

УДК615.15:366.61

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.54992

ИССЛЕДОВАНИЕ НОМЕНКЛАТУРЫ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ КАЗАХСТАНА

© У. М. Датхаев, А. Р. Шопабеева, Г. Ж. Умурзахова, Т. С. Прокопенко

Неотъемлемой частью государственной системы мер по реализации прав граждан на охрану их здоровья является фармацевтическая помощь, качество оказания которой в значительной степени зависит от квалификации фармацевтического персонала фармацевтических организаций. В этой связи профессиональная квалификация специалистов находится под контролем государства и является одним из объектов государственного регулирования отношений в сфере обращения лекарственных средств. Существующий государственный контроль над кадровым обеспечением фармацевтической деятельности предполагает осуществление определенных мероприятий, включающих такую задачу как приведение в соответствие фармацевтических специальностей занимаемым должностям персонала.

Цель: Целью нашего исследования явилось обоснование необходимости расширения существующей номенклатуры фармацевтических специальностей РК. Исходя из цели, вытекает и задача исследования, заключающаяся в научной обоснованности необходимости расширения существующей номенклатуры фармацевтических специальностей РК и внедрения новой специальности «Клинический фармацевт».

Методы: Исследование проводили с использованием аналитических и социологических методов.

Результаты: Нами в результате собственных социологических исследований (анкетирования специалистов-фармацевтов) и анализа специальной литературы доказано, что объемы и уровень профессиональных знаний и обязанностей по той или иной специальности выходят за установленные пределы, раздвигая их.

Выводы: Исходя из вышеизложенного, следует, что расширение номенклатуры фармацевтических должностей является актуальной проблемой, которая требует срочного решения. Мы полагаем, что для этого необходимо определить перечень фармацевтических специальностей в соответствии с потребностями сферы обращения ЛС в современных условиях

Ключевые слова: номенклатура, специальность, клинический фармацевт, фармацевт-информатор, фармацевт-технолог, анкетирование, фармацевт-менеджер, респонденты, эксперты

Pharmaceutical care, which quality largely depends on the pharmaceutical staff skills, is an integral part of the state system of implementation of the citizens' rights to protect their health. Concerning this fact, specialists' professional skills are state controlled and among the objects of relations in the area of remedies state regulation. The existing state control over maintenance personnel involves the implementation of specific actions, including such problem as the pharmaceutical specialties with staff positions harmonization.

Aim: the aim of our research was to study the explanation of necessity to expand the range of existing RK pharmaceutical specialties. Concerning the aim of research, the task was to explain from the scientific point of view the necessity to expand the range of existing RK pharmaceutical specialties and the implementation of new specialty «Clinical pharmacist».

Methods: The study was carried out by both the analytical and sociological methods.

Results: As a result of our sociological research (questionnaires for pharmacists) and literature analysis it was proved the level of professional knowledge and responsibilities of a particular specialty exceed the limits and expand them.

Conclusion: Therefore, it follows that pharmaceutical positions range expansion is a pressing question demanding its solution. We suggest the list of pharmaceutical positions must be determined in accordance with the needs of the circulation of remedies sphere in modern conditions

Keywords: nomenclature, clinical pharmacist, pharmacist-informer, pharmacist-technologist, questionnaire, pharmacist-manager, respondents, experts

1. Введение

Сегодня фармацевтическая сфера деятельности занимает одно из приоритетных мест в экономике Республики, оказывая услуги лекарственного обеспечения населения, лечебных организаций, выполняя одновременно профилактическую роль в поддержании здоровья нации [2].

В планах правительства Республики Казахстан, как известно, строительство и введение современных линий по производству лекарственных средств, строительство новых заводов, доведение производства ис-

пользуемых лекарств на территории страны до 50 %. Для осуществления данной задачи необходима подготовка специалистов производственного профиля, таких как фармацевтов-технологов фармацевтического производства.

2. Постановка проблемы в общем виде, актуальность темы и ее связь с важными научными или практическими вопросами

С увеличением ассортимента лекарственных средств, внедрением формулярной системы и рацио-

нального фармацевтического менеджмента в деятельность лечебно-профилактических организаций назрела необходимость в подготовке клинических фармацевтов.

В настоящее время значительно расширилась сфера фармацевтической деятельности. Появилась потребность в специалистах, руководителях, работающих на различных уровнях оказания фармацевтической помощи, таких как ТОО «Самрук-Казына Фармация», комитет контроля медицинской и фармацевтической деятельности МЗ РК, отделы по лекарственному обеспечению в Департаментах здравоохранения и других, что предполагает подготовку фармацевтов-менеджеров.

Современная государственная политика развития здравоохранения направлена на интеграцию в мировую экономику и обеспечение граждан эффективными, безопасными, качественными, доступными лекарственными средствами. Совершенствование системы контроля качества, стандартизации и сертификации лекарственных средств, требует подготовки фармацевтов обеспечивающих качества ЛС на основе новых образовательных программ [3].

3. Анализ исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы

В соответствии с вышесказанным, возникла острая потребность в подготовке фармацевтов-менеджеров, фармацевтов-технологов, инженеров фармацевтического производства, клинических фармацевтов и фармацевтов-информаторов для фармацевтической отрасли [4].

4. Выделение не решенных ранее частей общей проблемы, которой посвящена статья

В статье приведены результаты исследования номенклатуры фармацевтических специальностей Казахстана. Представлена научная обоснованность необходимости расширения существующей номенклатуры фармацевтических специальностей РК и внедрения новой специальности «Клинический фармацевт».

5. Формулирование целей (задачей) статьи

Целью нашего исследования явилось обоснование необходимости расширения существующей номенклатуры фармацевтических специальностей Республики Казахстан.

6. Изложение основного материала исследования (методов и объектов) с обоснованием полученных результатов

Так как, целью нашего исследования явилось обоснование необходимости расширения существующей номенклатуры фармацевтических специальностей РК, одним из первых вопросов в анкете был: какие фармацевтические должности являются наиболее востребованными в Вашей организации?

Так, востребованность должностей в фармацевтических организациях, по мнению респондентов, выглядит следующим образом:

– фармацевт-менеджер – 98,1 %;

– фармацевт по приему рецептов и отпуску ЛС – 92,5 %;

– медицинский (фармацевтический представитель) – 71,7 %;

– фармацевт-организатор – 45,3 %;

– фармацевт-аналитик – 22,6 %.

Следующими вопросами анкеты были: «Испытываете ли Вы недостаток в информационных – справочных материалах в области фармации», и «Испытываете ли Вы недостаток во времени для усвоения информационного материала?», анализ которых выявил следующее: 54,7 % респондентов заявляют о недостатке информационно – справочных материалов и времени на их усвоения; 32,1 % – специалистов фармацевтических организаций не испытывают такого недостатка.

Как известно, профессия «медицинский представитель», которая выполняет функции фармацевта-информатора, прочно обосновалась в фармацевтической отрасли, не имея профессиональное фармацевтическое образование. В связи с чем, нами включены следующие вопросы: «Заменяет ли медицинские представители работу фармацевта-информатора?»; «Считаете ли Вы необходимым ввести в штатное расписание организации должность фармацевта-информатора?». Анализ ответов респондентов показал следующее: практически все респонденты считают, что медицинские представители не заменяют работу фармацевта – информатора, так как медицинские представители выполняют торговую функцию, заботясь лишь о прибыли фармацевтических компаний, которую они представляют.

В настоящее время главным недостатком казахстанского фармацевтического рынка является низкий процент отечественного производства лекарственных препаратов и поэтому существует его высокая импортная зависимость. Правительство РК прогнозирует довести до 50 % долю отечественного производства лекарственных препаратов и медицинского оборудования к 2017 году. Отечественные медикаменты, отвечающие мировым стандартам и доступные по ценам каждому пациенту, будут мощным залогом от проникновения на рынок РК медикаментов низкого качества и сомнительного происхождения, что способствует укреплению медицинской безопасности государства. Одной из тенденций развития мирового рынка фармацевтической продукции является развитие собственного производства, что очень актуально для Казахстана, так как импорт лекарственных средств занимает до 80 % [5].

Данное обстоятельство приведет к таким положительным моментам как:

– создание условий для получения прибыли отечественному производителю;

– создание дополнительных рабочих мест;

– возможность контроля качества всего цикла производства, которое положительно отразится на качестве выпускаемого продукта;

– ограничение оттока валюты за рубеж, так как закуп лекарственных препаратов по импорту, в экономическом смысле, означает – финансирование зарубежных фармацевтических фирм из казахстанских

источников, а также приток валюты в случае экспорта своей продукции, что затрагивает экономическую безопасность страны [6].

Фармацевтический рынок представляет собой важный сектор экономики любой страны и является критерием ее экономического и социального развития, уровня благосостояния населения. Развитая фармацевтическая промышленность страны является показателем высокой инновационности ее экономики. В связи, с чем и возникает потребность в специалистах – фармацевтах производственного профиля, что подтверждается анализом ответов респондентов: 86,8 % опрошенных ответили положительно на вопрос: «Считаете ли Вы, что должность промышленного фармацевта актуальна на современном этапе?»

Необходимость введения таких должностей как фармацевтические инспекторы, клинические фармацевты и фармацевты информаторы подтверждено подавляющим большинством респондентов – специалистов фармацевтического профиля (96,2; 81,1 % и 80 % соответственно).

В настоящее время известно, что отсутствует четкая дифференциация видов фармацевтических работ и занимаемых должностей для специалистов в зависимости от уровня образования. Это послужило поводом для формирования вопросов по ФДИ: «Разработаны ли в Вашей организации ФДИ (функционально-должностные инструкции) на каждую имеющуюся фармацевтическую должность?»

Анализ ответов респондентов показал, что: разработаны на все должности (26,4 %); разработаны, но частично – 71,7 %; не разработаны – 1,9 %. Однако, данный ответ позволяет нам усомниться в достоверности, что подтверждается анализом ответов на следующие вопросы, о влиянии ФДИ на психологический климат в коллективе. Ведь для качественного обслуживания больных немаловажное значение имеет оптимальные морально – психологические отношения в коллективе фармацевтических организаций, влияющие на культурный уровень. По данным исследований ученых, население рассматривает работу аптек не только как деятельность по реализации лекарственных средств, но и как важный элемент фармацевтической культуры, позволяющий пациенту чувствовать себя комфортно и уверенно [7].

Так, ответы респондентов нами классифицированы следующим образом: 94,3 % респондентов заявили о том, что из-за отсутствия четких ограничений в правах и обязанностей бывают конфликты, напряжение, утечка кадров.

В результате, нами установлено: несоответствие номенклатуры фармацевтических должностей фактическому функциональному разделению труда специалистов, вследствие чего идет, перекладывание своих должностных обязанностей на других, ухудшается психологический климат в коллективе (94,3 %).

Тем более как видно из таблицы 1 благоприятный психологический микроклимат в коллективе и оптимальные условия труда важнее, чем размер заработной платы.

Таблица 1

Ценностные ориентации фармацевтических работников

Аспект трудовой деятельности	Баллы
Психологический микроклимат в коллективе	8,0
Условия работы (санитарно-гигиенические)	8,0
Заработная плата	7,0
Оснащенность рабочих мест	7,0
Нормальная физическая и нервно-психическая нагрузка	7,0
Уважение к профессии в обществе	6,0
Режим работы	6,0
Служебные отношения с руководством	6,0
Возможность повышения квалификации	6,0
Профессиональные льготы	6,0
Соответствие выполняемой работы представлениям о специальности	5,0
Участие в управлении производством	5,0
Возможность продвижения по службе	5,0

Проведенные нами исследования, а также исследования в разных странах свидетельствует, что компании, эффективно управляющие персоналом, как правило, достигают более высокого уровня прибыльности и финансового роста, чем их конкуренты.

Учитывая это, кадровые службы в своей работе начинают отводить особое место для применения и адаптации, современного персонал – технологий к конкретным потребностям организации. Их сущность заключается, прежде всего, в том, что люди рассматриваются, как достояние любой компании, их надо размещать, мотивировать и развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь установленных целей и обеспечить дальнейшее развитие в условиях обострения конкуренции на рынке.

В связи с этим фармацевты, по нашему мнению, должны быть подготовлены как специалисты широкого профиля, иметь высокий профессиональный уровень и творческие качества, обладать экономическим мышлением нового типа, инициативой и предприимчивостью, способностью быстро адаптироваться к изменениям в фармацевтической отрасли, оперативно внедрять в практику достижения фармацевтической науки и передовой опыт, а в случае необходимости осваивать смежные специальности в соответствии с изменяющимися рыночными условиями.

С учетом основного назначения фармацевт должен иметь необходимый уровень профессиональной компетентности, ответственно подходить к порученному делу, владеть современными методами управления коллективом, принципами научной организации труда [8].

Автоматизация трудоемких процессов и компьютеризация фармацевтической отрасли позволяют полнее раскрыть творческое начало профессии. Растет интеллектуализация трудовой деятельности, что требует постоянного пополнения знаний, а также навыков самостоятельной работы на автоматизированных рабочих местах, овладения методами системного анализа и моделирования [9].

Информация, как таковая, необходима в деятельности каждого специалиста фармацевтического профиля. Однако в работе фармацевтов-информаторов научно-фармацевтическая и смежная с ней информация необходима, не только для профессионального совершенствования и использования, но и для того, чтобы информировать и консультировать население, медицинских работников и др. [10]. Именно названная должность, по-нашему мнению, в полной мере соответствует специальности «Фармацевтическая информация».

Так, по данным наших исследований необходимость введения должности фармацевта-информатора подтверждают 75 % респондентов-руководителей.

Должность фармацевта-информатора должна быть предусмотрена для кабинетов фармацевтической информации, центров фармацевтической информации, справочно-информационных отделов, центральных справочных бюро или других территориальных, или внутриорганизационных структур, являющихся местом сбора, хранения, поиска, преобразования, адресной переработки и последующего распространения информации, для использования ее всеми специалистами медицинского и фармацевтического профиля, а также населением.

Одной из задач проводимых исследований являлось обоснование необходимости введения новой фармацевтической специальности «клинический фармацевт», направленной на улучшение качества фармацевтической помощи.

Так, по данным наших исследований, необходимость введения должности клинического фармацевта подтверждают 75 % респондентов – руководителей. Свою заинтересованность в этой должности фармацевты объясняют ее универсальностью (90 % респондентов), т. к. фармацевты-клиницисты могут работать в аптеках в качестве консультанта по рациональному использованию лекарственных средств, в фармацевтических фирмах и компаниях, как медицинские представители, в научно-исследовательских центрах по клиническим испытаниям лекарственных средств. Знание таких дисциплин как фармакология, клиническая фармакология, фармакоэкономика, маркетинг и менеджмент в фармации, какими обладает фармацевт-клиницист, руководители всех фармацевтических организаций ЮКО (832-объектов) считают наиболее важным в современной фармацевтической отрасли (90 %). Только одна фармацевтическая фирма «Зерде» ежегодно может трудоустроить выпускников фармацевтического факультета в количестве 40 человек, на такие должности как, фармацевт, работающий на отпуске лекарственных средств; медицинский представитель и др. Именно на этих должностях особо остро встает вопрос об углубленных знаниях в сфере фармакологии, клинической фармакологии, фармакоэкономики, маркетинга и менеджмента фармации. Нами использовался экспертный опрос (метод сбора данных – телефонный опрос, более экономичный и легкий в использовании). За один час, при телефонном опросе можно опросить 20 респондентов. 800 респондентов из расчета работы 4 часа в день, мы опросили по те-

лефону за 10 дней. При помощи использования экспертного опроса получилось, что ежегодный среднеарифметический показатель востребованности аптечных организаций ЮКО в специалистах фармацевтах с углубленными знаниями в сфере фармакологии составляет 0,1, что дает $832 \times 0,1 = 83$ – специалиста.

В современных условиях отношения «врач-пациент-фармацевт» меняются. Врачи не успевают следить за постоянно обновляющимся ассортиментом лекарств, имеет место консерватизм, сужающий спектр применяемых средств (в лучшем случае врач использует в повседневной практике 20–30 препаратов). Образовательный уровень пациентов повышается, сегодня это грамотный, требовательный потребитель лекарств. Роль фармацевта как помощника врача и пациента в выборе и проведении терапии возрастает.

Во всем мире пациенты все чаще обращаются за помощью к фармацевту, минуя врача, что требует от него соответствующих знаний. Аптеки оказывают все больше дополнительных услуг пациентам (измерение артериального давления, санитарное просвещение, определение уровня холестерина и глюкозы в крови). В некоторых странах Европы фармацевты осуществляют регистрацию пациентов, посещают их на дому, выписывают рецепты. Фармацевт становится участником программ по рациональному применению лекарств, предоставляет информацию по лечению недомоганий и применению препаратов без рецептурного отпуска [11]. Все изложенное выше привело к необходимости развития клинической фармации.

Как показывает анализ современной обстановки наиболее существенные изменения происходят в области организационно-экономической деятельности фармацевтических организаций. Именно ими обусловлена потребность в освоении фармацевтом основ менеджмента, состоящего из рационального планирования и организации фармацевтической деятельности, контроля над строгим соблюдением производственных регламентов, за качеством труда и лекарственных средств, а также из комплекса условий, обеспечивающих мотивацию трудовой деятельности фармацевта-организатора в условиях рыночных отношений. Фармацевт-организатор должен быть предприимчивым менеджером, знающим в совершенстве принципы управления [12].

Иначе говоря, фармацевты – менеджеры должны иметь комплекс базовых фармацевтических, экономических и предпринимательских знаний, ориентироваться в своей деятельности на мировой и отечественный опыт современного менеджмента, что позволит им успешно работать в условиях рыночной экономики. На вопрос о востребованности должности фармацевта-менеджера – 98 % респондентов ответили утвердительно. В зарубежной и отечественной литературе по проблемам управления приводится целый перечень различных качеств, необходимых руководителю. Среди них выделяются нравственные качества, административные способности, в том числе называются такие, как ответственность, актив-

ность, чувство долга, забота об общем интересе, умение разрабатывать программу действий, искусство управлять людьми, координировать и контролировать их действия и др. Среди указанных качеств и требований, предъявляемых к менеджерам, особое место занимает – умение работать с людьми. Это связано с тем, что это качество требует от менеджеров не только в полной мере использовать знания, способности и возможности персонала, но и защищать интересы людей, заботиться об условиях их труда, налаживать хорошие взаимоотношения в коллективе, основанные на взаимном уважении и доверии.

На основе проведенного анализа работ по теории и практике менеджмента, рекомендаций ВОЗ по определению фармацевтических услуг, видов деятельности специалистов фармацевтического профиля и с учетом особенностей профессиональной деятельности, нами разработан оптимальный вариант современной модели фармацевта – менеджера (рис. 1).

В процессе приобретения практических навыков фармацевтами – менеджерами, повышается значимость, как теоретических, так и практических знаний по основам современного менеджмента. Только соединение теории с практикой предполагают умение фармацевта – менеджера качественно управлять фармацевтическим коллективом [13].

Анализ трудоустройства выпускников фармацевтических факультетов показывает, что из них в аптеки идут работать более 80 %, остальные 20 % выбирают фармацевтические предприятия, но современная фармацевтическая технология принципиально изменилась. Работа фармацевтических предприятий регламентируется профессиональным кодексом «Надлежащая производственная практика» (GMP). С учетом этих изменений в 80 % высших фармацевтических учебных заведений мира готовят специалистов по новому направлению «Промышленная фармацевция».



Рис. 1. Современная модель фармацевта-менеджера

7. Выводы

Таким образом, в результате анализа нами были выявлены проблемы, среди которых можно выделить:

1. Отсутствие четкой дифференциации видов фармацевтических работ и занимаемых должностей;
2. Несоответствие номенклатуры фармацевтических специальностей фактическому функциональному разделению труда специалистов;
3. Необходимость расширения современной номенклатуры фармацевтических специальностей РК, путем утверждения и введения новой специаль-

ности «Клинический фармацевт», которая позволит наилучшим образом решать индивидуальные проблемы социального, медицинского, фармацевтического, правового характера отдельно взятого потребителя медицинских и фармацевтических услуг и системы здравоохранения в целом.

Литература

1. Солонина, А. В. О номенклатуре фармацевтических специальностей и фармацевтических должностей [Текст] / А. В. Солонина // Экономический вестник фармации. – 2000. – № 9. – С. 85–89.

2. Шертаева, К. Д. Разработка методических подходов к оптимизации информационного обеспечения специалистов (врачей и фармацевтов) – на основе компьютерных технологий [Текст] / К. Д. Шертаева, А. Д. Ахимова и др. – Методические рекомендации – Астана. 2008. – С. 22.

3. Федина, Е. А. Расширение номенклатуры фармацевтических специальностей [Текст] / Е. А. Федина. – Образование, 2004. – С. 43–44.

4. Скулкова, Р. С. Современные профессионально-должностные требования к специалистам с высшим фармацевтическим образованием [Текст] / Р. С. Скулкова. – Москва, 1993. – С. 45–46.

5. Арыстанова, Т. А. Стратегия развития фармацевтического образования в Казахстане [Текст] / Т. А. Арыстанова // Фармобразование – «Фармация Казахстана». – 2010. – № 1. – С. 41–44.

6. Федина, Е. А. Провизор – консультант: Квалификационные требования [Текст] / Е. А. Федина. – Образование, 2006. – С. 36–37.

7. Карева, Н. Н. К вопросу о подготовке фармацевтических кадров [Текст] / Н. Н. Карева // Материалы международной научно-практической конференции посвященный 85-летию академии. – СПб.: Издательство СПХФА, 2004. – С. 5–7.

8. Арыстанов, Ж. М. Совершенствование профессиональной подготовки фармацевтов – менеджеров [Текст] / Ж. М. Арыстанов // Фармация Казахстана. – 2004. – № 4. – С. 43–44.

9. Валь, Е. В. Инновационная модель поведения работников фармацевтического профиля [Текст] / Е. В. Валь // Экономический вестник фармации. – 2001. – № 12. – С. 37–41.

10. Кулиникова, Н. Научное обоснование методических подходов к рациональному использованию кадровых ресурсов аптечных организаций в условиях конкурентной среды [Текст]: автор. дис. ... канд. фарм. наук / Н. Кулиникова. – Тюмень, 2005. – 20 с.

11. Липень, Л. И. Кадры в здравоохранении, фармации и системе социальной защиты. Образцы должностных инструкций. Квалификационные характеристики [Текст] / Л. И. Липень. – Дикта, 2010. – 292 с.

12. Михайлов, Ю. М. Самые востребованные должностные инструкции [Текст] / Ю. М. Михайлов. – Альфа – Пресс, 2010. – 936 с.

13. Каdif, Ю. Л. Как правильно и быстро разработать должностные инструкции. Образцы инструкций [Текст] / Ю. Л. Каdif. – Альфа – Пресс, 2010. – С. 112.

References

1. Solonina, A. V. (2000). O nomenklature farmaceuticheskikh special'nostej i farmaceuticheskikh dolzhnostej. Jekonomicheskij vestnik farmacii, 9, 85–89.

2. Shertaeva, K. D., Ahimova, A. D. et. al. (2008). Razrabotka metodicheskikh podhodov k optimizacii informacionnogo obespechenija specialistov (vrachej i farmaceutov) – na osnove komp'yuternyh tehnologij. Metodicheskie rekomendacii – Astana, 22.

3. Fedina, E. A. (2004). Rasshirenie nomenklatury farmaceuticheskikh special'nostej. Obrazovanie, 43–44.

4. Skulkova, R. S. (1993). Sovremennye professional'no-dolzhnostnye trebovanija k special'nostjam s vysshim farmaceuticheskim obrazovaniem. Moscow, 45–46.

5. Arystanova, T. A. (2010). Strategija razvitija farmaceuticheskogo obrazovaniya v Kazahstane. Farmobrazovanie – «Farmacija Kazahstana», 1, 41–44.

6. Fedina, E. A. (2006). Provizor – konsul'tant: Kvalifikacionnye trebovanija. Obrazovanie, 36–37.

7. Kareva, N. N. (2004). K voprosu o podgotovke farmaceuticheskikh kadrov // Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii posvjashhennyj 85-letiju akademii. SPb.: Izdatel'stvo SPHFA, 5–7.

8. Arystanov, Zh. M. (2004). Sovershenstvovanie professional'noj podgotovki farmaceutov – menedzherov. Farmacija Kazahstana, 4, 43–44.

9. Val', E. V. (2001). Innovacionnaja model' povedenija rabotnikov farmaceuticheskogo profilja. Jekonomicheskij vestnik farmacii, 12, 37–41.

10. Kulnikova, N. (2005). Nauchnoe obosnovanie metodicheskikh podhodov k racional'nomu ispol'zovaniju kadrovых resursov aptechnyh organizacij v uslovijah konkurentnoj sredy. Tjumen', 20.

11. Lipen', L. I. (2010). Kadry v zdavoohranenii, farmacii i sisteme social'noj zashhity. Obrazcy dolzhnostnyh instrukcij. Kvalifikacionnye harakteristiki. Dikta, 292.

12. Mihajlov, Ju. M. (2010). Samye vostrebovannye dolzhnostnye instrukcii. Al'fa – Press, 936.

13. Kadif, Ju. L. (2010). Kak pravil'no i bystro razrabotat' dolzhnostnye instrukcii. Obrazcy instrukcij. Al'fa – Press, 112.

Дата надходження рукопису 15.10.2015

Датхаев Убайдилла Махамбетович, доктор фармацевтических наук, профессор, ректор, Институт фармации Казахского Национального медицинского университета им. С. Асфендиярова, ул. Толе би, 88, г. Алма-Ата, Казахстан, 050012

E-mail: datxaev@mail.ru

Шопабаева Алма Рахимбаевна, кандидат фармацевтических наук, доцент, руководитель модуля «Фармацевт-менеджер», Казахский Национальный медицинский университет им. С. Асфендиярова, ул. Толе би, 88, г. Алма-Ата, Казахстан, 050012

E-mail: almarsh@mail.ru

Умурзахова Галлия Жанбурбаевна, докторант, Казахский Национальный медицинский университет им. С. Асфендиярова, ул. Толе би, 88, г. Алма-Ата, Казахстан, 050012

E-mail: galiaum@mail.ru

Прокопенко Тина Сулеймановна, кандидат фармацевтических наук, доцент, директор, колледж Национального фармацевтического университета, ул. Александра Невского, 18, г. Харьков, Украина, 61140

E-mail: college@nuph.edu.ua