

УДК 658.5

<https://www.doi.org/10.34907/JPQAI.2023.57.30.006>

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ АПТЕЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Н.Д. Бреднева, доктор фарм. наук, профессор, зав. кафедрой фармации Института фармации ФГБОУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Тюмень, bredneva@tyumsmu.ru

Т.А. Угрюмова, канд. фарм. наук, доцент кафедры фармации Института фармации ФГБОУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Тюмень, farm87@inbox.ru

А.С. Путинцева, канд. фарм. наук, доцент кафедры фармации Института фармации ФГБОУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Тюмень, pushenko1982@mail.ru

Н.П. Фирсенко, канд. фарм. наук, доцент кафедры фармации Института фармации ФГБОУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Тюмень, FirsenkoNP@tyumsmu.ru

Профессиональный стандарт «Фармацевт» закрепил за специалистом со средним профессиональным образованием выполнение трудовой функции по проведению приемочного контроля в фармацевтической организации. Трудовые действия, обеспечивающие выполнение этой функции, требуют от специалиста необходимых знаний правил приема товаров, перечня сопроводительных документов поставщика, способов выявления недоброкачественных, фальсифицированных и контрафактных лекарственных препаратов и ряда других вопросов. Однако оценка уровня профессиональных компетенций этих специалистов по осуществлению приемочного контроля в аптечной организации показала, что у ряда специалистов имеются недостаточные навыки, в частности, в вопросах перечня и структуры сопроводительных документов поставщика на поступающие товары аптечного ассортимента, методах урегулирования претензий к поставщикам, источниках информации. Были разработаны

корректирующие мероприятия с предложениями по формированию индивидуальных образовательных траекторий фармацевтических работников для непрерывного медицинского и фармацевтического образования.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, аптечная организация, оценка уровня профессиональных компетенций, фармацевтические работники

В современных условиях фармацевтические организации, работающие в условиях повышенной конкуренции, заинтересованы в постоянном повышении своей финансовой устойчивости. Важным ресурсом аптечной организации являются кадровые ресурсы, от качества подбора и эффективности использования специалистов зависит ее успех. Анализ трудовых ресурсов – необходимый элемент управления персоналом для достижения трех основных целей: административной, мотивационной и процессной. Для достижения

административной цели проводится оценка работающих специалистов, выявляется трудовой потенциал команды, определяются направления повышения профессионального уровня специалистов для правильного выстраивания его карьеры.

В отдельных организациях активно формируется система оценки знаний, навыков и умений специалистов. Правила надлежащей аптечной практики и функционирование системы управления качеством способствовали проведению внутреннего аудита процессов деятельности аптечной организации. В результате самоинспектирования выявляются несоответствия, причиной которых становятся западающие компетенции у специалистов.

Оценка персонала позволяет определить сотрудников, достойных повышения в должности, снизить риск продвижения по карьерной лестнице некомпетентных работников, определить затраты на обучение персонала, повысить мотивацию персонала и разработать актуальные программы развития и обучения специалистов. Все это определяет потребность руководителей фармацевтических организаций в оценке квалификации фармацевтических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов [1].

Работодатели в управлении персоналом активно используют профессиональные стандарты, образовательные учреждения применяют их при разработке практикоориентированных программ дополнительного профессионального образования [2]. Взаимодействие образовательных процессов и профессиональной деятельности во многом способствует развитию профессиональных навыков и умений [3–5].

На базе Тюменского государственного медицинского университета создан Центр независимой оценки компетенций медицинских и фармацевтических работников, получивший статус федеральной инновационной площадки. Основной целью центра является выявление и устранение западающих

профессиональных компетенций медицинских и фармацевтических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов [6–7].

Оценка компетентности медицинских и фармацевтических работников осуществляется экспертными группами в составе представителей органов управления здравоохранением, заказчика (медицинская либо фармацевтическая организация), сотрудников профильных кафедр Тюменского ГМУ, профессиональных сообществ. Разработан механизм выявления западающих компетенций с использованием фонда оценочных средств. По результатам проведенной работы проектируются индивидуальные образовательные траектории специалистов для компенсации западающих компетенций.

Цель исследования: изучение уровня профессиональной компетенции специалистов со средним фармацевтическим образованием для оптимизации управления трудовыми ресурсами аптечной организации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве материала для исследования использовались нормативные правовые акты, регулирующие Правила надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения, Правила надлежащего хранения лекарственных препаратов для медицинского применения, приказы Министерства труда и социальной защиты России от 31.05.2021 №349н «Об утверждении Профессионального стандарта «Фармацевт», от 22.05.2017 №428н «Об утверждении Профессионального стандарта «Специалист в области управления фармацевтической деятельностью», приказа Минобрнауки России от 22.03.2019 №21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной

инфраструктуры в системе образования», федеральный закон от 12.04.2010 №61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств», результаты оценки теоретических знаний, практических навыков фармацевтов для выполнения трудовой функции по проведению приемочного контроля в фармацевтической организации.

Основными инструментами оценки теоретических знаний являлись тестовые задания, практических навыков – решение кейс-задач. В качестве тестовых заданий использовалось несколько типов вопросов:

- простой выбор (один ответ из 4–5 возможных вариантов);
- сложный выбор (два правильных ответа и более из 4–5 возможных вариантов);
- установление соответствия между понятиями и их характеристиками;
- определение последовательности и логических цепочек;
- ситуативный вопрос (описание проблемной ситуации для выбора одного или нескольких наиболее подходящих вариантов решений).

В тестовые задания были включены правила приемки товаров аптечного ассортимента, перечень товаров, разрешенных к продаже в аптечных организациях, порядок работы с недоброкачественными, фальсифицированными и контрафактными лекарственными средствами, вопросы ценообразования, проведения мониторинга движения лекарственных препаратов и ряд других вопросов.

Оценка практических навыков проводилась на базе Регионального мультипрофильного симуляционно-аккредитационного центра ФГБОУ ВО «Тюменский ГМУ» Минздрава России. Перечень ситуаций (сценариев) разрабатывался на основании требований к умениям фармацевта, выполняющего трудовую функцию по приемочному контролю в фармацевтической организации (проверка сопроводительных документов, оформление отчетных документов по движению препаратов и других товаров аптечного ассортимента, проверка

маркировки, упаковки, внешнего вида лекарственного препарата, розничных цен на жизненно необходимые препараты.

Методами исследования были выбраны логический, контент-анализ, системный подход.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Оценка уровня профессиональных компетенций проводилась по запросу регионального оптово-розничного предприятия. В структуру предприятия входят 260 аптечных организаций с правом самостоятельного формирования товарного ассортимента, что обусловило назначение в структурном подразделении ответственного специалиста за выполнение трудовой функции «Приемочный контроль». Данная трудовая функция может выполняться как специалистом с высшим фармацевтическим образованием, так и со средним специальным образованием. Однако фармацевтическая организация испытывает дефицит кадров провизоров, особенно в сельской местности. Для выполнения специалистами со средним специальным образованием трудовой функции «Приемочный контроль» было принято решение о проведении оценки уровня профессиональной компетенции 300 фармацевтов.

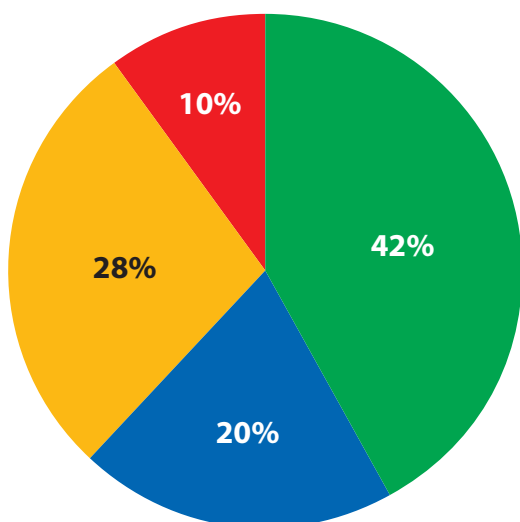
Проведенная оценка специалистов показала хорошие знания законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих обращение лекарственных средств. Фармацевтические работники продемонстрировали знания общих правил приемки товаров аптечного ассортимента, правил работы с недоброкачественными, фальсифицированными и контрафактными лекарственными средствами, а также порядка транспортировки и хранения термолабильных лекарственных препаратов. Уровень теоретических знаний, формирующий у фармацевтов способность производить проверку сопроводительных



РИС. 1. Результаты оценки теоретических знаний специалистов со средним фармацевтическим образованием, %



РИС. 2. Результаты оценки теоретических знаний специалистов со средним фармацевтическим образованием, %



■ Не зачтено ■ Зачтено с оценкой «удовлетворительно» ■ Зачтено с оценкой «хорошо» ■ Зачтено с оценкой «отлично»

РИС. 3. Результаты оценки практических навыков фармацевтов «Способность производить проверку сопроводительных документов товаров аптечного ассортимента по составу и комплектности»

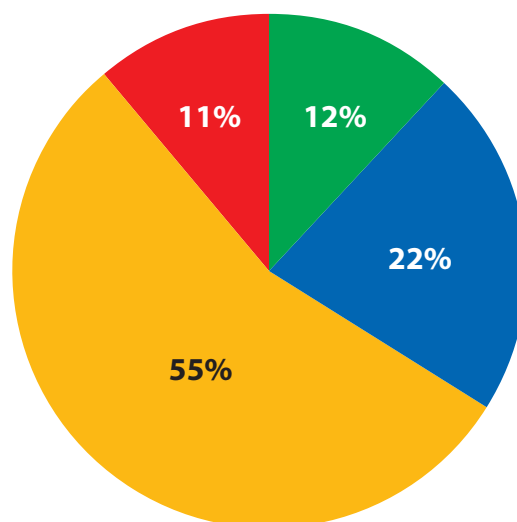
документов по составу и комплектности, показал удовлетворительный результат. Итоги оценки теоретических знаний фармацевтов представлены на рис. 1 и 2.

Практические навыки фармацевтов показали удовлетворительный результат. Так, средняя оценка способности специалистов производить проверку сопроводительных документов товаров аптечного ассортимента по составу и комплектности составила 68,52% (рис. 3).

Средняя оценка способности фармацевтов оформлять отчетные документы по движению лекарственных препаратов и других товаров аптечного ассортимента составила 79,05% (рис. 4).

Средняя оценка способности фармацевтов к оформлению документации по изъятию из обращения ЛС и товаров аптечного ассортимента составила 77,05% (рис. 5).

Способность оценивать маркировку, упаковку и внешний вид ЛС и товаров аптечного

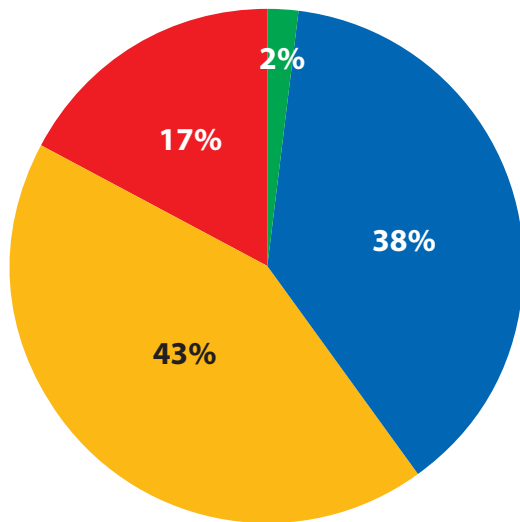


■ Не зачтено ■ Зачтено с оценкой «удовлетворительно» ■ Зачтено с оценкой «хорошо» ■ Зачтено с оценкой «отлично»

РИС. 4. Результаты оценки практических навыков фармацевтов «Способность оформлять отчетные документы по движению ЛС и других товаров аптечного ассортимента»

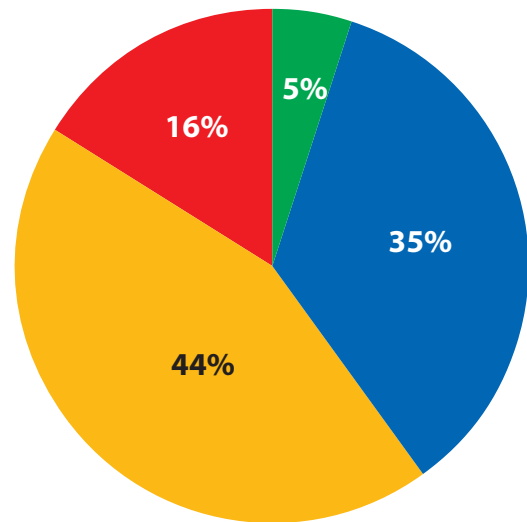
ассортимента, в том числе проверять сроки годности, специалисты со средним фармацевтическим образованием показали на 78,35% (рис. 6).

Таким образом, по результатам оценки уровня профессиональных компетенций фармацевтов по вопросам приемочного контроля в аптечной организации на базе федеральной инновационной площадки Тюменского государственного медицинского университета – Центр независимой оценки компетенций медицинских и фармацевтических работников – выявлен контингент специалистов с оценкой практических навыков «отлично» и «хорошо», на которых возложены обязанности по проведению приемочного контроля. Некоторые специалисты имели недостаточные (удовлетворительные) практические навыки, в частности, по оценке маркировки, упаковки и внешнего вида лекарственных препаратов, оформления документации по изъятию из обращения отдельных ЛП, способности



■ Не зачтено ■ Зачтено с оценкой «удовлетворительно» ■ Зачтено с оценкой «хорошо» ■ Зачтено с оценкой «отлично»

РИС. 5. Результаты оценки практических навыков фармацевтов «Способность оформлять документацию по изъятию из обращения ЛС и товаров аптечного ассортимента»



■ Не зачтено ■ Зачтено с оценкой «удовлетворительно» ■ Зачтено с оценкой «хорошо» ■ Зачтено с оценкой «отлично»

РИС. 6. Результаты оценки практических навыков фармацевтов «Способность оценивать маркировку, упаковку и внешний вид ЛС и товаров аптечного ассортимента, в том числе проверять сроки годности»

проводить проверку сопроводительных документов. У ряда специалистов (от 2% до 12%) по отдельным практическим навыкам отмечены плохие (неудовлетворительные) практические навыки. Для данного контингента специалистов сформированы программы повышения квалификации в системе непрерывного медицинского и фармацевтического образования «Приемочный контроль в фармацевтической организации», «Отпуск и хранение товаров аптечного ассортимента», определены ближайшие сроки их прохождения.

ВЫВОДЫ

1. Механизм взаимодействия с Центром независимой оценки компетенций медицинских и фармацевтических работников на базе Тюменского государственного медицинского университета позволил оптимизировать управление трудовыми ресурсами аптечной

организации, систему обучения и адаптации сотрудников на рабочем месте при выполнении трудовой функции.

2. Персональные результаты оценки уровня квалификации специалистов в соответствии с трудовой функцией позволили создать индивидуальные образовательные траектории подготовки кадрового резерва специалистов, внести изменения в организационную структуру предприятия.

3. Проведение независимой оценки уровня квалификации сотрудников в соответствии с трудовыми функциями предложено руководителю предприятия для использования в управлении персоналом при приеме на работу новых сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Комиссаров Е.Е., Царева В.В. Оценка персонала в медицинских организациях //

- Педиатрический вестник Южного Урала. 2020. №1. С. 104–110.*
2. Ковальчук С.А., Ивакаева Т.О. Об использовании профессиональных стандартов при разработке и реализации образовательных программ // Проблемы высшего образования. 2017; (1): 49–52.
 3. Седых И.Ю. Образовательные и профессиональные стандарты: вместе или врозь? // Инновации в образовании. 2017; (2): 5–10.
 4. Морозов М.А., Морозова Н.С. Подходы к оценке соответствия образовательных программ профессиональным стандартам // Высшее образование сегодня. 2017; (10): 13–17.
 5. Дементьев Д.В. Взаимосвязь образовательных и профессиональных стандартов // Учет. Анализ. Аудит. 2018; 5(3): 120–127.
 6. Приказ Минтруда России от 31.05.2021 №349н «Об утверждении профессионального стандарта «Фармацевт».
 7. Приказ Минобрнауки России от 22.03.2019 №21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования».

MANAGEMENT OF A PHARMACY HUMAN RESOURCES THROUGH THE USE OF A COMPETENCE-BASED APPROACH

N.D. Bredneva, T.A. Ugryumova, A.S. Putintseva, N.P. Firsenko

Tyumen State Medical University, Tyumen, Russia

The occupational standards “Pharmacy technician” assigned to a specialist with secondary specialized education the performance of conducting acceptance control in a pharmaceutical organization. To ensure the performance of this function, the specialist must possess special knowledge of the rules for receiving medications, the list of supplier’s accompanying documents, methods for identifying defective, fake and counterfeit medicines, and a number of other issues. However, an assessment of the occupational competencies level of these employees in the implementation of acceptance control procedures in a pharmacy showed that a number of specialists have insufficient skills in matters of the list and structure of the supplier’s accompanying documents for incoming pharmacy products, methods for settling claims against suppliers, sources of information. Corrective and preventive actions were developed with proposals of the creation of individual educational trainings for pharmaceutical employees for medical and pharmaceutical ongoing education.

Keywords: human resource management, pharmacy, assessment of occupational competencies and skills, pharmaceutical employees