

АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОММУНИКАЦИЙ И ОЦЕНКИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ В ИЗМЕНИВШИХСЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Г. Т. Глембоцкая¹, Д. М. Федоров¹, Д. В. Григораш¹, Е. Е. Чупандина²

¹ ФГАОУ ВО Первый МГМУ имени И. М. Сеченова Минздрава России

² Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 09.09.2022 г.

Аннотация. Коронавирусная пандемия внесла довольно серьезные коррективы в многолетние тренды развития лекарственного обеспечения, заставляя существенно менять императивы системы здравоохранения и направления организации труда медицинских и фармацевтических работников. Сложившаяся экономическая и эпидемиологическая ситуация безусловно приводит к трансформации приоритетов систем охраны здоровья и ставит под угрозу вопросы, связанные с доступностью лекарственного обеспечения пациентов. Доступность лекарственной терапии напрямую связана с механизмами обеспечения доступа к утвержденным, одобренным, зарегистрированным лекарственным препаратам для медицинского применения. Наряду с этим, в современных реалиях все большее значение приобретает вопрос организации и оценки труда каждого работающего в фармацевтической компании специалиста. При этом процесс оценки должен быть интегрирован в стратегию развития отдельной фармацевтической организации и, таким образом, соответствовать ей. Процесс оценки труда сотрудников фармацевтической компании на периодической основе позволяет проанализировать соответствие уровня профессиональных знаний и компетенций специалистов заявленным целям и задачам организации. Научно обоснованные методы оценки дают возможность не только выявить уровень профессионального развития специалистов при достижении основных стратегических целей организации, но и потребность в проведении обучающих мероприятий, направленных на повышение эффективности их труда. Анализ литературных источников по данной теме позволил заключить, что наиболее часто используемые на практике методы и методики оценки труда работающих в фармацевтической компании специалистов были разработаны и предложены в период до коронавирусной пандемии. Пандемия и всеобщий карантин внесли существенные изменения в характер работы практически всех структур фармацевтического рынка. Отдельные компании начали отправлять сотрудников в отпуск на неопределенный срок и сокращать зарплаты, большая часть работодателей приостановила подбор сотрудников.

Несмотря на достаточно полно представленные в литературной базе методы оценки труда работников, до настоящего времени отсутствуют научно обоснованные методики оценки труда фармацевтических специалистов, учитывающие в сложившейся эпидемиологической обстановке особенности как внешней, так и внутренней среды организационных структур различных субъектов рынка лекарственных средств, что актуализирует данную тематику. Результаты проведенного исследования частично использованы в целях повышения удовлетворенности трудом в фармацевтической компании и положены в основу информационного базиса разрабатываемой модели оценки труда.

Ключевые слова: фармацевтическая компания, удовлетворенность трудом, мотивация, оценка труда, маркетплейс.

Сложность и многоаспектность проблемы удовлетворенности трудом обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности,

природы, структуры, а также к методам ее изучения. Удовлетворенность трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы [1].

© Глембоцкая Г. Т., Федоров Д. М., Григораш Д. В., Чупандина Е. Е., 2022

Наиболее действенными методами нематериальной мотивации и стимулирования, по мнению руководителей, для удовлетворенности трудом являются [2]:

- увеличение дней отпуска работников: такого рода способ не является особо финансово-затратным для фирмы, тем не менее, даёт работнику понять, что руководство относится к нему положительно, вследствие чего работник начинает действовать более продуктивно;
- курсы повышения квалификации работников: данный способ является расходным для компании, вследствие этого в основном на подобные курсы направляют только лишь перспективных работников;
- создание зон отдыха в офисах компании: работникам фирмы весьма часто необходимо где-то отдохнуть, либо просто осуществить приём пищи, не мешая своим коллегам.

Нематериальная мотивация и стимулирование играют весьма большую роль, и при совмещении их с материальной мотивацией и стимулированием можно достичь весьма высокой удовлетворенности трудом работников предприятия.

В рамках статьи проводится ситуационная оценка удовлетворённости трудом специалистов фармацевтической компании, т.к. в период пандемии сотрудники были переведены на дистанционную работу, что повлияло как на степень удовлетворённости, так и на желание работать в компании.

МЕТОДИКА ЭКСПЕРИМЕНТА

Цель исследования: дать ситуационную характеристику степени удовлетворённости трудом фармацевтических работников и определить ключевые подходы к организации и оценке труда в фармацевтической компании в связи с изменением экономических и эпидемиологических условий.

Задачи исследования:

1. Выявить внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность и качество труда различных групп специалистов фармацевтической компании.
2. Провести обработку и интерпретацию результатов исследования.
3. Предложить мероприятия по совершенствованию форм организации труда и механизм организации совместных разработок между образовательной, исследовательской и технологической инфраструктурой, позволяющий фармацевтической отрасли быстрее реагировать на меняющуюся конъюнктуру рынка.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Выбор методов ситуационной оценки определялся первоначальными целями и задачами. Методы исследования - контент-анализ, социологические (анкетирование), сравнительный анализ, графические, формализации и моделирование. Исследование проводилось с применением программной статистической обработки в программе MS Excel. Анкетированием были охвачены 28 сотрудников работающей на российском рынке фармацевтической компании – специалисты отделов продаж, маркетинга, коммерческого отдела. Анкета включала несколько блоков вопросов, связанных с принадлежностью к отделу в компании, с уровнем образования, возрастом, стажем, респондентов, удовлетворенностью условиями труда, действием факторов на трудовую активность, с планами на последующую трудовую деятельность.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

На рисунке 1 представлены данные по долево-му соотношению респондентов по отделам.

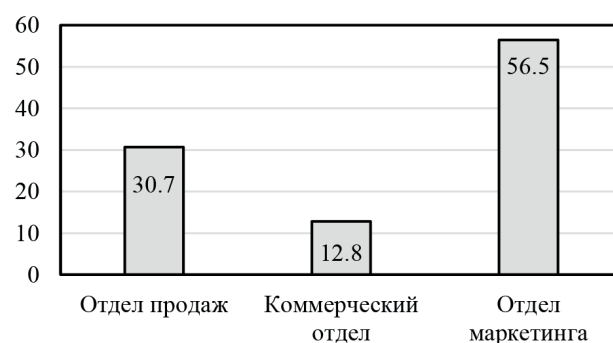


Рис. 1. Сотрудники отделов, %

Из 28 опрошенных сотрудников отделов фармацевтической компании 30.7% принадлежат к отделу продаж, 12.8% - к коммерческому отделу, 56.5% - к отделу маркетинга. Данные по уровню образования респондентов представлены на рисунке 2, из которого видно, что 51.7% сотрудников компании имеют высшее медицинское образование, в том числе 27.8% - по направлению «лечебное дело», 20.7% - высшее фармацевтическое образование. Возрастной состав респондентов представлен на рисунке 3. Средний возраст респондентов – от 24 до 30 лет [16].

Средний стаж респондентов – 3–5 лет (рисунок 4), что характеризует достаточную лояльность компании и отсутствие желания менять место работы на протяжении данного периода времени. Как видно из представленного рисунка 5, размером заработка удовлетворены 9 респондентов, режимом работы – 17, разнообразие работы устраивает 22 респондента.

та, 15 респондентов удовлетворены возможностью продвижения в карьере. Половина респондентов (рисунок 6) планирует перейти на следующую более высокую должность, 26.7% респондентов согласны работать на прежней должности [15].

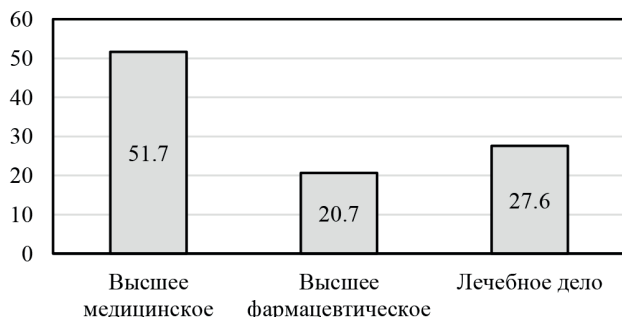


Рис. 2. Уровень образования, %

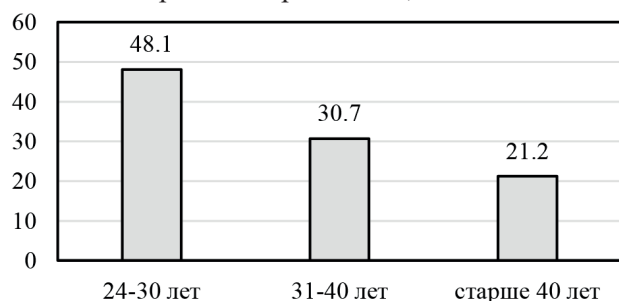


Рис. 3. Возраст респондентов, %

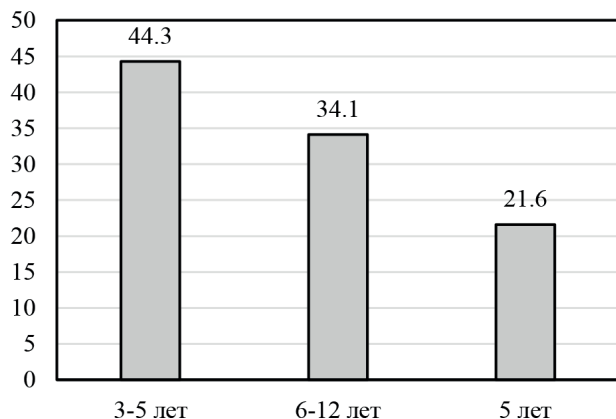


Рис. 4. Дифференциация респондентов по трудовому стажу, %

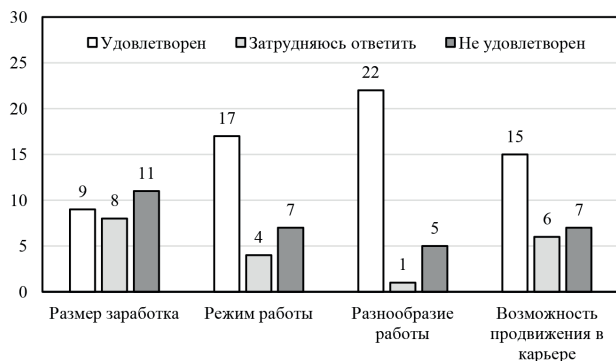


Рис. 5. Распределение по факторам удовлетворенности работой, число человек

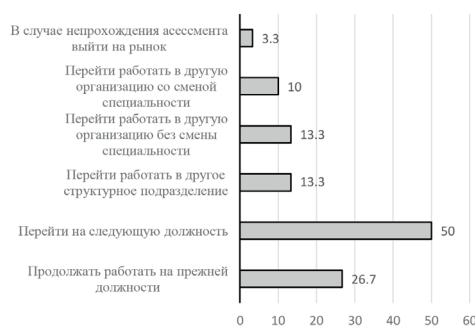


Рис. 6. Планы респондентов, %

По мнению респондентов (рисунок 7), материальное и моральное стимулирование повышают трудовую активность, тогда как трудовой настрой коллектива оказывает меньшее влияние. При этом нововведения в компании практически не влияют на трудовую активность. 26 респондентов считают, что материальное стимулирование повышает активность, при этом нововведениям в компании отводится меньшая роль.

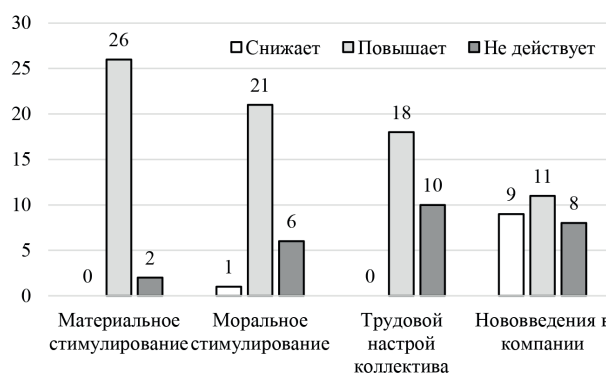


Рис. 7. Действие факторов на трудовую активность, число человек

Исходя из статистики на рисунке 8, для 93.3% респондентов значимой является высокая заработная плата, тогда как 80% мотивирует возможность профессионального роста. 70% считают значимым фактором психологический климат в коллективе. 66.7% мотивирует самостоятельность в выполнении работы и благоприятные условия труда. Доплаты мотивируют 93.3% респондентов, 76.7% - такие поощрения, как обучение, 70% - страхование, что показывает рисунок 9 [14].

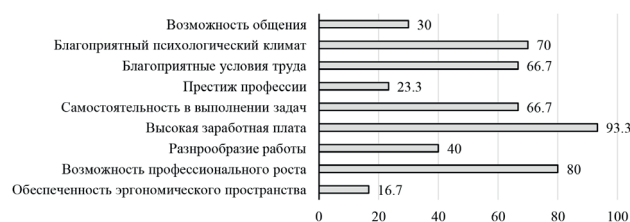


Рис. 8. Рейтинги наиболее значимых факторов трудовой мотивации, %



Рис. 9. Виды поощрений, %

На рисунке 10 отражено, что 46.7% респондентов не хотят менять место работы, 26.7% не думали об этом, тогда как почти треть (30%) - существенный показатель – хотели бы сменить место работы. Низкий уровень удовлетворенности выполняемой работой указывает на просчеты в кадровой политике компании и подтверждает, что сложившуюся систему необходимо совершенствовать [17].

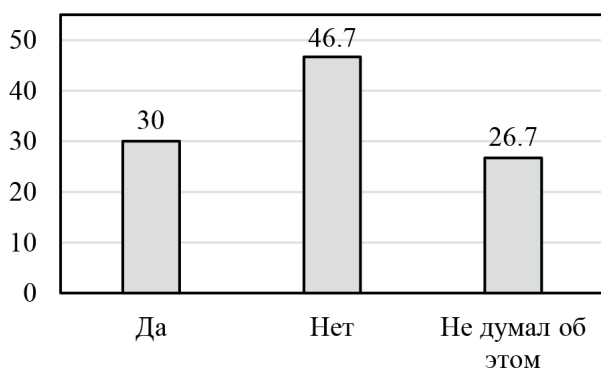


Рис. 10. Хотели бы сменить место работы, %

На рисунке 11 показано, что более половины (53.3%) респондентов считают, что от их действий зависит качество фармацевтической помощи, что свидетельствует об ответственности респондентов за качество и безопасность лекарственного обеспечения. Статистика на рисунке 12 показывает, что на 4 балла удовлетворены условиями труда 64.3% респондентов, 53.6% оценивают на «4» условия оплаты труда, 39.3% - организацию работы, 40.7% - возможности профессионального роста, 42.9% - степень организации корпоративной культуры. На 3 балла оценивают организацию труда более 40% респондентов [18].

Результаты анкетирования показали, что проведенная промежуточная диагностика уровня удовлетворенности трудом в фармацевтической компании позволила: 1) выявить противоречия между ранее сформировавшимися способами и формами работы и ее оценки; 2) определить необходимость модернизации системы организации и оценки труда в фармацевтической компании [20].

С учетом полученных в ходе анкетирования данных, а также использованной научной инфор-

мации был выделен ряд мероприятий, способствующих повышению удовлетворенности труда сотрудников организации [3]:

- 1) промежуточная диагностика уровня развития потенциала коллектива [4];
- 2) разработка четкой системы мер поощрения сотрудников, конкурсы профессионального мастерства на обогащение предметно-развивающей среды, на самую лучшую постановку работы, выставки различного характера и т.д. [5];
- 3) организация, а также совершенствование системы научно-методической работы [6];
- 4) совершенствование структуры управления кадрами;
- 5) активное участие сотрудников в методической работе: участие в работе конференций различного рода, работа коллектива в составе проблемно-творческих групп и т.д. [7];
- 6) развитие адаптации сотрудников к новшествам путем проведения тренингов, дискуссионных площадок, творческих игр, мастер-классов, повышения уровня новаторства и творческой активности сотрудников в коллективе [8];
- 7) разработка индивидуальных программ личностного развития сотрудников [9];
- 8) модернизация системы материального и нематериального стимулирования труда и мотивации сотрудников [10].

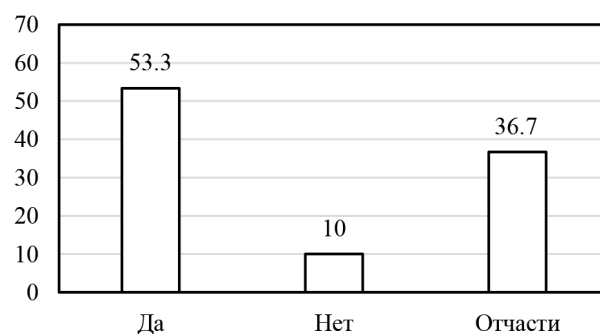


Рис. 11. Мнение респондентов о зависимости качества фармацевтической помощи от их персонального вклада, %

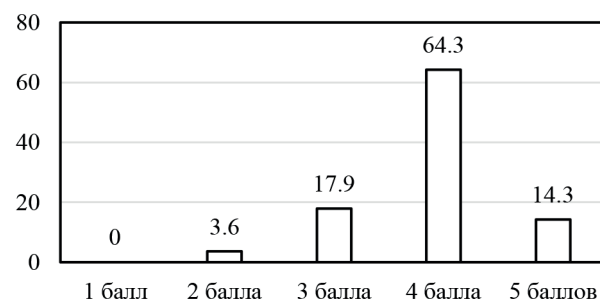


Рис. 12. Оценка удовлетворенности условиями труда по 5-балльной шкале, %

Материальное стимулирование является разнонаправленной категорией: с позиции персонала – это его доход, с позиции работодателя – это расход предприятия. Цель нематериального стимулирования труда персонала: повысить интерес работника в своей работе, которая в дальнейшем отразится на повышении удовлетворенности труда [11].

На рисунке 13 представлено изменение удовлетворенности трудом вследствие внедрения ряда предложенных в рамках исследования мероприятий. Как видно, размером заработка в результате предложенных мероприятий стали удовлетворены 13 респондентов, режимом работы – 20, разнообразием работы устраивает 25 респондентов, 20 респондентов удовлетворены возможностью продвижения в карьере [19].

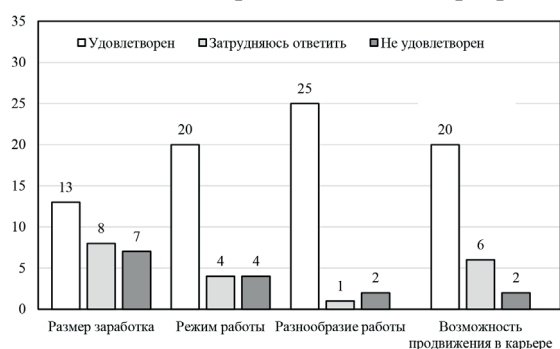


Рис. 13. Изменение удовлетворенности работой, число человек

Следует отметить, что любая коммерческая организация работает над увеличением прибыли, проводя всестороннюю реструктуризацию, оптимизацию отделов в том числе, проводя адаптацию продуктового портфеля компании под действующие условия рынка, что в дальнейшем оказывает влияние на развитие компании и опосредованно – на удовлетворенность трудом. Компания — это сложная организационная структура, состоящая из разных отделов, департаментов, при этом в связи с изменением нормативных актов и условий рынка происходит расширение отделов (например, e-commerce в отделе маркетинга).

В период сложной геополитической обстановки в мире, главной и основной задачей в нашей стране стоит скорейшая реализация импортозамещения лекарственных препаратов, поставка которых прекращена иностранными производителями. Крупные российские производители лекарственных средств в настоящее время прикладывают максимальные усилия для ускоренного строительства и ввода в эксплуатацию новых производственных мощностей для выпуска лекарственных препаратов. Среди них:

«Биокад», «Фармасинтез», «Фармстандарт», «Герофарм», «Отисифарм», «Нижфарм».

В связи с цифровизацией отрасли целесообразно использовать маркетплейс для формирования ассортимента лекарственных средств. Предлагаемый в рамках исследования ресурс – онлайн-платформа Biocad.ru (Курс на выздоровление – сервис по заказу препаратов со скидками). Сайт (рисунок 14) принадлежит Производителю. На сайте в разных ролях есть Аптеки-Партнеры и Пациенты, зарегистрировавшиеся в программе. Прямые контракты с Аптеками (специализированными в большинстве) по всей РФ. Поставка товара на консигнацию (под реализацию, т.е. все финансовые внебюджетные риски на Производителе).

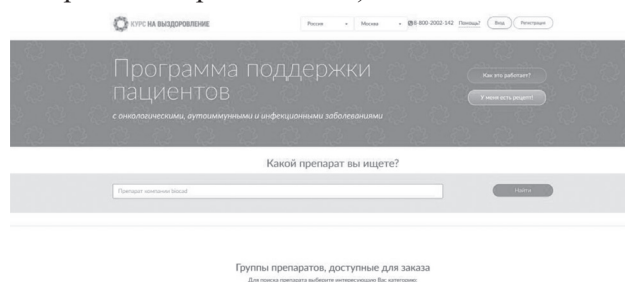


Рис. 14. Сайт онлайн-платформы Biocad.ru (Курс на выздоровление – сервис по заказу препаратов со скидками)

Аптекам-партнерам открывается Личный кабинет на сайте, передается логин-пароль доступа. Пациент при обращении к ресурсу, выбирает препарат, аптеку из списка доступных на сайте, и оставляет запрос. В этот же момент в Личный кабинет Аптеки поступает заказ и приходит уведомление на e-мэйл «обратите внимание поступил заказ». Аптека обрабатывает заказ, если в настоящее время нет доступного количества, сообщает пациенту сроки допоставки напрямую от производителя [12]. После факта продажи Аптека переводит статус заказа в «выполнен» – это равнозначно уведомлению Производителя, что товар с консигнации реализован и подлежит оплате [13].

Главные плюсы для Компании: репутация социально-ответственной компании, при выводе дополнительного препарата нет необходимости вкладываться в ввод в ассортиментную матрицу, просто добавляется позиция на сайте, в то время, как конкуренты будут платить за маркетинг. Компания также получает возможность получать прибыль вне госпитального рынка (пациенты, не получившие терапию за счет государства, становятся клиентами платформы).

Группы препаратов по заболеваниям, предлагаемые на платформе: онкологические заболевания, аутоиммунные заболевания, вирусные заболевания. Платформа - это посредник, осуществляющий связь между покупателем и поставщиком. Она может предоставлять только место для размещения товаров на сайте или же брать на себя общение с покупателями и даже доставку. На рисунке 15 [3] отображена схема действия маркетплейса. Такая форма E-commerce выгодна для всех сторон. Покупатели выбирают лучшее предложение на одном ресурсе, им не нужно открывать множество сайтов. Поставщики экономят на привлечении трафика, содержании интернет-магазина и сотрудниках, а также доставке, а площадка зарабатывает деньги.

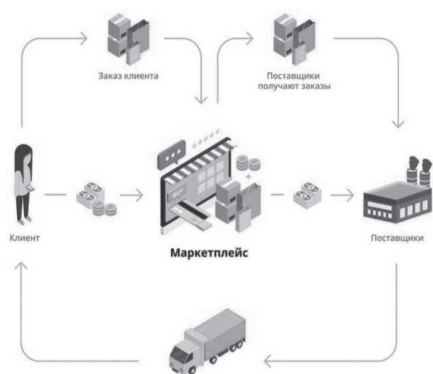


Рис. 15. Схема действия маркетплейса

Таким образом, ФАРМ ИННОВАЦИЯ сможет запустить маркетплейс для конечных потребителей, что особо актуально в период пандемии COVID-19.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, результатом данного исследования явилась ситуационная характеристика довольно низкой степени удовлетворенности трудом сотрудников фармацевтической компании в условиях изменения характера и режима работы в зависимости от эпидемиологической и социально-экономической ситуации в стране. Полученные данные положены в основу информационного базиса проектируемой нами модели оценки труда специалистов фармацевтической компании в изменившейся «внешней» среде. Контент-анализ документации и аналитическая систематизация собранного материала дает основание заключить, что запуск маркетплейса обеспечит небольшим российским компаниям стабильный канал сбыта по всей России и поможет им оперативно перейти к онлайн-продажам. Это поддержит производителей в сложившихся экономических условиях, сократит их издержки на освоение новых технологий коммуникации с покупателями и будет содей-

ствовать расширению аудитории потребителей, а также ассортимента лекарственных препаратов, тем самым способствовать повышению удовлетворенности трудом персонала компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Аптека.ру» сохранила лидерство в e-commerce сегменте российской фармацевтической розницы <https://pharmvestnik.ru/content/news/iHerb-nemog-objalovat-reshenie-suda-o-blokirovke.html> (дата обращения: 03.01.2022).
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник. - 8-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2020. 224 с.
3. Болл С.В. // ГлавВрач. Приложение «Фармацевтический менеджмент». 2020. № 6. С. 2-7.
4. Глембоцкая Г.Т., Тихонова Ю.А., Кривошеев С.А., Еремин С.Ю., Кутенкова Е.Л. // Биофармацевтический журнал. 2018. Т. 10. № 5. С. 64-71.
5. Громова Н.В. // Современная конкуренция. 2020. Т. 14. № 2 (78). С. 65.
6. Иванова И.А., Кохова И.А. Система оценки персонала в организации.: учебник. М.: Прометей, 2018. 280 с.
7. Калюжный А.Н. // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 1. С. 108-111.
8. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2021. 368 с.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2021. 638 с.
10. Клейменова Ю.А. // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2019. № 3. С. 146-149.
11. Колбин А.С. Современные проблемы обеспечения наркотическими лекарственными средствами и пути их решения / Гапешин Р.А., Малышев С.М. // ВСП. 2019. №4. С. 344-351.
12. Колоколов А.В. // Уголовное право: стратегия развития в XXI веке: материалы XVII Международ. науч.-практ. конф., Москва, 23–24 янв. 2020 г. Москва, 2020. С. 190-194.
13. Косенко В.В., Ягудина Р.И., Леднев О.А., Серпик В.Г. // Ведомости Научного центра экспертизы средств медицинского применения. 2022. Т. 12. №. 1. С. 79-89.
14. Ланцман Е.Н. // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2020. № 4. С. 54-58.

15. Межецкая Т.А. // Инновации в управлении региональным и отраслевым развитием. Тюмень. 2020. С. 272-277.

16. Мкртчян М.Г. // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2020. Том № 13. Выпуск 2. С. 69-83.

17. Наркевич И.А., Голант З.М., Карташова Н.С. // Разработка и регистрация лекарственных средств. 2021. №1 (14). С. 232-236.

18. Чупандина Е.Е., Сали Д. // Journal of Siberian Medical Sciences. 2015. №. 5. С. 19.

19. Шестоперов Д. Wildberries нарастил оборот на 94 % в третьем квартале // Kommersant.ru [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4521806?query=wildberries> (дата обращения: 03.01.2022).

20. Шуркаев А. Доходность маркетплейса: считаем выручку правильно. URL: <https://www.retail.ru/articles/dokhodnost-marketpleysa-schitaem-vyruchku-pravilno/> (дата обращения: 03.01.2022).

ФГАОУ ВО Первый МГМУ имени И. М. Сеченова Минздрава России

Глембоцкая Г. Т., доктор фармацевтических наук, профессор кафедры организации и экономики фармации

E-mail: glembotskaya@rambler.ru

Федоров Д. М., аспирант кафедры организации и экономики фармации,

E-mail: nhl_92@mail.ru

Григораш Д. В., аспирант кафедры организации и экономики фармации, ЗАО «ФармФирма «Сотекс»

E-mail: grigorash.denis@gmail.com

*Воронежский государственный университет
Чупандина Е. Е., доктор фарм. наук, профессор,
зав. кафедрой управления и экономики фармации*

*Sechenov First Moscow State Medical University
of the Ministry of Health of Russia*

**Glembotskaya G. T., PhD., DSci., Full Professor
of the Department of Organization and Economics of
Pharmacy*

E-mail: glembotskaya@rambler.ru

*Fedorov D. M., Postgraduate Student, Department
of Organization and Economics of Pharmacy*

E-mail: nhl_92@mail.ru

*Grigorash D. V., Postgraduate Student, Dept. of
Organization and Economics of Pharmacy*

E-mail: grigorash.denis@gmail.com

*Voronezh State University
Chupandina E. E., PhD., DSci., Full Professor,
Dept. of Pharmacy Management and Economics*

ACTUALIZATION OF THE PROBLEM OF IMPROVING ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONS AND EVALUATING THE WORK OF SPECIALISTS OF A PHARMACEUTICAL COMPANY IN THE CHANGED ECONOMIC AND EPIDEMIOLOGICAL CONDITIONS

G. T. Glembotskaya¹, D. M. Fedorov¹, D. V. Grigorash¹, E. E. Chupandina

¹ *Sechenov First Moscow State Medical University of the Ministry of Health of Russia*

² *Voronezh State University*

Abstract. Evaluation of the performance of employees in the current realities of the coronavirus pandemic is of increasing importance for each industry and field of activity, while the evaluation process must be integrated into the development strategy of a particular organization, company and, thus, correspond to it. The process of assessing the work of employees of a pharmaceutical company on a periodic basis allows you to analyze the compliance of the level of professional knowledge and competencies of specialists with the stated goals and objectives of the organization. Evidence-based assessment methods allow not only to identify the level of professional development of specialists in achieving the main strategic goals of the organization, but also the need for training activities aimed at improving the efficiency of their work. An analysis of the literature on this topic makes it possible to conclude that the most commonly used methods and methods for assessing the work of specialists working in a pharmaceutical company were developed and proposed in the

period before the coronavirus pandemic. The pandemic and general quarantine have made significant changes in the nature of the work of almost all pharmaceutical market structures. Some companies have begun to send employees on indefinite leave and cut salaries, most employers have suspended the selection of employees.

Despite the fairly complete description of approaches to assessing the work of employees of various organizations in the literature, there are still no scientifically based methods for assessing the work of pharmaceutical workers in the current epidemiological situation, taking into account the peculiarities of both the external and internal environment of the organizational structures of various subjects of the drug market, which brings this topic up to date.

The results of the conducted research are partially used to increase job satisfaction in a pharmaceutical company and form the basis of the information basis of the developed labor assessment model.

Keywords: job satisfaction, motivation, adaptation, work result, pharmaceutical industry, marketplace.

REFERENCES

1. Apteka.ru retained its leadership in the e-com segment of Russian pharmaceutical retail <https://pharmvestnik.ru/content/news/iHerb-nemog-objalovat-reshenie-suda-o-blokirovke.html> (accessed: 01/03/2022).
2. Bazarov T.Yu., Personnel Management. Textbook. 8th ed., revised. M.: Publishing Center "Academy", 2020, 224 p.
3. Ball S.V. Glavvrach, Application "Pharmaceutical management", 2020, No. 6, pp. 2-7.
4. Glembockaya G.T., Tihonova Yu.A., Krivosheev S.A., Eremin S.Yu., Kutenkova E.L., Biopharmaceutical Journal, 2018, V. 10, No. 5, pp. 64-71.
5. Gromova N.V., Modern competition, 2020, V. 14, No. 2 (78), pp. 65.
6. Ivanova I.A., Kokhov I.A., Personnel assessment system in an organization: textbook, M.: Prometheus, 2018, 280 p.
7. Kalyuzhny A.N., Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economy, 2021, No. 1, pp. 108-111.
8. Kibanov A.Ya. Evaluation and selection of personnel in the course of hiring and certification, release of personnel: educational and practical guide, M.: Prospekt, 2021, 368 p.
9. Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: actual technologies of Kibanov. 3rd ed., add. and reworked. M.: INFRA-M, 2021, 638 p.
10. Kleymenova Yu.A., Bulletin of the South Russian State Technical University (NPI). Series: Socio-economic sciences, 2019, No. 3, pp. 146-149.
11. Kolbin A.S. Modern problems of providing narcotic drugs and ways to solve them / Gapesin R.A., Malyshev S.M. // VSP. –2019. - No. 4. -FROM. 344-351.
12. Kolokolov A.V., Criminal law: a development strategy in the 21st century: materials of the XVII Intern. scientific-practical. Conf., Moscow, 23-24 Jan. 2020, Moscow, 2020, pp. 190-194.
13. Kosenko V.V., Yagudina R.I., Lednev O.A., Serpik V.G., Vedomosti of the Scientific Center for Expertise of Medicinal Products, 2022, V. 12, No. 1, pp. 79-89.
14. Lantsman E.N., Bulletin of the Astrakhan State Technical University, 2020, No. 4, pp. 54-58.
15. Mezhtskaya T.A., Innovations in the management of regional and sectoral development, Tyumen, 2020, pp. 272-277.
16. Mkrtchyan M.G., Vestnik NGU. Series: Socio-economic sciences, 2020, Vol. 13, Issue 2, pp. 69-83.
17. Narkevich I.A., Golant Z.M., Kartashova N.S., Development and registration of medicines, 2021, No. 1 (14), pp. 232-236.
18. Chupandina E.E., Sali D., Journal of Siberian Medical Sciences, 2015. No. 5, p. 19.
19. Shestoperov, D. Wildberries increased turnover by 94% in the third quarter // Kommersant.ru [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.kommersant.ru/doc/4521806?query=wildberries> (date of access: 01/03/2022).
20. Shurkaev A. Marketplace profitability: we calculate the revenue correctly. URL: <https://www.retail.ru/articles/dokhodnost-marketpleysa-schitaem-vyruchku-pravilno/> (date of access: 01/03/2022).