CONPHARM.ru

АПТЕКА СЕГОДНЯ

интернет-журнал

№6 / 2022

НЕПРЕРЫВНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НАПРАВЛЕНО НА ПОЛУЧЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ

Интервью с Л.В. Мельниковой

с. 4

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Обучение – мода или инвестиции?

с. 7

РЕЙТИНГИ ПОПУЛЯРНОСТИ

Вузы России со специальностью «Фармация»

с. 13

ШПАРГАЛКА

Периодическая аккредитация

с. 16

ЭТО НАДО ЗНАТЬ!

Кто работает в аптеке?

с. 23

РФФИ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ОБУЧАЮЩИМСЯ И СОТРУДНИКАМ РМАНПО ДОСТУП (https://rmapo.ru/library/) К ЗАРУБЕЖНЫМ И РОССИЙСКИМ ЭЛЕКТРОННЫМ БАЗАМ ДАННЫХ ПО ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ МЕДИЦИНЕ, НАУЧНЫМ ПЛАТФОРМАМ И ПОИСКОВО-АНАЛИТИЧЕСКИМ СИСТЕМАМ И ДРУГИМ РЕСУРСАМ ОТКРЫТОГО ДОСТУПА ДЛЯ БИОМЕДИЦИНСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

- Scopus (http://www.scopus.com) – крупнейшая в мире база данных рефератов и цитирования издательства Elsevier.
- Freedom Collection (https://www.sciencedirect.com/) – полнотекстовая коллекция электронных журналов издательства Elsevier (более 2500 наименований журналов) по различным отраслям знаний, размещенная на платформе ScienceDirect.
- The Cocrane Library (https://www.cochranelibrary.com/) – электронная база данных по доказательной медицине.
- Springer Nature (http://materials.springer.com/).
- EBSCO:
  - Medline Complete – доступ к более 2200 топовым биомедицинским и медицинским журналам.
  - eBook Clinical Collection – более 4000 книг, ориентированных на медицинских специалистов, исследователей и студентов-медиков.
  - Academic Search Premier – полнотекстовая мультидисциплинарная база данных, которая имеет широкую тематическую направленность.
  - Полнотекстовая коллекция BMJ Knowledge Resources https://www.bmj.com/).
  - Orbit Premium edition (https://www.orbit.com/) – база данных патентного поиска, объединяющая информацию о 122 млн патентных публикаций.
  - Taylor & Francis (https://www.taylorfrancis.com/search?openAccess=true). Dove Medical Press (https://www.dovepress.com/index.php). Журналы и книги открытого доступа.
  - Thieme (https://pubs.rsc.org/en/journals?key=title&value=current), Wiley (https://onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?AllField=&ConceptID=15941&startPage=), Hindawi (https://www.hindawi.com/search/) и др.

Узнать подробнее (https://rmapo.ru/library/novosti-nauchnoy-biblioteki/11303-dostup-k-zarubezhnym-jelektronnym-resursam-na-2022-god.html).

Использование ресурсов возможно по предварительной регистрации из сети РМАНПО.

Контакты для получения самостоятельного удаленного доступа в научной библиотеке Академии (https://rmapo.ru/library/):
book-rmapo@mail.ru
г. Москва, ул. Беломорская, д. 19/38, 1-й этаж
☎ +7 (495) 455-90-92
г. Москва, Ленинградское ш., д. 106 (филиал)
☎ +7 (499) 458-93-41

АПТЕКА СЕГОДНЯ

ИНТЕРВЬЮ

Непрерывное медицинское образование направлено на получение новых знаний и компетенций 4

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Обучение – мода или инвестиции? 7

РЕЙТИНГИ ПОПУЛЯРНОСТИ

Вузы России со специальностью «Фармация» 13

Топ-100 лучших фармацевтических вузов мира 2022 г. 15

ШПАРГАЛКА

Периодическая аккредитация 16

Часто задаваемые вопросы ФРМР/ФРМО 18

Федеральный регистр медицинских работников/ Федеральный реестр медицинских организаций 20

ЮРИДИЧЕСКИЙ БЛОГ

Квалификационные требования к заведующим аптек готовых лекарственных форм и лечебно-профилактических учреждений 22

ЭТО НАДО ЗНАТЬ!

Кто работает в аптеке? 23

ИСТОРИЧЕСКИЕ ФАКТЫ

Подготовка аптечных работников в XVIII веке 24

ЭТО ИНТЕРЕСНО!

Аптекарское средневековье 25

РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОЕ–ПОЗНАВАТЕЛЬНОЕ

Тест: Фармация в период первобытнообщинного строя 26

Время интеллектуальных игр. Угадай препарат 27

Астрологический прогноз 28

АПТЕКА СЕГОДНЯ
№6, 2022

Сайт: CON-PHARM.RU
Телефон: +7 (936) 105-44-20
E-mail: conpharm.ru@gmail.com

Научный редактор:
Вита Вебер
Периодичность:
12 номеров в год

По вопросам рекламы
Телефон: +7 (936) 105-44-20
Юридическое лицо:
ООО «Айконмед»
ОГРН 1147746227310

Авторы, присылающие статьи для публикаций, должны быть ознакомлены с инструкциями для авторов и публичным авторским договором.
Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов.
В статьях представлена точка зрения авторов, которая может не совпадать с мнением редакции журнала.
Полное или частичное воспроизведение материалов, опубликованных в журнале, допускается только с письменного разрешения редакции.
Научное производственно-практическое издание для профессионалов в области здравоохранения.
Согласно рекомендациям Роскомнадзора, выпуск и распространение данного производственно-практического издания допускаются без размещения знака информационной продукции.

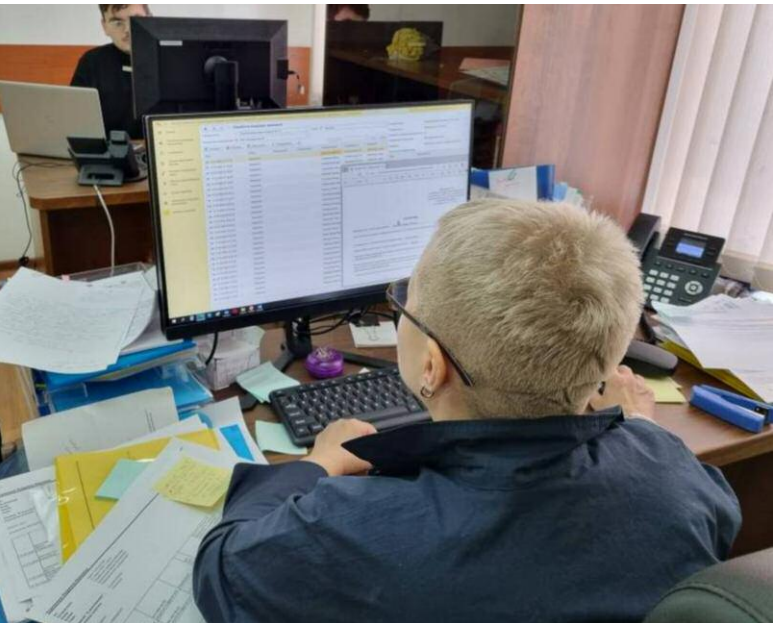
Все права защищены. 2022 г.
Журнал распространяется бесплатно.

НЕПРЕРЫВНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НАПРАВЛЕНО НА ПОЛУЧЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ

Наш собеседник –
Мельникова Людмила Владимировна,
директор Федерального аккредитационного центра высшего медицинского образования, высшего и среднего фармацевтического образования, а также иного высшего образования.

– Сколько аккредитационных центров существует? В чем преимущество Федерального аккредитационного центра (ФАЦ)? На что обратить внимание?

– Аккредитационным центром в соответствии с приказом Минздрава России называется аккредитационная площадка или мультипрофильный аккредитационно-симуляционный центр, т.е. это совокупность оборудования, помещения, для того чтобы специалист мог пройти первичную или периодическую аккредитацию. Аккредитационные центры располагаются на базе образовательных учреждений. Есть другое понятие – ФАЦ, таких федеральных аккредитационных центров у нас два. ФАЦ высшего медицинского образования, высшего и среднего фармацевтического, а также иного высшего образования, мы располагаемся на базе Российской медицинской академии непрерывного профессионального образования. ФАЦ среднего медицинского образования, он располагается на базе Всероссийского учебно-научно-методического центра, здесь занимаются средним медицинским персоналом, т.е. медсестрами.



Аккредитацией всех остальных специалистов, в том числе и фармацевтов, занимаемся мы – ФАЦ при Российской медицинской академии непрерывного профессионального образования. Мы принимаем документы на периодическую аккредитацию у аккредитуемых со всей Российской Федерации.

– Для того, чтобы пройти аккредитацию, нужно было набрать 250 баллов. Сейчас по новому законодательству достаточно пройти курсы повышения квалификации – 144 часа. Закон действует до 1 марта 2023 г.

– Действительно, в рассматриваемом проекте нового положения об аккредитации была информация о 250 баллах, но при глубоком анализе в Минздраве России поняли, что люди еще не совсем готовы к набору такого большого количества баллов. Поэтому оставили 144 образовательных часа в течение 5-летнего периода. Мы пока не знаем, какие будут внесены изменения после 1 марта 2023 г. В действующем Положении об аккредитации мы видим норму и работаем по ней: 144 образовательных часа за 5 лет. Есть проект положения об аккредитации, который вступит в силу с 1 марта следующего года и будет действовать несколько лет, там сохранена норма 144 часа, но так как это пока что проект, мы не можем утверждать наверняка.

– А если, допустим, вернут 250 баллов? Может ли провизор, фармацевт набрать 250 баллов в первый год, а последующие 4 года не набирать или нужно, чтобы баллы были равномерно распределены по годам?

– Мы все-таки будем надеяться, что останется 144 часа, для этого достаточно большие основания. Да, действительно можно набрать все необходимое количество баллов за 1 год. Непрерывное медицинское образование, к которому мы все стремимся, направлено на то, чтобы специалисту получать новые знания и новые компетенции.

ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

- Как набирать баллы провизору, если у него несколько специальностей? Например, по управлению экономикой фармации и по фармацевтической технологии. Как проходить обучение и какие документы направлять в ФАЦ?
- Как подготовить документы?
- Если нет в наличии приложения к диплому, документы примут к рассмотрению?
- Работаю по специальности, но не в аптеке.
- Можно ли вместо копии трудовой книжки распечатать электронную?
- Подскажите, пожалуйста, если отправлять Почтой России, нужно распечатывать сертификаты о прослушивании вебинаров и информационных обучающих модулей, которые по 2 Z? Или только о повышении квалификации 36 Z?
- Если на данный период не работаю, но время для аккредитации подошло, какие сведения необходимо указать в отчете?
- Отчет о профдеятельности (для аккредитации) должен быть согласован с руководителем организации?
- Какую нужно ставить дату формирования портфолио, если сертификат истекает 14 апреля 2023 г.?
- У многих вызывает сложности заполнение портфолио. На рынке даже появилась услуга платного составления портфолио и отчета о профессиональной деятельности. Портфолио действительно вызывает сложности и стоит ждать упрощений?
- Как быть, если сертификаты все по специальности «Фармацевтическая технология», а в трудовой книжке должность «заведующая»?
- Чтобы получить аккредитацию по управлению организации фармации, какая запись должна быть в трудовой книжке (заведующая аптеки?). Какая должна быть запись по специальности «Фармация» – просто «провизор» достаточно?

ПРОЦЕДУРА АККРЕДИТАЦИИ И ПОЛУЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА

В 2022 г. специалисты начали активно пользоваться личным кабинетом в Федеральном регистре медицинского работника для подачи документов на периодическую аккредитацию. Сейчас они могут подать документы, но не могут проверить, на каком этапе их комплект документов, результат периодической аккредитации.

- Скажите, как будет изменяться функционал кабинета медицинского работника?
- Будет ли у специалиста возможность получить результаты прохождения периодической аккредитаци прямо в личном кабинете? И когда?
- Сможет ли специалист самостоятельно изменять данные о себе?
- Как узнать статус заявления?
- Что делать, если специалист отправил документы на периодическую аккредитацию, но не получил ответа? Куда ему обращаться? Через какой период ему начинать волноваться?
- Организация не внесла данные о сотрудниках в Федеральный регистр медицинских работников (ФРМР), как подавать документы? Можно самостоятельно зарегистрироваться в ФРМР?
- Может ли кадровик отказаться вносить меня в ФРМР? Это законно?
- В настоящий момент данные о специалисте в ФРМР добавляют кадровики или сотрудники работодателя? Что делать, если специалист не работает и его нет в ФРМР?

Ответы на все эти вопросы вы узнаете, посмотрев интервью

ЖМИ НА ССЫЛКУ

Литература

1. Мельникова Л.В. Аккредитация – 2022. Разъяснения от ФАЦ по сложным вопросам. Здравоохранение. 2022; 2: 40–52.
2. Мошетова Л.К., Мельникова Л.В. Периодическая аккредитация в вопросах и ответах. Доктор. Ру. 2022; 21(2): 6–9.
3. Приказ Минздрава РФ от 22.11.2021 N 1081н «Об утверждении положения об аккредитации специалистов».
4. Приказ Минздрава России от 08.10.2015 N 707н (ред. от 04.09.2020) «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки"» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.10.2015 N 39438).
5. Приказ Минздрава России от 10.02.2016 N 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.03.2016 N 41337).
6. Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 N 1081 (ред. от 28.11.2020) «О лицензировании фармацевтической деятельности».
7. Приказ Минтруда России от 09.03.2016 N 91н «Об утверждении профессионального стандарта "Провизор"» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.04.2016 N 41709).

XIV
МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

■ 3 октября 2022 г. | Москва

ЧТО ПРОИСХОДИТ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ?

В ПРОГРАММЕ:

- **АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА.**
  Как изменились отношения в товаропроводящей цепочке в новых экономических и политических условиях – взгляд производителя, дистрибьютора, аптечной сети
- **ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕР СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА**
- **ЛУЧШИЕ КЕЙСЫ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО РЕЖИМА**
- **ЛОГИСТИКА ЛЕКАРСТВЕННЫХ СРЕДСТВ НОВОГО ВРЕМЕНИ**
- **УДЕРЖАНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ФАРМКОМПАНИИ – ДОСТИЖИМА ЛИ ЦЕЛЬ?**
- **ЦЕНОВАЯ И АССОРТИМЕНТНАЯ ДОСТУПНОСТЬ ЛЕКАРСТВЕННЫХ ПРЕПАРАТОВ**
- **РИСКИ ПРИОСТАНОВКИ КЛИНИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**
- **ИНТЕРВЬЮ С РЕГУЛЯТОРОМ**

По вопросам участия:

ЕЛЕНА ПРОНЕНКО
руководитель отдела продаж и клиентского сервиса

+7 495 995-80-04
+7 903 684-63-07

e.pronenko@trinity-events.ru

ОБУЧЕНИЕ – МОДА ИЛИ ИНВЕСТИЦИИ?

И ТО И ДРУГОЕ. Все зависит от того, как мы используем знания, полученные в процессе обучения. Если они не реализуются немедленно после получения и не совершенствуются в дальнейшем, т.е. не формируется навык на благо поставленным целям – рабочим и персональным, то обучение превращается в моду. И, как любая мода, стоит дорого и проходит быстро. Однако если мы относимся к обучению как к инвестициям в развитие бизнеса и персоналий, то данное направление приобретает совершенно иной смысл – сугубо коммерческий. И решение, инвестировать или нет, должно приниматься взвешенно с учетом отдачи на вложенный капитал.

Обучать или не обучать?

То, что сегодня так активно заговорили об обучении сотрудников, – вполне ожидаемо и есть прямое следствие высокой активности российского рынка. Почему? Все очень просто.

Один из признаков быстрорастущего рынка – высокая конкуренция. Она заставляет компании сравнивать себя друг с другом в поисках стойкого и неповторимого конкурентного преимущества, которое позволит им выделиться из общей массы, привлечь и удержать клиентов. Это уникальное преимущество призвано выработать у потребителя ЛОЯЛЬНОСТЬ – некое особое чувство привязанности и доверия, которое многократно приводит потребителя к порогу компании, помогает ему снисходительно относиться к ряду ее недостатков и сильно осложняет конкурентам саму возможность переманить этого субъекта рынка.

Где же компании ищут это уникальное конкурентное преимущество? Давайте рассмотрим ситуацию на примере отдельно взятой аптеки и подумаем, что это может быть.

Первое, что приходит в голову, – место расположения. И это, несомненно, один из ключевых факторов. Так что, если вы – заведующий аптекой, расположенной в проходном месте, и рядом с вами на 500 м нет ни одного конкурента, дальше можете не читать... Покупатели у вас будут независимо от того, насколько квалифицирован ваш персонал.

Если же с местом вам повезло чуть меньше, то следующим фактором привлечения может стать полный ассортимент. Чем ши-

ре круг запросов, который аптека может удовлетворить, тем больше клиентов она сможет привлечь и удержать. Но вот незадача: конкуренты давно уже это поняли и в основном ассортименте мало чем отличаются друг от друга. На сегодня, если в аптеке чего-то нет, – это ее недостаток. А если есть все – то она не отличается от конкурентов, а стоит с ними наравне.

Хорошо, тогда рассмотрим систему ценообразования… Давайте сделаем цены ниже, чем у конкурентов, и народ к нам сам пойдет. Стоп! Вы случайно не производитель, нет? То есть вы покупаете свой ассортимент у тех же фармдистрибьюторов, что и конкуренты? Тогда, наверное, у вас самая большая аптечная сеть в регионе, вы берете наиболее крупными партиями и имеете самую большую скидку у поставщиков… Нет? То есть вы не можете себе позволить снизить цены без ущерба для бизнеса? Понимаю. Позволить себе низкие цены могут лишь те, у кого много денег.

Кстати, дает ли аптека рекламу? На многих рынках это хороший инструмент создания конкурентного преимущества. Вот только что скажем потребителям? У нас тот же ассортимент, те же цены…

Что же остается? Ах, ну да – персонал… Правильнее будет сказать – люди. Люди, которые напрямую общаются с посетителями, сами являются рекламой и антирекламой. Люди, которые вызывают у одних покупателей привязанность и доверие, у других – сомнение и неудовольствие.

Удачное местоположение, широкий ассортимент, доступные цены и реклама, несомненно, привлекут в вашу аптеку покупателей. Однако один неумелый первостольник в плохом настроении может свести на нет эффективность всех ваших усилий по привлечению, просто ответив на вопрос посетителя: «Ну, не знаю, реклама – рекламой, но лично мне это не помогает. А того, что помогает, сейчас нет». А может, напротив, за несколько секунд создать продукту дополнительную ценность, просто задав правильные вопросы и сказав несколько правильных слов. И это подействует на покупателя лучше любой массовой рекламы. Правилам взаимодействия с покупателями сотрудников надо учить, ведь далеко не каждый из них обладает талантом целенаправленного общения.

Для компании, оказывается, зачастую намного проще взять неопытного кандидата и воспитать такого сотрудника, который нужен именно данной организации.

Таким образом, грамотность персонала напрямую влияет на коммерческий эффект, а, следовательно, ответственность за обучение сотрудников лежит непосредственно на руководителях, отвечающих за коммерческий результат.

Кто-то может возразить: а не проще ли взять уже готовых профессиональных сотрудников? Возможно, но подбор персонала сегодня – задача не из легких и, кстати, тоже требует специальной подготовки от отдела кадров и руководителей. Для опытных сотрудников на рынке открываются широкие возможности и большие перспективы, особенно по крупным городам. Да и стоят профессиональные кадры недешево. Для компании, оказывается, зачастую намного проще взять неопытного кандидата и воспитать такого сотрудника, который нужен именно данной организации. Как воспитывать, как понять, что нужно сотруднику здесь и сейчас? Наставничество – одна из функций руководителя, и, если руководитель – не педагог в душе, ему придется этому поучиться.

Тут, несомненно, возникает другая дилемма. Развивая сотрудника, компания автоматически открывает ему дополнительные возможности для дальнейшего трудоустройства на рынке.

Поэтому задача формирования лояльности сотрудников стоит сегодня наравне с их развитием. И финансовая составляющая является сегодня далеко не определяющим фактором, который бы позволил удержать воспитанников. Причины все те же: средний уровень зарплат по аналогичным должностям не сильно разнится от компании к компании.

Руководителям приходится использовать дополнительные инструменты мотивации – нематериальные. Этим инструментам и методам их применения тоже необходимо учиться.

Давайте подведем предварительные итоги. Для принятия решения о том, как отнестись к обучению персонала, надо взвесить основные плюсы и минусы.

Итак…

Плюсы обучения:

1. Обучение персонала помогает подобрать правильных сотрудников, удержать лучших и сформировать их лояльность к компании.

2. Обучение персонала позволяет использовать каждого сотрудника с наибольшей отдачей.
3. Обучение персонала дает немедленный коммерческий эффект.
4. Обучение персонала позволяет создать коммерческое преимущество компании и обеспечить лояльность покупателей.

Минусы обучения:

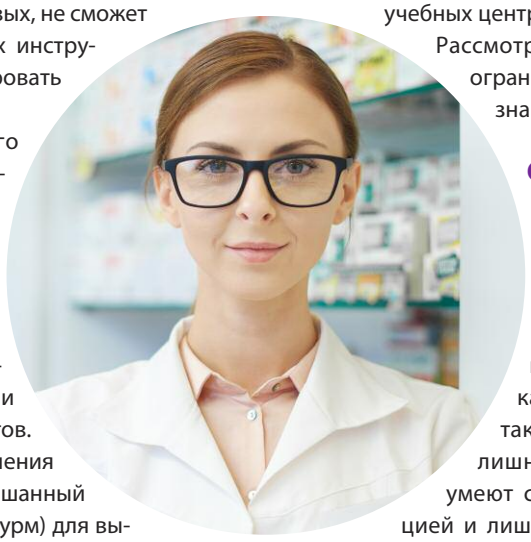
1. Профессиональное обучение стоит денег.
2. Обучение способствует развитию сотрудников и при недостаточных возможностях их самореализации внутри компании сотрудники с наибольшим профессиональным потенциалом могут ее покинуть.

Увидели еще значимые факторы? Добавьте их и взвесьте.

Решение принимать вам. И если вы склоняетесь в пользу обучения, то вот вам дополнительная информация.

Кто должен учиться?

Обучение управленческим навыкам и формированию корпоративной культуры необходимо начинать с руководителей высшего звена. Казалось бы, это очевидно. Руководитель ставит перед подчиненными конкретные цели и отвечает за достижение результата. Поэтому на первоначальном этапе он должен знать, какие инструменты задействуют его сотрудники и что они могут получить при их использовании. Он – первый наставник для своих людей. И если он сам не понимает и/или не владеет знаниями и навыками, которым будет отправлять учиться своих подчиненных, он, во-первых, не сможет контролировать результативность этих инструментов, а во-вторых, не сможет мотивировать на их использование.



К сожалению, руководители высокого уровня не всегда осознают необходимость обучения, полагая, что все уже знают. Даже если это действительно так, задача обучения в данном случае заключается не столько в приобретении новых знаний, сколько в понимании общей необходимости использования единых инструментов управления и согласования набора этих инструментов. Поэтому предпочтительная форма обучения для руководителей высшего звена – смешанный практикум и фасилитация (мозговой штурм) для выработки направлений развития компании, сотрудников, а также правил внутрикорпоративного взаимодействия и внешних коммуникаций. При формализации результатов фасилитации в виде единого документа мы получаем не что иное как «миссию» компании.

Дальнейшее обучение зависит от принятых решений, профиля каждой должности в компании и приоритетов. Обычно я рекомендую своим клиентам следующий этапный подход к формированию плана обучения.

Этап I. Составить перечень всех должностей с описанием их действующего функционала. Если функционал сотрудника в дальнейшем будет расширяться, то новые задачи можно будет дописывать в соответствующую графу перечня.

Этап II. Оценить необходимые компетенции – знания, навыки и индивидуально-личностные характеристики, требуемые для реализации действующего функционала. Если функционал в дальнейшем будет расширяться, имеет смысл включить в графу дополнительно такую характеристику, как обучаемость.

Этап III. По существующим сотрудникам, а также всякий раз при появлении нового оценить реальные компетенции сотрудника на их соответствие требуемым для выполнения функционала должности и выявить недостающие. Именно на основе недостающих компетенций должен строиться план развития сотрудника.

Этап IV. Определить, какой вид обучения поможет приобрести недостающие компетенции наиболее эффективным, и/или экономичным, и/или быстрым путем (зависит от задачи и цели текущего момента).

Этап V. Оценить возможности и расставить приоритеты в соответствии со стратегическими и оперативными целями.

Как определить оптимальный способ обучения?

На сегодняшний день для аптечного рынка в наличии широкие возможности для обучения. Более того, есть весьма экономные варианты, но не буду забегать вперед. К основным способам обучения можно отнести:

1. Самообучение и наставничество.
2. Внутреннее обучение, организуемое собственным отделом обучения и развития.
3. Обучение, организуемое для аптек фармкомпаниями-производителями.
4. Обучение, организуемое для аптек фармдистрибьюторами.
5. Корпоративные тренинги, проводимые специально для компании внешним тренером.
6. Участие сотрудников аптек в открытых тренингах на базе учебных центров и институтов.

Рассмотрим по отдельности возможности и ограничения каждой из форм приобретения знаний.

Самообучение

На самообучении остановлюсь коротко, без излишней детализации. Это, несомненно, один из самых дешевых способов, но и один из самых сложных с точки зрения управления и организации. Мой опыт обучения как в рамках тренингов и консалтинга, так и в рамках преподавания на MBA лишний раз меня убедил – немногие умеют самостоятельно работать с информацией и лишь единицы хотят и работают. Те, кто это может, часто развиваются активнее коллег, поэтому их проще встретить среди руководителей высокого уровня. Кроме того, самообучение – процесс индивидуальный, а не коллективный и требует согласования компетенций в рамках единых задач компании.

Наставничество

Как правило, обучение проводит уполномоченный руководителем более опытный сотрудник либо сам руководитель. Наставник передает свои знания и опыт, напрямую связанные с функционалом конкретной должности и со спецификой конкретной компании.

Наставничество – это разновидность оперативного обучения, которое позволяет новому сотруднику максимально быстро начать самостоятельно выполнять рабочие задачи с минимальным числом ошибок. При опытном и лояльном к компании и продуктам наставнике данный вид обучения дает быстрый и однозначно положительный результат.

С точки зрения финансовых затрат – они минимальны. Наставничество может входить в функционал опытных сотрудников, а может поощряться премиальной системой. Кроме того, обучение идет без отрыва от рабочего места, что позволяет поддерживать рабочий темп.

На сегодняшний день наставничество становится неотъемлемой частью системы развития сотрудников внутри коллективов.

В то же время важно помнить несколько правил:

1. Наставником может быть только лояльный сотрудник (!). В противном случае его влияние на новичка может привести к неудовлетворительным результатам.
2. Наставник должен стать для обучаемого авторитетом. Если авторитет не сформирован, обучаемый может начать подвергать сомнению правильность исходящей от наставника информации. Это удлиняет процесс обучения и не всегда приводит к конструктивному результату.
3. Опытный сотрудник не значит хороший наставник. Немало людей умеют работать сами, но совершенно не в состоянии объяснить другим, как это нужно сделать. Принцип «смотри на меня и повторяй» действует далеко не во всех случаях и уж точно увеличивает время обучения. Убедитесь, что ваш потенциальный наставник не только умеет объяснять, но также терпелив и искренне хочет помочь новичку быстрее влиться в работу.
4. Наряду с навыками опытный сотрудник зачастую передает новичку свои наработанные стереотипы и даже страхи. Такой недостаток наставничества можно снивелировать лишь частично. Для этого важно знать «слабости» потенциального наставника и предупредить его заранее о темах, которые не следует передавать подопечному.

Должность внутреннего обучателя имеет смысл вводить в штат в том числе, если компании требуются стандартные виды обучения для большого числа сотрудников на регулярной основе.

Внутреннее обучение, организуемое собственным отделом обучения и развития компании

Должность внутреннего обучателя имеет смысл вводить в штат в том числе, если компании требуются стандартные виды обучения для большого числа сотрудников на регулярной основе.

Пример

Одна из крупных аптечных сетей некоторое время назад начала проводить обучение первостольников знанию продукции, техникам продажи и стандартам сервисного обслуживания. Поскольку аптек в сети десятки, речь шла о большом количестве сотрудников, которые требуют обучения. Одного тренинга недостаточно для закрепления всех знаний и навыков, поэтому обучение должно было проходить с определенной периодичностью. Кроме того, по сети существует определенный уровень текучести данного персонала (порядка 20%), на смену ушедшим приходят новые сотрудники, которые также требуют обучения.

Проанализировав эти факторы, компания приняла решение о создании собственного учебного центра, разработке стандартных внутренних программ и материалов и регулярном обучении штата своих аптек силами внутреннего обучателя.

Очевидные преимущества:

1. Более экономичное решение по сравнению с внешним обучением. Зарплата обучателя существенно меньше стоимости регулярных тренингов.
2. Программы обучения создаются полностью с учетом специфики бизнеса конкретной сети и являются в своем роде уникальными.
3. Обучение проходит по единому сценарию для всех аптек, что позволяет стандартизировать знания и навыки по всей сети.
4. Содержание обучения полностью подконтрольно компании.

Очевидные недостатки:

1. Одна допущенная ошибка тиражируется также по всей сети.
2. Обучатель ведет ограниченный объем тем, как правило, базовых. На более сложные темы необходим специализированный тренер. То есть внутренний обучатель не закрывает полностью потребность компании в обучении.
3. Гонорары внешних тренеров на сегодняшний день существенно превышают зарплаты внутренних обучателей, что приводит к снижению качества внутреннего ресурса.

Обучение, организуемое для аптек фармкомпаниями-производителями

Фармкомпании последнее время активно занимаются обучением сотрудников аптек. Представитель компании совершенно бесплатно проводит семинар для первостольников, в основном по продукции компании. Выгода фармкомпании очевидна – знания о продукции помогают лучше ее реализовывать. Однако в последнее время некоторые фармкомпании стали предлагать и менее специализированные темы, такие как, например, «Техники продажи». Казалось бы, зачем компании учить сотрудников аптек продавать? Ведь продают они весь аптечный ассортимент… Причин несколько, и они абсолютно логичны. Первая – формирование лояльности сотрудников аптек к фармкомпании, ее продукции и непосредственным менеджерам – представителям, которые выступают в качестве «обучателей». Дополнительные семинары означают более тесное общение представителя фармкомпании с аптечной сетью и позволяют установить неформальные отношения и повысить лояльность. Вторая причина менее очевидна, но от этого не менее эффективна. Семинары по технике продажи фармкомпании проводят, конечно же, на примере собственной продукции. Фактически техники продажи отрабатываются именно на данной категории товара, лишний раз проговариваются товарные преимущества, находятся нужные схемы работы с возражениями, опять же по конкретным препаратам. Это как нельзя лучше закрепляет знание продукции и на практике увеличивает продажи именно этой продукции.

Вы имеете полное право очертить круг задач, которые хотите решить с помощью тренера и получить в ответ рекомендации и программу максимальной эффективности.

Преимущества данного вида обучения для аптек:

1. Поскольку это выгодно прежде всего самим фармкомпаниям, такой вид обучения для сотрудников аптек проводится бесплатно.
2. Повышаются знание продукции и, как следствие, продажи.

Основные недостатки:

1. Медицинский представитель компании, проводящий семинар, как правило – бывший врач, без опыта преподавания. В результате качество подачи материала и эффективность обучения могут быть низкими.
2. Техники продажи на примере конкретной продукции чаще всего работают только на данную продукцию. Единицы сотрудников умеют взять конкретный инструмент, систематизировать его и применить в других ситуациях. Для повышения эффективности такого вида обучения имеет смысл просить фармкомпании предоставлять им профессионального тренера.

Обучение, организуемое для аптек фармдистрибьюторами

Такое обучение принципиально мало чем отличается от обучения, проводимого фармпроизводителями, за исключением того, что целью дистрибьютора является реализация всего ассортимента, с которым он работает. Поэтому дистрибьютору интересней обучать аптечные сети универсальным техникам продажи. Крупные дистрибьюторы даже создают для этих целей собственный учебный центр на базе своей компании.

Рекомендация аналогичная: просите предоставлять профессионального тренера.

Участие сотрудников аптек в открытых тренингах на базе учебных центров и институтов

Как вы успели заметить, все предыдущие виды обучения касались прежде всего технологий продаж и знания продукции. Соответственно, данное обучение проводится исключительно для сотрудников аптечного торгового зала. Если вы задались целью обучить управленческий персонал, то в зависимости от его численности имеет смысл думать о направлении менеджеров на открытые программы (при общей численности менеджеров менее 8 человек) или заказе корпоративного тренинга целенаправленно для своих сотрудников (при общей численности менеджеров 8 человек и более).

Что такое открытая программа? Это тренинг/семинар/практикум, который проводится профессиональным тренером на базе специализированного учебного центра. Хорошая программа позволяет получить самые современные инструменты, необходимые для работы. Кроме того, она построена таким образом, что сочетает теорию и практические упражнения, закрепляющие знания и формирующие первичный навык.

Стоимость такой программы по Москве в среднем 10–15 тыс. рублей за 2 дня на участника.

Основной недостаток открытых программ – они не адаптированы под специфику конкретно вашего бизнеса. Вы, конечно, можете задать свой вопрос и обязательно получите на него ответ. Но на тренинге помимо вас будут еще около 20–30 человек со своими вопросами. Вам придется выслушать все вопросы и все ответы, часть из них будет вам полезна, часть окажется не связана с вашей работой.

Корпоративные тренинги, проводимые специально для компании внешним тренером

Корпоративные тренинги – предпочтительный вид обучения при наличии достаточного бюджета. Говоря коммерческим языком, это самые окупаемые инвестиции при условии, что выбор тренера был проведен качественно.

Во-первых, вы получаете профессиональную программу, сбалансированную по теории и практике и составленную таким

образом, чтобы обеспечить максимальное усвоение материала участниками.

Во-вторых, программа может быть полностью адаптирована под специфику вашего бизнеса и текущие задачи компании. Для этого проводятся предварительные встречи и согласование наполнения тренинга. Вы имеете полное право очертить круг задач, которые хотите решить с помощью тренера, и получить в ответ рекомендации и программу максимальной эффективности.

В-третьих, вы можете получить оценку усвоения материала своими сотрудниками непосредственно после окончания тренинга, а также оценку сформировавшимся навыкам через определенный промежуток времени – как правило, месяц.

В-четвертых, если вы выбрали грамотного тренера-практика (!), участники получат его непосредственный практический опыт, проверенный временем, и массу практических оперативных советов и рекомендаций.

В-пятых, результатом тренинга может стать формализованный практический инструмент, который пригодится для повседневной работы. Например, книга продаж или профили должностей с перечнем обязательных компетенций.

В-шестых, вы можете получить обратную связь от тренера – профессиональную оценку потенциала ваших сотрудников и конкретные персональные рекомендации по развитию и/или управлению ими.

В-седьмых, перечень корпоративных программ практически ограничен лишь потребностями рынка – это существенно шире, чем предлагают другие виды обучения.

В-восьмых, участниками тренинга являются исключительно собственные сотрудники, и на тренинге можно будет обсудить любые вопросы, касающиеся бизнеса. И все они будут универсально интересны и полезны всем участникам.

В-девятых, можно и предпочтительно построить этапную систему обучения, корректируя сформировавшиеся навыки после последнего тренинга и надстраивая новые знания для дальнейшего повышения квалификации.

В-десятых, надо помнить, что хороший тренер стоит недешево. Цена корпоративного тренинга по Москве от 60–80 тыс. рублей за 2 дня. И, если вы пытаетесь сэкономить на инвестициях, результатом может стать отсутствие бизнес-результата.

Тогда в утешение останется вывод о том, что обучение – это просто «мода».

Наиболее востребованные на рынке темы корпоративного обучения

Для сотрудников аптечного сегмента, как мне кажется, были бы интересны следующие темы.

Управленческий блок:

- Формирование корпоративной культуры в сети аптек.
- Разработка профилей должностей и соответствующих компетенций.
- Основные инструменты подбора и управления персоналом аптеки (= основные функции руководителя).
- Оценка и обучение персонала аптеки.
- Инструменты нематериальной мотивации персонала аптеки.

Продажи:

- Клиентоориентированность как техника продажи фармацевтической продукции.
- Разработка стандартов сервисного обслуживания и обучение стандартам персонала аптеки (консалтингово-тренинговый проект, который может проводиться с передачей технологии).

Это всего лишь названия программ, отражающие самую суть тренинга. Вы всегда можете составить такую тему, которая будет интересна именно вам. А для этого надо начать с выбора тренера, предпочтительно имеющего опыт взаимодействия с фармацевтическим и аптечным сегментом и работающего по направлениям нужной вам тематики обучения.

Материалы компании: https://www.papagroup.ru/

РЕЙТИНГИ ПОПУЛЯРНОСТИ

Вузы России со специальностью «Фармация»

РЕЙТИНГ ВСЕХ ВУЗОВ, УНИВЕРСИТЕТОВ И ИНСТИТУТОВ РОССИИ СО СПЕЦИАЛЬНОСТЬЮ «ФАРМАЦИЯ». Наилучший результат (МГУ им. М.В. Ломоносова) – 1-е место в рейтинге вузов Москвы. Всего в России 70 вузов со специальностью 33.05.01. Направление «Фармация» находится на 216-м месте в рейтинге всех специальностей.

Вузы со специальностью 33.05.01 в городах РФ	Студентов	Город	Средний балл ЕГЭ	Ранг в РФ	Рейтинг
МГУ им. М.В. Ломоносова – Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова	30 671	Москва	85	1-й	646
КФУ – Казанский (Приволжский) федеральный университет	28 414	Казань	70	9-й	563
Первый МГМУ им. И.М. Сеченова – Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова	13 573	Москва	80	12-й	552
РУДН – Российский университет дружбы народов	17 603	Москва	68	15-й	546
КНИТУ – Казанский национальный исследовательский технологический университет	20 479	Казань	64	25-й	526
ВГУ – Воронежский государственный университет	18 877	Воронеж	69	30-й	517
РНИМУ им. Н.И. Пирогова – Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова	10 385	Москва	76	36-й	510
МГМСУ – Московский государственный медико-стоматологический университет им. А.И. Евдокимова	7695	Москва	77	44-й	501
КГМУ – Казанский государственный медицинский университет	4664	Казань	78	105-й	457
СПХФА – Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия	2518	Санкт-Петербург	76	109-й	455
ВГМУ им. Н.Н. Бурденко – Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко	5106	Воронеж	79	113-й	454
СибГМУ – Сибирский государственный медицинский университет	4157	Томск	74	125-й	450

ЛУЧШИЕ ГОРОДА ПО КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ

Источник: https://vuzoteka.ru

Москва	62,4
Санкт-Петербург	22,2
Екатеринбург	8,1
Казань	7,8
Воронеж	6,8
Новосибирск	6,6
Нижний Новгород	6,5
Краснодар	6,3
Ростов-на-Дону	6,3
Самара	6,3

Топ-100 лучших фармацевтических вузов мира 2022 г.

ГИД ПО ЛУЧШИМ УНИВЕРСИТЕТАМ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ. В РЕЙТИНГ ВОШЛИ ЛУЧШИЕ ВУЗЫ ВСЕГО МИРА С ПОПУЛЯРНЫМИ ПРОГРАММАМИ И ЛУЧШИМИ УСЛОВИЯМИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ.

Бакалавриат по фармацевтике в большинстве стран длится 4 года, учебный план охватывает биологию, химию, этику, экономику. Студенты осваивают практические навыки в современных лабораториях. Направление открывает прекрасные профессиональные перспективы, основные специальности: фармацевт, помощник фармацевта и техник. Начинающие фармацевты работают в коммерческих компаниях и крупных госпиталях.

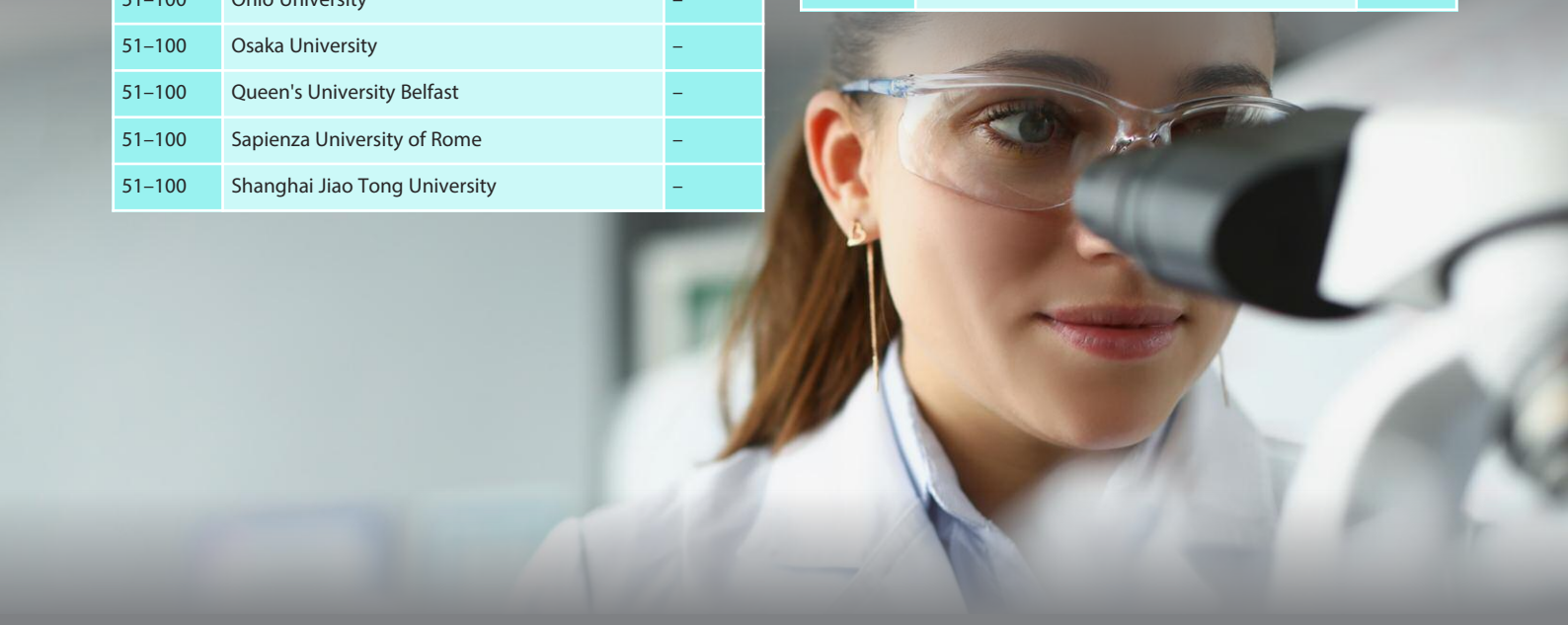
В этом году впервые по предметам «Фармация и фармакология» в списках QS World University Rankings оказалось сразу три российских вуза. До этого в них фигурировал только МГУ им. М.В. Ломоносова. Из них на самой высокой позиции – 94-м месте – МГУ (без изменений по сравнению с прошлым годом), 220-е место занял Первый МГМУ им. И.М. Сеченова, на 266-м – Казанский университет.

Позиция	Университет	Рейтинг
1	University of Oxford	94,6
2	Monash University	94,2
3	Harvard University	93,1
4	University of Toronto	91,6
5	University College London	90,9
6	Cambridge University	90,8
7	University of Nottingham	90,7
8	University of San Francisco	90,5
9	University of North Carolina at Chapel Hill	89,7
10	University of Manchester	87,1
11	National University of Singapore	86,9
12	University of San Diego	85,7
13	Karolinska Institutet	85,5
13	King's College London	85,5
15	ETH Zurich – Swiss Federal Institute of Technology	85,2
16	Webster University Leiden	85,1
17	Yale University	84,9
18	University of Toky	84,6
18	University of British Columbia	84,6
20	University of Washington	84,4

Позиция	Университет	Рейтинг
21	Imperial College London	84,3
22	University of Michigan в Ann Arbor	84,2
23	Seoul National University	84,1
24	Sydney University	83,9
24	University of Copenhagen	83,9
26	McGill University	83,4
27	The University of Auckland	83,2
28	Johns Hopkins University	83,1
29	Peking University	82,5
30	University of Geneva	82,4
31	The University of Queensland	82,3
32	Kyoto University	82,2
33	Utrecht University	82,1
34	Indiana University–Purdue University	82,0
35	Fudan University	81,7
36	University of Milan	81,6
36	Uppsala University	81,6
38	Basel University	81,5
39	Ludwig–Maximilians–Universität München	81,4
40	University of Illinois at Chicago	81,3

Позиция	Университет	Рейтинг
41	University of Minnesota	81,2
42	Duke University	81,0
43	Katholieke Universiteit Leuven	80,8
43	Sungkyunkwan University	80,8
45	Trinity College Dublin	80,6
45	University of Pittsburgh	80,6
47	Ruprecht–Karls–Universität Heidelberg	80,4
48	University of Bristol	80,3
49	University of Melbourne	80,2
50	L'Université catholique de Louvain	80,2
51–100	University of Adelaide	–
51–100	Cairo University	–
51–100	Cardiff University	–
51–100	China Pharmaceutical University	–
51–100	Columbia University	–
51–100	Cornell University	–
51–100	Freie Universität Berlin	–
51–100	King Abdulaziz University	–
51–100	King Saud University	–
51–100	Korea University	–
51–100	Kyung Hee University	–
51–100	Nanjing University	–
51–100	National Taiwan University	–
51–100	New York University	–
51–100	Northeastern University	–
51–100	Ohio University	–
51–100	Osaka University	–
51–100	Queen's University Belfast	–
51–100	Sapienza University of Rome	–
51–100	Shanghai Jiao Tong University	–

Позиция	Университет	Рейтинг
51–100	Sichuan University	–
51–100	Sorbonne University	–
51–100	Taipei Medical University	–
51–100	Chinese University of Hong Kong	–
51–100	University of New South Wales	–
51–100	Tsinghua University	–
51–100	Complutense University of Madrid	–
51–100	Universidade Federal de São Paulo	–
51–100	Università di Padova	–
51–100	Alma Mater Studiorum–University of Bologna	–
51–100	University of Barcelona	–
51–100	Johann Wolfgang Goethe–Universität Frankfurt am Main	–
51–100	Montreal University	–
51–100	University of Alberta	–
51–100	University of Birmingham	–
51–100	University of Dundee	–
51–100	University of Glasgow	–
51–100	University of Helsinki	–
51–100	Chinese University of Hong Kong	–
51–100	The University of Kansas	–
51–100	University of Kentucky	–
51–100	The University of Liverpool	–
51–100	Université de Paris	–
51–100	University of Pennsylvania	–
51–100	University of Southern California	–
51–100	University of Strathclyde	–
51–100	University of Texas at Austin	–
51–100	University of Utah	–
51–100	University of Wisconsin–Madison	–
51–100	University of Zurich	–



Источник: ttps://smapse.ru/top-100-luchshih-farmacevticheskih-vuzov-mira-2021-qs/

ПЕРИОДИЧЕСКАЯ АККРЕДИТАЦИЯ

1. УСЛОВИЯ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АККРЕДИТАЦИИ:

- Наличие стажа по аккредитуемой специальности за последние 5 лет.
- Медицинское или фармацевтическое образование, полученное в Российской Федерации.

Особенности

К прохождению периодической аккредитации допускаются педагогические и научные работники, осуществляющие практическую подготовку обучающихся, а также научные работники, осуществляющие научные исследования в сфере охраны здоровья.

Лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование в иностранных государствах, допускаются к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности после признания в Российской Федерации образования и/или квалификации, полученных в иностранном государстве, в порядке, установленном законодательством об образовании.

2. СВЕДЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАНИИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 5 ЛЕТ СО ДНЯ ПОЛУЧЕНИЯ СЕРТИФИКАТА

Программы повышения квалификации с суммарным сроком освоения не менее 144 ч

или

Программы повышения квалификации с суммарным сроком освоения не менее 74 ч + сведения об образовании, подтвержденные на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО) с суммарным сроком освоения не менее 70 ч за отчетный период.

Сведения об освоении программ повышения квалификации и сведений об образовании, подтвержденных на портале НМФО за отчетный период, заносятся в портфолио, заполняемое по образцу, рекомендуемому приказом Минздрава России 2021 г., №40н.

Обязательное заполнение всех граф портфолио.

Образец заполнения портфолио:

https://drive.google.com/drive/folders/1hB3FJNyIIzRjeAjnV0g3QlkqNwNw6AVz?usp=sharing

3. ОТЧЕТ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Должен содержать результаты работы в соответствии с выполняемыми трудовыми функциями.

Образец заполнения отчета:

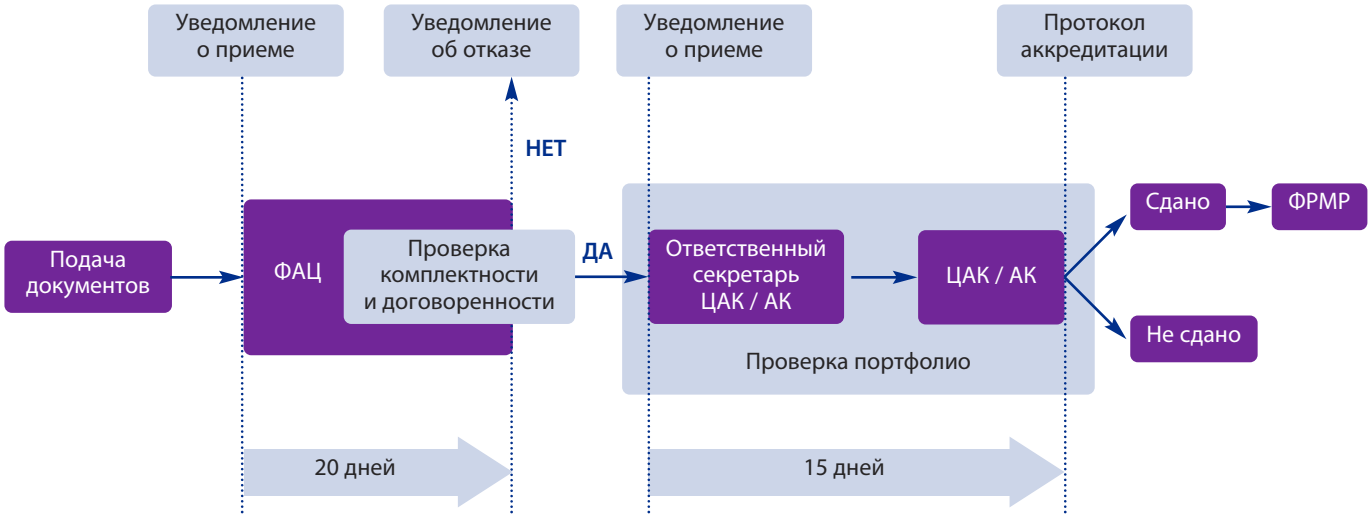
https://drive.google.com/drive/folders/1hB3FJNyIIzRjeAjnV0g3QlkqNwNw6AVz?usp=sharing

На титульном листе согласовывается руководителем (или его уполномоченным заместителем) и заверяется печатью организации.

Отчет может быть не согласован руководителем в случае:

- наличия мотивированного отказа в его согласовании, подписанного руководителем;

Схема периодической аккредитации



- если аккредитуемый является временно не работающим, индивидуальным предпринимателем или руководителем организации.

4. ЗАЯВЛЕНИЕ О ДОПУСКЕ К АККРЕДИТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА

- Заполнение всех граф рекомендуемого образца.
- Обязательно наличие даты заполнения и личной подписи аккредитуемого.
- Наименование специальности в соответствии с номенклатурой специальностей (приказы Минздрава России 2015 г. №700н, 2008 г. №176н).

Образец заполнения заявления:
https://drive.google.com/drive/folders/1hB3FJNyIIzRjeAjnV0g3QlkqNwNw6AVz?usp=sharing

5. КОПИИ ДОКУМЕНТОВ:

- документа, удостоверяющего личность (паспорт);
- в случае изменения фамилии, имени, отчества – документа, подтверждающего факт изменения;
- последнего сертификата специалиста или свидетельства об аккредитации специалиста;
- трудовой книжки или иных документов, подтверждающих наличие стажа по аккредитуемой специальности;
- страхового номера индивидуального лицевого счета застрахованного лица;
- диплома о высшем или среднем профессиональном образовании (по требованиям приказа Минздрава России 2021 г. №40н – с приложениями!!!);
- диплома ординатуры/интернатуры или профессиональной переподготовки, если для аккредитуемой специальности определено квалификационными требованиями – приказы Минздрава России 2016 г. №707н, 2015 г. №83н;
- удостоверений об освоении программ повышения квалификации за отчетный период.

Рекомендуется проверить наличие сведений о представляемых документах на официальном сайте Федерального реестра сведений документов об образовании и/или о квалификации, документах об обучении (ФРДО). В случае отсутствия сведений необходимо представить надлежащим образом заверенные копии документов.
Официальный сайт ФРДО

6. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АККРЕДИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР (ФАЦ) ЛИЧНО ИЛИ ЗАКАЗНЫМ ПИСЬМОМ С УВЕДОМЛЕНИЕМ НА БУМАЖНОМ НОСИТЕЛЕ

Для лиц, имеющих высшее медицинское образование, и лиц, имеющих высшее фармацевтическое или среднее фармацевтическое образование:

- 125993, г. Москва, ул. Баррикадная, д. 2/1, стр. 1;
- с помощью личного кабинета Федерального регистра медицинских работников (ФРМР) – https://lkmr.egisz.rosminzdrav.ru только в Яндекс-браузере.

Материалы предоставлены ФГБОУ ДПО «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Минздрава России, ФАЦ

ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ ФРМР/ФРМО

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ
Добавление организации в Федеральный реестр медицинских организаций (ФРМО)	
Для чего нужна эта подсистема?	ФРМО представляет собой подсистему Единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ) и предназначен для учета сведений о медицинских организациях государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, об их структурных подразделениях с указанием профилей их медицинской деятельности, местонахождения, а также сведений об их оснащении и использовании медицинских изделий. ФРМО используется медицинскими организациями, уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения и Министерством здравоохранения Российской Федерации с целью осуществления информационно-аналитической поддержки принятия решений в сфере здравоохранения. ФРМО предназначен для автоматизации следующих процессов: • сбора, обработки и хранения информации о соискателях лицензии на осуществление медицинской деятельности/медицинских организациях и их структурных подразделениях, оказывающих медицинскую помощь. Указанная информация включает в себя: • основные сведения об организации • сведения об адресе • сведения о зданиях • сведения о территориально выделенных структурных подразделениях • сведения о структурных подразделениях • сведения о врачебных участках • сведения о штатном расписании • сведения о доходах и расходах • сведения о медицинском оборудовании • сведения о передвижных подразделениях • сведения о домовых хозяйствах • сведения о лицензиях • поиск организаций по ключевым параметрам
Есть ли возможность автоматической загрузки данных?	Вы можете настроить интеграцию вашей информационной системы с ФРМО и Федеральным регистром медицинских работников (ФРМР). Рекомендуем ознакомиться с документацией: ФРМО. Описание интеграционных профилей https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/481 ФРМР. Описание интеграционных профилей https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/483
Как осуществлять выгрузку справочников?	Осуществить выгрузку справочников возможно на портале нормативно-справочной информации: https://nsi.rosminzdrav.ru/#!/refbook
Мы частная организация. На каком основании мы должны предоставлять сведения в ФРМО и ФРМР?	Постановление Правительства РФ от 5 мая 2018 г. №555 «О единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения» не применялось в отношении медицинских организаций частной системы здравоохранения до 1 января 2019 г., если такие медицинские организации ранее не приняли решения о представлении информации в указанную систему. Таким образом, с 01.01.2019 организации всех систем здравоохранения предоставляют сведения в ФРМО и ФРМР. Далее этот вопрос регулируется Постановлением Правительства РФ от 9 февраля 2022 г. N 140 «О единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения»

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ
Для нашей организации медицинская деятельность не является основной, нужно ли нам регистрироваться в ФРМО как медицинская организация?	В ФРМО подлежат включению: 1) соискатели лицензии на осуществление медицинской деятельности 2) организации, независимо от того, являются ли они медицинскими в соответствии с законодательством РФ, имеющие в штате хотя бы одного медицинского работника и лицензию на осуществление медицинской деятельности, выданную в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Под медицинским работником понимается физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность (подпункт 13 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»)
У нашей организации есть лицензия только на фармацевтическую деятельность. Нужно ли нам регистрироваться в ФРМО?	В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 мая 2018 г. №555 «О единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения» фармацевтические организации являются поставщиками и пользователями ЕГИСЗ в части представления основных сведений об организации, т.е. подлежат регистрации в ФРМО. Далее этот вопрос регулируется Постановлением Правительства РФ от 9 февраля 2022 г. N 140 «О единой государственной информационной системе в сфере здравоохранения»
Где найти формы заявок на добавление организации?	Формы заявок представлены в Приложении 1 Руководства пользователя ФРМО: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423
Как найти свою организацию в ФРМО?	Перечень доступных организаций представлен в нижней части экрана после перехода в раздел «Медицинские организации». Рекомендуем ознакомиться с видеоуроком ФРМО. Обучающий урок №1. Поиск и основные сведения: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3681
Наша организация находится в муниципальной собственности. Какую форму заявки выбрать?	Организации, находящиеся в муниципальной собственности, регистрируются в ФРМО как государственное юридическое лицо
К какому типу структурного подразделения отнести аптеку?	Аптеки относятся к типам структурных подразделений «Административно-хозяйственный (вспомогательный)»
Мы внесли сертификат специалиста. Почему он не подтверждается в личном кабинете специалиста на портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМО)?	Информацию о сертификатах специалиста портал НМО забирает из ФРМР самостоятельно, в автоматическом режиме. Наиболее частая причина отсутствия подтверждения сертификата в НМО – расхождения в серии и номере, дате выдачи/экзамена сертификата специалиста, указанного сотрудником в личном кабинете на портале НМО, с данными в ФРМР. Рекомендуем сверить информацию, указанную в личном кабинете специалиста на портале НМО, с данными в ФРМР
Как заполнить сведения об аккредитации сотрудника?	Информация в части сведений об аккредитации в модуль «Обучающиеся» вносится Минздравом России. Служба технической поддержки ЕГИСЗ не имеет полномочий и технической возможности вносить/изменять/удалять свидетельства об аккредитации, это доступно только Минздраву России. Данные будут загружаться в модуль «Обучающиеся» по мере появления новых сведений о свидетельствах об аккредитации в Минздрав России. В ФРМР в блоке «Образование» заполнить вкладку «Свидетельство об аккредитации специалиста» можно сведениями из регистра обучающихся (при их наличии) с помощью кнопки «Заполнить сведениями из регистра обучающихся». Если данные в модуле «Обучающиеся» отсутствуют, то необходимо обратиться в аккредитационную комиссию по месту аккредитации для проверки подлинности документа либо в приемную Минздрава России

ШПАРГАЛКА

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕГИСТР МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ/ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕЕСТР МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Для получения доступа к ФРМО и ФРМР необходимо:	
1. Зарегистрировать организацию с необходимым типом в ФРМО	Видеоурок: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3703 Часто задаваемые вопросы: https://support.egisz.rosminzdrav.ru/index.php?/Knowledge/List/Index/70
1.1. Проверить наличие организации в ФРМО можно на портале нормативно-справочной информации (НСИ) в реестре медицинских организаций Российской Федерации. Справочник включает в себя организации с типами «медицинская организация», «фармацевтическая организация», «организация здравоохранения»	Реестр медицинских организаций РФ: https://nsi.rosminzdrav.ru/#!/refbook/1.2.643.5.1.13.13.11.1461
1.2. В случае отсутствия в справочнике организации с нужным типом направить заявку на добавление организации в ФРМО, формы заявок представлены в Руководстве пользователя ФРМО в Приложении 1	Руководство пользователя ФРМО: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423
1.3. Если организация является соискателем лицензии на медицинскую деятельность, дополнительно нужно направить скан-копию проекта заявления о предоставлении лицензии (без приложений), заверенную руководителем организации (либо его заместителем, ИО) и печатью организации	
2. Направить заявку на предоставление доступа к ФРМО и ФРМР в соответствии с Инструкцией по предоставлению доступа	Инструкция по получению доступа ФРМО и ФРМР: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3549
3. Направить документы на электронный адрес службы технической поддержки (СТП) единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ): egisz@rt-eu.ru	Срок рассмотрения обращения подобного типа – 16 рабочих часов
4. Дождаться ответа от СТП ЕГИСЗ о добавлении организации в ФРМО и предоставлении доступа и перейти по адресу: https://nr.egisz.rosminzdrav.ru/	Видеоурок по входу в ФРМО/ФРМР: https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3679
Обратите внимание:	
1) организация регистрируется как медицинская организация (МО) в случае, если имеет действующую лицензию на медицинскую деятельность либо является соискателем данной лицензии вне зависимости от основного вида деятельности	Руководство пользователя ФРМО (приложения 1.2, 1.3, 1.5): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423
Для внесения и редактирования информации о медицинских работниках необходимо получить доступ с ролью «Работник МО» и к ФРМО, и к ФРМР. Без предварительного заполнения сведений об организации технически не получится прикрепить к ней медицинских работников	Инструкция по предоставлению доступа ФРМО и ФРМР (приложения 2–4): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3549
2) организация регистрируется как фармацевтическая организация в случае, если имеет действующую лицензию на фармацевтическую деятельность	Руководство пользователя ФРМО (Приложение 1.7): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423
Предоставляется только доступ к просмотру и редактированию информации об организации для фармацевтических организаций (не входящих в состав МО). На данный момент нет требований вносить данные сотрудников фармацевтических организаций	
3) организация регистрируется как образовательная организация, если имеет лицензию на образовательную деятельность и:	Руководство пользователя ФРМО (Приложение 1.9): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423 Реестр образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования и фармацевтического образования: https://nsi.rosminzdrav.ru/#!/refbook/1.2.643.5.1.13.13.11.1519

3.1) обучает по программам медицинского или фармацевтического образования	
и/или	
3.2) имеет в штате научных/педагогических работников, осуществляющих по совместительству/совмещению медицинскую деятельность.	
Проверить наличие образовательной организации в ФРМО можно на портале НСИ в Реестре образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования и фармацевтического образования	
Доступ к внесению научных и педагогических работников предоставляется с ролью «Работник ОО (ФРМР)», к внесению студентов, обучающихся по программам среднего или высшего профессионального (медицинского/фармацевтического) образования, – с ролью «Работник ОО (регистр обучающихся)».	Доступ к ФРМР с ролью «Работник ОО» – Инструкция по предоставлению доступа к ФРМО и ФРМР (Приложение 3): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/3549
Для внесения сведений о факультетах/отделениях/курсах также потребуется роль «Работник ОО (ФРМО)».	Доступ к регистру обучающихся: ФРМО и ФРМР. Сведения об обучающихся. Руководство пользователя (Приложение 7.1): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/809
Организациям дополнительного профессионального образования доступ к регистру обучающихся не предоставляется	
4) организация регистрируется как организация здравоохранения, если осуществляет управление и контроль над здравоохранением на региональном или федеральном уровне	Руководство пользователя ФРМО (Приложение 1.6): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423
5) заявка на регистрацию филиала направляется в том случае, если головная организация уже зарегистрирована в ФРМО, данный филиал имеет КПП, отличный от КПП головной организации, а также филиал присутствует в выписке из ЕГРЮЛ в разделе «Филиалы». Обособленные структурные подразделения медицинских организаций, не попадающие под данные критерии, вносятся в карточку головной организации	Руководство пользователя ФРМО (Приложения 1.4, 1.10): https://portal.egisz.rosminzdrav.ru/materials/423

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗАВЕДУЮЩИМ АПТЕК ГОТОВЫХ ЛЕКАРСТВЕННЫХ ФОРМ И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Какие требования с 1 сентября 2022 г. предъявляются к заведующему аптекой готовых лекарственных форм и заведующему больничной аптекой?
Чем они регламентированы? Есть ли различия в требованиях к заведующему аптекой готовых лекарственных форм для ООО и ИП?

1 сентября 2022 г. вступило в силу утвержденное Постановлением Правительства РФ от 31.03.2022 N 547 новое «Положение о лицензировании фармацевтической деятельности».
Лицензионные требования к лицензиату, включая квалификационные требования к работникам лицензиата, установлены пунктом 6 указанного Положения.
Так, согласно подпункту «м» пункта 6 Положения требованием к индивидуальному предпринимателю является наличие у него для осуществления фармацевтической деятельности в сфере обращения лекарственных средств для медицинского применения высшего или среднего фармацевтического образования, а также сертификата специалиста или пройденной аккредитации специалиста.
Требования к квалификации руководителя аптечной организации (юридического лица) новым Положением о лицензировании не установлены.
При этом согласно подпункту «н» пункта 6 Положения общим лицензионным требованием к лицензиату (индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу), осуществляющему розничную торговлю лекарственными препаратами для медицинского применения, является наличие у него работников, заключивших с ним трудовые договоры, деятельность этих работников непосредственно связана с розничной торговлей лекарственными препаратами для медицинского применения, их отпуском, хранением и изготовлением, они имеют высшее или среднее фармацевтическое образование, а также сертификат специалиста или пройденную аккредитацию специалиста.
Подпунктом «п» пункта 6 Положения для всех специалистов с фармацевтическим образованием установлена необходимость повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет.
Как можно видеть, новое Положение о лицензировании так же, как и ныне действующее «Положение о лицензировании фармацевтической деятельности», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 22.12.2011 №1081, не устанавливает квалификационных требований к работникам аптечных организаций в зависимости от занимаемых ими должностей.
Таким образом, требования к заведующим структурными подразделениями аптечной организации с 1 сентября 2022 г. не изменятся. Такие требования, как и прежде, установлены утвержденными Приказом Минздрава России от 8 октября 2015 г. N 707н «Квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки"» (в ред. от 04.09.2020).

КТО РАБОТАЕТ В АПТЕКЕ?

Многие покупатели считают, что должностей в аптеке не так уж и много – фармацевты за кассой и управляющий. Однако это совсем не так. Весь персонал аптеки можно условно разделить на 3 группы:

- Административный персонал – к нему можно отнести руководителей организации, подразделений, отделов и некоторых других специалистов, например, главного бухгалтера, бухгалтера и др.
- Фармацевтический персонал – провизоры и фармацевты.
- Вспомогательный персонал – персонал аптечного склада, фасовщик, санитарка-мойщица, водители и др.

Штат фармацевтических работников аптечной организации формируется согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. N 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Должности руководителей:

- директор (заведующий, начальник) аптечной организации;
- заместитель директора (заведующего, начальника) аптечной организации;
- заведующий складом организации оптовой торговли лекарственными средствами;
- заведующий медицинским складом мобилизационного резерва;
- заместитель заведующего складом организации оптовой торговли лекарственными средствами;
- заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела) аптечной организации.

Должности специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием (провизоры):

- провизор;
- провизор-аналитик;
- провизор-стажер;
- провизор-технолог;
- старший провизор.

Должности специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием (средний фармацевтический персонал):

- младший фармацевт;
- старший фармацевт;
- фармацевт.

Иные должности фармацевтических работников (младший фармацевтический персонал):

- фасовщик.

Численность розничной аптеки обычно определяется самостоятельно, регламентирующих документов для определения численности сотрудников аптеки нет.

Требования к работникам аптеки

Каждая группа аптечных работников имеет свои требования к образованию, квалификации и опыту.

Должности руководителей требуют от сотрудников наличия фармацевтического образования, опыта работы по специальности в течение нескольких лет и наличия сертификации в направлении их деятельности. Например, требования к сотрудникам в должности заведующего аптекой мы более подробно рассмотрели в предыдущем материале.

На **должности «провизор»** может работать специалист с высшим фармацевтическим образованием, для работы на должности «фармацевт» необходимо иметь среднее фармацевтическое образование. Однако для полноценной работы помимо диплома специалистам необходимо регулярно проходить обучение, подтверждая свою квалификацию.

К **младшему фармацевтическому персоналу** предъявляются минимальные требования. Например, в требования к должности «санитарка» или «фасовщик на аптечном складе» не входит наличие специального образования, хотя на эти должности могут быть наняты студенты фармацевтических и медицинских вузов.

ПОДГОТОВКА АПТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ В XVIII ВЕКЕ

На протяжении всего XVIII в. аптечное дело в России развивалось. Указом об учреждении губерний (1775 г.) были организованы так называемые Приказы общественного призрения, на которые возлагалась обязанность заводить аптеки в городах. В начале XIX в. (1816 г.) аптек, находящихся в ведении Приказов общественного призрения, насчитывалось 24. Кроме того, было открыто много частных аптек. В 1789 г. издан подробный устав о правах и обязанностях частных аптек.

Реформы медицинского и аптечного дела в XVIII в., рост аптек и лечебных учреждений вызывали большую нужду в фармацевтическом персонале. В течение XVIII столетия Медицинской канцелярией делались неоднократные попытки привлечь молодых людей для подготовки их по фармации. Так, когда в 30-х годах XVIII в. был издан указ о призыве на военную службу «детей дворянских, офицерских, а также солдатских, рейтарских, пушкарских и прочих всякого звания служивых чинов и подьяческих», Медицинская канцелярия вошла в Кабинет министров с ходатайством, чтобы дети служащих ведомства Медицинской канцелярии командировались учениками в аптекарские огороды, а затем в главные аптеки для обучения «аптекарству». В своем ходатайстве Медицинская канцелярия ссылалась на регламент о полевых аптеках, предусматривающий фармацевтическую подготовку учеников в армейских аптеках. Ходатайство Медицинской канцелярии было удовлетворено.

В 1754 г. Медицинская канцелярия обратилась в Синод с просьбой запросить семинарии, не желает ли кто из воспитанников «поступить в учение медико-хирургии и фармации» в госпиталях и аптеках.

Семинаристам, знающим латинский язык, было легче обучаться медицине и фармации.

В обращении Медицинская канцелярия писала о стремлении набирать студентов «из самых природных российских достойных людей». Предложение Медицинской канцелярии Синод разослал в Киев, Чернигов, Переяславль, Белгород и в Московскую славяно-греколатинскую академию с приказом, чтобы желающие учиться «отпускаемы были без задержания».

По ходатайству Медицинской канцелярии 1 февраля 1754 г. был издан указ «О бытии лекарям и аптекарям, обучающимся в России, всегда в их настоящем звании; и о недозволении им избирать другой род службы». Эти чрезвычайные мероприятия вызваны были тем, что лекари, очевидно, также и фармацевты, получив специальное образование, а следовательно, и офицерское звание, предпочитали служить в армии офицерами, чьи оклады были большими и продвижение по службе более быстрым. Это постановление касалось аптекарских учеников и гезелей (помощников аптекарей) русских и иностранцев, получивших образование за счет государства.

Круг фармацевтического обучения был следующим: ученик поступал в одну из аптек или аптекарский огород в обучение на 5–6 лет; затем, выдержав экзамен на гезеля, направлялся для прохождения службы в полевую аптеку на 2–3 года; после этого, выдержав экзамен на звание провизора (аптекаря), он получал право на самостоятельную фармацевтическую деятельность.

В качестве руководств в аптеках и аптекарских огородах имелись фармакопеи и травники. Название отдельных руководств, преимущественно по фармакогнозии, которыми пользовались в аптекарских огородах в середине XVIII в., приведены Я. Чистовичем.

В 1784 г. последовал указ Медицинской коллегии, организованной в 1763 г. вместо Медицинской канцелярии, «О дозволении лекарям, лекарским и аптекарским ученикам вступать для усовершенствования по части медицины в хирургическую школу Петербурга и о призвании выдаваемых из сей школы аттестатов действительными».

Источник: Л.А. Гравченко, Л.Н. Геллер. Учебно-методическое пособие «История фармации».

ЭТО ИНТЕРЕСНО

АПТЕКАРСКОЕ СРЕДНЕВЕКОВЬЕ

Аптечное дело до того как стать тем, чем является, прошло большой путь. В разные времена фармация считалась методом «изгнания злого духа лекарствами», аптекари ориентировались на астрологию и готовили препараты из пепла волчьей шерсти.

Впервые фармацию от медицины отделили на Ближнем Востоке. В 754 г. в Багдаде открылась первая аптека, а врачи перестали сами изготавливать назначаемые пациентам лекарства. Со сменой политического господства и началом крестовых походов в XI–XIII вв. в Европу попали достижения арабской фармации.

Помимо монастырских аптек с садами и помещениями для приготовления лекарств стали появляться и светские, которые содержали профессиональные аптекари, входящие в цеховые организации. Первые европейские городские аптеки получили распространение в Италии: в IX в. первая городская аптека была открыта Константином Африканским в городе Салерно. В аптеках того времени работали мужчины, женщины из семей аптекарей могли заменять их лишь во время военных действий.

С XIII в. в Европе стали издаваться законы, регламентирующие порядок работы аптек, права и обязанности фармацевтов и врачей и устанавливающие порядок получения медицинского и фармацевтического образования.

Большой вклад в развитие фармации внесла алхимия – это донаучный период в развитии химии, который начался в Александрии в III–IV вв. н.э. и продолжался в Западной Европе до начала XVI в. Не имея научных знаний о процессах, происходящих в природе, и опираясь на схоластику, алхимики открывали тайны природы экспериментальным путем. Именно в лабораториях алхимиков были разработаны многие химические процессы: фильтрование, кристаллизация, осаждение, перегонка воды и спирта, получение эфирных масел. В ряде случаев их открытия свидетельствуют о способах получения лекарственных средств. Кроме того, алхимики создали химические символы, химическую посуду и усовершенствовали аппаратуру для получения и очистки веществ.

Из алхимии вышла ятрохимия – рациональное направление, стремившееся поставить химию на службу медицине и ставившее своей главной целью приготовление лекарств. Оно существовало в XVI–XVII вв. Основоположником ятрохимии считается швейцарский врач и алхимик Парацельс. Одна из его величайших заслуг – введение понятия о действующем начале как о химическом веществе. Также он впервые ввел в медицинскую практику спиртовые извлечения из растений (экстракты и настойки).

С целью лекарственного использования Парацельс изучал соединения различных металлов, но для эффективного лечения, по его мнению, должны были применяться в первую очередь три основных вещества – ртуть, сера, соль. Также в средневековой медицине использовались свинец, железо, сурьма, мышьяк и их соединения, минералы и драгоценные камни, сурьмяный блеск (антимонит), горный хрусталь, золото и др. Назначение веществ производилось в соответствии с данными астрологии.

Именно на этапе ятрохимии впервые начали изготавливать химически чистые препараты и подмечать характерные признаки веществ, позволяющих судить о степени чистоты препаратов. Также появились первые учебники по химии, которые в дальнейшем, с изобретением способа массового производства бумаги и книгопечатания, стали получать быстрое распространение.

Тем не менее лекарственные препараты того времени включали от 20 до 70 ингредиентов, которые нередко были несовместимы по действию, а единицы веса часто указывались «по хорошей горсти всего».

Можно было встретить и весьма странные лекарственные средства, в том числе изготовленные из человеческой крови, костей и жира. Пользовались спросом пепел сожженных преступников и бальзамы и настойки из египетских мумий. Также в медицинских целях применяли препараты из частей тел и экскрементов животных, птиц и насекомых, например пепел волчьей шерсти или тертая печень крота, голубиный помет, глаза рака, жир комаров.

Кроме того, в средневековых аптеках можно было приобрести кондитерские изделия, канцелярские товары, пряности и приправы, парфюмерию, мыла и эссенции.

Под влиянием учения ятрохимиков в городах Западной Европы шел непрерывный рост числа аптек, что вызвало необходимость получения относительно однородных химических препаратов. В связи с этим каждый препарат стремились получать во всех аптеках по одной и той же прописи, и таким образом наряду с многочисленными новыми фармакопеями появилось множество руководств к составлению лекарственных препаратов.

Со временем аптеки превратились в научно-исследовательские лаборатории, где было положено начало широкому изучению, изготовлению и исследованию лекарственных средств и многих других химических препаратов.

Источники

1. *Гурьянова М.Н., Ворожцова Е.С. Лекция «Средневековая Европа».*
2. *Гравченко Л.А., Геллер Л.Н. История фармации. Учебно-методическое пособие. Иркутск: ИГМУ, 2014.*
3. *Мультановский М.П. Учебное пособие «История медицины». https://www.medisorb.ru/blog/articles/aptekarskoe-srednevekove-chto-predstavlyala-soboj-evropejskaya-farmaciya-vnbspx-xvii-vekah/*

ТЕСТ: ФАРМАЦИЯ В ПЕРИОД ПЕРВОБЫТНООБЩИННОГО СТРОЯ

Гален

1 Первые целебные средства, применяемые для лечения болезней в первобытнообщинном строе:
а) камни
б) растения
в) части животных
г) дождевая вода

2 Появление первых лекарственных средств животного и минерального происхождения:
а) минеральная вода
б) камни
в) земля
г) печень

3 Характерные черты в развитии фармации и медицины в Древнем Китае:
а) накопленные сведения объединяют в травники
б) написание «Книги жизни»
в) женьшень занимает особое место среди лекарств
г) применение пантов
д) был издан приказ о введении лекарственных растений в культуру

4 Характерные черты в развитии фармации и медицины в Древней Индии:
а) накопленные сведения объединяют в травники
б) написание «Книги жизни»
в) женьшень занимает особое место среди лекарств
г) применение пантов
д) был издан приказ о введении лекарственных растений в культуру

5 Характерные черты в развитии фармации и медицины в Древнем Египте (папирусы Эберса):
а) появление первых в истории лечебниц и школ при них
б) написана «Книга приготовления лекарств для всех частей тела»
в) введение сложных рецептов в медицинскую практику
г) развитие медицины связано с именем Галена
д) родина дерматологии

6 Характерные черты развития фармации и медицины в Древнем Вавилоне, Ассирии:
а) появление первых в истории лечебниц и школ при них
б) написана «Книга приготовления лекарств для всех частей тела»
в) введение сложных рецептов в медицинскую практику
г) развитие медицины связано с именем Галена
д) родина дерматологии

7 Медицина и фармация в Древней Греции (профессиональная медицина, медицинские лечебницы):
а) появление первых в истории лечебниц и школ при них
б) написана «Книга приготовления лекарств для всех частей тела»
в) введение сложных рецептов в медицинскую практику
г) развитие медицины связано с именем Галена
д) родина дерматологии

8 Медицина и фармация в Древнем Риме (профессиональная медицина, медицинские лечебницы):
а) лечение болезней достигается правильной диетой
б) лечение основано на религии
в) открытие первых в истории лечебниц и школ при них
г) лекарственные средства должны вызывать противоположное действие
д) для профилактики использовали амулеты

9 Учение Гиппократа о единстве природы и организма:
а) в анализе процессов в организме он исходил из нервных представлений
б) рассматривал влияние пищи, воды и воздуха на организм
в) пользовался принципами «противоположное противоположным» и «подобное подобным»
г) в организме четыре жидкости: кровь, слизь, желтая и черная желчь
д) лекарственные средства должны вызывать противоположное действие

10 Появление первых врачебных школ, их секретные лекарства и врачебные приемы:
а) первые школы открыты в Индии
б) первые школы открыты в Греции
в) первые школы открыты в Египте
г) необходимо лечить болезнь у кровати больного – считали в Греции
д) необходимо лечить болезнь у кровати больного – считали в Египте

11 Мифология Древнего Востока. Асклепий, Гигея, Панацея:
а) храмы иначе назывались асклепейонами
б) панацея – средство от всех болезней
в) Гигея и Панацея – дочери Асклепия
г) Асклепий – потомок древних врачей
д) чаша со змеей означает, что врач должен быть мудр, как змея, и черпать мудрость из чаши познания природы

12 Средства растительного и животного происхождения, используемые в фармации во времена Гиппократа:
а) кровь коровы
б) женьшень
в) птизана
г) жир собаки
д) жир камбалы

13 Положительные стороны учения Галена:
а) ввел понятие очищенных препаратов (галеновых)
б) считал неправильным суждение об оптимальном состоянии веществ в растении
в) дал правильное представление о кругообращении крови в организме
г) обосновал причины болезней

14 Лекарственные средства Галена:
а) кровь животных
б) очищенные препараты
в) для извлечения веществ из трав применял намачивание
г) растения в первозданном виде
д) экстракты

15 Гален-лекарствовед. Аптека Галена:
а) аптека находилась в Риме
б) сам готовил сложные рецепты
в) готовил экстракты
г) лекарства готовились для больниц

Ответы присылайте:
https://con-pharm.ru/contacts/
Результаты – в следующем выпуске журнала.

РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОЕ–ПОЗНАВАТЕЛЬНОЕ

ВРЕМЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ИГР

Угадай препарат

Ежедневно сотрудники аптек сталкиваются с огромным количеством торговых наименований лекарственных препаратов. Какие-то из них хорошо знакомы фармацевтам и провизорам, а с какими-то специалисты сталкиваются довольно редко. Предлагаем вам угадать название препарата, взглянув на упаковку

- Лекарственный растительный препарат, устраняющий воспаление и боль в горле

Хотите узнать верный ответ?

ИГРАТЬ

АСТРОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОГНОЗ НА СЕНТЯБРЬ 2022 ГОДА

Начало сентября достаточно продуктивно и постарайтесь наиболее важные вопросы решить до 10 сентября, поскольку с 10 сентября Меркурий начинает ретроградное движение, которое продлится до 2 октября, что существенно затормозит и без того медленно продвигающиеся дела, к тому же Сатурн в это время будет формировать напряженный аспект с Ураном. С 1 по 6 сентября есть шансы благополучно решить срочные вопросы и справиться с непродолжительными делами. Неплохо сложатся поездки. Но важно ставить реальные цели. Заоблачные и грандиозные планы могут так и остаться на бумаге. С 7 по 10 сентября благоприятное время для покупок и различных сделок, но для краткосрочных инвестиций больше подходят 7, 8, 9 сентября. А 10 и 11 сентября подходят для возврата долгов. С 10 по 30 сентября крайне нежелательно брать или давать деньги в долг. Вероятность их возврата минимальна, а также нежелательно начинать строительство, ремонт и регистрировать компании. Размещенные заказы на изготовление или доставку чего-либо также могут выполняться со скрипом и проволочками. В течение этого периода повышена вероятность возобновления давних конфликтов и тяжб, особенно начатых в марте. Будьте осмотрительнее в словах и действиях. Резкие изменения внешних факторов могут подталкивать к рискованным действиям, финансовым вложениям. Поддавшись эмоциям можно еще больше усложнить ситуацию и создать проблемы, решение которых займет всю осень. Возможно и обострение хронических заболеваний на фоне усталости и переутомления. Природные факторы также могут создавать сложности. Перепады температур на фоне сильных ветров могут отражаться на здоровье метеочувствительных людей. Будьте внимательны за рулем и при выполнении сложной работы. Повышается вероятность получения травм. Особенно берегите ноги. С 18 по 22 сентября и с 25 по 29 сентября более комфортное время. Появится возможность объясниться в чувствах, восстановить отношения. Принятые решения позволят кое-что поменять в стратегии, что пойдет на пользу карьере и бизнесу.

Астролог АНДРЕЙ РЯЗАНЦЕВ
Член международной организации астрологов INASTROS
Whatsapp: +7 967 5619170
E-mail: andrey_ar@mail.ru

ОВЕН – в первой половине месяца вам посчастливится ощутить в своих карманах и кошельках приятную тяжесть от полученных доходов. Позвольте себе осуществить мечты, связанные с обновлением гардероба или интерьера в доме. Купленные вещи создадут атмосферу праздника и в доме, и на душе. С 18 по 28 сентября новых вложений в бизнес пока делать не стоит. Партнеры окажутся ненадежными, могут возникать проволочки, а потому ожидания не оправдаются.

ТЕЛЕЦ – ваши мечты опережают и время, и место, однако это еще не повод не считаться с руководством. Споры с начальством, особенно во второй половине сентября, могут неожиданно положить конец удачному старту в делах, поэтому не пренебрегайте их мнением. В поездках преград не будет с 7 по 11 сентября, если будут, то непродолжительные. Важные встречи и поездки у вас впереди, и пока вам нужно к ним готовиться, ведя переписку и дополнительное обучение.

БЛИЗНЕЦЫ – вас совершенно не затруднит оказать помощь обратившимся к вам людям, зато вы обеспечите себе надежную опору в будущем. В первой половине сентября решайте вопросы с документами, больше общайтесь с руководством, поскольку есть шанс получить повышение по службе либо решить важный вопрос. В делах вас будет бросать от полного штиля, до аврала. Постарайтесь выбрать середину и, несмотря ни на какие штормы, не теряйте самообладания. С 19 по 26 сентября резкие выпады могут вывести на время из строя ваш корабль. Поездки в это время непродуктивны.

РАК – ваше ближайшее окружение будет инициировать одни дела за другими, и вам ничего другого не остается, как следовать за ними. На этом пути вы попадете в различные приключения, которые оставят после себя приятные воспоминания и добрые знакомства. С 12 по 18 сентября легче всего будет устроить личную жизнь. Удачно пройдут поездки. С 20 по 28 сентября финансовые сделки могут вывести из равновесия ваш баланс, поэтому подумайте, нужен ли вам риск.

ЛЕВ – быстрый путь к вершинам карьеры и бизнеса может быть слишком опасным и за резким взлетом может последовать падение, которому посодействуют ваши партнеры после 18 сентября, а потому заручитесь поддержкой влиятельных лиц в начале месяца и следуйте их советам. Пусть взлет будет не таким скорым, но зато вы в любой момент сможете опереться на людей, которые способствовали успеху. С 7 по 14 сентября будет возможность пополнить казну и разобраться с документами на недвижимость.

ДЕВА – пока рано переходить от слов к делу. Продолжайте с 9 по 17 сентября строить планы, вести переговоры, налаживать новые дружеские связи. Работа после 20 сентября слишком быстро поглотит вас, отняв все свободное время. В результате многие планы будут сорваны, а потраченные нервы могут привести к ухудшению самочувствия. Постарайтесь не перегружать себя работой.

ВЕСЫ – сейчас вы пожинаете плоды ранее заключенных сделок, достигнутых договоренностей, что гарантирует вам в первой половине сентября карьерный рост, материальные поступления и выгодные приобретения. Можно менять работу. С 17 по 27 сентября новые сделки вовлекут вас в опасные приключения, что поставит под угрозу финансовую состоятельность. Покупки в эти дни нежелательны. Опасны и новые знакомства, как деловые, так и дружеские. Легкомысленный роман может многое испортить.

СКОРПИОН – месяц будет наполнен общением. Приготовьтесь к поездкам либо к приему гостей с 9 по 17 сентября. Кроме исключительно дружеских встреч вам предстоит решить немало дел, которые определят направление развития бизнеса. Лишь в отношениях с домочадцами и руководством с 19 по 26 сентября могут возникать стихийные конфликты. Приготовьтесь к их непредсказуемым выходкам и сохраняйте спокойствие. С оформлением документов вероятны проволочки.

СТРЕЛЕЦ – работая в поте лица, не забывайте о здоровье и элементарной технике безопасности. Невнимательность и спешка, особенно во второй половине сентября, могут обернуться аварийной ситуацией. Особенно будьте осторожны за рулем с 15 по 23 сентября. Правильно распределяя время и силы, вы сможете добиться устойчивого выполнения работы и получите за это хорошее вознаграждение. Покупки лучше всего совершать с 9 по 14 сентября.

КОЗЕРОГ – романтичный настрой, навеянный новыми знакомствами или неожиданным поворотом в отношениях уже имеющихся, подвигнет вас с 11 по 17 сентября на совершение благородных и красивых поступков. Подобные выпады помогут и работе, поскольку вы найдете оригинальный подход к решению повседневных задач. Может не повезти только с деньгами. Их трата на развлечения с 20 по 27 сентября может пробить изрядную брешь в бюджете.

ВОДОЛЕЙ – избегайте революционных преобразований в доме, особенно с 16 по 27 сентября. Никого вы не удивите своими неординарными поступками, а непродуманность в действиях может больно ударить по вашему самолюбию. Плывите по волнам и не сворачивайте с теплого течения, в которое вы попали еще в начале месяца. Временное затишье позволит восстановить силы и здоровье, а обыденная работа принесет неплохой доход.

РЫБЫ – встречи с любимым человеком и поездки сулят хорошее времяпрепровождение. С 7 по 11 сентября и с 18 по 27 сентября извлеките из них максимум удовольствия пока пришедшие известия не разрушили идиллию. После 15 сентября на работе не позволяйте эмоциям бить через край, слабо себя контролируя, вы можете наделать немало глупостей. В делах пока ограничьтесь строительством планов, до их практической реализации еще далеко.