятий по достижению контрольных показателей фармацевтических организаций

При установлении квалификационных уровней для руководителей фармацевтических компаний учитывался типичный опыт работы с требованиями к этим уровням, определенными в профессиональных стандартах по «Фармацевтической деятельности». Обновленная и уточненная система уровней квалификации для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью представлена на рисунке 3.

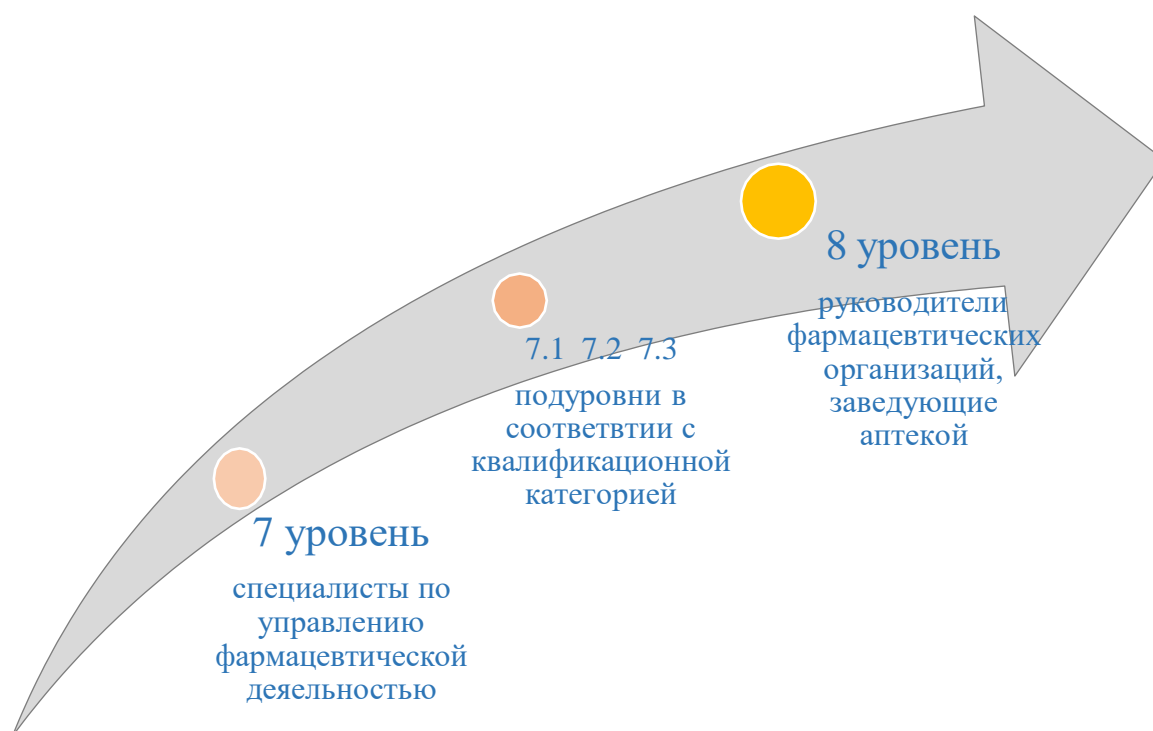


Рисунок 3. Квалификационные уровни

Описывая характеристики специализированной деятельности, все профессии можно разделить на пять процессов, соответствующих ролям в коллективном разделении труда. Эти роли - управление, ведомственные процессы (основное производство), процессы производственной подготовки, постпроизводственные и вспомогательные процессы - описаны ниже. Таблица 8

Таблица 8 – Роли процессов в коллективном разделении труда

Уровень квалификации	Процессы
7-8	Раздел 1. Процедуры управления Группа функций, связанных с общим администрированием, управлением производственными процессами (основное производство), управлением человеческими ресурсами, финансовыми и коммерческими функциями и т.д.
3-4-5-6-7	Раздел 2. Промышленные процессы (основные производственные процессы). В секторе здравоохранения существует ряд ключевых производственных процессов, включая медицинскую и фармацевтическую деятельность, охрану здоровья населения
4-5-6	Раздел 3. Готовность процесса Набор технических функций, связанных с производственным процессом, которые способствуют успешному выполнению основной медицинской процедуры.
4-5-6	Раздел 4. Постпроизводственные (маркетинговые) процессы. Набор функций, связанных с управлением логистикой (управление закупками), управлением продажами (управление маркетингом), производственным проектированием и финансовым планированием, а также управлением человеческими ресурсами и заработной платой.
1-2-3	Раздел 5. Вспомогательные процессы Операции по поддержанию производства: контроль качества; использование машин, инструментов и оборудования; техническое обслуживание и энергетические услуги; охрана труда и защита окружающей среды; функции управления финансами (транспортные и финансовые услуги).

Уровень 8 также включает подуровни 8.1, 8.2 и 8.3, которые предполагают исследовательские и преподавательские должности (доцент, профессор и главный исследователь) и требуют соответствующего профессионального опыта и докторской степени. Таблица 9

Таблица 9 - Промежуточные подуровни квалификаций

Уровень ОРК	Подуровень ОРК	С какой квалификационной категорией условно соотносится
7	7.1	Без категории
	7.2	2 категория
	7.3	1 категория
	7.4	Высшая категория
8	8.1	доцент
	8.2	профессор
	8.3	Гл. научный сотрудник

Введение промежуточных подуровней и дальнейшая конкретизация трудовых функций (и содержащихся в них задач, навыков, знаний и личностных компетенций) в профессиональных стандартах, с непременным последующим усложнением на каждом более высоком уровне, является основой системы непрерывного профессионального развития специалистов здравоохранения. Это даст организациям образования более четкое видение по компетенциям, которые они планируют дать специалистам, желающим перейти вышестоящий уровень квалификации по своей специальности.

Таким образом, идентификация и интеграция рабочих функций в общие трудовые функции происходит не через деятельность, которая является объектом управления, а на основе разделения задач на функциональном уровне фармацевтического управления. Как пример, можно рассмотреть "Пирамиду уровней управления", описанной в теории менеджмента.

Этот подход дает возможность широкого рассмотрения управления в организационном контексте, отражая специфику работы специалистов по управлению фармацевтической деятельностью в рамках установленных организационных и управленческих структур. Рисунок 4



Рисунок 4 - Уровни управления

Как показано на картинке, требуется как минимум три уровня управления:

- уровень высшего руководства, где принимаются стратегические решения о направлении развития организации, бизнеса (стратегия роста) и подходе к созданию пространства внутри организации (организационная культура).

- уровень управления структурами и процессами, созданными для обеспечения реализации стратегии и формирования культуры управления организацией.

- уровень прямого управления отдельными процессами в соответствии со стратегией организации и в рамках конкретной модели процессов и культуры управления.

Управленческие задачи выполняются разными категориями менеджеров на определенном уровне, предложенными Л. Моррисом в [69], как создатели, лидеры и сторонники. Однако "творцы" могут существовать на каждом уровне управления, среди сотрудников организации и во внешней среде организации.

Основные способы достижения квалификационных уровней руководителями фармацевтических компаний, предусмотренные методическими рекомендациями по разработке ОРК, выглядят следующим образом. Таблица 10

Таблица 10 - Фрагмент ОРК

уровень РК	Занятие из НКЗ	уровень РК	Стадии	Роль в коллект. Разделении труда	Пути достижения
	1210-0-058 Заведующий аптечной организацией		Инициация и планирование, организация и контроль, анализ и регулирование, управление изменениями	общее стратегическое и оперативное руководство организацией	Высшее образование и (или) дополнительное образование (переподготовка или сертификационный курс) и (или) магистратура, опыт работы на руководящих должностях в сфере здравоохранения. Регулируемая профессия! (требуется сертификат менеджера в области здравоохранения)
	1439-9 Другие руководители специализированных подразделений по другим сферам услуг, н.в.д.г. 1439-9-005 Заведующий аптекой		Инициация и планирование, организация и контроль, анализ и регулирование, управление изменениями	Оперативное управление по направлению деятельности	Высшее образование и (или) дополнительное образование (переподготовка или сертификационный курс) и (или) магистратура, опыт работы на руководящих должностях или по специальности Высшее образование, опыт работы по специальности ** послесреднее образование, опыт работы по специальности

					*** техническое и профессиональное образование, опыт работы по специальности # Регулируемая профессия! (требуется сертификат специалиста в области здравоохранения)
	2262-1 Специалисты-профессионалы в области фармацевтической деятельности 2262-1-001 Клинический фармацевт		организация и контроль, анализ и регулирование выполнения процессов, управление изменениями технологического процесса	основное производство/ оказание услуги	Высшее и (или) послевузовское образование (магистратура) Регулируемая профессия! (требуется сертификат специалиста в области здравоохранения)
	2262-1-003 Фармацевт/ провизор – инспектор		организация и контроль, анализ и регулирование выполнения процессов, управление изменениями технологического процесса	основное производство/ оказание услуги	Высшее и (или) послевузовское образование (магистратура) Регулируемая профессия! (требуется сертификат специалиста в области здравоохранения)
	2262-1 Специалисты-профессионалы в области фармацевтической деятельности 2262-1-004 Фармацевт/ провизор по управлению качеством в фармации		организация и контроль, анализ и регулирование выполнения процессов, управление изменениями технологического процесса	основное производство/ оказание услуги	Высшее и (или) послевузовское образование (магистратура) Регулируемая профессия! (требуется сертификат специалиста в области здравоохранения)

	<p>2262-2 Специалисты- профессионалы в области обращения лекарственных средств и медицинских изделий 2262-2-004 Фармацевт/ провизор- менеджер, 2262-2-007 Фармацевт- организатор/провизор- организатор</p>			
--	--	--	--	--

Следует подчеркнуть, что описанные уровни квалификации специалистов по фармацевтическому управлению в приведенной выше таблице не являются и не могут быть исчерпывающими. Во-первых, управление фармацией — это сложная область, объединяющая множество профессий в качестве профессиональной деятельности фармацевтов, и, как таковая, является одной из частей формирующейся рамки профессиональных квалификаций.

В целом, анализ профессиональной деятельности фармацевтических специалистов по управлению показывает, что область деятельности состоит из шести общих направлений, которые могут содержать в себе 12 трудовых функций, разделенных на порядка 42 задач.

3.2 Обоснование структуры проекта профессионального стандарта специалиста по управления фармацевтической деятельностью

Объединив результаты анализа, проведенного в предыдущей главе (раздел 3.1), можно составить функциональную схему ролей менеджмента в фармацевтических компаниях и предприятиях. Фармацевтические компании нуждаются как минимум в трех уровнях управления:

- уровень высшего руководства, который отвечает за принятие стратегических решений, включая направление развития компании, бизнеса (стратегия) и восприятие сферы (культура) внутри организации;
- уровень управления структурой и процессами. Его цель - обеспечить реализацию стратегии и разработку организационной культуры;
- уровень прямого управления отдельными функциями, проектами и инициативами в соответствии со стратегией организации и в рамках определенной модели процессов и культуры.

Далее нами проведен анализ компетенций, знаний и умений необходимых для реализации поставленных задач, с учетом проведенного социологического исследования.

Нами разработана анкета социологического исследования для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью с целью исследования трудовых функций необходимых в их деятельности, квалификации, необходимых для выполнения их, а также необходимые компетенции [70].

Основные вопросы анкеты направлены на сбор информации по содержанию проводимого исследования. Были опрошены респонденты из числа фармацевтов, которые являются основным объектом нашего исследования, и их мнения лежат в основе нашего исследования. В ходе нашего исследования было опрошено сотрудники организационно-управленческого блока 20 розничных и 10 оптовых фармацевтических организаций.

Анкета состояла из 4 блоков вопросов, направленных на сбор информации по существу исследуемого предмета, а также из блока вопросов социально – демографического характера.

Первый блок вопросов состоял из опроса целью которого было определение основных трудовых функций в рамках обозначенного вида деятельности. Анкетированные определяли принадлежность сформулированных трудовых функций к виду профессиональной деятельности – управление фармацевтической деятельностью.

Второй блок вопросов рассматривал непосредственно к какому квалификационному уровню специалистов, согласно иерархической структуре организации, соответствуют указанные трудовые функции.

Третий блок был посвящен вопросам определения уровня значимости поставленных задач в рамках выполнения определенных трудовых функций. Специалисты определяли степень важности задач, что помогло более конкретно катировать задачи по квалификационным уровням специалистов.

Четвертый блок вопросов предназначался для сбора информации, отражающей необходимых знаний и умений, для выполнения поставленных задач.

Анкетирование прошли 56 респондентов. При обработке анкет 6 были аннулированы, так как были неправильно заполнены.

При сборе и обработке анкетных данных использовался статистический анализ. Статистическая обработка произведена с использованием программы IBM SPSS Statistics for Windows (v.23.0) и MS Excel.

Количественные показатели, имеющие нормальное распределение, описывались с помощью средних арифметических величин (M) и стандартных отклонений (SD)(M±SD), границ 95% доверительного интервала(95%ДИ). Таблица 11.

Таблица 11 – Описательная статистика исследуемой группы

Показатель	Категории	Возраст	Стаж
		M ± SD / Me	M ± SD / Me
Пол	М	41±3,0	19,3±3,6
	Ж	45±5,5	23,5±5,9

В результате статистической обработки анкет, первоначально нами был составлен "образ респондента", т. е. из всех респондентов 68% являются работниками розничного звена и 32% работников оптового звена. Рисунок 5

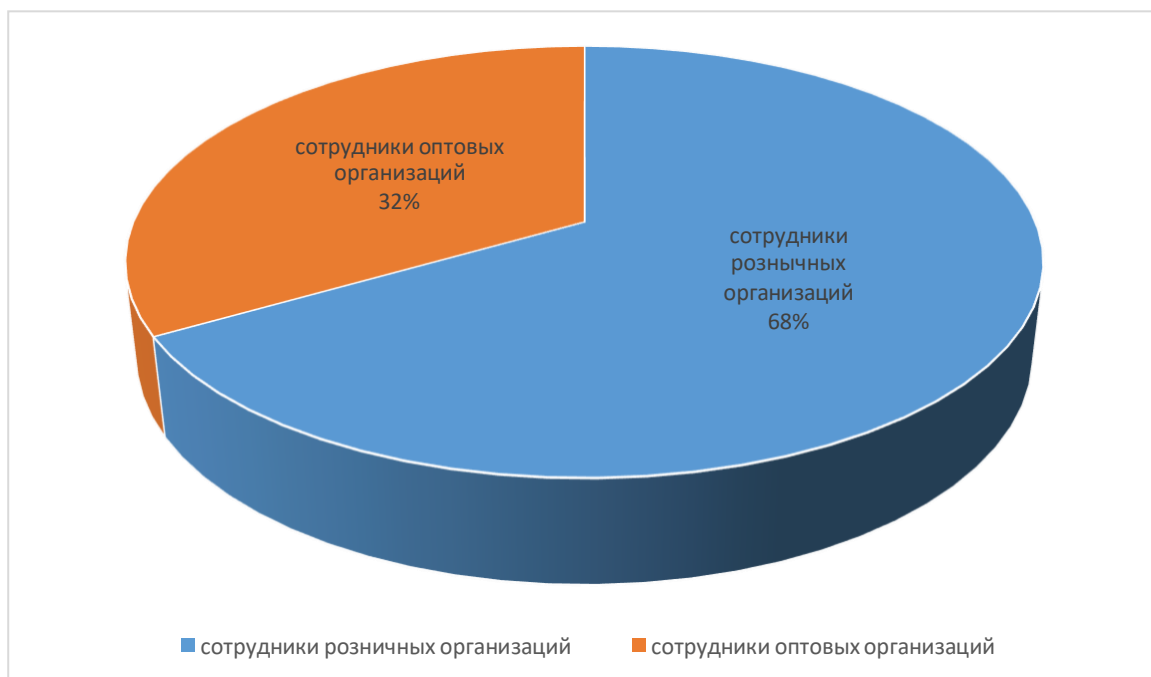


Рисунок 5 - Количество респондентов

Далее мы проанализировали половую принадлежность респондентов, из которых 18 % являлись мужчинами и 82% женщинами, в результате чего мы установили, что наш респондент - женщина-фармацевт 82%. Рисунок 6

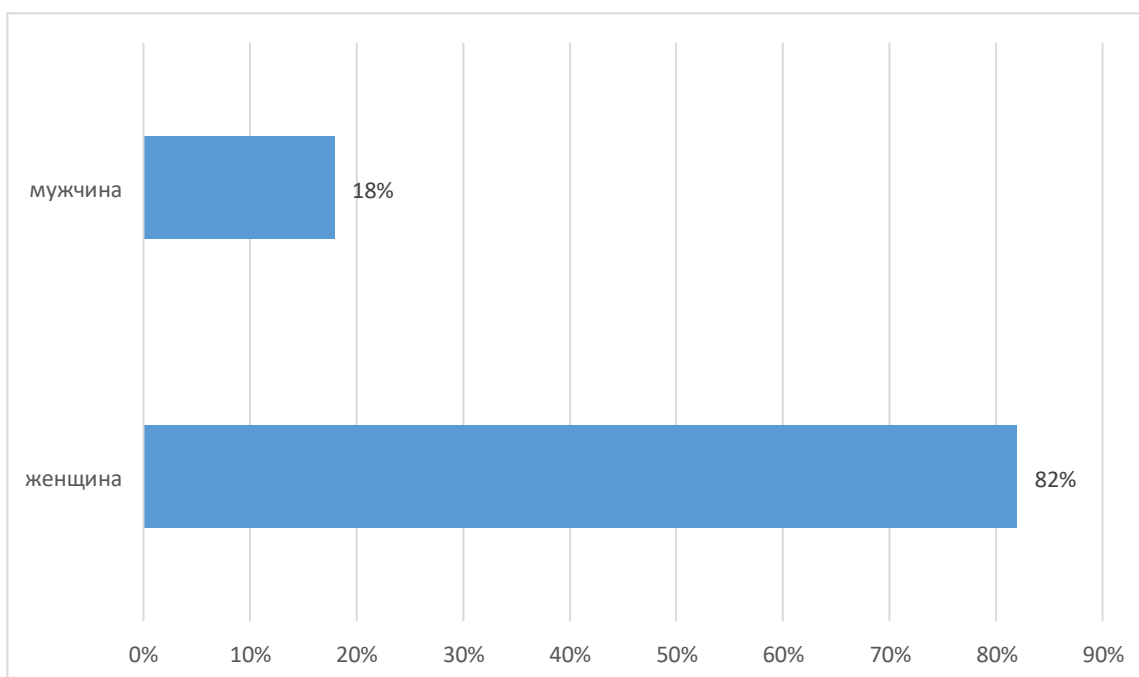


Рисунок 6 - Пол респондентов

Возрастные показатели опрошенных фармацевтических работников дали следующие результаты: 25-35 лет – 6%, 36-45 лет - 56%, 46-55 лет – 38% человек. Рисунок 7

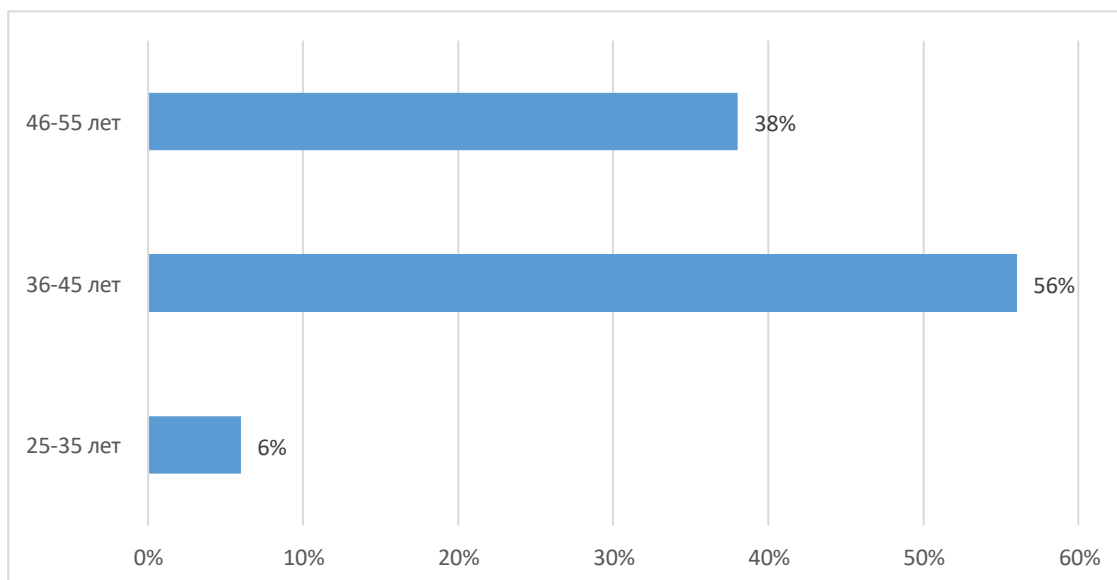


Рисунок 7 - Возраст респондентов

Из числа опрошенных фармацевтических работников по критерию образования, высшее фармацевтическое образование имеют 92%, среднее 10%, т. е. у 92% опрошенных респондентов высшее образование. Рисунок 8

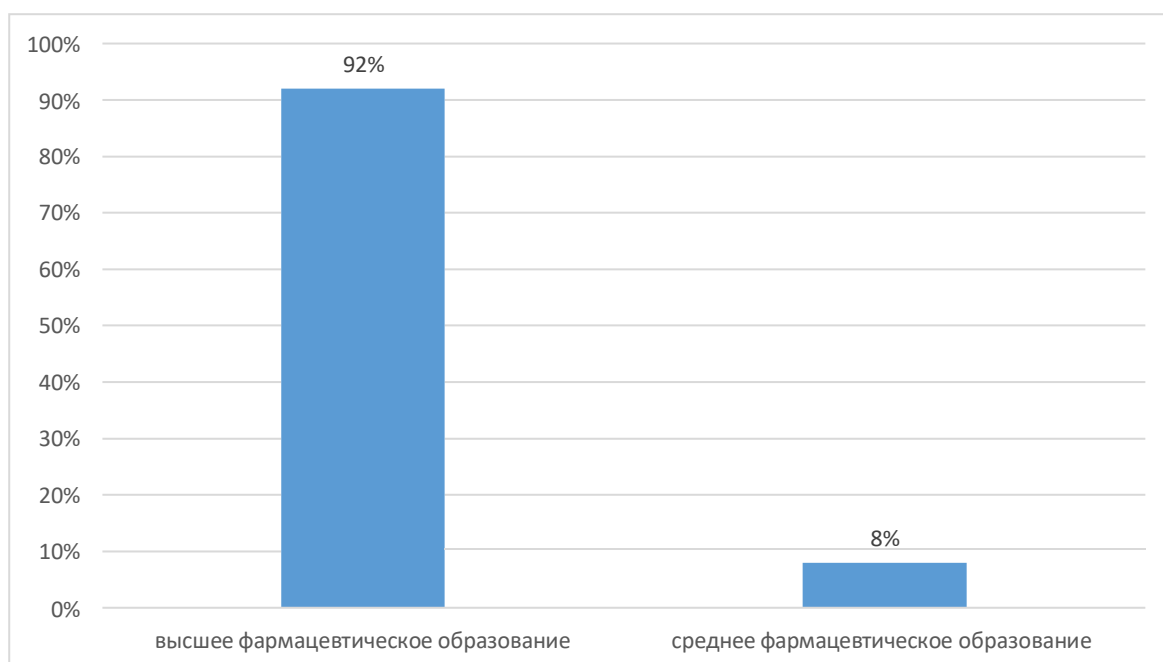


Рисунок 8 - Образование респондентов

В результате опроса установлено, что стаж работы до от 10 до 15 лет – 16%, от 16 до 20 лет – 26%, от 21 лет и выше – 58%. Статистическая обработка данных показала, что в фармацевтических организациях управленческой деятельностью в основном занимаются лица со стажем работы от 20 лет. Рисунок 9

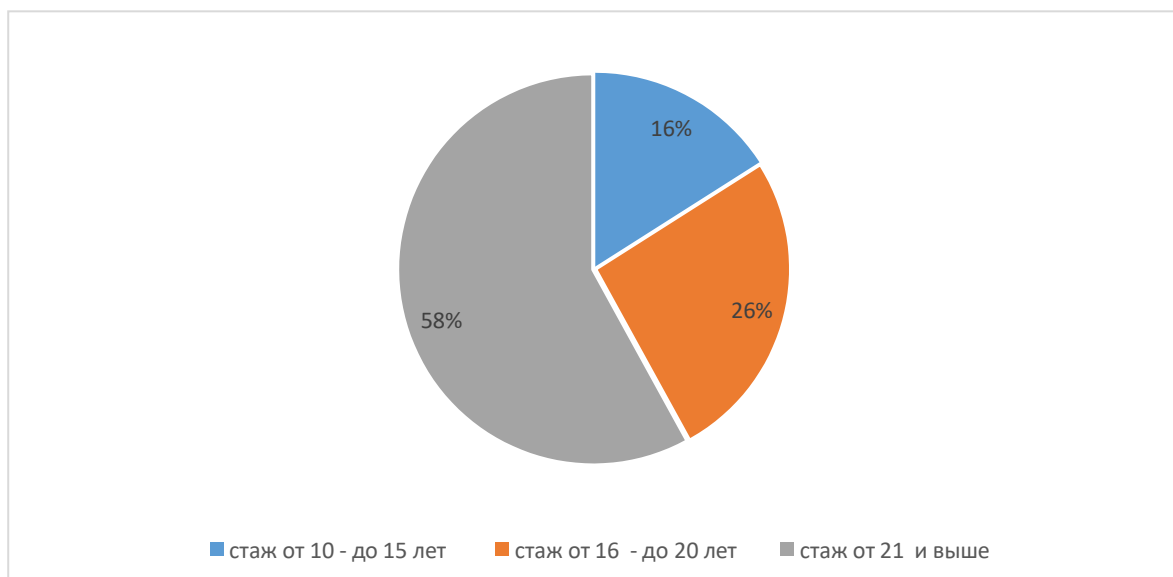


Рисунок 9 - Стаж работы респондентов

Исследование показало, что целевой группой опроса были женщины-фармацевты (82%) в возрасте от 36 до 45 лет (56%) и с профессиональным стажем более 20 лет.

Первый блок вопросов позволил определить принадлежность сформулированных трудовых функций к виду деятельности специалиста по управлению фармацевтической деятельностью. Все респонденты отмечали, что данные функции относятся именно к процессу управления фармацевтической организацией. Рисунок 10



Рисунок 10 - Обобщённые трудовые функции

В результате второго блока опроса были определены квалификационные уровни по мнению респондентов, необходимые для выполнения каждой

отдельно взятой трудовой деятельности. Данные опроса указывают на то, что все эти функции требуют от исполнителей высокого уровня квалификаций, 7 и 8 уровни по НРК. Рисунок 11

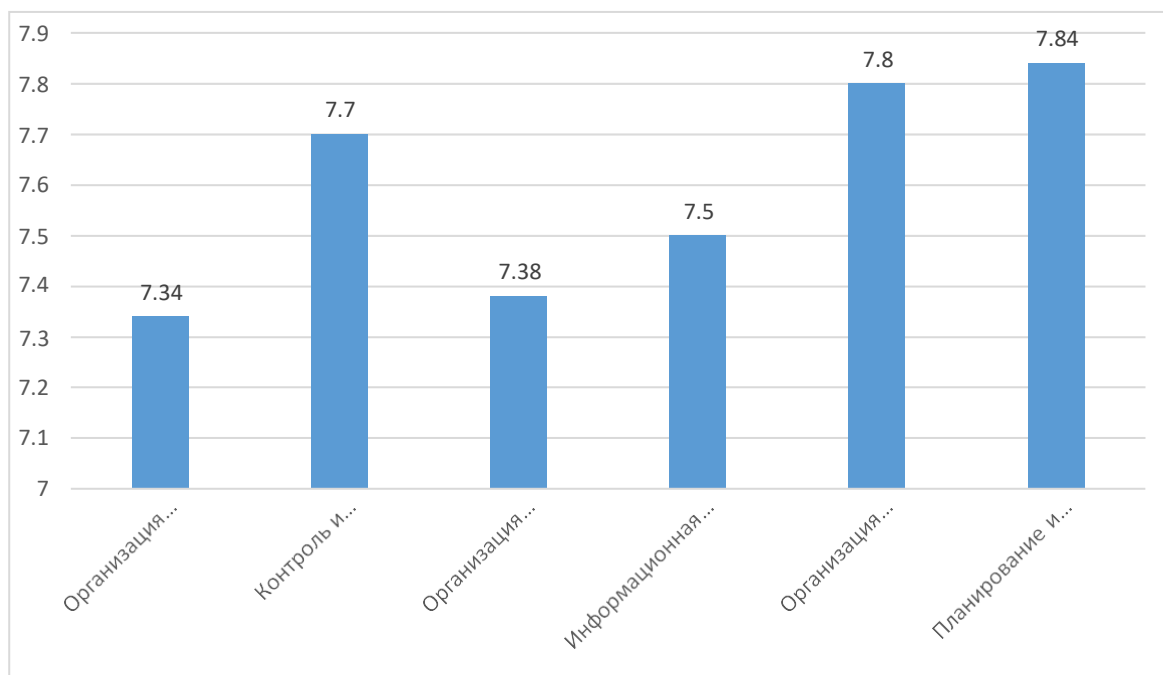


Рисунок 11 - Квалификационные уровни

Третий блок вопросов, дал возможность определить степень значимости поставленных задач для выполнения обозначенных трудовых функций. Респонденты оценивали задачи, сформулированные в результате более подробного рассмотрения общих трудовых функций. Эти данные дают возможность более конкретно картировать степень важности задач в соответствии с квалификационными уровнями. Задачи шести трудовых функций, с градациями по степени значимости по мнению респондентов, приведены ниже на рисунках 12 - 17. Рисунок 12, 13, 14, 15, 16, 17



Рисунок 12 - Степень важности задач

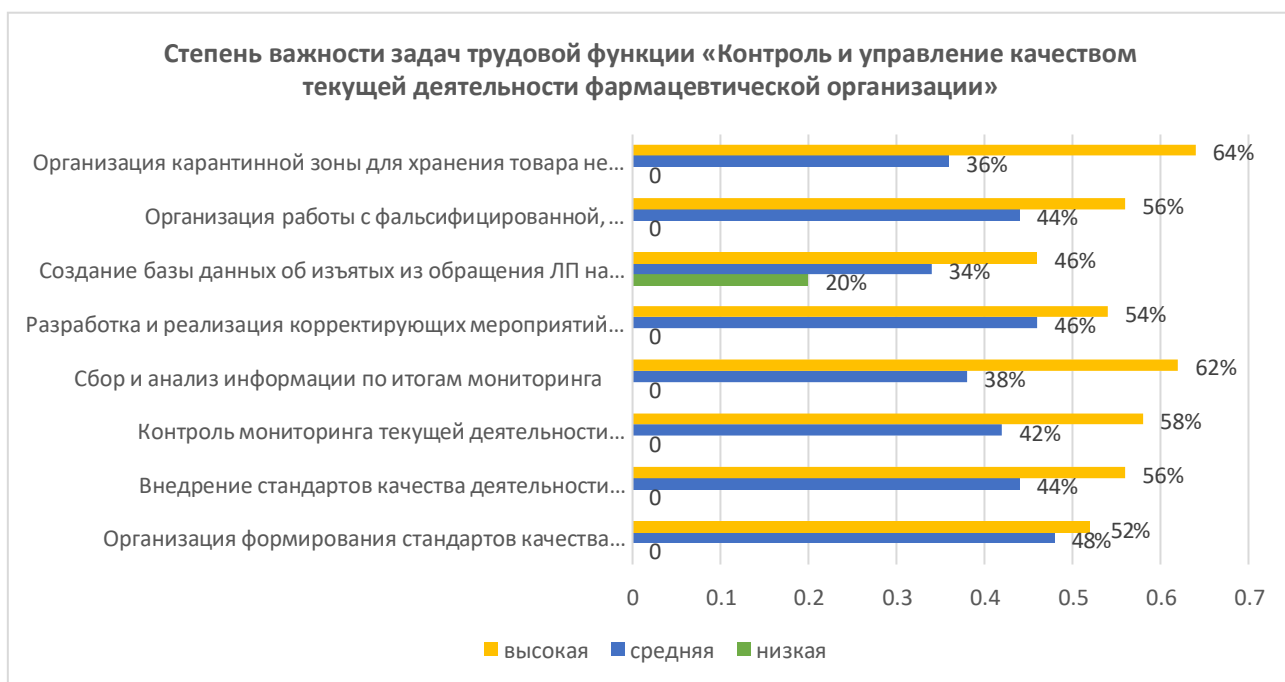


Рисунок 13 - Степень важности задач

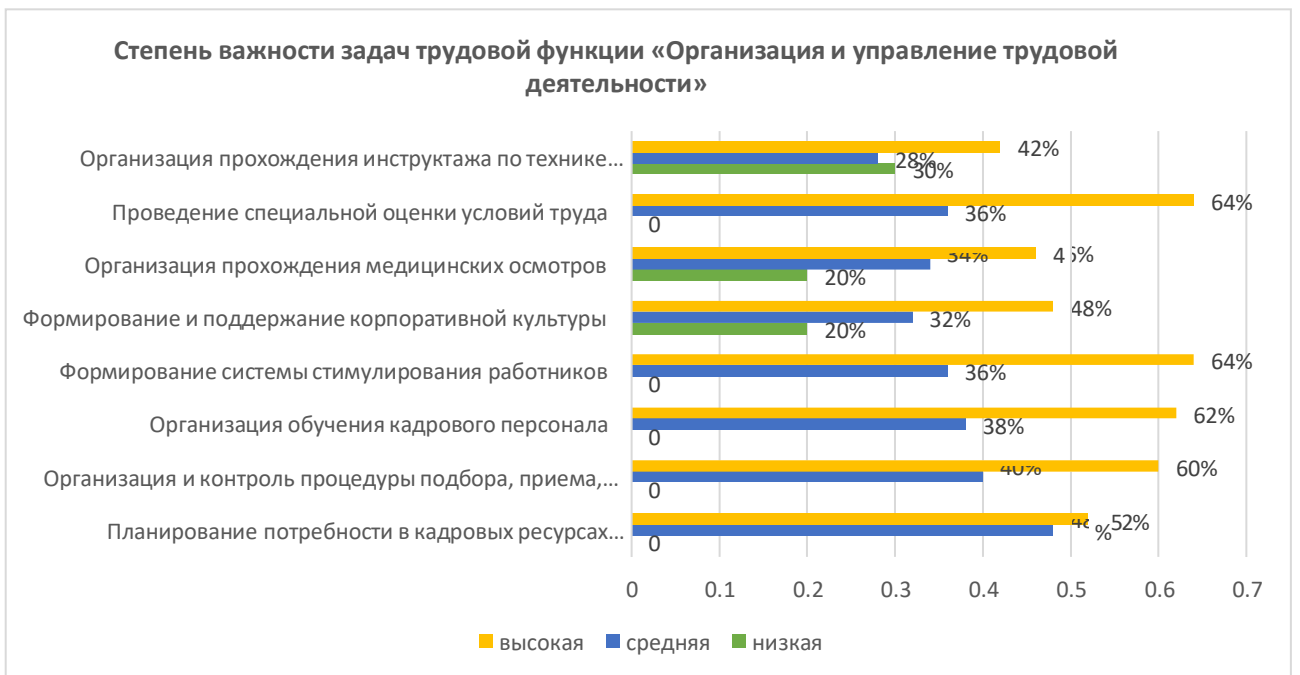


Рисунок 14 - Степень значимости задач



Рисунок 15 - Степень значимости задач



Рисунок 16 - Степень значимости задач

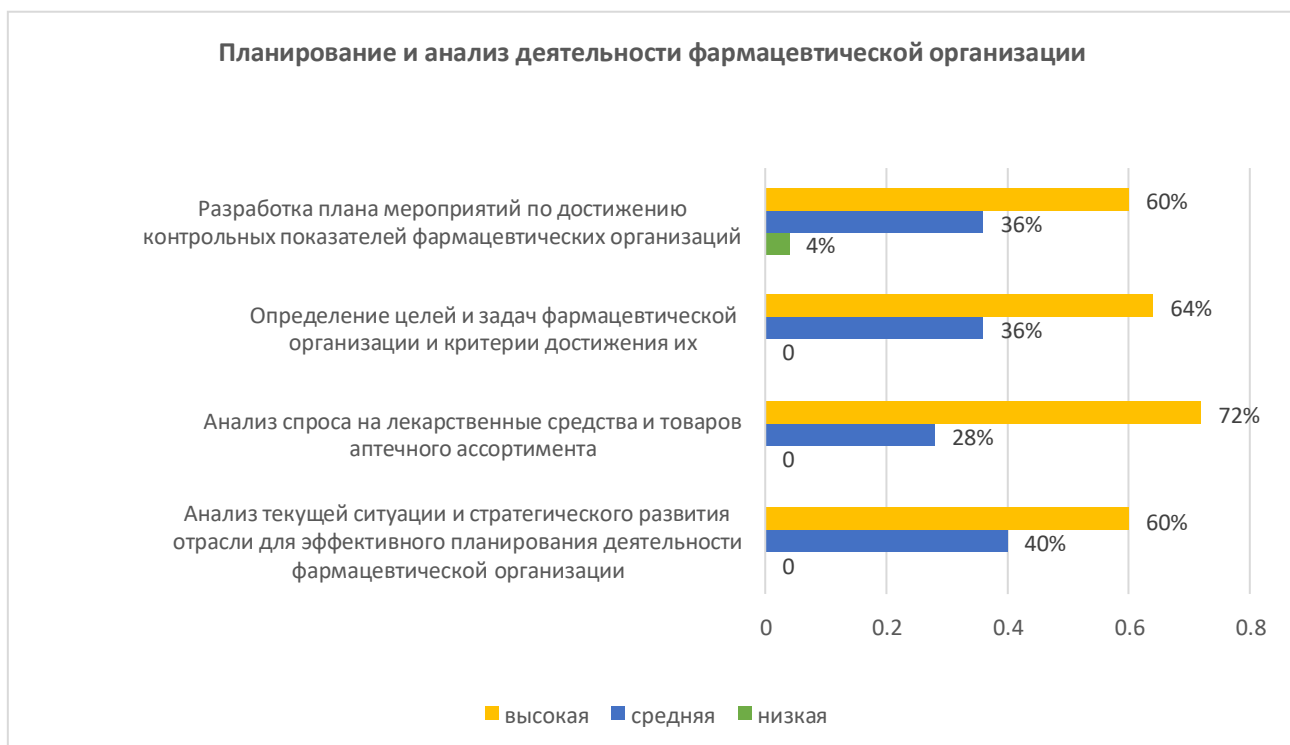


Рисунок 17 - Степень значимости задач

Исходя из определения вида профессиональной деятельности, т.е. совокупности общих трудовых функций, имеющих сходные характеристики, результаты и условия труда, необходимо отметить следующие моменты.

- перечисленные выше шесть профессиональных направлений деятельности относятся к управленческой деятельности фармацевтических компаний.

- квалификационный уровень каждой функции должен быть не ниже уровня 7 или 8 уровня НРК.

- оценив важность каждой функции, полученный список далее можно скорректировать и оптимизировать, чтобы выделить наиболее важные конкретные задачи в каждом виде деятельности. Это даст возможность разделить трудовые задачи по двум категориям: основные и дополнительные. Например трудовая задача

Согласно утвержденным методическим рекомендациям по разработке ПС в сфере здравоохранения, название разрабатываемого ПС может иметь два способа определения:

- по медицинским и фармацевтическим профессиям, утвержденным в отраслевой номенклатуре. Исходя из этого определения, название предлагаемого проекта профессионального стандарта, который мы разрабатываем, могло бы быть «Менеджмент в фармации», поскольку специальность работников по управлению фармацевтической деятельностью в отраслевой Номенклатуре специальностей определена как «Менеджмент фармации».

- в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности (далее - ОКЭД), на вид деятельности.

Как нами было отмечено ранее в предыдущих главах, Фармация как область Здравоохранения подразделяется на производство и изготовление ЛС и МИ, а также на розничную и оптовую реализацию ЛС и МИ. Объектами нашего исследования были определены процессы управления в субъектах розничной и оптовой реализации ЛС и МИ. Следовательно, разрабатываемый нами проект ПС предназначен для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью в розничной и оптовой реализации ЛС и МИ.

Так как производство и изготовление ЛС и МИ является обширной частью Фармации, которую изучают такие научные направления как «Промышленная фармация» и «Технология фармацевтического производства», а также основные производственные бизнес-процессы отличаются от бизнес-процессов сферы оптовой и розничной реализации ЛС и МИ, нами было предложено целесообразность разработки отдельных профессиональных стандартов на каждую подобласть Фармации, которые в совокупности составляли бы группу стандартов в фармацевтической сфере.

Согласно научной теории, управление — это целенаправленная деятельность человека, направленная на рационализацию трудовых и производственных процессов, а менеджмент — это способ моделирования и использования социально-экономических систем, который фокусируется на эффективности распределения ресурсов.

К специалистам по управлению фармацевтической деятельностью относятся такие профессии как: фармацевт/провизор-организатор, фармацевт-информатор, фармацевт-маркетолог, фармацевт-менеджер, фармацевт-товаровед, фармацевт-организатор. Следовательно, нами было предложено определение наименования профессионального стандарта как – «Специалиста по управлению фармацевтической деятельностью», так как термин «Управление» –

подразумевает общий процесс, тогда как «Менеджмент» – частный.

Структура профессиональных стандартов условно делится на четыре раздела:

1. Название, глоссарий и реквизиты;
2. Название ПС, Номер ПС, Названия секции, раздела, группы, класса и подкласса согласно ОКЭД, Краткое описание ПС, Перечень карточек профессий (квалификаций);
3. Код, Код группы, Профессия (квалификация), Квалификационный уровень по ОРК, Основная цель деятельности, Трудовые функции, Задачи, Умения, Знания, Требования к личностным компетенциям, Связь с другими профессиями, Связь с Единым тарифно-квалификационным справочником или Квалификационным справочником, Связь с системой образования и квалификации;
4. Технические данные ПС: наименование разработчика, рецензия на данный документ, год утверждения и дата приблизительного пересмотра.

Критерии для определения профессиональной квалификации специалистов по управлению фармацевтической деятельностью изложены следующим образом:

- квалификационный профиль (содержание профессиональной деятельности полученному базовому образованию);
- компетенции;
- личные психологические качества.

Эти критерии легли основой для составления списка профессиональных компетенций и картирования должностей по профилям. В качестве примера, предлагаем рассмотреть профессиональные компетенции заведующего аптекой:

- в соответствии с критериями квалификационного профиля профессиональными компетенциями являются - уровень образования, профессия и уровень квалификации;
- в соответствии с критериями необходимых знаний, профессиональные компетенции заведующих аптек включают знание лекарственных групп, фармакоэкономики, фармацевтического менеджмента, правового обеспечения фармацевтической деятельности и фармацевтического маркетинга. Знания по фармацевтической экспертизе включают знания государственных нормативных актов, норм организации фармацевтической деятельности по обеспечению населения и медицинских учреждений лекарственными средствами, нормативных документов по стандартизации лекарственных средств, рационального использования лекарств, основных принципов фармакоэкономики и фармакоэпидемиологии, фармакотерапии, фармацевтической информации, науки о фармацевтической продукции.

Экономические познания включают знание фармацевтического рынка, организацию поставок лекарств и другой продукции, анализ и прогнозирование основных финансовых показателей, основные принципы бизнес-планирования, бухгалтерского учета и отчетности и налогообложения.

В фармацевтическом менеджменте важно понимать организацию систем и

процессов управления, управление человеческими ресурсами, управление временем, контроль документов, системы управления качеством и применение информационных технологий в фармации.

В области правового обеспечения фармацевтической деятельности руководители аптек должны обладать необходимыми знаниями Гражданского кодекса, трудовых отношений, законодательства о защите прав потребителей, законодательных и иных нормативных актов в фармацевтическом секторе.

Область маркетинга включает такие элементы знаний, как маркетинг-микс (продукты, ценообразование, маркетинг и т.д.), маркетинг, логистика и технология обслуживания.

Компетенции, необходимые фармацевтическому менеджеру, определяются как коммуникативные и управленческие навыки.

Описанный выше подход может быть использован для определения профессиональных компетенций всех работников в управлении фармации.

3.3 Требования к необходимым знаниям и умениям специалиста по управлению фармацевтической деятельностью

Фармацевтические работники по управлению фармацевтической деятельностью должны обладать комплексными универсальными и профессиональными компетенциями, чтобы уметь решать задачи связанные с различными видами деятельности фармацевтических компаний.

Для этого необходимо четко определить знания и компетенции, связанные с работой по управлению фармацевтической деятельностью, и формировать ПС более совершенными и всеобъемлющим информативным содержанием.

Фармацевтические работники управленцы должны соответствовать следующим профессиональным и общим компетентным требованиям:

- способности проведения анализа и синтеза, а также абстрактное мышление.
- способность руководить коллективом и быть терпимым к социальным, этническим, религиозным и культурным различиям.
- способность организовывать деятельность по импорту и экспорту ЛС.
- организация процедур изъятия по фальсифицированным и недоброкачественным ЛС.
- организация процедур прохождения государственной регистрации ЛС.
- умение применять основные принципы менеджмента в деятельности.
- уметь организовывать фармацевтическую деятельность.
- уметь понимать экономическую и финансовую ситуацию в секторе фармацевтической дистрибуции.
- способность организовывать технические процессы производства и разработке фармацевтической продукции.
- способность организовывать технические процессы производства и разработке фармацевтической продукции.

- способность организовывать специализированные фармацевтические инспекции.

- способность организовывать контроль качества лекарственных препаратов.

Требования к знаниям и навыкам специалистов управленческого уровня описаны в квалификационных рамках отрасли. В таблице ниже приведены общие характеристики необходимых знаний и умений 7-8 уровней. Таблица 12

Таблица 12 - Характеристики знаний и умений 7-8 уровня

Уровень ОРК	Характер знаний	Характеристика умений (навыков)
8	<p>Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности. Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей. Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения. Методологические знания в области инновационно-профессиональной деятельности</p>	<p>- Исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений.</p> <p>- Самые продвинутые и специализированные навыки и умения, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или новшестве и позволяющие пересматривать и обновлять существующее знание или профессиональную практику.</p> <p>- Способность участвовать в устной или письменной форме в профессиональных дискуссиях, а также публиковать исходные результаты исследований в международных академических изданиях. Может способствовать на научном и профессиональном уровне техническому, общественному и культурному прогрессу общества.</p> <p>- Умения генерировать идеи, прогнозировать результаты инновационной деятельности осуществлять широкомасштабные изменения в профессиональной и социальной сфере, руководить сложными производственными и научными процессами.</p>
7	<p>Концептуальные профессиональные и/или научные знания (в том числе и инновационных) и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной</p>	<p>- Решение проблем, технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных).</p>

	<p>информации. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности</p>	<p>- Коррекция деятельности подразделения или организации. - Умения и навыки научно обосновывать постановку целей и выбор методов и средств их достижения.</p>
--	---	--

В четвертой части анкеты респондентов просили указать наиболее важные профессиональные компетенции, знания и навыки, необходимые руководителям фармацевтических компаний. На основе результатов углубленного исследования задач и трудовых функций, в совокупности с результатами анализа опроса респондентов был составлен список навыков и знаний для каждого типа работы, как показано в таблице ниже. Таблица 13

Таблица 13 - Умения и знания

1. Организация снабженческой деятельности
Умения
<ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ и оценку информации от поставщиков - способность формировать документацию для конкурса по закупу в соответствии нормативными документами. - мониторинг потребительского спроса, включая спрос на новые лекарства и другие медикаменты - управление и ведение документации фармацевтической компании, включая все формы отчетности, в соответствии с законодательством. - умение письменного и устного общения с коллегами, клиентами и поставщиками. - умение прогнозирования и оценки рисков при организации деятельности по снабжению. - организовывать и проводить по мере необходимости товарно-материальную инвентаризацию согласно утвержденным НД. - умение проводить анализ экономической ситуации на рынке - умение регулировать процесс оптимального продвижения ЛС и МИ
Знания
<ul style="list-style-type: none"> - требования лицензирования фармацевтической деятельности и последствия несоблюдения лицензионных требований. - НПА Республики Казахстан, регулирующие фармацевтическую деятельность, включая соглашения о единых принципах и правилах распространения ЛС и МИ в рамках Евразийского экономического союза (далее – Соглашение в рамках ЕАЭС); - правила приема, учета и инвентаризации товаров, установленные в организации, включая подготовку отчетных документов. - Процедуры закупки, хранения и транспортировки лекарственных средств. - Регулирование ценообразования на лекарства. - Ассортимент лекарственных средств и других фармацевтических препаратов в соответствии с фармакологическими группами, свойствами и активными веществами (международными непатентованными названиями), - Информационные системы и компьютерное оборудование, используемые в аптеках. - Мерчандайзинг в аптеке.

- Методы поиска и оценки информации о лекарственных препаратах. Сюда входят ресурсы с информацией об фальсифицированных и забракованных лекарственных средств.
- Маркетинг в фармации.
- Логистика в фармации.
- Требования к отчетности, структура и содержание отчетных документов.
- Структура и требования к тендерной документации.
- Положения Гражданского и Налогового кодекса Республики Казахстан.

2. Контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации

Умения

- анализ информации и на основе этого анализа формирование стандартов качества деятельности
- планирование и координирование ключевых бизнес-процессов в фармацевтических компаниях.
- Проводит комплексный анализ деятельности фармацевтической компании.
- умение валидировать складские помещения
- Обеспечивать обратную связь с персоналом аптеки, поставщиками и клиентами.
- Общаться устно и письменно с коллегами, клиентами и поставщиками.
- Упорядочить документооборот.
- Организовывать процедуры рассмотрения претензий с клиентами.
- Организовывать процедуры рассмотрения претензий с подрядчиками.
- Соблюдение стандартов Надлежащих фармацевтических практик
- умение организации контроля и мониторинга производственной и финансовой деятельности. Проведение инвентаризации.
- проведение аудита на соответствие стандартам GXP и ISO 13485
- соблюдение стандарта Надлежащей практики фармаконадзора.
- мониторинг побочных действий ЛС и МИ

Знания

- Международные стандарты касающиеся системы управления качеством.
- Показатели состояния государственного обеспечения населения лекарствами.
- Институциональные стандарты в области фармацевтического менеджмента и систем менеджмента качества, управления качеством процессов, продукции и услуг фармацевтических компаний.
- Процедуры работы с контрафактной, некачественной и фальсифицированной продукцией.
- Ведение документации, виды и формы документации.
- Процедуры регистрации результатов выполненной работы.
- Методы и приемы разрешения жалоб клиентов.
- Требования по охране труда и пожарной безопасности.
- принципы стандартов GXP
- аудит организации рамках GXP и ISO 13485

3. Организация трудовой деятельности

Умения

- Анализ и оценка работы рабочего персонала на конкретных участках работы.
- Оценка потребности в кадрах.
- разработка штатной структуры фармацевтических компаний.
- Разработка должностных рабочих инструкций персонала
- навыки делового общения с коллегами
- Обеспечение надлежащей организации рабочего места с учетом выполняемых задач и в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности.

- Разработка политики охраны здоровья и безопасности на рабочем месте.
- Организация работы делопроизводства и документооборота фармацевтических предприятий, включая различные отчеты, в соответствии с действующим законодательством.
- Контролировать соблюдение работниками норм трудового законодательства Республики Казахстан, требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм и внутренних рабочих программ.
- Определение необходимости в обучении персонала, в том числе по вопросам наркотиков и психотропных препаратов.
- Обучение персонала по разработанному плану.
- Определение форм и методов обучения.
- Организация обучения на рабочем месте.
- Постановка целей профессионального и личного развития для сотрудников и планирование повышения их квалификации и профессионального развития.
- создавать положительную рабочую атмосферу.
- обучение персонала соблюдению принципов фармацевтической этики.
- организация тренингов и инструктажа сотрудников фармацевтической компании.

Знания

- Институциональные стандарты в области управления человеческими ресурсами в фармацевтических компаниях.
- Правовые нормы трудовых отношений в сфере решения оперативных вопросов кадровой политики в Республике Казахстан.
- законодательная база сферы лекарственного обращения.
- Методы стимуляции работников.
- Основные принципы управления конфликтами.
- Управление человеческими ресурсами.
- Различия в восприятии информации людьми разных религий, наций и вероисповеданий.
- санитарно-эпидемиологические требования к объектам и условиям труда.
- Требования к отчетности по кадровому делу, содержание и структура документации по отчетам.
- Требования по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, меры противопожарной защиты и меры в чрезвычайных ситуациях.
- основы психологии и деонтологии.
- Основы социологии труда персонала.

4. Информационная и консультационная фармацевтическая помощь

Умения

- Анализ и прогноз информационной и консультационной помощи.
- Разработка набора инструментов для проведения опросов целевых групп.
- Организация мероприятий по информированию для фармацевтических и медицинских работников, потребителей и поставщиков.
- Умение проведения работы по наблюдению, анализу и оценке информации о безопасности ЛС и МИ
- навыки делового устного и письменного общения с коллегами, потребителями и поставщиками.
- Вести учет информации потребности населения по лекарственным средствам и фармацевтическим товарам.
- Организация и ведение документации, включая все формы отчетности, в соответствии с законодательством.
- Методы оценки безопасности и эффективности ЛС и МИ
- умение применять информационные технологии в профессиональной деятельности

Знания

- Нормативно-правовая база, регулирующая сферу обращения лекарственных средств, включая положения Соглашение в рамках ЕАЭС; институциональные стандарты в области управления фармацевтической деятельностью.
- Текущая актуальная номенклатура лекарственных средств и других фармацевтических препаратов на основе фармакологических групп, характеристик и активных субстанций (международных непатентованных названий).
- Методы обнаружения поддельных и фальсифицированных лекарственных препаратов и других фармацевтических средств.
- Методы поиска и оценки информации о лекарственных препаратах. Включая источники информации об отбракованных лекарствах и фармацевтической продукции.
- Минимальное список лекарственных препаратов, необходимыми для оказания экстренной медицинской помощи, определенное компетентными органами.
- Принципы фармакотерапии принимая во внимание фармакокинетики и фармакодинамики.
 - список основных (жизненно важных) лекарственных средств
 - Список аптечных товаров, которые могут продаваться в аптеках.
 - Методы и способы информирования потребителей.
 - Знания принципов фармаконадзора
 - Формы и способы проведения мероприятий по информированию медицинских работников и профессиональной общественности.
 - Особенности характеристики разнообразных целевых групп
 - Ключевые элементы корпоративной коммуникации и культуры, профессиональной психологии и этики.
 - Оценка характеристики потребителей: возраст и другие личностные характеристики.
 - Различия в восприятии информации людьми разных национальностей и религий.

5. Организация финансово – экономической деятельности

Умения

- осуществлять финансово-экономический анализ фармацевтических компаний.
- оценивание состояния и прогнозирование дальнейшего развития ситуации, разработка возможных действий в решении разных ситуаций, прогнозирование и оценка рисков
 - Оценивать применяемые методы и способы прогнозирования в финансовом планировании.
 - анализ и прогноз дохода и затрат организаций.
 - Оценка целесообразности бюджета.
 - Контроль бюджета и умение корректировки бюджета.
 - Меры по совершенствованию качества планирования бюджета. Оценка эффективности бюджета.
 - Процессы планирования и учета финансовых процессов
 - отчет и операции бухгалтерского учета.

Знания

- Основная государственная политика в области обеспечения ЛС.
- Институциональные НПА в области регулирования финансово-хозяйственной деятельности фармацевтических компаний; положения регуляторного законодательства, в том числе соблюдение Соглашение в рамках ЕАЭС; институциональные правила в области управления фармацевтической деятельностью.
 - Управление финансами и стратегическое планирование.
 - знания различных учетов в фармацевтических компаниях: финансовый, статистический.
 - Способы анализа финансово-экономического конъюнктуры рынка.
 - способы учетной политики.
 - доходы и расходы фармацевтических компаний.

<ul style="list-style-type: none"> - Разработка сводного бюджета - эффективные механизмы мотивации сотрудников. - Требования к системе надзора за исполнением и мониторингом бюджета внутри компании. - контроль исполнения бюджета в организациях. - ведения разных видов отчетности: бухгалтерский, статистический. - IT-технологии фармацевтических компаниях.
6. Планирование деятельности фармацевтической деятельности
Умения
<ul style="list-style-type: none"> - Проведение маркетинговых исследований как часть процесса принятия управленческих решений - Мониторинг знаний о новых наименованиях лекарств и других фармацевтических продуктах среди целевого населения. - Оценка новых подходов по руководству и в экономической деятельности, а также оценка инновационных форм оказания услуг населению и медицинским учреждениям. По результатам оценки делать выводы по целесообразности внедрения данных подходов. - Оценка эффективности принимаемых мер по предоставлению фармацевтической помощи и повышению ее качества. - Всесторонний анализ деятельности фармацевтических компаний. - Расчет рисков и прогнозирование при планировании деятельности компании. - Оценка и прогнозирование ситуации, разработка альтернативных решений и оценка возможных рисков при их реализации. - Анализировать методы продвижения и распространения информации о лекарственных средствах, и делать выводы об их обоснованности.
Знания
<ul style="list-style-type: none"> - Методы руководства фармацевтической компанией. - Стандарты и показатели обеспеченности лекарственными средствами населения. - принципы управления фармацевтической деятельностью - принципы маркетинга в фармации - специфика условий хранения лекарственных препаратов, включая группу препаратов подлежащих количественному учету - Информационные системы и компьютерное оборудование, используемые на фармацевтических компаниях. - Законодательство Республики Казахстан касательно оплаты труда - Законодательство Республики Казахстан в сфере обращения лекарственных средств, включая Соглашения о единых принципах и правилах распространения лекарственных средств в рамках Евразийского экономического союза; институциональные положения, регулирующие фармацевтическую деятельность. - Санитарно-эпидемиологические требования к помещениям и условиям труда. - Необходимые требования к отчетности фармацевтических компаний, содержание и структура отчетных документов. - Требования по охране труда и технике безопасности, меры противопожарной защиты, меры на случай чрезвычайных ситуаций.

Описанные умения и знания в таблице основаны на предположении, что эксперты каждого последующего квалификационного уровня соответствуют минимальным требованиям к знаниям и навыкам экспертов предыдущего квалификационного уровня.

Респонденты отмечали, что наряду с познаниями в управленческой сфере

критическую важность имеет наличие познаний в профессиональной сфере. В то же время была подчеркнута значимость наличия у фармацевтических работников по управлению фармацевтической деятельностью квалификации и по менеджменту.

На основании выводов, сделанных в предыдущем разделе, предлагаются следующие рекомендации, которые необходимо учесть при разработке основных положений предлагаемого ПС по управлению фармацевтической деятельностью:

- при разработке ПС следует учитывать, что они будут использоваться в дальнейшем для повышения квалификации работников и удовлетворения потребностей работодателей в высококвалифицированном персонале.

- поскольку профессии по управлению в фармации являются многопрофильными, могут предъявляться дополнительные специфические требования к квалификации персонала.

- при разработке ПС следует учитывать, что их положения должны применяться для всесторонности и качества программ обучения по направлению Фармация.

- при разработке ПС следует предусматривать возможность дальнейшего использования ПС при создании независимой системы оценки и присвоения квалификации сотрудникам.

Основными целями профессиональной деятельности фармацевтических работников в области управления фармацевтической деятельностью является организация и управление фармацевтической деятельностью для удовлетворения потребительского спроса на безопасные, эффективные и высококачественные ЛС, МИ и другую продукцию аптечного ассортимента.

На основании полученных результатов в разделах 3.1-3.2-3.3 были составлены проект ПС «Специалист по управлению фармацевтической деятельностью», приведенный в Приложении Б.

Выводы по главе 3

1. Основные приоритетными задачи профессионалов в области управления фармацевтической деятельностью заключаются в обеспечении разработки, планирования и реализации стратегии развития фармацевтической организации, компании или группы. Исходя из вышеперечисленных задач высшего уровня, можно составить функциональную схему профессиональной деятельности специалистов. В этом случае существует как минимум 2 уровня квалификации, которые различаются в зависимости от степени ответственности и степени профессионального развития. Анализ вида профессиональной деятельности специалистов по управлению фармацевтической деятельностью показывает, что вид деятельности содержит 6 профессиональных направлений, которые охватывают 12 производственных трудовых функций и могут быть разбиты на 42 задач.

2. В соответствии с обозначением вида деятельности как свод ряда профессиональных направлений со схожими характеристиками, конечными целями и условиями труда, необходимо отметить следующее:

- вышеизложенные 6 профессиональных направлений относятся к управленческой деятельности фармацевтических компаний;

- каждая из перечисленных 12 трудовых функций относятся к уровням не ниже 7 и 8 по Национальной квалификационной рамке.

- оценив важность каждой задачи в рамках рабочей трудовой функции, можно упорядочить составленный список и выделить наиболее важные конкретные задачи в рамках каждой функции, что поможет нам разделить их на основные и дополнительные.

3. Знания и навыки, необходимые специалисту по управлению фармацевтической деятельностью в значительной степени зависят от направления, в котором он работает, и во многих случаях одним из важнейших требований является наличие профессиональной подготовки по профилю образования и существенного опыта работы в данном направлении.

Учитывая высокий уровень детализации профессиональной деятельности, необходимый для формирования ПС, можно утверждать, что для описания и разграничения трудовой деятельности всех работников в фармацевтической отрасли, необходим комплекс профессиональных стандартов по нескольким видам фармацевтической деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для разработки структурного содержания проекта профессионального стандарта в данном исследовании был использован подход функционального анализа. Он основан на проведении последовательной декомпозиции общих трудовых функций на более частные (малые трудовые действия).

В целях разработки структурного содержания проекта профессионального стандарта был выработан соответствующий инструментарий для проведения диагностического опроса, чтобы обеспечить полное представление мнений респондентов по каждому исследуемому вопросу.

Методический инструментарий был создан на первой итерации процесса разработки на основе анализа литературы и нормативных материалов. Затем были проведены экспертные опросы, по результатам которых были подготовлены карточки профессий профессионального стандарта. В результате была разработана функциональная карта, отражающая виды профессиональной деятельности, выполняемые специалистами по управлению фармацевтической деятельностью. В нем дифференцированы и резюмированы минимальные знания и навыки, необходимые для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью в зависимости от уровня квалификации.

Следует отметить, что предлагаемый проект профессионального стандарта охватывают лишь часть многопрофильной профессиональной сферы деятельности фармацевтических работников, которая сосредоточена на тактическом управлении фармацевтическими организациями.

Учитывая высокий уровень детализации, необходимый для разработки ПС, следует сделать вывод о необходимости создания комплекса стандартов, которые в совокупности могли бы описывать профессиональную деятельность всех фармацевтических специалистов. Создание соответствующей квалификационной рамки в этой области повысит четкость и управляемость процессов развития путем повышения уровня компетентности профессиональных представителей рынка.

Проект ПС специалиста по управлению фармацевтической деятельностью описывает профессиональные компетенции и поведенческие характеристики руководителей и специалистов по управлению в организациях, осуществляющих фармацевтическую деятельность в соответствии с Кодексом «О здоровье народа и системе здравоохранения»:

- оптовая реализация ЛС и МИ: закуп (приобретение), хранение, импорт (ввоз), экспорт (вывоз), продажа (кроме продажи населению), транспортировка (логистика) и уничтожение лекарственных средств и медицинских изделий.

- розничная торговля ЛС и МИ: закуп (приобретение, кроме импорта), хранение, продажа (кроме экспорта), транспортировка (логистика) и уничтожение.

На основе этого определения были определены виды профессиональной деятельности специалистов по управлению фармацевтической деятельностью .

Таким образом, основной целью профессиональной деятельности фармацевтов в сфере управления является обеспечение населения и организаций здравоохранения безопасными, эффективными и высококачественными лекарственными средствами.

Уровень квалификации специалистов по управлению фармацевтической деятельностью соответствует уровням 7-8 проекта проектом «Отраслевой рамкой квалификации в области Здравоохранения».

В процессе работы по описанию трудовых функций учтены нормативно-правовые документы, касающиеся сферы обращения лекарственных средств, а также касательно норм ведения фармацевтической деятельности.

В соответствии с целью вида профессиональной деятельности фармацевтов по управлению фармацевтической деятельностью, а также содержанием выполняемых действий определены 6 важных профессиональных направлений, связанных с организацией и руководством деятельности по реализации и отпуску лекарственных средств и медицинских изделий:

- управление и организация снабженческой деятельности;
- контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации;
- организация труда;
- информационная и консультационная помощь;
- организация финансово – экономической деятельности;
- планирование деятельности фармацевтической организации.

ВЫВОДЫ

Целью диссертационной работы была разработка и обоснование проекта ПС для специалистов по управлению фармацевтической деятельностью.

В ходе исследования, для достижения поставленных задач были определены основные сферы деятельности специалистов, функциональные роли, их обязанности и их иерархическое распределение в организациях, компаниях и предприятиях, а также их основные профессиональные компетенции.

Выявлено, что несмотря на возрастающую значимость процессов управления для конкурентоспособности фармацевтических компаний и предприятий, степень профессионализации управленческой деятельности остается низкой, отсутствуют единые требования к уровням компетенции и квалификации соответствующих специалистов по управлению фармацевтической деятельностью.

Изучение опыта, накопленного за рубежом и внутри страны в разработке соответствующих профессиональных стандартов, показало, что существующих стандартов и руководств недостаточно для детального и адекватного описания задач, компетенций и уровней квалификации специалистов в области фармацевтического менеджмента.

Стоит отметить, что все страны в той или иной степени работают над развитием и совершенствованием своих систем профессиональных стандартов в фармацевтическом секторе, чтобы определить и спрогнозировать возможные необходимые в будущем времени знания, компетенции, навыки и профессиональные качества для стратегического развития фармацевтической сферы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI
2. Методология разработки профессиональных стандартов для специалистов отрасли здравоохранения: Методические рекомендации. – Нур-Султан: Республиканский центр развития здравоохранения, 2020. – 104с.
3. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-305/2020 Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения (с изменениями от 16.03.2021 г.)
4. Отраслевая рамка квалификаций «Здравоохранение» проект, 2020
5. Слюсар О.И., Абузарова М.Р., Алексеев К.В., Погабало А.В., Федина Е.А. Этические и деонтологические аспекты фармацевтической деятельности Этические и деонтологические аспекты фармацевтической деятельности, 2017 г.
6. Профессиональный стандарт «Фармацевтическая деятельность» Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен», 2018 г.
7. У. М. Датхаев, А. Р. Шопабаева, Г. Ж. Умурзахова, Т. С. Прокопенко Исследование номенклатуры фармацевтических специальностей Казахстана, Scientific Journal «ScienceRise» №11/4(16) 2015г.
8. Устинова Л.В., Логунова Л.Н., Малышева О.С. Эволюция организационных структур управления аптечными организациями // «Новая аптека». – 2010. – № 1. – С. 30-35.
9. Муслимова Н.Н., Грибова Я.В., Хусаинова Г.И. Профессионализм, конкурентоспособность и стремление к профессиональному росту провизора-организатора как базис фармацевтического менеджмента и маркетинга//монография. Петрозаводск, 2019
10. А. А. Кисилева, Информационно – аналитическая компетентность как основа профессиональной деятельности специалиста фармацевтической отрасли, 2018.
11. Михайлов, Ю. М. Самые востребованные должностные инструкции [Текст] / Ю. М. Михайлов. – Альфа – Пресс, 2010. – 936 с.
12. Тогузова А.А., Тогузов М.Т., Цаххаева З.С., Принципы фармацевтического менеджмента в современных рыночных условиях, Образование и право № 3 • 2019
13. FIP Global Competency Framework <https://www.fip.org/file/4805>
14. Лаврентьева Л.И., Соколова О.В., Алексеева К.С., Бобылева Е.А. Оценка важности формирования различных компетенций выпускников фармацевтического факультета в современных условиях, «Современная организация лекарственного обеспечения» г. Сургут, №2, 2019 г.

15. Блинов А.А., Соколова О.В., Алексеева К.С. Анализ трудовых действий руководителей аптечных организаций, Современная организация лекарственного обеспечения, том 8, №1, 2021г., с. 34-36.
16. Тарабукина С.М., Дрёмова Н.Б. Перспективы развития дополнительных профессиональных компетенций фармацевтического персонала, Современная организация лекарственного обеспечения, 2021 г., т. 8, «1, с. 103-105
17. Солонина А.В., Крупнова И.В., Порсева Н.Ю., Методология разработки каталога профессиональных компетенций специалистов фармацевтического профиля, Вестник росздравнадзора № 6-2012.
18. Шахина С.Г., Шумиловских Е.В., Солонина А.В. Формирование профессиональных компетенций среднего фармацевтического персонала Пермская государственная фармацевтическая академия, г. Пермь, Вестник научных конференций 2015 · N 2-5(2)
19. И.В. Косова, В.В. Дорофеева, А.А. Теодорович Преемственность на этапах фармацевтического образования, 2013 Вестник Российского университета дружбы народов, Медицина, 2013 г. №6
20. Голикова Н.С., Тарасов В.В., Краснюк И.И., Савосина Е.Ф. Тенденции развития высшего фармацевтического образования // Высшее образование в России. 2016. № 2 (198). С. 28–37.
21. Шахина С.Г., Солонина А.В. Сравнительный анализ уровней профессиональной подготовки и выполняемых должностных функциональных обязанностей (трудовых функций) специалистов, имеющих среднее фармацевтическое образование, 2014 Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3
22. А.Р. Бадакшанов, С.Н. Ивакина, Г.Ф. Лозовая Анализ востребованности работодателями профессиональных компетенций у выпускников фармацевтического факультета Государственного Башкирского медицинского университета, Система менеджмента качества: опыт и перспективы. – 2017. – Вып. 6
23. Артемьев И.А., Усатова С.Г. Развитие профессиональных компетенций студентов фармацевтической отрасли, Медицинское образование и вузовская наука № 2(12), 2018
24. Иванова К.А., Ильинова Ю.Г. Определение должностных обязанностей фармацевтических кадров в контексте системы профессиональных квалификаций, Научный альманах · 2020 · N 7-1(69) |·
25. УМУРЗАХОВА Г. Ж. Теоретические и методологические подходы к оптимизации кадрового менеджмента в фармации РК, Алматы, 2017
26. Молжигит Д. Т., Арыстанов Ж. М., Ахелова Ш. Л. Основные трудовые функции специалиста по управлению фармацевтической деятельностью, Фармация Казахстан, №1, февраль 2022.
27. Международная фармацевтическая федерация (FIP). Развитие фармацевтических наук и образования в контексте совершенствования

- профессиональной подготовки кадров. Гаага, Международная фармацевтическая федерация; 2017 г.
28. Лоскутова Е.Е., Косова И.В., Логуткина Т.П., Дорофеева В.В. // Формирование компетентностной модели провизора в процессе преподавания дисциплины «Управление и экономика Фармации» Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Медицина. 2013. №3. С. 89-93.
29. Тарасов В.В., Замятин А.А., Король Л.А., Неволлина Е.В., Кузнецов В.А. Формирование подходов подготовки специалистов нового поколения для фармацевтической индустрии, следующей принципам персонализированной и трансляционной медицины // Медицинское образование и вузовская наука. 2017. №2(10). С. 16-21.
30. Краснюк И.И., Король Л.А., Беляцкая А.В., Кузина В.Н., Краснюк И.И.(мл.). Гармонизация компетенций – важный аспект совершенствования ФГОС по специальности «Фармация» // Медицинское образование и вузовская наука. 2015. №1 (7). С. 25-30.
31. Погребняк А.В., Верниковский В.В., Погребняк Л.В., Дайронас Ж.В. Изменения профессиональных компетенций в образовательных стандартах специальностей 33.05.01 Фармация // Электронный научно-образовательный вестник «Здоровье и образование в XXI веке». 2018. Т. 20 (1). №1. С. 4-12.
32. Бреднева Н.Д., Путинцева А.С., Фирсенко Н.П. Результаты социологического исследования применения новых образовательных технологий в подготовке фармацевтических специалистов // Медицинская наука и образование Урала. 2018. Т. 19. №2 (94). С. 103-107.
33. Бреднева Н.Д., Таболкина В.А., Фирсенко Н.П., Путинцева А.С., Угрюмова Т.А., Наговицина Н.В., Чикаренко Е.И., Гончарова К.К. Формирование и совершенствование системы последипломного образования фармацевтических работников// Медицинская наука и образование Урала. 2017. Т. 18. №4 (92). С. 123-127.
34. Гарифуллина Г.Х., Муслимова Н.Н., Грибова Я.В., Хусаинова Г.И. Особенности непрерывного медицинского и фармацевтического образования для провизоров-организаторов с использованием симуляционного обучения.// Медицинский вестник Башкортостана. 2018. Т. 13. №3 (75). С. 81-84.
35. Минапов Л.Н. Изучение удовлетворенности провизоров аптек подготовкой в области информационных технологий.// Вестник современной клинической медицины. 2013. Т. 6. №2. С.38-41.
36. Trofimova E.O., Narkevich I.A., Markova V.A., Pinova J.G. Система фармацевтического образования в России: особенности и тенденции развития // Remedium. 2015. No. 10, pp. 6-11.
37. Таболова Е.А. Совершенствование организации системы стимуляционного обучения в рамках дисциплины «Управление и экономика фармации» специальности «Фармация»// Вестник Северо-Осетинского

- государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2018. №2. С. 86-90.
38. Заварзина Г.А., Демченко А.И., Вокина О.Г. Промежуточная аттестация студентов фармацевтического факультета // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. 2017. №6. С. 84-87.
39. Чупандина Е.Е. Развитие фармацевтического образования в условиях модернизации// Фармация . 2010. № 7. С. 46-49.
40. Болдырева Е.В., Чупандина Е.Е. Результаты исследования рынка фармацевтических образовательных услуг среднего профессионального образования Российской Федерации // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Химия. Биология. Фармация. 2016. № 2. С. 106-108.
41. Методология трансформации профессиональных стандартов в процесс разработки образовательных стандартов, методические рекомендации, Нур-султан 2020 г, РЦРЗ
42. Бычкова С.М., Тимошенко С.А. Анализ гармонизации профессиональных стандартов в системе подготовки кадров высшей квалификации // Учет. Анализ. Аудит, 2018, Т. 5, №2, С. 90-103.
43. Махатова А.Б. Повышение качества управления фармацевтическими предприятиями Казахстана в условиях конкурентной среды, КазЭУ , Алматы, 2014 г.
44. Готтинг В.В., Смирнова Г.М., Курымбаева С.Г. Условия взаимодействия образования, науки и производства в Республике Казахстан // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 3-1. – С. 111-115;
45. Койков В.В. Роль профессиональных стандартов в регулировании профессиональной деятельности специалистов здравоохранения, Journal of Health Development, Volume 2, Number 42 (2021)
46. Указ Президента Республики Казахстан от 3 ноября 2010 года №1091 «О подписании Соглашения о займе (Проект модернизации технического и профессионального образования) между Республикой Казахстан и Международным Банком Реконструкции и Развития»
47. Курманалина Ш.Х., Искалиева А.Б., Досанова Т.С., Квитко Е.М. Проект «Модернизации технического и профессионального образования» Методология по разработке типовых учебных планов и программ по специальности и дисциплинам ТиПО на основе профессиональных стандартов, Астана, 2014
48. Э. В. Балакирева Профессиональный стандарт как ориентир разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки специалистов в вузе// Известия РГПУ им А. И. Герцена, 2013, №158
49. Национальный Реестр профессиональных стандартов Российской Федерации, Минтруд РФ. <https://profstandart.rosmintrud.ru/about/>
50. Богдан Н.Н., Масилова М.Г. Применение профессиональных стандартов в России и международной практике управления квалификациями, Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 4(29)

51. Прянишникова, О.Л. Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2017. № 3. С.203.
52. A global competency framework for services provided by pharmacy workforce, Международная фармацевтическая федерация, Образовательные инициативы FIP https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/GbCF_v1.pdf
53. Досье на Проект Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях». Декабрь 2021 года
54. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III ЗРК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.08.2020 г.)
55. Национальная рамка квалификаций (утверждена протоколом от 16 марта 2016 года Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений)
56. Методология разработки профессиональных стандартов для специалистов отрасли здравоохранения: Методические рекомендации. - Нур-Султан: Республиканский центр развития здравоохранения, 2020. - 104с.
57. Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 января 2019 года № 46 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и оформлению профессиональных стандартов»
58. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б. М. Генкин. –М.: Норма, 2004. – 432 с.
59. Совершенствование системы профессиональных квалификаций. Реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнерах ЕФО. – Люксембург: Европейский фонд образования, 2014. – 100 с.
60. Rodgers S. H. A functional job analysis technique // Occupational medicine. – 1992. - № 7(4). – p. 679-711.
61. Hermann, G. D. Manual on Occupational Analysis. - Washington, D.C.: ERIC Clearinghouse, 1989. - 86 p.
62. Социологическое исследование и методы сбора информации в социологии//Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс] – Режим доступа:
https://studme.org/1994041228796/sotsiologiya/sotsiologicheskoe_issledovanie_metody_sbora_informatsii_sotsiologii
63. У.М. Датхаев Г.Ж. Умурзахова Р.Б. Ержанова А.А. Султанбеков А.Р. Шопабоева Г.Т. Абуова К.Д. Шертаева, Анкетирование как вид социологического исследования в фармацевтической отрасли, Вестник КазНМУ, 2015, №3.
64. Методы социологического исследования / Энциклопедия Экономиста [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<http://www.grandars.ru/college/sociologiya/metody-issledovaniya.html>

65. Графическое представление статистических данных / Энциклопедия knowledge.su [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://knowledge.su/g/graficheskoe-predstavlenie-statisticheskikh-dannykh>
66. Графические и табличные методы отражения аналитических данных. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://e-educ.ru/ekan9.html>
67. Яковлева Н.Ф. Социологическое исследование: учеб., пособие. – 2-е издв., стер. – М.: ФЛИНТА, 2014. – 250с.
68. Определение требуемого числа исследуемых (онлайн калькулятор) <https://medstatistic.ru/calculators/calcsite.html>
69. Morris L. The innovation master plan: the CEO's guide to innovation. – CA: Innovation Academy, 2011. – 313 p.
70. <https://forms.gle/1W72AofRw3F2KwcX8> - Google Формы

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

АНКЕТА

Уважаемые коллеги!

На кафедре фармацевтических дисциплин НАО «Медицинский университет Астана» в рамках магистерской работы осуществляется разработка проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью. Данный проект профессионального стандарта будет отражать современные квалификационные требования, предъявляемые работодателями к специалистам по управлению фармацевтической деятельностью и будет использоваться для целей подготовки и переподготовки специалистов, их аттестации и составления должностных инструкций.

Пожалуйста, сообщите некоторые данные о себе:

Ваш возраст _____

Пол _____

Стаж работы _____

Имеете ли высшее/среднее фармацевтическое образование _____

Занимаемая должность в фармацевтической организации _____

Тип фармацевтической организации
(аптечная организация/оптовый дистрибьюторский склад) _____

Таблица 1. С вашей точки зрения, относятся ли нижеперечисленные трудовые функции к виду профессиональной деятельности «Управление фармацевтической деятельностью»

№ п/п	Основные трудовые функции	Да, относится	Нет, не относится
1	Планирование деятельности фармацевтической организации		
2	Организация и управление финансово – экономической деятельностью		
3	Организация и управление информационной и консультационной фармацевтической помощью		
4	Организация и управление трудовой деятельностью компании		
5	Контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации		
6	Организация и управление снабженческой деятельности		

Таблица 2. По вашему мнению, каким уровнем квалификации должен обладать специалист, для осуществления следующих функций? (6 уровень - специалисты, 7 уровень - руководители среднего звена, 8 уровень - руководители высшего звена).

Можно отмечать несколько вариантов

№ п/п	Основные трудовые функции	Соответствие квалификационному уровню		
		6	7	8
1	Планирование деятельности фармацевтической организации			
2	Организация и управление финансово – экономической деятельностью			

3	Организация и управление информационной и консультационной фармацевтической помощью			
4	Организация и управление трудовой деятельностью компании			
5	Контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации			
6	Организация и управление снабженческой деятельностью			

**Таблица 3. Оценка значимости задач
Можно отмечать несколько вариантов**

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Организация и управление снабженческой деятельности»	высокая	средняя	низкая
1	Анализ текущей ситуации ресурсного обеспечения и потребностей фармацевтической организации			
2	Оценка потребностей фармацевтических организаций в ресурсах			
3	Оценка эффективности политики ресурсного обеспечения			
4	Разработка корректирующих мероприятий по результатам оценки			
5	Анализ предложений поставщиков, оценка уровня цен			
6	Выбор оптимальных предложений поставщиков			
7	Заключение и контроль исполнения договоров поставки с поставщиками			

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Контроль и управление качеством текущей деятельности фармацевтической организации»	высокая	средняя	низкая
1	Организация формирования стандартов качества закупки, приемки, хранения, реализации ЛС и других товаров аптечного ассортимента, изготовление и отпуск лекарственных			

	препаратов в условиях аптечных организаций			
2	Внедрение стандартов качества деятельности фармацевтической организации			
3	Контроль мониторинга текущей деятельности организации на соответствие разработанным стандартам			
4	Сбор и анализ информации по итогам мониторинга			
5	Разработка и реализация корректирующих мероприятий по результатам анализа			
6	Создание базы данных об изъятых из обращения ЛП на фармацевтическом рынке			
7	Организация работы с фальсифицированной, недоброкачественной и контрафактной продукцией			
8	Организация карантинной зоны для хранения товара не соответствующего качеству			

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Организация и управление трудовой деятельности»	высокая	средняя	низкая
1	Планирование потребности в кадровых ресурсах организации			
2	Организация и контроль процедуры подбора, приема, адаптации кадров			
3	Организация обучения кадрового персонала			
4	Формирование системы стимулирования работников			
5	Формирование и поддержание корпоративной культуры			
6	Организация прохождения медицинских осмотров			
7	Проведение специальной оценки условий труда			

8	Организация прохождения инструктажа по технике безопасности			
---	---	--	--	--

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Информационной и консультационной фармацевтической помощи»	высокая	средняя	низкая
1	Определение потребностей различных групп в информационной и консультационной помощи			
2	Планирование и разработка мероприятий по информационной и консультационной помощи			
3	Организация опросов медицинских работников с целью определения информационной потребности			
4	Организация информационно-просветительных мероприятий для населения и медработников по пропаганде здорового образа жизни, рационального применения лекарственных препаратов			
5	Анализ деятельности по информационной и консультационной помощи			
6	Разработка путей информирования потребителей о новых лекарственных препаратах, аналогах, о возможных побочных действиях, их взаимодействии			
7	Организация обратной связи с потребителями информационных услуг			
8	Прием сигналов о нежелательных реакциях на лекарственное средство и информация о недоброкачественных лекарственных средствах			

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Организация финансово – экономической деятельности»	высокая	средняя	низкая
1	Выявление источников для подготовки обоснованного бюджета			

2	Формирование бюджета по основным направлениям фармацевтической организации			
3	Выявление случаев нецелевого использования бюджетных средств и принятие мер			
4	Утверждение и согласование бюджета			
5	Информирование исполнителей об утверждении бюджета			
6	Контроль и анализ исполнения статей бюджета по основным направлениям фармацевтической организации, для дальнейшего бюджетного планирования			
7	Представление информации о выполнении бюджета и подготовка отчетности по выполнению бюджета			
8	Выявление отклонений от бюджета, выяснения причин и принятие решений о корректировке			

№ п/п	Оцените степень важности задач трудовой функции «Планирование деятельности фармацевтической организации»	высокая	средняя	низкая
1	Анализ текущей ситуации и стратегического развития отрасли для эффективного планирования деятельности фармацевтической организации			
2	Анализ спроса на лекарственные средства и товаров аптечного ассортимента			
3	Определение целей и задач фармацевтической организации и критерии достижения их			
4	Разработка плана мероприятий по достижению контрольных показателей фармацевтических организаций			

Таблица 4. Знания и умения.

№ п/п	Укажите наиболее важные знания и умения, необходимые для выполнения поставленных задач	Знания	Умения
1	Формирование ассортиментной политики с учётом спроса		
2	Выбор поставщиков товара и заключение договоров на поставку		
3	Организация контроля качества деятельности фармацевтической организации		
4	Управление качеством и организация работы с фальсифицированной продукцией		
5	Планирование потребности в кадровых ресурсах и управление кадрами		
6	Организация благоприятной кадровой политики		
7	Организация информационной и консультационной помощи населению и медицинским работникам		
8	Организация обратной связи с потребителями		
9	Планирование и формирование бюджета организации		
10	Контроль и анализ исполнения бюджета		
11	Анализ отрасли		
12	Цели и задачи организации		

Благодарим за участие в анкетировании!

№ 4.1.2-10/2870 от 13.09.2021

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ МИНИСТРЛІГІ

«АСТАНА МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»

БИН 08094008218, КБ-16, ПИК: KZ676010111000020760 и АО «Народный Банк Казахстана», БИК: HNBKZZKX

Қазақстан Республикасы, 010000, Астана қ. Саясида дағды, 95(3)

Республика Казахстан, 010000, г. Астана, пр. Сары-Ары, 95(3)

95(3), Сарыда дағды, Астана, 010000, Қазақстан Республикасы

№ _____
20 ____ ж. « ____ » _____

Фармацевтикалық ұйымдардың басшыларына

«Астана медицина университеті» КеАҚ (бұдан әрі – Университет) медициналық және фармацевтикалық мамандықтар бойынша ғылыми-педагогикалық кадрларды, оның ішінде магистрлердің даярлауын жүзеге асырады.

Университет фармацевтикалық пәндер кафедрасының базасында фармацевтикалық қызметті басқару жөніндегі маманның кәсіби стандартының жобасын әзірлеуді жүзеге асырады. Кәсіби стандарттың жобасы фармацевтикалық қызметті басқару саласындағы мамандарға қойылатын қазіргі заманғы біліктілік талаптарын көрсететін болады және мамандарды даярлау және қайта даярлау, оларды аттестаттау және лауазымдық нұсқаулықтарды жасау мақсатында пайдаланылатын болады.

Осыған байланысты магистранттың жеке жұмыс жоспарын орындауға жәрдемдесу мақсатында Сізден «Фармация» білім беру бағдарламасы бойынша екінші жылындағы магистраты Молжігіт Динара Тұрсынбекқызына фармацевтикалық ұйымдар мен олардың құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына сауалнама жүргізуге көмек көрсетуіңізді сұраймын. Анонимді сауалнама өту үшін сілтеме <https://forms.gle/1LdF9CDR5pCWkA7R7>.

Молжігіт Д.Т. магистрлік диссертациясының тақырыбы: «Фармацевтикалық қызметті басқару маманы үшін кәсіби стандартты әзірлеуді негіздеуге әдістемелік тәсілдер».

Басқарма Төрағасы – Ректордың м.а.

Даулетьярова М.А.

Дата: 13.09.2021 13:52. Қолдан келетін жүйелер: Версия СДП/Документ/Форм 7.8.8. Пожарная безопасность

Руководителям фармацевтических организаций

НАО «Медицинский университет Астана» (далее – Университет) осуществляет подготовку научно-педагогических кадров по медицинским и фармацевтическим специальностям, в том числе через магистратуру.

Университет на базе кафедры Фармацевтических дисциплин осуществляет разработку проекта профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью. Данный проект профессионального стандарта будет отражать современные квалификационные требования, предъявляемые к специалистам сферы управления фармацевтической деятельностью и будет использоваться в целях подготовки и переподготовки специалистов, их аттестации и составления должностных инструкций.

В этой связи в целях содействия в выполнении индивидуального плана работы магистранта второго года обучения по образовательной программе «Фармация» Молжігіт Динары Тұрсынбекқызы прошу Вас оказать помощь в проведении анкетирования руководителей фармацевтических организаций и их структурных подразделений. Ссылка для прохождения анонимного анкетирования <https://forms.gle/1LdF9CDR5pCWkAvR7>.

Тема магистерской диссертации Молжігіт Д.Т.: «Методические подходы к обоснованию разработки профессионального стандарта специалиста по управлению фармацевтической деятельностью».





И.о. Председателя Правления – Ректора

Даулетьярова М.А.

*Магистрант: Молжігіт Д.Т.
Тел.: 8 700 320 08 00
Исполнитель: О. Тұрар
Тел.: 8 (7172) 270-177*

Данный электронный документ DOC24 ID KZ1TSKR2021100015656268B3E подписан с использованием электронной цифровой подписи и отправлен посредством информационной системы «Казахстанский центр обмена электронными документами» Doculite.kz.

Для проверки электронного документа перейдите по ссылке: <https://doculite.kz/landing?verify=KZ1TSKR2021100015656268B3E>

Тип документа	Исходящий документ
Номер и дата документа	№ 4.1.2-10/2870 от 13.09.2021 г.
Организация/отправитель	НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»
Получатель (-и)	НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»
	ДА НЕТ
Электронные цифровые подписи документа	 Подписано: Руководитель Центра магистратуры и докторантуры Время подписи: 10.09.2021 13:56
	 Подписано: Директор Департамента научно-исследовательской деятельности Время подписи: 13.09.2021 08:57
	 НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА" Подписано: И.о. Председателя Правления - ректор ДАУЛЕТЬЯРОВА МАРЖАН МШUuwYJ...HhмONZA= Время подписи: 13.09.2021 10:39
	 НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА" Подписано: Ведущий специалист ЖАМАНОВА ДИНАРА МШUtQYJ...W4gc5IQ= Время подписи: 13.09.2021 10:51



Данный документ согласно пункту 1 статьи 7 ЗРК от 7 января 2003 года N370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи», удостоверенный посредством электронной цифровой подписи лица, имеющего полномочия на его подписание, равнозначен подписанному документу на бумажном носителе.

Согласовано

10.09.2021 13:56 Кульмирзаева Айжан Бахтжановна - Согласовано

13.09.2021 08:57 Тулешова Гульнара Торехановна

Подписано

13.09.2021 10:39 Даулетьярова Маржан Амангалиевна



ПРОЕКТ Профессиональный стандарт: «Специалист по управлению фармацевтической деятельностью»		
Глоссарий:		
1. Паспорт Профессионального стандарта		
Название Профессионального стандарта:	Специалист по управлению фармацевтической деятельностью	
Номер Профессионального стандарта:		
Названия секции, раздела, группы, класса и подкласса согласно ОКЭД:	<p>Секция G. Оптовая и розничная реализация лекарственных средств и медицинских изделий.</p> <p>46 Оптовая торговля, за исключением автомобилей и мотоциклов</p> <p>46.4 Оптовая торговля непродовольственным и товарами потребительского назначения</p> <p>46.46 Оптовая торговля фармацевтическими товарами</p> <p>46.46.1 Оптовая торговля фармацевтическими товарами</p> <p>47 Розничная торговля, кроме торговли автомобилями и мотоциклами</p> <p>47.7 Розничная торговля прочими товарами в специализированных магазинах</p> <p>47.73 Розничная торговля фармацевтическими товарами в специализированных магазинах</p> <p>47.73.1 Розничная торговля фармацевтическими товарами в специализированных магазинах, являющихся торговыми объектами, с торговой площадью менее 2000 кв.м</p>	
Краткое описание Профессионального стандарта:	Включают профессии, которые относятся к организации и руководству фармацевтической деятельностью фармацевтической организации	
Карточки профессий		
	Фармацевт(провизор)-товаровед	7
	Фармацевт (провизор)-информатор	7
	Фармацевт (провизор)-маркетолог	7
	Фармацевт-организатор (провизор-организатор)	8
	Фармацевт (провизор)-менеджер	8
	Заведующий аптечной организации	8

КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «Фармацевт(провизор)-товаровед» Название профессии			
Код:	2262-2-006 Фармацевт(провизор)-товаровед		
Код группы:	2262-2 Специалисты-профессионалы в области обращения лекарственных средств и медицинских изделий		
Профессия:	Фармацевт(провизор)-товаровед		
Другие возможные наименования профессии:	2262-2-003 Фармацевт (провизор)-маркетолог		
Квалификационный уровень по ОРК:	7		
Основная цель деятельности:	Организация и управление фармацевтической деятельностью, для удовлетворения потребностей потребителей в безопасных, эффективных и качественных лекарственных препаратах, медицинских изделиях и других товарах.		
Трудовые функции:	Обязательные трудовые функции:	Трудовая функция 1	Формирование ассортиментной политики с учетом спроса
		Трудовая функция 2	Выбор оптимальных поставщиков товара и заключение договоров на поставку
	Дополнительные трудовые функции:	Трудовая функция 1	Организация системы охраны труда и техники безопасности в фармацевтических организациях.
		Трудовая функция 2	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.
Трудовая функция 1: Формирование ассортиментной политики с учетом спроса	Задача 1: Анализ текущей ситуации ресурсного обеспечения и потребностей фармацевтической	Умения: 1. Проводить анализ и оценку информации от поставщиков. 2. Проводить мониторинг потребительского спроса, включая спрос на новые ЛС и другие товары аптечного ассортимента.	

	<p>организации. Оценка потребностей фармацевтических организаций в ресурсах</p>	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ассортимент лекарственных средств и других фармацевтических препаратов в соответствии с фармакологическими группами, свойствами и активными веществами (международными непатентованными названиями), 2. Методы поиска и оценки информации о лекарственных препаратах. Включая, входят ресурсы с информацией об фальсифицированных и забракованных лекарственных средств. 3. Маркетинг в фармации.
	<p>Задача 2: Оценка эффективности политики ресурсного обеспечения. Разработка корректирующих мероприятий по результатам оценки</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Умение прогнозирования и оценки рисков при организации деятельности по снабжению. 2. Организовывать и проводить по мере необходимости товарно-материальную инвентаризацию в соответствии с нормативными документами. 3. Управление и ведение документации фармацевтической компании, включая все формы отчетности, в соответствии с законодательством. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Требования лицензирования фармацевтической деятельности и последствия несоблюдения лицензионных требований. 2. Мерчандайзинг в аптеке. 3. Положения Гражданского и Налогового кодекса Республики Казахстан.
<p>Трудовая функция 2: Выбор поставщиков товара и заключение договоров на поставку</p>	<p>Задача 1: Анализ предложений поставщиков, оценка уровня цен</p>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Умение анализировать экономическую ситуацию на фармацевтическом рынке. 2. Умение воздействовать на процесс продвижения ЛС и МИ на рынке. 3. Умение письменного и устного общения с коллегами, клиентами и поставщиками. <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативные правовые акты Республики Казахстан, регулирующие фармацевтическую деятельность, включая соглашения о единых принципах и правилах распространения лекарственных

		<p>средств в рамках Евразийского экономического союза.</p> <p>2. Регулирование ценообразования на лекарства.</p> <p>3. Структура и требования к тендерной документации.</p>	
	<p>Задача 2: Выбор оптимальных предложений поставщиков. Заключение и контроль исполнения договоров поставки с поставщиками</p>	<p>Умения:</p> <p>1. Способность формировать документацию для конкурса по закупке в соответствии нормативными документами</p> <p>2. Управление и ведение документации фармацевтической компании, включая все формы отчетности, в соответствии с законодательством.</p> <p>3. Умение письменного и устного общения с коллегами, клиентами и поставщиками.</p>	
		<p>Знания:</p> <p>1. Правила приема, учета и инвентаризации товаров установленные в организации, включая подготовку отчетных документов.</p> <p>2. Процедуры закупки, хранения и транспортировки лекарственных средств.</p> <p>3. Информационные системы и компьютерное оборудование, используемые в аптеках.</p> <p>4. Логистика в фармации.</p> <p>5. Требования к отчетности, структура и содержание отчетных документов.</p>	
Требования к личностным компетенциям	<ul style="list-style-type: none"> - Навыки соблюдения правил этики, деонтологии и субординации в коллективе; - Организаторские способности; - Самостоятельность и ответственность в выполнении поставленных задач. - Соблюдение условий этического продвижения лекарственных средств и медицинских изделий в целях рационального использования лекарственных средств в медицинской организации. 		
Связь с другими профессиями в ОРК	7	Фармацевт (провизор*)	
Связь с ЕТКС или КС или другими справочниками профессий	№ КР ДСМ305/2020 от 21 декабря 2020 года	Менеджмент в фармации	
Связь с системой образования и квалификации	Уровень образования: Магистратура	Специальность: Фармации	Квалификация: Фармацевт (провизор*) - менеджер

	(7 уровень МСКО)		
--	---------------------	--	--