

УДК 377:615.01

DOI: 10.36979/1694-500X-2024-24-2-132-140

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТУ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

А.А. Киселева

Аннотация. Статья освещает ряд наиболее важных профессиональных и личностных требований к современному специалисту фармацевтического профиля, а также причины формирования данных требований и инструменты их решения. Большинство неопытных сотрудников аптек признаются, что им важно чувствовать свою значимость и причастность к решению ежедневных запросов по фармацевтическому консультированию, наблюдать за своим профессиональным ростом. Рассматриваются последние изменения в квалификационных требованиях к провизорам и новая номенклатура должностей фармацевтических работников. Раскрывается взаимосвязь ведущей профессиональной функции – фармацевтическое консультирование с информационно-аналитической компетентностью. Наличие у специалиста информационно-аналитической компетентности во многом определяет соответствие современным требованиям. Автор опирается на анализ мнений ведущих специалистов, задействованных в системе непрерывного медицинского и фармацевтического образования. Постоянный мониторинг актуальных требований к специалисту фармацевтического профиля позволит своевременно вносить коррективы в учебную программу процесса повышения квалификации.

Ключевые слова: современные требования к специалисту; фармацевтическое консультирование; информационно-аналитическая компетентность; повышение квалификации; фармацевтическая отрасль.

ФАРМАЦЕВТ АДИСКЕ КАРАТА ЗАМАНБАП ТАЛАПТАР

А.А. Киселева

Аннотация. Макалада заманбап фармацевт адиске бир катар маанилүү кесиптик жана инсандык талаптар, ошондой эле бул талаптардын калыптанышынын себептери жана аларды чечүү куралдары баса белгиленет. Тажрыйбасыз дарыкана кызматкерлеринин көпчүлүгү фармацевттик консультация берүү боюнча күнүмдүк суроо-талаптарды чечүүдө өздөрүнүн маанилүүлүгүн жана катышуусун сезүү, алардын кесиптик өсүшүн байкоо маанилүү экендигин моюнга алышат. Фармацевттерге коюлган квалификациялык талаптарга киргизилген акыркы өзгөртүүлөр жана фармацевттик кызмат орундарынын жаңы номенклатурасы каралат. Алдыңкы кесиптик функциянын – фармацевттик консультациянын маалыматтык-аналитикалык компетенттүүлүк менен байланышы көрсөтүлөт. Адистин маалыматтык-аналитикалык компетенттүүлүгүнүн болушу көбүнчө заманбап талаптарга болгон шайкештигин аныктайт. Автор үзгүлтүксүз медициналык жана фармацевттик билим берүү системасына тартылган алдыңкы эксперттердин пикирлерине талдоо жүргүзүүгө таянат. Фармацевт адиске карата актуалдуу талаптарга туруктуу мониторинг жүргүзүү квалификацияны жогорулатуу процессинин окуу программасына өз убагында түзөтүүлөрдү киргизүүгө мүмкүндүк берет.

Түйүндүү сөздөр: адиске карата заманбап талаптар; фармацевттик консультация; маалыматтык-аналитикалык компетенттүүлүк; квалификацияны жогорулатуу; фармацевтика тармагы.

MODERN REQUIREMENTS FOR A PHARMACEUTICAL SPECIALIST

A.A. Kiseleva

Abstract. The article highlights a number of the most important professional and personal requirements for a modern pharmaceutical specialist, as well as the reasons for the formation of these requirements and the tools to solve them. Most inexperienced pharmacy employees admit that it is important for them to feel their importance and involvement in solving daily pharmaceutical consulting requests, and to observe their professional growth. The latest changes in the qualification requirements for pharmacists and the new nomenclature of positions of pharmacists are considered. The interrelation of the leading professional function – pharmaceutical consulting with information and analytical competence is revealed. The specialist's information and analytical competence largely determines compliance with modern requirements. The author relies on an analysis of the opinions of leading specialists involved in the system

of continuing medical and pharmaceutical education. Constant monitoring of current requirements for a pharmaceutical specialist will allow timely adjustments to the curriculum of the professional development process.

Keywords: modern requirements for a specialist; pharmaceutical consulting; information and analytical competence; professional development; pharmaceutical industry.

Термин *lifelong learning* (постоянное развитие) у многих на слуху, но большинство из нас воспринимает это просто как теорию, связанную с отдельными профессиями. По факту, чтобы оставаться востребованным специалистом в любой отрасли, важно постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Повышение квалификации специалистов фармацевтической отрасли – один из способов всегда оставаться в курсе трендов медицинской профессии. В процессе подготовки к занятию обучаемым приходится регулярно читать актуальную литературу, смотреть тематические видео, следить за изменениями и новостями в нужной сфере. А создание собственных конспектов из материалов учебной программы позволяет систематизировать и хорошо усвоить как всю базовую информацию, так и более глубокие детали. К тому же постоянное общение с коллегами заставляет регулярно повторять одни и те же простые истины – таким образом, необходимые фармацевтические знания удерживаются и специалист помнит, как выполнять те или иные алгоритмы фармацевтического консультирования [1].

Только в ежедневной профессиональной деятельности фармацевтов бывает и так, что клиенты аптек приходят с непростыми вопросами, ответы на которые приходится искать через причинно-следственные связи. Осознание того, что есть пробелы в знаниях, не хватает информации и аргументов, вдохновляет на исследовательскую искру. Этот процесс “циркуляции знаний”, во-первых, мотивирует продолжать профессиональное развитие, а во-вторых, помогает оценить свежим взглядом свой опыт и заново влюбиться в своё дело.

По словам нескольких опрошенных сотрудников аптек, когда посетитель аптеки задаёт вопрос по их специальности, а он не может на него быстро и однозначно ответить, это заставляет размышлять и разбираться, обогащает понимание профессиональной области. Такие случаи мотивируют и становятся точками роста в собственной профессии. Благодаря таким

ситуациям, сами специалисты фармацевтической отрасли и их клиенты среди современных требований к персоналу аптек выдвигают такое качество, как наличие информационно-аналитической компетенции [2].

Сам термин “информационно-аналитическая компетентность” складывается из слияния двух компетенций – информационной и аналитической. Он был разработан в процессе проработки требований и стандартов работы специалистов фармацевтического профиля [3]. На первый взгляд, это привычное сочетание. Но при изучении базы законодательных документов и за счёт погружения в ежедневную практическую деятельность фармработников стало ясно, что это очень хороший и понятный способ, чтобы ёмко определить специфику их работы. В процессе общения с покупателем специалист фармацевтического профиля проводит консультацию, объясняя сложные вещи простыми словами, быстро обрабатывает запрос от посетителя, анализирует, из какой фармакологической группы требуется препарат и какой именно лучше сработает среди десятков подобных в этой фармакологической группе. Фармацевты и провизоры со стажем в подобных ситуациях опираются на свой опыт, а молодой персонал аптек в таких случаях может и ошибиться. В случае ошибки разгневанный покупатель может вернуться в аптеку и устроить скандал, который оттолкнёт всех остальных потенциальных покупателей. Именно эти страхи мешают вовремя и быстро перевести информацию с базовыми знаниями в конкретный алгоритм подбора оптимального препарата для лечения. Из-за нерасторопного обслуживания в аптеке скапливается очередь, покупатели раздражены, а фармацевт ещё больше сбивается, теряет звание грамотного специалиста в глазах коллег и посетителей [4].

Когда наблюдаешь за работой квалифицированного фармацевтического специалиста со стажем, замечаешь, как он уверен в своих знаниях и действиях, со временем речь человека становится спокойнее и чище, он перестаёт

бояться неожиданных вопросов, и даже когда они ставят его в тупик, он мысленно собирается и знает, как выйти из ситуации, действует быстро и чётко. К таким сотрудникам аптек ходят постоянные покупатели, поскольку доверяют именно их консультации. Следовательно, в процессе подготовки специалистов фармацевтической отрасли к профессиональной деятельности встаёт вопрос, как быстро адаптировать молодых специалистов к ежедневной специфике отрасли – информационно-аналитической компетентности?

Благодаря определённым алгоритмам, встроенным в процесс повышения квалификации работников фармацевтической отрасли, можно достичь таких целей. Согласно последним требованиям, сотрудникам аптечных учреждений необходимо проходить повышение квалификации раз в пять лет. При этом требуется несколько подходов за этот период, т. е. можно представить процесс повышения квалификации как непрерывное обучение на протяжении пяти лет с использованием разных инструментов. В этот период сотрудники аптек тестируются, посещают лекции, разбирают кейсы по заданным алгоритмам [5].

Для молодых специалистов фармацевтического профиля на первых этапах фармацевтического консультирования максимально быстро помогут адаптироваться алгоритм “Покажи место препарата в фармацевтической группе” и практические кейсы с решением по данному алгоритму. Т.е. в качестве первого сопровождения и поддержки в трудовой деятельности дипломированного фармработника следует рассмотреть разбор актуальных кейсов из программы повышения квалификации. Кейсы создаются на основе частых запросов от покупателей в рамках фармацевтического консультирования, проводятся онлайн. Алгоритмы решения данных кейсов “Покажи место препарата в фармацевтической группе” подготовят специалиста фармацевтического профиля к быстрой реакции в знакомой ситуации, придадут уверенность в действиях. Такое своевременное погружение в алгоритмические кейсы в начале трудовой деятельности позволяет быстрее рассматривать и решать потенциальные запросы покупателей, а также свидетельствует о том,

что сотрудник аптеки соответствует современным требованиям к специалистам фармацевтического профиля [6].

Одной из постоянных задач Министерства образования и науки РФ является привлечение в профессию молодых специалистов. Необходимо сделать начало их профессионального пути комфортным, качественно организовать процесс непрерывного образования фармацевтов и провизоров так, чтобы он оставался плодотворным и не приводил при этом к постоянным перегрузкам [7].

Своей точкой зрения по этим и другим вопросам с читателями фармацевтического журнала “Московские аптеки” поделилась Анастасия Викторовна Филиппова, председатель Ассоциации развития фармацевтической отрасли “Аптечное дело”, объединяющей фармацевтов и провизоров в Республиках Хакасия, Тыва и в Красноярском крае. С 01 января 2020 года в рамках Федерального закона от 28 декабря 2017 года № 425-ФЗ “О внесении изменений в Федеральный закон “Об обращении лекарственных средств” добавили обязательную маркировку средствами идентификации лекарственных препаратов для медицинского применения и внесения субъектами обращения лекарственных средств информации о маркированных лекарственных препаратах в систему мониторинга движения лекарственных препаратов. После этого трудовой процесс современного работника фармацевтической отрасли стал занимать значительно больше времени, чем ранее. Это вызвало проблему “наложения расписаний”: обучаться в свои рабочие часы аптечный работник вряд ли сможет. При этом многие бесплатные онлайн-образовательные мероприятия проходят в условиях реального времени – и по московскому часовому поясу. Но когда в федеральной столице 19 часов, в Сибири – уже 23, а на Дальнем Востоке – глубокая ночь. Если бы такие учебные курсы стали доступными, в том числе в записи, в круглосуточном режиме, фармспециалисту было бы во многом легче [8].

Большинство молодых кадров на сегодняшний день не имеют полноценного представления об избранной профессии сотрудника аптечного учреждения. У них не складывается понимание того, какие знания они получают и как эти

знания применять на практике. Не все студенты фармацевтических колледжей осознанно выбирают направление своего обучения. Многие идут в фармацию по стопам родителей, видя, что данная профессия необходима и перспективна. И тогда ребята воспринимают обучение как выполнение долга перед старшим поколением или же необходимую задачу по получению диплома. Однако дальше многое зависит от наставника: знаю многих молодых фармацевтов, которые просто “решили попробовать поработать”, – и полюбили профессию. Всё больше в голове молодых сотрудников появляется стойкая ассоциация: фармацевт – это работник первого стола, его задача – отпускать покупателям лекарственные препараты под запрос и никаких других дел у него нет. Выпускники колледжей не знают ни об услуге фармконсультирования, ни о работе с маркировкой в отделе приёма (а в ней задействована значительная часть кадровых ресурсов аптечной организации). Постоянно общаться с пациентом может не каждый. Часть персонала предпочитает реализоваться в аналитической работе с документооборотом: накладные по ассортименту, нормативно-правовые акты, отчётность... Поэтому многие уходят из профессии, не понимая, что в аптеке есть и другая информационно-коммуникативная должность. Грустно встречать такие ситуации. И их можно предотвратить, если в процессе учёбы рассказывать студентам, что аптека – это не только первый стол [9].

Привлекательность фармации как профессиональной сферы нивелируется также из-за близости профессиональных перспектив выпускников, окончивших вузы и колледжи... Поэтому так важно соблюдать границы между профессиями фармацевта и провизора. Если понаблюдать за практическим функционалом провизора и фармацевта, то даже человек, не обладающий экспертизой в специфике работы, отметит: оба специалиста выполняют одинаковые задачи. Когда большая часть из существующих аптек являлись производственными и на местах готовили лекарственные препараты, уровень контроля в фармацевтической деятельности был иным, поэтому граница между профессиями фармацевта и провизора оставалась чёткой. В сложившейся на текущий момент

иерархии аптек мы наблюдаем тенденцию исчезновения производственных аптек, снижения требований к специалисту, касающихся профессиональной квалификации. Данная тенденция вызывает тревогу: количество фармацевтических специалистов с высшим образованием с большой вероятностью сократится. После уменьшения сроков подготовки по специальности “фармацевт” проще пройти два года обучения в колледже, чем пять лет обучаться в вузе и ещё два года в ординатуре. Чтобы потом оказаться на той же должности, что и выпускник колледжа.

Это сыграло отрицательную роль и в фармацию пришло значительное количество непрофессионалов. Речь даже не о консультантах на должности фармацевта, а о руководителях аптечных сетей из индустрии продаж – представители “непрофильного ритейла”. Отодвинув качественное фармацевтическое консультирование на второй план, они активно продвинули свои представления о коммерческой составляющей в торговой деятельности. И в силу эффекта масштаба подобные “правила игры” получили широкое распространение. Но даже если аптека – бизнес, то это социально ответственный бизнес. Поэтому вопрос о сохранении фармации как благородной информационно-аналитической профессии сегодня исключительно важен.

Летом 2023 г. онлайн-журнал “Катрен Стиль” проводил вебинар для фармацевтов и медицинских работников с целью оповещения о новой номенклатуре должностей фармработников и о последних изменениях в квалификационных требованиях к провизорам. На вебинаре выступила с докладом доцент кафедры управления и экономики фармации СЗГМУ им. И.И. Мечникова Лариса Ивановна Гарбузова, которая во время встречи обсудила с участниками нововведения и сделала обзор новых нормативных актов. Это приказ от 02.05.2023 г. № 206н “Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием” и приказ от 02.05.2023 г. № 205н “Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников”. Эти приказы начинают действовать с 01 сентября 2023 г. Однако приказы имеют срок действия – до 1 сентября 2025 года. И это удивляет, так как

прошлый приказ о квалификационных требованиях использовался с 2015 года, а прошлая номенклатура должностей и вовсе внедрена около 10 лет назад, в 2012 году. Очевидно, что такими установленными лимитами Минздрав даёт отрасли время на адаптацию и оценку применения новых приказов с последующей возможностью внести в них корректировки. Благодаря этим приказам исчезнут трудности по взаимозаменяемости сотрудников фармацевтического профиля с разными специальностями. Ранее, если сотрудник аптечной организации со специальностью “Управление и экономика фармации” хотел бы работать в качестве первостольника, ему однозначно отказывали. Он мог вступить только в административно-управленческую должность. Во многом это правильно. Но и заведующая, и директор в период отпусков (или, например, при сезонном гриппе) обязательно сталкивались с ситуацией, когда за первым столом необходимо заменить временно отсутствующего сотрудника. И вот тогда, если мы говорим о проверках, многое зависело от точки зрения регионального контролирующего органа [10].

Однако главная сложность для провизоров заключается не в этом. Если человек совмещает должности заведующей и сотрудника первого стола (что в небольших аптеках, особенно сельских, далеко не редкость), ему необходимо было иметь два сертификата специалиста. Один, собственно, по фармации, второй – по управлению и экономике фармации. И по каждому из двух сертификатов было обязательно проходить свой учебный цикл в системе НМиФО (система непрерывного медицинского и фармацевтического образования). Двойные материальные затраты, двойные нагрузки, двойные перегрузки... Такой график крайне сильно смущал не только специалиста, но и работодателя. Новое законодательство позволяет специалисту в сфере “Управление и экономика фармации” оказывать фармконсультирование [11].

Первый заместитель председателя Комитета Госдумы по охране здоровья доктор экономических наук Федот Семёнович Тумусов основной проблемой в аптечных учреждениях видит текучесть кадров и выдвигает ряд современных требований к специалисту фармацевтического профиля. В своём выступлении для ассоциации

аптечных сетей – Союзфарме – Федот Семёнович отметил, что данная проблема связана с тяжёлыми условиями труда. Это и не простой график труда специалиста, занимающегося непосредственно отпуском лекарственных препаратов (т. е. фармацевта или провизора), – на ногах проходит 12-часовой рабочий день со сменой “два через два”. К сожалению, встречаются и более продолжительные трудовые дни, по 13 и даже 15 часов в том же самом режиме. Как правило, это обусловлено нерациональным подходом к организации труда и попытками экономии на фонде оплаты труда. Прогнозируемые последствия такого подхода: перегрузки, неточности, профессиональное выгорание, поиск работодателя с более оптимальными условиями работы и т. д. Поскольку ежедневный труд фармацевтического специалиста связан с ответственностью за жизнь и здоровье клиента, то ситуация с перутомляемостью и невнимательным обслуживанием потенциально опасна как для репутации аптечного учреждения, так и для людей, которые в такую аптечную сеть приходят. Самомотивация фармспециалиста на более качественное обслуживание – это только один из критериев решения задачи. Формирование приемлемых условий труда и возможность пройти полноценное обучение с минимальным отрывом от производства во многом зависят не от самого специалиста, а от выстроенной системы повышения квалификации [12].

В любой организации основными задачами руководителя являются подбор и формирование сильной команды, сплочённого коллектива профессионалов. Поэтому очень важно оценить специфику деятельности и понять структуру подготовки кадров, их психологию и квалификацию. Это нужно учитывать, приходя в область фармации при создании новой аптечной организации или перемещаясь в неё из других профессий на позицию руководителя высшего звена.

Каждому из нас хочется знать, чем именно он ценен как специалист. Это актуально в режиме реального времени и на ближайшие годы. Для большинства специалистов гарантией успешного профессионального будущего в трудные времена является университетская программа, освоенная несколько лет назад. Действительно, заложенный базовый фундамент

позволит продержаться какое-то время даже в кризисные времена. Но если сотрудник хочет уйти от профессиональной стагнации в зону роста, то необходимо укреплять профессиональный фундамент, чтобы увереннее смотреть в будущее. Чем раньше фармацевтический специалист задумается об этом, тем быстрее и легче пройдет процесс повышения квалификации. Периодически стоит самому себе задаваться вопросом: как на сегодняшний день развивается фармацевтическое образование, какие тенденции, какие знания и навыки могут быть интересны в ближайшей перспективе? На эти и другие вопросы в своём интервью отвечает ректор ведущего фармвуза России Санкт-Петербургского химико-фармацевтического университета (СПХФУ) Игорь Анатольевич Наркевич. Он отметил, что уже к системе НФМО подключилось около полутора миллионов специалистов здравоохранения, при этом остаётся большое количество спорных вопросов. Как сделать так, чтобы обязательность участия в системе НФМО и набора баллов не приводила к перегрузкам и выгоранию? Не менее остро стоит вопрос оплаты “курсов повышения квалификации”, так как финансировать обучение своим сотрудникам готовы не все работодатели. А персонал самостоятельно не в состоянии ежегодно платить за обучение. Игорь Анатольевич в качестве помощи для успешного прохождения НФМО подчеркнул плотный рабочий график специалистов. Это ещё раз подтверждает мысль, что поэтапное планирование повышения квалификации надо делать таким образом, чтобы оставалось время на труд, учёбу и полноценный отдых [13].

Анализ спроса программ дополнительного профессионального образования в СПХФУ подтверждает, что современный работник фармацевтического профиля старается развиваться и повышать свою квалификацию. Максимальным спросом пользуются программы, развивающие информационно-аналитическую компетентность и отвечающие за фармацевтическое консультирование по разным целям терапии: “фармацевтическое консультирование пациента с заболеваниями сердечно-сосудистой системы”, “фармацевтическое консультирование пациента с заболеваниями желудочно-кишечного тракта”, “актуальные вопросы фармакологии женского

здоровья”, “фармакология средств для поддержания и сохранения мужского здоровья”, “актуальные вопросы фармакотерапии беременных и лактирующих женщин”. Это объясняется наличием потенциальных запросов от покупателей к специалистам фармацевтического профиля в надежде получить полную и исчерпывающую информацию по выбору лекарственного препарата для оптимального лечения. Скорость процесса выздоровления клиента будет зависеть от результата и формата консультации, поскольку квалифицированный работник способствует рациональному выбору лекарств. Качество фармацевтического консультирования в данном случае будет зависеть от уровня знаний и информационно-аналитической компетентности специалиста. Современные требования к специалистам фармацевтического профиля диктуют дополнительный спрос на программы обучения, затрагивающие правовые основы регулирования фармацевтической деятельности, а именно: “Рецептурный отпуск. Правила выписывания рецептов”, “Особенности нормативного регулирования фармацевтического рынка”, “Правила работы с наркотическими средствами и психотропными веществами”.

Для наличия и обновления обучающих программ под современные требования для фармработников университетам необходимо регулярно проводить опросы среди специалистов и выявлять их потребности в обучении, знать отраслевые профессиональные требования и создавать для них целевые программы как на сегодняшний день, так и на перспективу. Чтобы процесс повышения квалификации помогал фармацевту и провизору оставаться востребованными на рынке труда, требуется расширение подходов к содержанию и проектированию актуальных практических алгоритмов внутри программ подготовки провизоров и фармацевтов, необходимо проложить траекторию и раскрыть разнообразие инструментов обучения. В качестве примера можно рассмотреть электронный тренажёр по алгоритму “Покажи место в фармацевтической группе” как одну из современных технологий для внедрения в учебные программы. Современные требования заставляют задуматься о практических упражнениях, связанных с маркировкой, так как сегодня работа с системой

мониторинга движения лекарственных препаратов очень востребована. Учебная база специализированного методического аккредитационно-симуляционного центра и GMP-тренинг-центра должна давать слушателям дополнительное профессиональное образование и возможность отработать практические навыки в области ведущей функции – фармацевтического консультирования и формирования информационно-аналитической компетентности [14].

И такая тенденция намечается. В Санкт-Петербургском химико-фармацевтическом университете с точки зрения содержания программ подготовки фармацевтических специалистов в последние годы делается уклон в сторону формирования знаний, умений и навыков в таких областях, как:

- фармацевтическое информирование и консультирование;
- новые методы производства и анализа лекарственных препаратов;
- современные методы анализа и прогнозирования продаж;
- проектный менеджмент (одна из наиболее популярных сегодня дисциплин в менеджменте);
- коммуникационные навыки, т. е. навыки общения, переговоров, работы в команде.

Исходя из обозначенных программных областей, можно сделать вывод о лидировании запроса по информационно-аналитическим тематикам. Именно знания и умения с указанным уклоном в качестве первого приоритета необходимы как студенту, так и сотруднику, повышающему квалификацию. Ранжирование программных тематик в области фармации позволит быть высококлассным специалистом даже в сложные периоды. В свою очередь, позиционировать себя как высококлассного специалиста – значит знать и уметь многое. Профессионализм будет всегда востребован. Экспертный вклад в командную работу особенно ценен в сложные для страны периоды, поскольку от взвешенных и оперативных решений зависят жизнь и здоровье людей. Необходимо подчеркнуть тот факт, что фармацевт, обладающий глубокой информационно-аналитической компетентностью, продолжает оттачивать своё мастерство на протяжении всей жизни. И одним из способов является повы-

шение квалификации с использованием современных алгоритмов, которые позволят быстро погрузиться в суть ведущей профессиональной функции – фармацевтического консультирования [15].

Стоит обратить внимание на важность личных человеческих качеств, которые в первую очередь выдвигаются к современному специалисту в фармации. Независимо от типа характера “на входе”, “на выходе” обучаемый должен приобрести качества, жизненно необходимые для выживания в профессиональной индустрии: сосредоточенность, высокая скорость реагирования, исполнительность, любознательность, ответственность, обучаемость. В современной профессиональной фармацевтической и медицинской практике наметилась устойчивая тенденция к пациентоориентированности. Знание узкопрофессиональных фармацевтических дисциплин – фармакогнозия, фармакология, технология изготовления лекарств, аналитическая и фармацевтическая химия, управление и экономика фармации и других наук – обязательно должно сочетаться с личными качествами – аналитический склад ума, высокая скорость мысли, надёжность, умение концентрироваться и находить общий язык с коллегами, работать в команде, успешно трудиться и взаимодействовать с клиентами или коллегами даже в стрессовых ситуациях. Это придаёт большую весомость консультационной функции провизора при предоставлении пациенту информации об ожидаемых клинических эффектах, о противопоказаниях и потенциальных рисках в разнообразии лекарственных средств. Все вышеперечисленные качества помогут быстрее оценивать ситуацию, правильно и уверенно принимать решения, брать на себя ответственность. И это важно при консультациях по состоянию здоровья. Синергия базовых знаний и умений в комбинации с готовностью непрерывно учиться в рамках повышения квалификации является гарантом успешной профессиональной деятельности [16].

Фармацевтическая индустрия меняется очень быстро. Ориентируясь на опыт последних лет, необходимо отметить, что у специалиста фармацевтического профиля – разнообразный функционал, приоритеты внутри специфики

деятельности выстраиваются, но определённую долю ещё предстоит реализовать.

Большая часть трудоустроенных выпускников фармацевтического факультета реализует себя в сфере отпуска и выдачи готовых лекарственных препаратов по запросу самого покупателя или по рецепту врача. Но именно в сфере отпуска лекарственных препаратов есть насущная необходимость в услуге фармацевтического консультирования и в специалистах, обладающих информационно-аналитической компетентностью. Внутри образовательного и профессионального стандарта для провизоров есть раздел, ориентированный на обслуживание покупателей в формате отпуска лекарств. Однако некорректно приравнивать к “продавцам” фармацевтических специалистов, обладающих экспертными знаниями об аптечном лекарственном ассортименте, оказывающих подробные профессиональные консультации, подбирающих высококачественные средства и тем самым улучшающих качество жизни покупателей.

В советское время от специалиста фармацевтической отрасли была востребована ещё одна функция. Фармацевтическую консультацию запрашивали даже медицинские специалисты, в том числе врачи. Бывают исключения, демонстрирующие неэффективность назначенного врачом препарата, к сожалению, такой сбой в работе терапии может произойти и при апробации новых методов лечения. Именно экспертные провизоры способны положительно влиять на качество фармакотерапии при взаимодействии с медицинскими учреждениями. Данный опыт был наработан в 90-е годы, оставил положительные впечатления, и организационно закупом лекарственных препаратов в лечебных учреждениях занимается клинический фармаколог – специалист фармацевтической отрасли. Велика роль и требования к провизору во время процедуры контроля качества лекарственных средств, ведения и контроля регистрационных карточек на препараты, а также варианты логистики. Часть выпускников, которые продемонстрировали тягу к научно-исследовательской работе, становятся востребованы в области анализа эффектов лекарственных препаратов. В штате фармацевтических компаний они привлекаются к разработке новых молекул, потенциально

способных решать конкретные терапевтические задачи, к поиску безопасных аналогов имеющихся лекарств, возможности логистики препаратов, требующих соблюдения определённых условий хранения. Таким образом, профессия фармацевта будет всегда востребована, регулярно будут появляться новые требования к специалисту фармацевтического профиля. Высококвалифицированного сотрудника аптеки, как и хорошего врача, никто и ничто не заменит [17].

И в заключение стоит отметить, что в новых документах, регламентирующих деятельность сотрудника фармацевтического профиля, по-прежнему присутствует необходимость повышения квалификации, так как остаются актуальными закон 323-ФЗ и статья 72. В законе говорится, что специалисты фармацевтического профиля для подтверждения своей профессиональной пригодности могут пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счёт средств работодателя.

Повышение квалификации в несколько подходов соответствует актуальному и современному образовательному процессу, мотивирует молодые кадры на новые достижения и позволяет полюбить профессию ещё больше. Времени на “раскачку” при обслуживании покупателей в аптечном учреждении у фармацевта нет, консультация должна быть быстрой и грамотной. Адаптируясь к таким задачам через решение кейсов с определёнными алгоритмами, молодые специалисты вносят свой вклад в будущее профессии, демонстрируют ответственность за уровень своих компетенций. И одновременно “подпитывают” свою информационно-аналитическую компетентность – источник полезных знаний и ответов на все вопросы покупателей, который помогает сделать первые шаги на профессиональном поприще новичкам.

Поступила: 08.01.24; рецензирована: 22.01.24;
принята: 24.01.24.

Литература

1. *Абдуллаев А.А.* Современные требования к специалисту фармацевтического профиля / А.А. Абдуллаев, А.Г. Ибрагимова, А.У. Джалилова и др. // *Фармация и фармакология.* 2018. Т. 6. № 3. С. 32–40. DOI: 10.25198/2519-7542-2018-6-3-32.

2. *Петрова И.В.* Фармацевтическая компетентность специалиста в контексте современных требований / И.В. Петрова // Медицинская педагогика в России. 2019. № 6. С. 63–67.
3. *Киселёва А.А.* Средства формирования информационно-аналитической компетентности у специалиста фармацевтической отрасли в системе повышения квалификации / А.А. Киселёва // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2019. Т. 21 (64). С. 100–106.
4. *Фабричный Т.В.* Фармацевтическая компетентность специалиста: современные требования и подходы к оценке / Т.В. Фабричный, Д.С. Поляков, Е.В. Соколова // Медицина труда и промышленная экология. 2020. № 5. С. 90–94. DOI: 10.31992/0869-866X-2020-5-90-94.
5. *Семёнова Н.А.* Актуальные требования к квалификации фармацевтов в современных условиях / Н.А. Семёнова // Фармация и фармакология. 2017. Т. 5. № 4. С. 19–24. DOI: 10.25198/2519-7542-2017-5-4-19.
6. *Бухарева О.В.* Фармацевтическая индустрия: современные требования к специалисту / О.В. Бухарева, Н.А. Миронова, В.Ю. Юферев // Фарматека. 2018. Т. 24. № 7. С. 16–21.
7. *Сергеева И.С.* Требования к квалификации фармацевтического персонала в аптечной сети / И.С. Сергеева, Е.И. Шилова, Л.М. Кравченко и др. // Гомеопатическая медицина. 2019. № 1. С. 34–39.
8. *Филиппова А.В.* Как сохранить уникальных специалистов? / А.В. Филиппова // Московские аптеки. Фармацевтическая газета. 2023. № 11 (356).
9. *Морозова В.А.* Специфика требований к квалификации фармацевтического персонала в аптечной сети / В.А. Морозова, Н.В. Гавриленко // Фармацевтический альманах. 2017. № 3. С. 72–76.
10. *Гарбузова Л.И.* Практические рекомендации по качественному фармацевтическому обслуживанию / Л.И. Гарбузова, Н.И. Забалуева, Л.М. Манойлова. СПб.: МАЛО, 2004. С. 36.
11. *Гарбузова Л.И.* Новые квалификационные требования к провизорам / Л.И. Гарбузова // КатренСтиль, онлайн-журнал для фармацевтов и медицинских работников. Вебинар от 18.07.2023 г. URL: https://vk.com/away.php?to=https%3A%2F%2Fwww.katrenstyle.ru%2Fwebinars%2Fnovye_kvalifikatsionnye_trebovaniya_k_provizoram&post=-36621045_17504&cc_key=(дата обращения: 18.07.2023).
12. *Алтайская Е.* Даже если аптека – бизнес, это социально ответственный бизнес / Е. Алтайская // КатренСтиль, онлайн-журнал для фармацевтов и медицинских работников. 2021. № 215. URL: https://sojuzpharma.ru/news/13044daje_esli_apteka_biznes_eto_socialno_otvetstvennyi_biznes(дата обращения: 23.12.2023).
13. *Наркевич И.А.* Опыт первичной аккредитации специалистов здравоохранения с высшим фармацевтическим образованием (на примере ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России) / И.А. Наркевич // Вестник фармации. 2019. № 4 (86). С. 22–26.
14. *Киселёва А.А.* Методологические подходы к разработке модели формирования информационно-аналитической компетентности специалистов фармацевтического профиля в системе повышения квалификации / А.А. Киселёва // Вестник Самарского ун-та. 2020. Вып. 26 (1). С. 95–101.
15. *Лебедева Е.В.* Влияние изменяющихся требований к специалисту фармацевтического профиля на образовательные программы / Е.В. Лебедева, О.С. Мельникова, О.А. Буланников // Фармацевтическое образование в России. 2019. № 3. С. 56–60.
16. *Щербак О.* Компетентностный подход в профессиональной подготовке фармацевтического персонала / О. Щербак // Вестник новых медицинских технологий. 2018. Т. 25. № 4. С. 187–191.
17. *Чернышова Н.В.* Современные требования к профессиональной подготовке фармацевтического персонала / Н.В. Чернышова, Е.А. Гусева // Гомеопатический вестник. 2017. № 5. С. 45–50.