Оглавление

Введение

Ход исследования

Пути решения проблем

Список используемой литературы

Введение

Современная система фармацевтической помощи, направленная на повышение качества жизни больных, зависит от высококвалифицированных специалистов фармацевтической отрасли, компетентность которых формируется в процессе профессионального становления. От фармацевтических работников требуется использование полученных знаний, умений, навыков и готовность к профессиональному саморазвитию.

Современный фармацевтический рынок характеризуется высоким уровнем конкуренции, в то же время персонал, обеспечивающий эффективность работы фармацевтической организации, не подготовлен быстро адаптироваться к деятельности в данных условиях.

В фармацевтической отрасли отмечается нарастание таких негативных тенденций, как: несовершенство механизма взаимодействия профессионального образования и фармацевтического рынка, замедленная адаптация и профессионализация выпускников ВУЗов, несоответствие между возрастающими запросами потребителей лекарственных средств (ЛС) и уровнем знаний специалистов, что оказывает влияние на процесс профессионального становления специалистов и, как следствие, на качество оказываемой фармацевтической помощи.

Изложенные тенденции обусловили выбор темы исследования и определили его цели и задачи.

Целью проведенного исследования является анализ проблем совершенствования процесса профессионального становления фармацевтических специалистов в системе фармацевтической помощи.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

Анализ проблем в данной отрасли (на основе социологического исследования);

Изучение нормативной и исследовательской базы;

Формирование рекомендаций и путей решения выявленных проблем.

Объекты и методы исследования.

Объектами исследования являются данные социологического исследования фармацевтических организаций, а именно:

Аптека ООО « ДокторФарм», сеть аптек Хелми. Аптека по адресу пр. Ленина 22. ТЦ «Невский», Новикова Елена Николаевна, зав. аптекой.

Аптека ООО «Адонис», сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу Антона Петрова 219Б, ТЦ «Огни», Фомина Наталья Васильевна, зав аптекой.

Аптека ООО « Циркон», сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу ул. Энтузиастов 13, Ушакова Надежда Николаевна, зав. аптекой.

Аптека ООО «Карандаш», сеть аптек Хелми. Аптека по адресу пос. Южный, ул. Чкалова 29, Минаева Татьяна Геннадьевна, зав аптекой.

Аптека ООО « ДокторФарм», сеть аптек Хелми. Аптека по адресу ул. Пушкина 74, Щетинина Светлана Викторовна, зав. аптекой.

Аптека ООО « А-Омега», сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу ул. Георгия Исакова 260, ТЦ« Бум», Стасюк Татьяна Сергеевна, зав. аптекой.

Аптека ООО «Флагман». Аптека по адресу пр. Комсомольский 104, Пономаренко Е.Г., зав. аптекой.

Аптека ООО «ДокторФарм», сеть аптек Хелми. Аптека по адресу ул. Антона Петрова 176, Иванова Людмила Николаевна, зав. аптекой.

Аптека ООО «ДокторФарм», сеть аптек Хелми. Аптека по адресу пр. Социалистический 61, Евженко Любовь Дмитриевна, зав. аптекой.

Аптека ООО «Визион Оптика», сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу пр. Ленина 55, Оводкова И.А., зав. аптекой.

Аптека «Любимая». Аптека по адресу пр. Комсомольский 110, Бочер Инна, провизор.

Аптека ООО «Надежда». Аптека по адресу пр. Комсомольский 88, Раку Е.А., зав. аптекой.

Аптека, сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу ул. Димитрова 62, Слободян А.Н., зав. аптекой.

Аптека ООО НПФ «Алтайский букет». Аптека по адресу пр. Ленина 40, Гусарова Ирина Анатольевна, зав. аптекой.

Аптека «Шэтл-фарм». Аптека по адресу ул. Чкалова 57, Ширинова Лариса Викторовна, зав. аптекой.

Аптека «АлтФарм». Аптека по адресу ул. Чкалова 57, Галомовина Татьяна Игоревна, зав. сетью аптек.

Аптека, сеть аптек Хелми. Аптека по адресу пр. Красноармейский 64, Злобина Галина Ивановна.

Аптечный пункт № 85, сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу Змеиногорский тракт 104/м5, Смирнова Марина Владимировна, зав. аптекой.

Аптека «Новая». Аптека по адресу пр. Строителей 25, Морозова Анастасия Сергеевна, провизор.

Аптека, сеть аптек Первая помощь. Аптека по адресу ул. Ленина 63а, Легостаев Дмитрий Владимирович, провизор.

В данном исследовании проводилось изучение мнения руководителей и провизоров аптечных организаций. Основным методом получения информации являлось анкетирование.

Образец анкеты:

«Проблемы совершенствования профессиональных знаний фармацевтических работников»

Как Вы оцениваете уровень профессиональной подготовки выпускника фармацевтического факультета АГМУ?

а) Квалифицированный специалист

б) Специалист с преобладанием теоретических знаний, не имеющий опыта в фармацевтической деятельности.

в) Специалист хорошо ориентирующийся в правовых основах фармацевтической деятельности, знающий законы, умеющий пользоваться НД и т.д.

г) предложите свой вариант.

Какое внимание уделяет ваша организация обучению молодых специалистов?

а) Наша организация активно принимает участие в обучении сотрудников

б) Значительное, но считает, что основное обучение будет происходить в процессе трудовой деятельности при общении с клиентами

в) Не значительное, т. к. считает, что все необходимые знания были получены в учебном заведении

г) предложите свой вариант

С какой основной проблемой сталкиваются фармацевтические работники в процессе трудовой деятельности?

а) Консультирование посетителей по ЛП

б) Сложность определить потребности, не умение находить общий язык с посетителями

в) Выполнение кассовых операций

г) Не знание законов

д) предложите свой вариант

Кто, по вашему мнению, несет ответственность за качество оказания фармацевтической помощи?

а) Образовательное учреждение в котором обучался специалист

б) Организация в которой работает специалист

в) Заведующий аптечной организации

г) Сам фармацевтический работник, оказывающий профессиональную помощь

д) предложите свой вариант

Что, по вашему мнению, необходимо предпринять в отношении фармацевтических специалистов в целях улучшения профессиональных качеств?

а) Необходимо проводить дополнительные тренинги по работе с клиентами

б) Необходимо мотивировать работников к повышенному изучению ассортимента товара

в) Планировать рабочий график так, чтобы «опытные» сотрудники всегда могли прийти на помощь «молодым»

г) внести изменения в учебные планы и программы профессионального образования

д) предложите свой вариант

Как происходит процесс обучения фармацевтических работников в вашей организации?

а) Опытные сотрудники делятся своими знаниями и служат примером для молодых специалистов

б) Работники совершенствуют свои знания при общении с фармацевтическими представителями

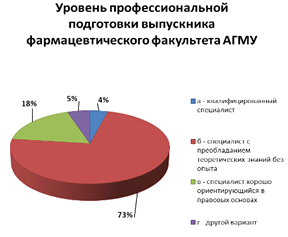
в) Руководитель предъявляет дополнительные требования, кроме основных обязанностей , по совершенствованию профессиональных знаний

г) Различные методы поощрений и наказаний

д) предложите свой вариант.

Результаты исследования:

В результате проведенного анкетирования сотрудников и руководителей аптечных организаций, мнения респондентов разделились следующим образом:







На основании данного социологического исследования были выделены следующие проблемы:

. Проблема профессиональной подготовки провизоров в высших учебных заведениях.

. Проблема заинтересованности фармацевтический организаций в повышении знаний своих сотрудников.

. Проблема недостаточной нормативной базы.

. Проблема подготовки программ повышения квалификации провизоров.

профессиональный фармацевтический работник квалификационный

Ход исследования

Выявленные проблемы были структурированы и рассмотрены каждая в отдельности.

Проблема подготовки Провизоров в высших учебных заведениях:

В настоящее время базовая подготовка провизоров в России осуществляется высшими и средними профессиональными фармацевтическими учебными заведениями по специальности «Фармация», которая включена в перечень специальностей высшего профессионального образования (квалификация «провизор») и среднего профессионального образования (квалификация «фармацевт» и «фармацевт с углубленной подготовкой»). Поэтому вопрос реорганизации фармацевтического образования должен рассматриваться в целом как подготовка специалистов для фармацевтической отрасли.

Одной из важнейших стратегических целей фармацевтического высшего профессионального и последипломного дополнительного образования является приведение образовательной системы в соответствие с современными требованиями динамично развивающегося рынка труда. Также необходимо создание механизмов устойчивого развития и постоянного обновления с учетом социальных и экономических запросов потребителей и, что не мало важно, работодателей.

Современные выпускники фармацевтических образовательных учреждений по-прежнему подготавливаются с уклоном работы в производственных аптеках и на производстве лекарств (на заводах). Однако, все последние годы рынку необходимы специалисты совсем другого формата. В России открывается огромное количество аптек по продаже готовых лекарственных форм, аптечных супермаркетов, профильных аптечных магазинов.

В ассортименте крупных аптек - до 20 000 наименований товаров, о большинстве из которых студенты ничего не слышали за весь свой срок обучения. Такие студенты приходят на работу в аптеку и проявляют абсолютную безграмотностью, и как следствие, они неспособны оказывать качественную консультативную помощь в необходимом объеме.

При этом сложность задач, решаемых провизором, постоянно увеличивается, что обусловлено целым рядом причин.

Во-первых, неуклонно увеличивается количество лекарственных препаратов (ЛП), при этом 70% ассортимента состоит из препаратов-аналогов, в частности незначительных модификаций известных молекул (так называемых «me too drugs»), фармацевтических копий (генерики / дженерики), а также второстепенных ЛП и необоснованных комбинаций известных лекарственных веществ. При этом некоторые ЛП обладают неблагоприятным соотношением эффективность / безопасность. В аптечных условиях указанные факты делают весьма сложной задачу бренд-дженериковой, и тем более, терапевтической замены ЛП в соответствии с назначениями врача и с учетом финансовых или иных предпочтений пациента.

Во-вторых, существует огромное количество ЛП безрецептурного отпуска, в отношении которых аптечный работник особенно часто вынужден предоставлять достаточную информацию, зачастую осуществляя помощь в выборе ЛП при отсутствии достаточных нозологических данных о самом пациенте.

В-третьих, не секрет, что существует объективный лимит времени на весь процесс контакта работника аптечной организации с пациентом, что обуславливает особенную сложность задачи предоставления наиболее важной информации в минимальном объеме и необходимости быстрого принятия решения в выборе и предложении конкретного препарата. Все вышеперечисленное существенно затрудняет адекватный выбор действительно эффективных, безопасных и сравнительно недорогих препаратов приемлемого качества.

Провизор должен также хорошо знать клиническую фармакологию (фармакокинетику, фармакодинамику), фармакоэкономику, взаимозаменяемость, особенности применения, совместимость современных лекарственных средств, их побочные действия и т.д. Консультативная роль аптечного работника возрастает с каждым днем. Для того чтобы полностью удовлетворять потребностям клиентов, провизорам необходимо давать грамотные рекомендации, консультации не только по рецептурным и безрецептурным медикаментам, но и по средствам красоты, здоровья, гигиены, лечебному питанию, изделиям медицинского назначения, медицинской технике, минеральным водам и др.

Проблема подготовки программ повышения квалификации провизоров:

Как известно, существует ряд психолого-педагогических особенностей слушателей курсов последипломного образования (провизоров и фармацевтов), соответственно, при разработке качественных лекционных и других учебных материалов для данного контингента, преподаватель должен решить ряд проблем. Во-первых, для многих специалистов характерно мнение о достаточном уровне собственной профессиональной подготовки, что обуславливает необходимость выбора интересных и востребованных тем для чтения лекций. Например, по дисциплине «фармакология» абсолютно очевидным представляется, что основной акцент следует сделать на группах препаратов безрецептурного отпуска. При этом повышается необходимость предоставления новейшей информации, например информации о впервые зарегистрированных ЛП, утвержденных новых показаниях к применению и новых лекарственных формах уже известных препаратов, акцентирование ранее не известных побочных эффектов и т.д. Очевидно, что каждый практикующий специалист имеет собственное мнение о конкретном лекарственном препарате на основании различных источников информации (справочники, учебники, книги, статьи, Интернет, реклама, советы коллег, личный опыт и др.), зачастую ориентируясь на разнонаправленные и порой взаимоисключающие рекомендации. Поэтому особенно важным является предоставление слушателям достоверной, надёжной и научно обоснованной информации.

Другой распространенной проблемой у данного контингента обучаемых является утрата навыков внимательного сконцентрированного слушания и монотонного записывания лекционного материала, что диктует необходимость четкого планирования системы и времени изложения материала.

Проблема недостаточно разработанной нормативной базы:

В 2010 г. был принят Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н, утвердивший единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», зарегистрированный в Минюсте РФ 25.08.2010 №18247. В 2011 г. был принят Приказ Минздравсоцразвития России от 07.07.2009 № 415н об утверждении квалификационных требований к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения, зарегистрированный в Минюсте России 09.07.2009 № 14292. В 2012 г. вышел Приказ Минздрава России от 03.08.2012 № 66н об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, зарегистрированный в Минюсте России 04.09.2012 № 25359. Этими правовыми актами установлено, какие категории медицинских и фармацевтических работников и в каком порядке необходимо направлять на обучение.

Также существует государственный стандарт, где излагается, кто является провизором и какими знаниями он должен обладать. Но ни в одном из НД не изложено, какие квалификационные требования предъявляются к провизорам (фармацевтам) с определенным опытом работы (3 года, 5 лет, 10 лет), какими они должны обладать знаниями, умениями и навыками. Требования, перечисленные в Приказе Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н, утвердивший единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», зарегистрированный в Минюсте РФ 25.08.2010 №18247 к обязательным знаниям провизора, делают практически невозможным подобрать специалиста.

Пути решения проблем

Внедрение мотивационных образовательных систем. Необходимо реформирование образования, предусматривающее разработку и внедрение эффективных мотивационных систем, направленных на углубленное освоение теоретических основ и привитие устойчивых профессиональных навыков фармацевтической деятельности.

Согласно диссертации доктора фармацевтических наук Шараховой Елены Филипповны « Теоретические и методологические основы формирования системы управления персоналом аптечной организации» 2005 года, мотивационные системы играют немаловажную роль в повышении эффективности работы сотрудника.

Для каждого психотипа определены базовые виды стимулирования, а также нежелательные и нейтральные стимулы (таблица 1).

Таблица 1 − Возможность применения различных видов стимулирования в зависимости от психотипа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы стимулирования | Инструмента-льный | Профессиона-льный | Патриотичес-кий | Хозяйский | Люмпенизи-рованный |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Негативные | нейтральный | запрещен | применим | запрещен | базовый |
| Денежные | базовый | применим | нейтральный | применим | нейтральный |
| Натуральные | применим | нейтральный | применим | нейтральный | базовый |
| Моральные | запрещен | применим | базовый | нейтральный | нейтральный |
| Патернализм | запрещен | запрещен | применим | запрещен | базовый |
| Условия работы | нейтральный | базовый | нейтральный | применим | запрещен |
| Участие в управлении | нейтральный | применим | применим | базовый | запрещен |

Применяя данную теорию на практике можно добиться более полного соответствия между потребностями студентов и применяемыми стимулами.

Возможные формы стимулирования:

Общие:

создание "корпоративного духа" и "корпоративной культуры";

организация питания внутри ВУЗа;

оплата транспортных расходов;

медицинское обслуживание;

помощь в получении дополнительного образования;

программы страхования;

проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;

организация совместных поездок.

Индивидуальные:

Негативные:

Замечание;

Выговор;

Постоянный контроль;

Лишение стипендии.

Денежные:

Поступательное увеличение стипендии;

Оплата изобретений, усовершенствований и идей;

Премии.

Моральные:

Похвала;

Объявление лучшим студентом;

Грамота;

Фотография на доске почета;

Конкурсы “Лучший по профессии”;

Благодарственные письма семье.

Натуральные:

Оплата мобильной связи;

Дополнительные дни к каникулам;

Оплата жилья;

Оплата питания (талоны);

Скидки на лекарства.

Патернализм (забота о работнике):

Решение личных и семейных проблем;

Семейные поездки;

Праздники для детей;

Подарки для членов семьи, детей;

Путевки для членов семьи.

Условия работы:

Гибкий график;

Удаленность от дома.

Участие в управлении:

Участие в принятии стратегических решений;

Поручение руководства проектами.

Принятие образовательных стандартов нового поколения. Пересмотрение образовательной программы (Федеральный Государственный Образовательный Стандарт): норм трудоемкости, объема учебной нагрузки; увеличение часов по дисциплинам: Фармакология, Клиническая фармакология, УЭФ, Фармакогнозия, Фармацевтическая химия, Медицинское и фармацевтическое товароведение, Микробиология, Психология; сокращение часов по дисциплинам: История России, Политология, Физическая культура, Биоэтика, Философия, Социология, Иностранный язык.

Создание действующей образовательной аптеки на базе высшего учебного заведения, где осуществлялась бы наработка практических навыков у студентов. Увеличение часов практики на базе действующих аптек. Увеличения финансирования вуза для пополнения и обновления материальной базы (реактивов, лабораторного оборудования).

Предполагая научную основу фармацевтической программы, целесообразно ее реализовать по традиционным направлениям (управление и экономика фармации, фармацевтическая технология и биотехнология, фармацевтическая химия и фармакогнозия) и, кроме того, следует предусмотреть увеличение количества профильных дисциплин у провизоров, путем добавления таких дисциплин как: клиническая фармация, фармакоэкономика и товароведение.

Внедрение новых образовательных технологий. Повышение эффективности учебного процесса невозможно без внедрения новых образовательных технологий. Расширение процесса использования учебных визуальных материалов, тренажеров и решение ситуационных задач позволят нивелировать проблемы с недоступностью учебных и производственных практик на передовых фармацевтических предприятиях, на предприятиях по возделыванию лекарственных растений и т.д..

Пересмотрение программ послевузовского образования.

Подготовка оптимального объема информации, использование инновационных методов, например, при помощи мультимедийного сопровождения лекции. Важно создать условия для записывания материала: повторение наиболее существенной информации, использование пауз, озвучивание рекомендаций записать тот или иной фрагмент. Целесообразным может оказаться предоставление каждому слушателю индивидуального комплекта печатных или электронных материалов, которые в дальнейшем обучающиеся могут забрать с собой. Следует отдельно подчеркнуть и положительные особенности обучения работающих специалистов. Большинство слушателей курсов повышения квалификации проявляют высокий интерес к предоставляемой учебной информации (с условием, что она является востребованной и актуальной), что характеризуется поддержанием тишины, дисциплины и появлению множества контекстных вопросов с разрешения лектора. Это создает благоприятную психолого-педагогическую атмосферу и позволяет легче вовлечь в активный процесс восприятия информации пассивных слушателей.

В этом году кафедра «управления экономики фармации» модифицировала послевузовское образование с учетом особенностей фармацевтического специалиста приходящего на переподготовку. Вследствие чего данной проблемы может больше не возникнуть в результате следующих исследований.

Библиографический список

"Экономический вестник фармации" № 9, 2004, ст. А.М. Битерякова "РЕШЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА ТРУДА".

Вестник ассоциаций аптечных учреждений, № 5 2014 г.,

«Фармацевтический вестник»№18 (592) Май 25, 2010 г,ст.ВЫСШАЯ ШКОЛА: «До нас провизоров в крае не готовили никогда» <http://www.pharmvestnik.ru/publs/staryj-arxiv-gazety/19667.html>

«Фармацевтический вестник»№30 (646) Сентябрь 27, 2011г.ст.Профессиональная этика и деонтология фармацевта: прошлое, настоящее, будущее? <http://www.pharmvestnik.ru/publs/staryj-arxiv-gazety/27054.html>://www.mprj.ru/archiv\_global/2013\_4\_21/nomer/nomer13.php РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ, Лаврентьева Л.И. (Ярославль), Лоскутова Е.Е. (Москва),Соколова К.С. (Ярославль)://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-protsessa-professionalnogo-stanovleniya-farmatsevticheskikh-rabotnikov-v- Совершенствование процесса профессионального становления фармацевтических работников в системе фармацевтической помощи, Соколова О. В.

http://vestnik.mednet.ru/content/view/165/30/ Стратегические направления кадровой политики в условиях модернизации системы здравоохранения, 2010 г, Андреева И.Л.

«Фармацевтический вестник»№19 (551) Июнь 02, 2009 г. «Участникам фарм.рынка нужна правовая грамотность» <http://www.pharmvestnik.ru/publs/staryj-arxiv-gazety/uchastnikam-farmrynka-nuzhna-pravovaja-gramotnostj.html>://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2014/03/17/statya-na-temu-problemy-sovremennogo-farmatsevticheskogo ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ , Илькевич Т.Г. 2010г.