

Ю.В. Мирошниченко¹, И.В. Лобачев¹,
А.Б. Перфильев¹, Т.И. Кабакова²

Наукометрия исследований подготовки и профессионального развития фармацевтических кадров в отечественном здравоохранении

¹Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова, Санкт-Петербург
²Пятигорский медико-фармацевтический институт, Пятигорск

Резюме. *Нерациональная кадровая политика начального периода реформирования медицинской службы Вооруженных сил Российской Федерации привела к массовому сокращению и снижению штатно-должностных категорий специалистов, занятых в сфере организации обеспечения медицинским имуществом войск (сил). Это неизбежно привело к нарастанию кадрового дефицита в системе медицинского снабжения, и вскоре вновь потребовались хорошо подготовленные и высококвалифицированные специалисты фармацевтического профиля. Вопросы, связанные с их обучением, профессиональным развитием и карьерным ростом требуют эффективного решения. Представлен анализ трудов отечественных ученых, посвященных проблемам совершенствования работы с фармацевтическими кадрами, использовавшихся для этого научных методов, практической значимости результатов исследований и их внедрения в гражданское здравоохранение. Выявлено, что вопросы управления, эффективного и рационального использования фармацевтических кадров в соединениях (воинских частях) и военно-медицинских организациях мало изучены. Анализ различных литературных источников выявил направления исследований, которые наиболее актуальны для ведомственных учреждений и могут быть использованы для решения проблем совершенствования работы с фармацевтическими кадрами в военном здравоохранении. Обоснована необходимость проведения научного исследования по вопросам совершенствования работы с фармацевтическими кадрами в медицинской службе Вооруженных сил Российской Федерации, обозначены проблемы и возможные пути их решения. Это позволит развить многоуровневую систему подготовки, создания резерва и продвижения по карьерной траектории руководящих кадров системы медицинского снабжения войск (сил) в соответствии с потребностями военного здравоохранения.*

Ключевые слова: *военное здравоохранение, Вооруженные силы, кадровая политика, кадровый резерв, медицинская служба, фармацевтическая (аптечная) организация, фармацевтические кадры, фармацевтические работники, управление персоналом.*

Введение. Важная роль в удовлетворении потребностей граждан нашей страны в лекарственных средствах (ЛС) принадлежит фармацевтическим работникам. Проблемы развития кадрового потенциала отечественной фармацевтической отрасли отражены в «Стратегии лекарственного обеспечения населения Российской Федерации на период до 2025 года» [20]. В ней, в частности указывается на необходимость подготовки высокопрофессиональных специалистов, повышения их квалификации путем непрерывного медицинского (фармацевтического) образования и уровня мотивации.

В современных социально-экономических условиях кадровая политика должна базироваться на передовых технологиях управления, с помощью которых оптимизируется расстановка кадров с учетом их потенциала и перспектив профессионально-должного роста. Такой подход обеспечит значительное повышение эффективности не только фармацевтической отрасли, но и улучшит качество медицинской помощи населению страны.

Нерациональная кадровая политика начального периода реформирования медицинской службы

Вооруженных сил Российской Федерации (ВС РФ) привела к массовому сокращению не только военнослужащих, но и лиц гражданского персонала, занятых в сфере организации обеспечения медицинским имуществом (МИ) войск (сил). Помимо этого, снизились штатно-должностные категории офицеров медицинской службы – специалистов медицинского снабжения. Все это неизбежно привело к нарастанию проблем в обеспечении МИ соединений (воинских частей) и военно-медицинских организаций (ВМО).

С учетом сложившейся ситуации в 2013 г. по решению министра обороны РФ в Военно-медицинской академии им. С.М. Кирова была начата додипломная подготовка курсантов по специальности «Фармация». Однако для покрытия дефицита специалистов медицинского снабжения, особенно в войсковом звене медицинской службы ВС РФ, в настоящее время на военную службу по контракту призываются недостаточно подготовленные в военно-профессиональной области выпускники фармацевтических и медицинских вузов (с присвоением им первичного офицерского звания – лейтенант медицинской

службы). Это обуславливает необходимость создания эффективной системы дополнительного профессионального образования для их скорейшей интеграции в военное здравоохранение (ВЗ).

В связи с этим проведение рациональной кадровой политики в отношении специалистов, занятых в сфере организации обеспечения МИ войск (сил), является одним из ключевых направлений деятельности ВЗ [7–11]. При этом необходимо разработать комплексные решения по развитию системы управления фармацевтическими кадрами в ВЗ, развить многоуровневую систему их подготовки, создать резерв руководящих кадров и обеспечить продвижение по карьерной траектории в зависимости от профессионально-личностного потенциала. Это позволит достичь баланса в сохранении и обновлении качественно-количественного состава специалистов медицинского снабжения, развивать кадровые ресурсы в соответствии с потребностями ВЗ [21].

Цель исследования. Провести наукометрический анализ исследований по подготовке и профессиональному развитию фармацевтических кадров в гражданском и военном здравоохранении.

Материалы и методы. Материалами исследования являлись законодательные и нормативные правовые акты, фундаментальные и прикладные научные труды в сфере организации и экономики здравоохранения и фармации, а также управления персоналом. В ходе исследований применялись методы контент-анализа, исторического, структурно-логического и системного анализов.

Результаты и их обсуждение. Установлено, что к настоящему времени проблема подготовки и профессионального развития кадров в гражданском здравоохранении достаточно хорошо изучена. Например, довольно полно раскрыты организационно-методологические основы управления медицинскими кадрами [12]. Выполнено большое количество исследований по различным аспектам кадровой политики в фармацевтической отрасли. Так, контент-анализ диссертационных работ по специальностям: 15.00.04 – организация фармацевтического дела, 15.00.01 – технология лекарств и организация фармацевтического дела, 14.04.03 – организация фармацевтического дела – выполненных с 1971 по 2017 гг., выявил основные направления исследований:

- управление фармацевтическими кадрами на федеральном и региональном уровнях;
- состояние обеспеченности и определение потребности в фармацевтических кадрах, их рациональное использование;
- профессиональное становление фармацевтических работников и содержание их труда;
- последипломное образование, профессиональные компетенции;
- организация труда и охрана здоровья фармацевтических работников;

– удовлетворенность трудом фармацевтических работников и их профессиональная адаптация в рыночных условиях и др.

Краткая характеристика диссертационных исследований, посвященных совершенствованию работы с фармацевтическими кадрами в гражданском здравоохранении, представлена в таблице.

Как следует из представленных в таблице данных, большинство исследований посвящено проблематике управления и обеспеченности фармацевтическими кадрами в бывших союзных республиках (Украинской, Молдавской, Литовской и др.), а также регионов (областей). основополагающие принципы управления фармацевтическими кадрами были заложены еще в период административно-командной (плановой) экономики (70-е гг. XX в.), когда приоритетным был метод управления персоналом, основанный на рационализации и научной организации труда. Исследования тех времен в основном были посвящены разработке рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствованию организации и системы обслуживания рабочих мест, внедрению передового опыта и методов труда. Важное место в этих исследованиях уделялось нормированию труда [17, 18]. В управлении кадровыми ресурсами преимущественно использовались рациональные процедуры управления, усиление внешнего контроля, централизация власти руководителя [5, 6, 14].

В 80-е гг. XX в. стали использоваться методы управления трудовыми коллективами аптечных организаций, основанные на изучении личностных качеств работников, межличностных отношений руководителя и подчиненных. Впервые были разработаны методы оценки руководителя, подходы к созданию модели личности руководителя. Изучены приоритетные вопросы профессиональных, деловых и личностных качеств фармацевтических работников, которые имеют первостепенное значение при трудоустройстве и выдвижении на руководящие должности [3].

При переходе к рыночной экономике (90-е гг. XX в.) основное внимание исследователей сосредоточивается на совершенствовании системы подбора кадров для органов управления фармацевтической отрасли, в том числе на изучении и анализе труда высших руководителей и создании модели их личностных качеств [2]. В научных исследованиях стало больше внимания уделяться роли человеческого фактора, вырабатываются новые требования к персоналу, необходимые для повышения эффективности деятельности фармацевтических (аптечных) организаций. В этот период изучаются вопросы формирования нового типа фармацевтического работника, который стремится стать управленцем и в том числе владельцем предприятия. В связи с этим, человеческий потенциал стал рассматриваться как главное конкурентное преимущество, как «потенциал успеха» фармацевтической (аптечной) организации [17].

В трудах И.Г. Комиссинской [13] и И.М. Раздорской [3], выполненных на рубеже 1990–2000-х гг., разработа-

Краткая характеристика диссертационных исследований, посвященных совершенствованию работы с фармацевтическими кадрами в гражданском здравоохранении

Фамилия, имя, отчество автора	Год защиты	Тема исследования
Кандидатские диссертации		
Коробова З.Н.	1971	Теоретические и методические аспекты определения перспективной потребности в фармацевтических кадрах
Борисенко Л.В.	1973	Совершенствование организационной структуры и разработка нормативов численности сотрудников аптечных управлений АССР, краев и областей
Бохановская Л.В.	1975	Исследования по рациональному использованию фармацевтических кадров в аптеках
Чумакова Л.В.	1981	Системный анализ фармацевтических кадров хозрасчетной аптечной сети Украинской ССР
Батюнина Е.В.	1985	Методические основы анализа обеспеченности и прогнозирования потребности аптечной сети в специалистах нефармацевтического профиля
Антонова Е.Н.	1990	Совершенствование управления фармацевтическими кадрами на областном уровне
Денисова Н.Г.	2003	Методические подходы к оптимизации кадрового обеспечения мелкорозничных аптечных учреждений (на примере аптечных пунктов)
Михайлова Е.А.	2016	Разработка кадровой политики как основы системы управления персоналом аптечной организации
Ильинова Ю.Г.	2017	Моделирование потребности региональной экономики в фармацевтических кадрах на примере Санкт-Петербурга
Докторские диссертации		
Базарный В.Л.	1987	Теоретические основы организации и управления системой устойчивости фармацевтических кадров
Комиссинская И.Г.	2000	Теоретические и методологические основы государственного управления фармацевтическим персоналом
Шарахова Е.Ф.	2005	Теоретические и методологические основы формирования системы управления персоналом аптечной организации

тывается концепция управления фармацевтическими работниками на основе систематического накопления профессиональных знаний, развития творческих и предпринимательских способностей, благодаря которым достигается преимущество фармацевтических (аптечных) организаций в высоко конкурентной внешней среде. Помимо этого, И.Г. Комиссинской [13] предложены методические подходы к управлению фармацевтическими кадрами на федеральном и региональном уровнях, а также изучены профессиональные перемещения фармацевтических работников с высшим образованием (провизоров) до и после проведения экономических реформ.

Коллектив исследователей под руководством Л.В. Мошковой [16] предложил новые подходы к формированию организационной структуры фармацевтических (аптечных) организаций в соответствии с новыми функциями управления: общее руководство, управление финансово-экономической деятельностью, управление материальными ресурсами, управление кадрами [1]. Труды А.В. Солониной [19] внесли большой вклад в правовое обеспечение деятельности фармацевтических работников. Комплексные подходы к изучению и формированию системы управления персоналом фармацевтических (аптечных) организаций были детально рассмотрены Е.Ф. Шараховой [23]. Автор выявила качественные параметры, позволяющие дать объективную оценку фармацевтических работников.

Во всех перечисленных выше исследованиях применялся экономико-статистический анализ. Помимо этого, 81,8% исследователей использовали социологический анализ, а 54,5% – структурно-логический анализ. Метод систематизации и обобщения данных применялся в 45,5% работ. Ретроспективный анализ был характерен для 36,4% исследований. Менее трети (27,3%) авторов применяли аналитико-дескриптивный и графический методы. Некоторые исследователи применяли специфические методы. Так, Ю.Г. Ильинова [12] применила метод агрегирования данных и метод обработки и интерпретации информации; Е.А. Михайлова [15] – метод моментных наблюдений; Л.В. Бохановская [6] – метод фотографии и самофотографии рабочего времени; Е.В. Батюнина [4] – метод непосредственного и документального наблюдения и изучения; Л.В. Чумакова [22] – балансовый метод.

Частота использования основных методов научного исследования по проблемам совершенствования работы с фармацевтическими кадрами представлена на рисунке 1.

Практическая значимость результатов рассмотренных исследований заключается в разработке нормативных правовых актов, служебных и учебно-методических документов (рис. 2):

- приказов Министерства здравоохранения (в сфере кадровой политики);
- профессиональных стандартов;

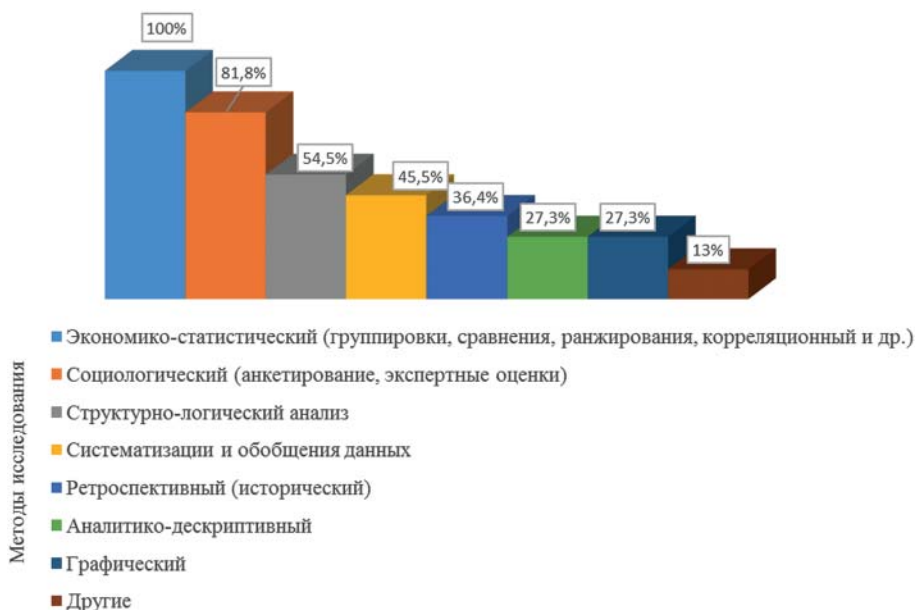


Рис. 1. Частота использования основных методов научного исследования по проблемам совершенствования работы с фармацевтическими кадрами

- планов развития фармацевтических (аптечных) организаций и их штатных нормативов;
- методических рекомендаций по определению численности персонала фармацевтических (аптечных) организаций и работе с фармацевтическими кадрами, а также профессионально-должностных инструкций;
- образовательных программ, учебных и учебно-методических пособий по работе с фармацевтическими кадрами и др.

Наибольшей практической значимостью отличаются приказы Министерства здравоохранения по определению номенклатуры должностей и квалификационных характеристик фармацевтического персонала для аптек. Некоторые исследователи [13, 23] внесли вклад в разработку проектов профессиональных стандартов (причем была предпринята попытка разработать профессиональный стандарт внутри самой фармацевтической (аптечной) организации).

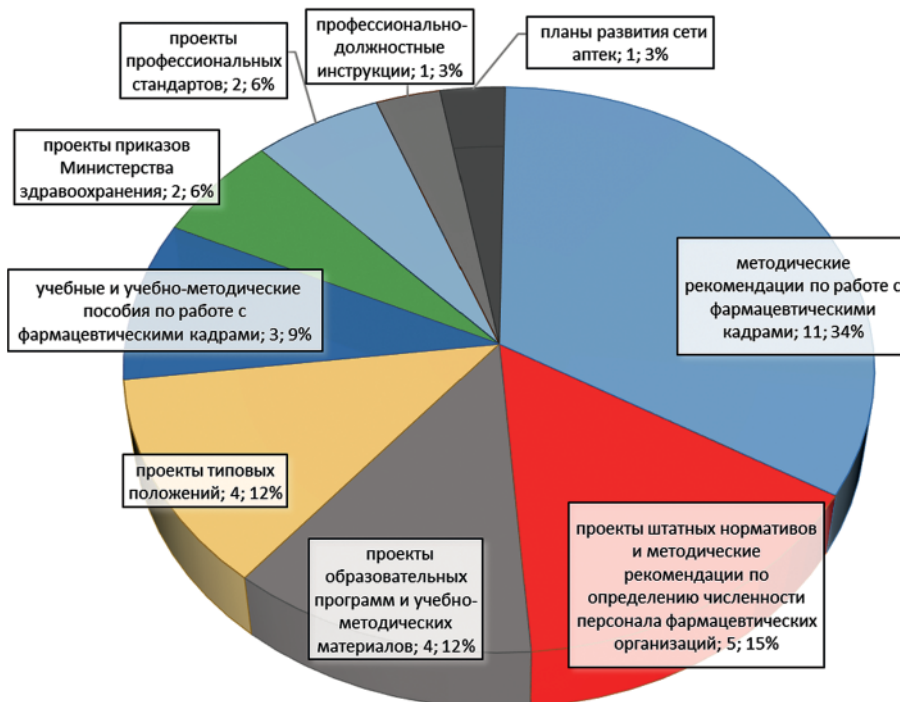


Рис. 2. Структура разработанных нормативных правовых актов, служебных и учебно-методических документов по основным направлениям совершенствования работы фармацевтического персонала

Важное значение занимают типовые положения и проекты штатных нормативов, в том числе методические рекомендации по определению численности фармацевтического персонала.

Большой объем составляют методические рекомендации по работе с фармацевтическими кадрами: эффективное использование потенциала сотрудников, классификационные характеристики фармацевтических кадровых ресурсов, принципы формирования и подготовки резерва руководящих кадров, разработка системы оплаты и стимулирования труда, организация обучения и аттестации персонала и др. Важную роль в подготовке фармацевтических работников играют разработанные для факультетов дополнительного профессионального образования проекты дополнительных образовательных программ, а также различные учебные и учебно-методические пособия по управлению персоналом (фармацевтическому менеджменту).

Многие из вышеперечисленных работ представляют определенный интерес для ВЗ, где в силу специфики предъявляются особые требования к специалистам. Организация медицинского обеспечения личного состава соединений (воинских частей) в ходе вооруженных конфликтов и оперативно-боевых мероприятий, решение боевых и учебно-боевых задач требует наличия достаточного количества фармацевтического персонала, имеющего соответствующую профессиональную подготовку и квалификацию. Специалисты, занятые в сфере организации обеспечения МИ войск (сил), должны знать структуру ВЗ, владеть необходимыми знаниями, уметь принимать важные организационно-управленческие решения в условиях мирного и военного времени, в том числе изготавливать ЛС в полевых условиях.

Вместе с тем проблемы совершенствования работы с фармацевтическими кадрами в ВЗ до настоящего времени являются малоизученными, несмотря на их актуальность. Исходя из этого для подготовки и профессионального развития фармацевтических кадров в медицинской службе ВС РФ необходимо:

- изучить тенденции и выявить проблемы обеспеченности фармацевтическими кадрами соединений (воинских частей) и ВМО;
- проанализировать особенности потенциала фармацевтических работников в медицинской службе ВС РФ в зависимости от возрастно-половой структуры;
- определить особенности человеческого потенциала фармацевтических работников, занятых в ВЗ;
- провести анализ состояния профессионально-квалификационных показателей фармацевтических работников, занятых в ВЗ, и их соответствия профессиональным стандартам;
- разработать комплекс предложений по организационно-функциональной структуре управления фармацевтическими кадрами соединений (воинских частей) и ВМО в современных социально-экономических условиях.

Заключение. Анализ результатов научных исследований по подготовке и профессиональному развитию фармацевтических кадров в отечественном здравоохранении позволил наметить пути решения проблем по совершенствованию работы с фармацевтическими кадрами в ВЗ. Это дает возможность на более высоком качественном уровне, учитывая современные вызовы и угрозы, а также военно-политическую обстановку в мире и социально-экономическую ситуацию в стране, разработать комплексные решения по развитию системы управления фармацевтическими кадрами в ВЗ, развить многоуровневую систему их подготовки, создать резерв руководящих кадров и обеспечить продвижение по карьерной траектории в зависимости от профессионально-личностного потенциала.

Литература

1. Андрианова, Г.Н. Разработка методических подходов к оценке эффективности кадровой политики аптечной организации / Г.Н. Андрианова, Н.С. Кушникова, Т.Н. Бардина // Тез. докл. междунар. научн.-практ. конф. «Фармацевтическое дело – прошлое, настоящее, будущее». – М., 2002. – С. 20–21.
2. Антонова, Е.Н. Комплексная система управления фармацевтическими кадрами / Е.Н. Антонова // Фармация. – 1992. – № 2. – С. 53–56.
3. Базарный, В.Л. Изучение профессионального фактора потенциальной мобильности фармацевтических кадров аптечных учреждений / В.Л. Базарный, И.М. Раздорская, Т.В. Резцова // Фармация. – 1983. – № 3. – С. 33–35.
4. Батюнина, Е.В. Кадры нефармацевтических специалистов в аптечных учреждениях / Е.В. Батюнина, Л.В. Борисенко // Фармация. – 1985. – № 2. – С. 65–68.
5. Борисенко, Л.В. К изучению и разработке номенклатуры фармацевтических должностей в аппаратах аптечных управлений автономных республик, краев и областей / Л.В. Борисенко // Фармация. – 1972. – № 1. – С. 5–10.
6. Бохановская, Л.В. Номенклатура фармацевтических должностей в учреждениях аптечной сети / Л.В. Бохановская // Фармация. – 1970 – № 5. – С. 5–10.
7. Быков, И.Ю. Концепция подготовки врачебного состава и кадровой политики медицинской службы Вооруженных Сил Российской Федерации / И.Ю. Быков, В.В. Шаппо, В.М. Давыдов // Воен.-мед. журн. – 2006. – № 8. – С. 4–14.
8. Быков, И.Ю. Пути совершенствования организационной структуры медицинской службы Вооруженных сил в соответствии с характером современных военных конфликтов / И.Ю. Быков // Воен.-мед. журн. – 2007. – № 5. – С. 4–13.
9. Власов, А.Ю. Медицинское обеспечение Вооруженных сил Российской Федерации: Итоги деятельности и задачи на 2017 г. / А.Ю. Власов // Воен.-мед. журн. – 2017. – № 1. – С. 4–22.
10. Гущенко, В.А. Роль и место специалистов медицинского снабжения в формируемой системе медицинского обеспечения войск (сил) / В.А. Гущенко [и др.] // Воен.-мед. журн. – 2008. – № 10. – С. 87–89.
11. Зубков, О.В. Особенности кадрового обеспечения военно-медицинских учреждений Дальневосточного военного округа Министерства обороны РФ / О.В. Зубков, Н.А. Капитоненко, Ю.В. Кирик // Дальневост. мед. журн. – 2011. – № 2. – С. 101–103.
12. Ильинова, Ю.Г. Проблемы прогнозирования кадровой потребности в фармацевтическом секторе российской экономики / Ю.Г. Ильинова, И.А. Наркевич, В.А. Маркова // Сб. науч. тр. по мат. Междунар. научн.-практ. конф. Ч. 13. – Тамбов: Бизнес-Наука-Общество, 2014. – С. 51–53.

13. Комиссинская, И.Г. Основные характеристики функциональной модели государственного управления фармацевтическим персоналом / И.Г. Комиссинская, Н.М. Тимошилова // Мат. научн. трудов к 65 юб. научн. итогов сессии КГМУ. – Курск, 2000. – С. 349–351.
14. Коробова, З.Н. Основные факторы определяющие потребность в фармацевтических кадрах / З.Н. Коробова // Фармация. – 1970. – № 5. – С. 15–27.
15. Михайлова, Е.А. Основы кадровой политики аптечной организации / Е.А. Михайлова, Н.И. Гаврилина, В.В. Гацан // Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции: сб. науч. тр. – Пятигорск, 2015. – Вып. 70. – С. 386–387.
16. Мошкова, Л.В. Новые подходы к формированию мотивационной среды фармацевтического предприятия / Л.В. Мошкова, М.В. Малаховская, А.В. Гришин // Экон. вестн. фармации. – 2000. – № 8. – С. 119–125.
17. Сбоева, С.Г. Оптимизация организации условий труда работников аптеки / С.Г. Сбоева, И.В. Калина // Экономич. вестн. фармации. – 2001. – № 7. – С. 57–61.
18. Скулкова, Р.С. Совершенствование нормирования труда аптечных работников / Р.С. Скулкова, Е.С. Зверева, И.А. Левицкая // Фармация. – 1998. – № 2. – С. 48–49.
19. Солонина, А.В. Структурный анализ кадрового состава специалистов фармацевтического профиля аптечных учреждений / А.В. Солонина, Л.Г. Киселева, И.В. Крупнова // Медико-фармацевтический конгресс. 14-я международная фармацевтическая выставка «Аптека-2007». – М., 2007. – С. 76–77.
20. Стратегия лекарственного обеспечения населения РФ на период до 2025 года: прилож. к приказу МЗ РФ от 13.02.2013 г. № 66 // Здравоохранение. – 2013. – № 4. – С. 5–37.
21. Фисун, А.Я. Перспективное планирование деятельности медицинской службы ВС РФ на 2016–2020 гг. / А.Я. Фисун [и др.] // Воен.- мед. журн. – 2016. – № 4. – С. 4–10.
22. Чумакова, Л.В. К вопросу методологии формирования резерва фармацевтических кадров / Л.В. Чумакова // Фармацевт. журн. – 1980. – № 6. – С. 46–49.
23. Шарахова, Е.Ф. Концептуальная модель системы управления персоналом аптечной организации / Е.Ф. Шарахова // Новая аптека. – 2001. – № 3. – С. 35–40.

Yu.V. Miroshnichenko, I.V. Lobachev, A.B. Perfilov, T.I. Kabakova

Scientometrics in pharmaceutical personnel training research and professional development in the national healthcare

Abstract. *The irrational personnel policy in the initial period of the reformation of the medical service of the Armed Forces of the Russian Federation led to a massive discharge and reduction of specialists engaged in the organization of medical equipment properties for troops (forces). This inevitably led to the growth in the personnel deficit in the medical supply system, and soon the well-trained and highly qualified specialists of the pharmaceutical profile again were of high demand. The related issues to their training, professional development and career growth require an effective solution. The analysis of works of the national scientists devoted to problems of reformation, working with pharmaceutical personnel using scientific methods, significant practical researches' results and their introduction into civil health is presented. It has been revealed that the management issues, problems of effective and rational use of pharmaceutical personnel in units (military units) and military medical organizations were not enough studied. An analysis of various literary sources revealed the main trends that can be used to solve problems of improving the work with pharmaceutical personnel in military healthcare. The reasonableness of conducting scientific research on improving the work with pharmaceutical personnel in the medical service of the Armed Forces of the Russian Federation, the problems and possible solutions to them have been identified. This will allow developing a multi-level system of training, creating reserves and moving up on the career ladder of leading personnel of the system of medical supply of troops (forces) in accordance with the needs of military health.*

Key words: *military health, Armed forces, personnel policy, personnel reserve, medical service, pharmaceutical (drug store) organization, pharmaceutical personnel, pharmaceutical workers, personnel management.*

Контактный телефон: +7-812-329-71-52; e-mail: miryv61@gmail.com