


федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный медицинский
университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России,
доктор медицинских наук, профессор


И.И. Давыдкин

« 02 » 09 2021 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Самарский государственный медицинский
университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации
на диссертационную работу **Доловой Марьяны Арсеновны**
по теме «Методические подходы к развитию кадрового потенциала как
конкурентного преимущества аптечной организации», представленную
на соискание ученой степени кандидата фармацевтических наук
по специальности 14.04.03 - Организация фармацевтического дела

Актуальность темы выполненной работы

Диссертационная работа Доловой М.А. посвящена разработке
методических подходов к развитию кадрового потенциала как конкурентного
преимущества аптечной организации.

Актуальность выбранного направления исследования не вызывает
сомнения, поскольку автор рассматривает тему в контексте решения проблем
повышения конкурентоспособности аптечной организации с позиций наличия
и эффективного использования трудовых ресурсов.

Проведенное Доловой М.А. глубокое и критическое изучение разноплановых научных исследований в области современных требований к фармацевтическим кадрам, к содержанию и оценке эффективности кадровой работы, управлению и развитию кадров, формированию кадрового резерва и вопросов мотивации персонала, выявило взаимосвязь между потенциалом трудового коллектива и экономическими результатами организации, содействующими повышению ее конкурентоспособности. В связи с этим, для повышения экономической эффективности любой организации, в том числе и аптечной, имеет важное значение определение потенциальных возможностей сотрудников, их оценка (для выявления направлений кадровой работы и реализации кадровой политики), а также формирование лояльности к организации, закреплению кадров и предотвращении кадровых рисков.

Кроме того, актуальность выбранного направления научной работы обусловлена и отсутствием исследований по оценке и развитию кадрового потенциала аптечной организации, прикладных аспектов его применения, так как прямой перенос результатов формирования и развития кадрового потенциала из других отраслей невозможен без адаптации применительно к деятельности аптечной организации.

Актуальность выбранной темы также обусловлена недостаточным научным обоснованием методических подходов теоретического и практического характера к формированию и развитию кадрового потенциала аптечной организации, его количественной оценки и прикладных аспектов применения.

Связь исследования с проблемным планом фармацевтической науки

Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научных исследований кафедры организации лекарственного обеспечения и фармакоэкономики Первого Московского государственного медицинского университета имени И. М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский Университет).

Новизна исследования и полученных результатов

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые диссертантом построена функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом, определены структурные элементы тактического и стратегического направлений его развития.

Доловой М.А. впервые разработан методический подход к развитию кадрового потенциала аптечной организации, определены инструменты и выделены основные количественные характеристики для оценки кадрового потенциала как отдельного сотрудника, так и коллектива в целом (включающие профессионально-квалификационный потенциал, интегральный показатель уровня профессиональной компетенции, а также оценку деловых и личностных качеств).

Для оценки интегрального показателя кадрового потенциала специалиста сформирован математический аппарат, и построена критериальная шкала его оценки, позволяющие определить направления и резерв возможностей по улучшению и развитию профессиональных и личностных качеств фармацевтического работника, оценить потенциал для карьерного продвижения.

Доловой М.А. предложены: критериальная шкала оценки квалификационного уровня сотрудника в соответствии с трудовыми функциями; коэффициент квалификационной активности участия сотрудника в непрерывном профессиональном образовании, свидетельствующий о стремлении к освоению профессии и расширению своих навыков и умений.

На основании результатов социологических исследований с использованием факторного и контент-анализа выделены и количественно оценены факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, также определены факторы, способные привести к смене места работы. В соответствии с разработанной шкалой проведена оценка удовлетворенности трудом в соответствии с методикой А.В. Батаршева, адаптированной к специфике деятельности аптечной организации.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Полученные результаты диссертационной работы Доловой М.А. представляют научный и практический интерес.

Для фармацевтической науки теоретическая значимость заключается:

- в систематизации научных знаний и теоретических подходов к пониманию кадрового потенциала применительно к фармацевтическому персоналу аптечной организации;
- изучении факторов, формирующих удовлетворенность трудом и используемых для оценки кадрового потенциала;
- в формировании и разработке теоретических и методических основ построения системы управления развитием кадрового потенциала аптечной организации;
- в обосновании методических подходов к развитию кадрового потенциала и разработке инструментарий для его оценки.

Для фармацевтической отрасли практическая значимость работы основана:

- на использовании функционально-целевой модели управления кадровым потенциалом для повышения конкурентоспособности аптечной организации;
- на возможности использования предложенного методического подхода к развитию кадрового потенциала и математического аппарата для оценки кадрового потенциала как отдельного сотрудника аптеки, так и коллектива в целом;
- на определении направлений по улучшению и развитию профессиональных и личностных качеств фармацевтического работника;
- на оценке потенциала для карьерного продвижения сотрудников и формировании кадрового резерва.

Результаты диссертационного исследования в виде 3 методических рекомендаций для руководителей внедрены в деятельность аптечных организаций в различных субъектах РФ, а также используются в учебном

процессе кафедры организации лекарственного обеспечения и фармакоэкономики ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И. М. Сеченова (Сеченовский Университет).

Рекомендации по практическому использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Полученные результаты диссертационного исследования Доловой М.А. внедрены в деятельность аптечных организаций и подтверждены актами внедрения. Разработанный методический комплекс, математический аппарат и модель управления кадровым потенциалом является инструментарием по определению индивидуального кадрового потенциала сотрудника, могут быть использованы для определения потенциала коллектива в целом, при формировании кадрового резерва на руководящие должности не только в аптечных, но и других фармацевтических организациях.

Модель управления кадровым потенциалом аптечной организации может быть положена в основу разработки кадровой политики аптечной организации и развития кадрового потенциала более крупных субъектов фармацевтического рынка.

Личный вклад автора

Доловой М.А. принадлежит ведущая роль в выборе направления научного исследования; самостоятельном определении цели и формулировании задач, программы исследования; в выборе методов изучения, сборе первичных данных с использованием самостоятельно разработанных анкет для проведения социологических исследований; проведении статистической обработки полученных результатов, обобщении, интерпретации и формулировании выводов.

Все опубликованные работы, все главы диссертации, автореферат являются личным трудом автора.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности

Диссертация Доловой М.А. соответствует паспорту специальности 14.04.03 – Организация фармацевтического дела в части п. 1 – «Исследование особенностей маркетинга и менеджмента при осуществлении фармацевтической деятельности», п. 7 - «Исследование проблем профессиональной подготовки и рационального использования фармацевтических кадров» и п. 8 - «Изучение социально-психологических проблем профессиональной адаптации специалистов к условиям фармацевтического рынка».

Публикации по теме исследования

По теме диссертации опубликовано 10 работ, в т. ч. 6 в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Содержание диссертации и ее завершенность

Диссертационная работа Доловой М.А. имеет классическое построение, содержит теоретическую и практическую части, изложена на 175 страницах, включает введение, 4 главы, заключение, 7 приложений, иллюстрирована 24 таблицами, 32 рисунками. В список литературы включено 213 литературных источников, из которых 28 иностранных авторов.

Во введении автором обоснована актуальность темы диссертационной работы, сформулированы цель и задачи исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, описаны основные положения, выносимые на защиту, представлены сведения о внедрении результатов исследования, а также публикациях по теме работы и апробации полученных результатов.

В первой главе представлены результаты контент-анализа научных исследований в области управления фармацевтическими кадрами аптечной организации. На основании критического анализа и интерпретации результатов опубликованных научных работ автором установлен многокритериальный характер понятия кадрового потенциала, обобщены данные по современным формам и методам его оценки, основанные на

сочетании профессионально-квалификационного, социально-психологического и организационного элементов.

Кроме этого, критический анализ опубликованных научных работ позволил Доловой М.А. выделить четыре направления научных исследований, посвященных изучению кадровых вопросов в фармацевтических организациях, а также изучить основные принципы формирования кадрового потенциала, используемые в других отраслях, и рассмотреть их применение для аптечных организаций.

Установлены основные направления изучения кадрового потенциала, которые, по мнению автора, могут быть положены в основу изучения кадрового потенциала аптечной организации и его количественной оценки.

Вторая глава посвящена обоснованию теоретико-методических подходов и разработке программы исследования кадрового потенциала аптечной организации. Доловой М.А. сформирована поэтапная последовательная программа исследования, дана характеристика экспериментальной базы, описаны объекты и методы исследования, а также изложена сущность используемых методов, описано их применение при проведении исследования, указаны используемые математические формулы для проведения количественных оценок показателей. Изложено содержание используемых методик и показана их адаптация, применимая к программе и задачам исследования.

В третьей главе изложены результаты исследования удовлетворенности трудовой деятельностью фармацевтических работников. Представлены результаты оценки приверженности и потребительской лояльности посетителей аптечных организаций, выделены факторы, которые являются очень важными (базовыми) и важными, выполнение которых способствует повышению конкурентоспособности аптечной организации и привлечению дополнительных посетителей. Выявленные основные требования посетителей к фармацевтическим работникам составили основу методического подхода к оценке кадрового потенциала аптечной организации.

Методом социологических исследований изучены 26 факторов, формирующих удовлетворенность трудом фармацевтических работников, проведена их статистическая обработка и количественная оценка, значимые факторы положены в основу разработки методических основ для оценки кадрового потенциала фармацевтических кадров.

С использованием методики Батаршева А.В. проведена интегральная оценка уровня удовлетворенности по 8 направлениям (32 аспектам), получены усредненные значения каждого фактора на основании статистической обработки результатов. С помощью результатов количественной оценки и разработанной автором критериальной шкалы проведен анализ уровня удовлетворенности трудом фармацевтического персонала в зависимости от уровня образования и занимаемой должности.

Системность в изучении вопроса удовлетворённости трудов автором дополнена материалом по профессиональной самооценке фармацевтическими работниками степени удовлетворенности трудом. В результате самооценки выявлены сегменты, позволяющие определить основные направления совершенствования показателей удовлетворенности применительно к аптечной организации. Выделенные ценно-ориентированные факторы обуславливают основные причины смены места работы фармацевтического персонала.

Выделенные факторы были использованы Доловой М.А. при формировании методических рекомендаций по оценке уровня удовлетворенности трудом фармацевтических работников аптечной организации и оценки кадрового потенциала.

В четвертой главе дано обоснование теоретико-методического подхода к развитию кадрового потенциала аптечной организации. Автором сформирован и описан методический подход к оценке кадрового потенциала, включающий структурный и функциональный элементы.

Достоинством является сформированный методический комплекс по направлениям, используемым в оценке кадрового потенциала сотрудника и коллектива в целом, а также представленный Доловой М.А. математический аппарат, по количественной оценке, кадрового потенциала. Для накопления

информации, используемой для оценки кадрового потенциала сотрудника, М.А. Доловой предложено ведение профессионально-квалификационной матрицы, в которой концентрируется информация в зависимости от профессиональных обязанностей, занимаемой должности, стаже работы, сведений о повышении квалификации и наличии квалификационной категории.

Итогом данного научного исследования является сформированная функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом аптечной организации, содержащая 4 элемента, которые позволяют получить балльную оценку потенциала отдельного сотрудника организации и коллектива в целом, 3 направления по развитию кадрового потенциала, объединенные в 9 элементов, по достижению тактических и стратегических целей.

Предложенная функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом аптечной организации обеспечивает развитие системы вертикальных и горизонтальных взаимосвязей, способствует созданию резерва для профессионального развития и повышения конкурентоспособности организации.

Достоинства и недостатки в содержании и оформлении диссертации

Диссертационная работа Доловой М.А. логично построена, написана доступным, простым литературным языком, для наглядности восприятия текстового материала, структурирования полученных результатов использовано достаточное количество таблиц и рисунков. Итоговые показатели количественной оценки изучаемых факторов, выделенных направлений основаны на использовании репрезентативного количества, статистически обработанных результатов исследования. Обработка собранной информации и проведенные расчеты осуществлялись с помощью современных средств вычислительной техники.

Научные положения, выводы и заключения вытекают из представленных автором экспериментальных данных и теоретических положений. Диссертантом четко сформулированы и профессионально грамотно решены все поставленные в диссертационной работе задачи, убедительно и достоверно изложены полученные результаты.

Цель диссертационной работы достигнута, поставленные задачи исследования реализованы полностью, выводы соответствуют цели и задачам исследования. В автореферате в полном объеме отражены результаты проведенных исследований.

Принципиальных замечаний по структуре и содержанию диссертационной работы не выявлено. Имеющиеся незначительные опечатки и технические погрешности не снижают значимость полученных результатов. Несмотря на общее положительное впечатление от работы, при ее рассмотрении возникли следующие вопросы:

1. Поясните, почему невозможен прямой перенос результатов по формированию и развитию кадрового потенциала из других отраслей на оценку кадрового потенциала фармацевтического персонала аптечной организации?

2. С чем связано проведение самооценки фармацевтическими работниками степени удовлетворенности трудом? И почему полученные результаты отличаются от результатов оценки удовлетворенности трудом по методике Батаршева А.В.?

3. В чем заключается сущность использованного методического подхода и сформированного методического комплекса количественной оценки кадрового потенциала?

Вышеперечисленные замечания и вопросы носят уточняющий характер, не снижают научно-практическую значимость и ценность проделанной работы, а также не влияют на общую положительную оценку работы.

Заключение

Таким образом, считаем что по актуальности выбранной темы, объёму проведенных исследований, научной новизне и практической значимости полученных результатов диссертационная работа Доловой Марьяны Арсеновны на тему «Методические подходы к развитию кадрового потенциала как конкурентного преимущества аптечной организации» является законченной научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований проведено обоснование

методических подходов к разработке модели управления кадровым потенциалом, способствующих повышению конкурентоспособности аптечной организации, что в полной мере соответствует требованиям п. 16 Положения о присуждении ученых степеней в ФГАОУ ВО Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский Университет), утвержденного приказом ректора от 31.01.2020 г. № 0094/Р, предъявляемых к кандидатским диссертациям, а ее автор, Долова Марьяна Арсеновна, заслуживает присуждения искомой степени кандидата фармацевтических наук по специальности 14.04.03 – Организация фармацевтического дела.

Отзыв на диссертацию Доловой М.А. обсужден на заседании кафедры управления и экономики фармации Института фармации ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России.

Присутствовало – 14 чел., протокол № 2 от 02.09.2021 г.

Заместитель директора Института фармации ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России, заведующий кафедрой управления и экономики фармации, доктор фармацевтических наук (14.04.03 – Организация фармацевтического дела), доцент Петрухина Ирина Константиновна

02.09.2021 г.



федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации; 443099, г. Самара, ул. Чапаевская, д. 89, info@samsmu.ru; www.samsmu.ru