

## ОТЗЫВ

официального оппонента

на диссертационную работу Доловой Марьяны Арсеновны на тему: **«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 в Диссертационный совет ДСУ 208.002.01 ФГАОУ ВО Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет)

### **Актуальность темы диссертационного исследования**

В настоящее время развитие человеческого потенциала рассматривается высшим политическим руководством России как один из ключевых факторов роста ее экономики, укрепления социальных и культурных институтов, повышения жизненного уровня граждан. Это в полной мере относится и к отечественной фармацевтической отрасли. От уровня знаний, компетенций и навыков занятых в ней работников напрямую зависит эффективность деятельности отрасли в целом, а также ее системообразующих элементов. Следовательно, теоретическое обоснование вопросов количественной оценки и развития кадрового потенциала (КП) аптечной организации (АО), как объекта профессиональной деятельности и важнейшего элемента конкурентного преимущества, представляется крайне своевременным и важным. Более того, прямое использование подходов к формированию и развитию КП в других отраслях социально-экономической деятельности применительно к деятельности АО невозможно без соответствующей адаптации.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования М.А. Доловой сомнений не вызывает и обуславливается необходимостью разрешения противоречий, выявленных в ходе анализа содержания кадровой работы в сфере фармацевтического ретейла, раскрытия взаимосвязей между потенциалом трудового коллектива и экономическими результатами деятельности АО, а также достижения ее стратегической конкурентоспособности. Автором на высоком научном уровне использованы подходы и методы обоснования теоретических положений, результатов, выводов и рекомендаций, изложенных в трудах отечественных и зарубежных специалистов, раскрывающих вопросы кадрового менеджмента, применительно к АО. Проработанные литературные источники (213

наименований) свидетельствуют о надежности теоретико-методологической базы рассматриваемого диссертационного исследования.

### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научных исследований кафедры организации лекарственного обеспечения и фармакоэкономики ФГАОУ ВО Первый МГМУ имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет).

Обоснованность полученных результатов обусловлена значительным массивом данных и источников информации, включая законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие лекарственное обеспечение населения, организацию трудовой деятельности и др. Достоверность результатов обеспечена репрезентативными выборками (размер подтвержден соответствующими расчетами), достаточным объемом эмпирических и статистических данных, а также адекватным использованием ресурсного, системного, структурно-функционального и факторного методов исследования, частных методик логико-структурного, ретроспективного, графического, структурно-функционального, социологического и других методов анализа. Обработка и оценка полученных данных проводилась с помощью программы Microsoft Office Excel и программ SPSS 13.0 for Windows, Statistica 6.0 с заданной величиной достоверности.

Основные положения, материалы и фрагменты диссертации были представлены и обсуждены на многочисленных научных форумах, включая: XXV и XXVII Российском национальном конгрессе «Человек и лекарство» (Москва, 2018, 2020); I-ой международной конференции «Современная фармация и перспективы ее развития» (Ереван, 2018); 79-й Всемирный конгресс фармации и фармацевтических наук FIP (Абу Даби, 2019); XVI Ежегодная Межрегиональная конференция «Актуальные проблемы обеспечения качества лекарственной и медицинской помощи» (21–23 сентября 2020 г., онлайн формат); на межкафедральной конференции Института профессионального образования ФГАОУ ВО Первый МГМУ имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет) (протокол от 29.12.2020 г. № 12).

По теме диссертации опубликовано 10 работ, в том числе 6 – в изданиях, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук. Совокупность работ М.А. Доловой, опубликованных по теме диссертации,

подтверждает высокую степень обоснованности результатов, выводов и практических рекомендаций проведенного исследования.

### **Личный вклад диссертанта**

Автору принадлежит ведущая роль в постановке цели и определении задач исследования, его проведении и обобщении полученных результатов. Он принимал непосредственное участие в получении первичных данных, их теоретической обработке и интерпретации, внедрении практических результатов в деятельность фармацевтических общественных организаций и аптечных организаций, а также в учебный процесс кафедры организации лекарственного обеспечения и фармакоэкономики ФГАОУ ВО Первый МГМУ имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет), подготовке самой диссертации, автореферата и публикаций. Личный вклад автора в проведенные исследования составляет не менее 85%.

### **Оценка содержания диссертации**

Диссертация имеет традиционную структуру и состоит из введения, 4 глав, заключения, списка литературы, четырех приложений. Она содержит 24 таблицы и 32 рисунка. Каждая глава представляет собой завершённый этап исследования и оканчивается частным заключением. В общем заключении отражены наиболее важные теоретические и практические результаты диссертации. Список литературных источников насчитывает 213 наименований, в том числе 28 зарубежных. Материал в работе изложен лаконично, логично и последовательно.

Путем проведения критического углубленного анализа законодательных и нормативных правовых актов, научной литературы доказаны многокритериальность понятия «кадровый потенциал», а также влияние на формирование КП внешних (социальные, экономические, технические) и внутренних (личностные, мотивационные, статусные) факторов. Установлено, что при управлении КП применяются три направления: формирование (отбор и планирование персонала), использование (количественная и качественная характеристика персонала), развитие потенциала (планирование карьеры и стремление к самореализации). Также выявлена необходимость систематизации накопленных научных знаний и теоретических подходов к пониманию КП, как научной категории применительно к деятельности АО.

Базируясь на результатах аналитического обзора теоретических основ управления КП, путем изучения современных форм и методов комплексной качественной и количественной оценки, определения ценностно-ориентированных факторов формирования удовлетворенности трудом и

методических подходов к оценке КП, а также модели управления КП обоснованы и сформированы направления исследований по разработке теоретико-методических подходов к развитию КП АО.

Автором выявлены основные требования посетителей к АО и фармацевтическим работникам, оценены факторы организационной приверженности и потребительской лояльности посетителей, а также выстроен контур базовых запросов посетителей к фармацевтическому работнику. Определен TOP-5 запросов посетителей при выборе АО, способствующих повышению ее конкурентоспособности. Статистической обработке подвергнуто 26 факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность трудом фармацевтических работников (использован критериальный подход и разработанные границы показателя). В результате комплексного анализа профессиональной удовлетворенности установлены направления для оценки трудовых ресурсов АО. Особого внимания заслуживает то, что выявленные факторы были использованы при разработке методических рекомендаций по оценке уровня удовлетворенности трудом фармацевтических работников АО и оценке КП.

Диссертантом предложен оригинальный методический комплекс оценки КП, включающий структурный и функциональный элементы, основанные на количественном оценивании структуры персонала по достаточно широкому спектру показателей (пол, возраст, стаж работы и др.). Определенный интерес вызывает и предложенная профессионально-квалификационная матрица, в которой концентрируются персонифицированные данные о работниках, в зависимости от занимаемой должности, стажа работы, наличия квалификационной категории и сведений о повышении квалификации.

Диссертация написана хорошим литературным языком, содержит достаточное количество таблиц и рисунков. Отмечается завершенность исследования и решение задач в полном объеме на достаточно высоком научно-методическом уровне. Обращает на себя внимание комплексный подход к проведению исследования. Заключение логично отражает основные результаты проведенных исследований и соответствует поставленным задачам, а также обозначает перспективные направления дальнейших исследований.

Автореферат отражает содержание диссертационной работы и раскрывает ее основные положения.

### **Научная новизна исследования и полученных результатов**

Впервые разработан и обоснован научный подход к развитию КП АО. Определен инструментарий и основные количественные характеристики



оценки КП как отдельного сотрудника, так и коллектива в целом, включающие профессионально-квалификационный потенциал, интегральный показатель уровня профессиональной компетенции, оценку деловых и личностных качеств. Особенно значимыми представляются предложенные: критериальная шкала оценки квалификационного уровня 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. Автором предложены содержательные характеристики факторов, определяющих выбор АО, структура запросов посетителей к фармацевтическим работникам, а также дана оценка факторам, влияющим на удовлетворенность трудом фармацевтических работников.

### **Значимость для науки и практики результатов исследования**

Теоретическая значимость исследования состоит в дальнейшем развитии методических подходов к повышению эффективности использования наиболее значимого ресурса фармацевтической отрасли – занятых в ней работников. Особую ценность представляет выявление и обоснование комплекса организационно-управленческих условий, включая систематизацию научных знаний и теоретических подходов к пониманию КП применительно к фармацевтическим работникам АО, обоснование методических подходов к развитию КП АО и разработка инструментария оценки КП фармацевтических работников.

С практической точки зрения наибольший интерес представляет разработанный методический подход к развитию КП и математический аппарат оценки КП сотрудников АО. Как несомненное достоинство диссертации следует отметить методику определения резервов возможностей по улучшению и развитию профессиональных и личностных качеств фармацевтического работника, оценку потенциала для карьерного продвижения, а также разработку функционально-целевой модели управления КП для повышения конкурентоспособности АО. Большую практическую ценность составляют разработанные автором методические рекомендации, предложенные руководителям АО для использования в повседневной деятельности.

### **Достоинства и недостатки в содержании и оформлении диссертации**

Диссертационное исследование М.А. Доловой несомненно имеет теоретическую и практическую значимость не только для совершенствования процессов управления персоналом в фармацевтической отрасли, но и для

улучшения деятельности АО и, как следствие, повышения эффективности лекарственного обеспечения населения.

Однако при общей положительной оценке диссертационной работы возникли дискуссионные вопросы, к числу которых относятся:

- какой математический смысл имеет формула 1 на стр. 17 и как можно измерить величины ее составляющие?

- что означают термины «кадровый потенциал персонала» (стр. 17), «кадровый потенциал специалиста» (стр. 114), чем они отличается между собой и от термина «кадровый потенциал»?

- почему для описания одного и того же показателя «кадровый потенциал» используются различные формулы 1 (стр. 17), 2 (стр.38)?

- что означает словосочетание «линейные модели анализа», используемые автором на стр. 51, 75 и почему разработанные автором модели не представлены в работе?

- на каком основании автор формулирует вывод об «отсутствии гендерных отличий в требованиях посетителей...» (стр. 61), если отсутствуют статистические данные сравнения выборок?

- почему в таблице 11 (стр. 75–76) представлены одни факторы удовлетворенности трудом фармацевтических работников, а в таблице 12 (стр. 79) представлены результаты статистической обработки балльных оценок удовлетворенности трудом совсем иных показателей?

- имеет ли количественную оценку «функционально-производственная взаимосвязь» (стр.87) и на каком основании сделан вывод о наличии такой связи?

В тексте диссертации имеются отдельные неудачные выражения, стилистические неточности и технические ошибки.

Однако указанные дискуссионные вопросы и замечания не носят принципиального характера и не снижают общую положительную оценку диссертационной работы М.А. Доловой.

### **Заключение**

Диссертационная работа Доловой Марьяной Арсеньевной на тему: «Методические подходы к развитию кадрового потенциала как конкурентного преимущества аптечной организации», выполненная под руководством доктора фармацевтических наук, профессора Ягудиной Р.И., является самостоятельным законченным научно-квалификационным исследованием, в котором решена важная задача по развитию КП АО, как основного системообразующего элемента фармацевтической отрасли.

Диссертация соответствует паспорту специальности 14.04.03 – организация фармацевтического дела (пункты 1, 7 и 8).

По актуальности темы, научно-методическому уровню, полноте и объему проведенных исследований, их объективности, практическому значению представленная работа соответствует требованиям п. 16 Положения о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет), утвержденного приказом ректора от 31.01.2020 г. № 0094/Р, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Долова Марьяна Арсеньевна, заслуживает присуждения искомой степени кандидата фармацевтических наук по специальности 14.04.03 – организация фармацевтического дела.

Доктор фармацевтических наук (15.00.01 – технология лекарств и организация фармацевтического дела), профессор, заведующий кафедрой фармации федерального государственного бюджетного военного образовательного учреждения высшего образования «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации, главный специалист Министерства обороны Российской Федерации по лекарственному обеспечению, Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации

 Мирошниченко Юрий Владимирович

« 30 » августа 2021 г.

Почтовый адрес: 194044, г. Санкт-Петербург ул. Академика Лебедева, д. 6.  
тел. (+7) 921-915-68-24, E-mail: miryv61@gmail.com

Подпись Мирошниченко Юрия Владимировича заверяю



Ученый секретарь Ученого совета федерального государственного бюджетного военного образовательного учреждения высшего образования «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова» Министерства обороны Российской Федерации, доктор медицинских наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации



В.Н. Цыган