

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 исследования

В современных условиях подход к повышению конкурентоспособности аптечной организации невозможен без комплексного и эффективного использования имеющихся ресурсов, существенной составляющей которых выступают фармацевтические кадры. Именно поэтому важным оказывается совершенствование механизмов развития персонала, направленное, прежде всего, на развитие имеющихся и потенциальных возможностей сотрудников.

Актуальность темы исследования на сегодняшний день обусловлена и тем, что разнонаправленность научных интересов в кадровом менеджменте показали взаимосвязь между потенциалом трудового коллектива и экономическими результатами организации, что играет важную роль в стратегической конкурентоспособности.

Вместе с тем, вопросы количественной оценки и развития кадрового потенциала персонала аптечной организации, как объекта профессиональной деятельности и важнейшего элемента конкурентного преимущества, недостаточно разработаны. Практически отсутствуют исследования в области развития кадрового потенциала и прикладных аспектов применения индивидуальных, личностно-деловых, управленческих качеств сотрудников.

Важно отметить, что прямой перенос результатов по формированию и развитию кадрового потенциала, полученных в других отраслях народного хозяйства, на деятельность аптечных организаций невозможен.

Выбор направления диссертационного исследования связан с тем, что несмотря на сформированные научные достижения в кадровом менеджменте, требуется не только осмысление научных знаний и теоретических подходов к пониманию кадрового потенциала применительно к деятельности аптечной организации, но и разработка методических подходов теоретического и практического характера к формированию и развитию кадрового потенциала аптечной организации для повышения ее конкурентоспособности.

В связи с вышеизложенным, актуальность диссертационной работы Доловой Марьяны Арсеновны не вызывает сомнения, сформированная цель и поставленные задачи отражают комплексный подход к проведению исследования.

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

Для проведения исследования диссертантом, разработана программа исследования, включающая 5 этапов, позволившие сформировать методические подходы к оценке и разработке модели управления кадровым потенциалом, направленные на повышение конкурентоспособности аптечной организации, а также теоретически обосновать методы и объекты изучения.

В основу исследования были положены ресурсный, системный, структурно-функциональный и факторный подходы. Используются современные научные методы, направленные на решение поставленных задач.

Качественные и количественные характеристики кадрового потенциала получены с помощью логико-структурного, контент-анализа, ретроспективного, графического, сравнения, группировки с использованием методики А.В. Батаршева, структурно-функционального, социологического, анализа факторов. Для получения количественных показателей оценки удовлетворенности трудом, самооценки трудовой активности (средние значения показателя, среднеквадратические отклонения, дисперсия, коэффициент вариации) автором использована статистическая обработка результатов с помощью программы Microsoft Office Excel и программ SPSS 13.0 for Windows, Statistica 6.0 с заданной величиной достоверности P равной 95%.

Основные результаты диссертационного исследования прошли широкую апробацию на Российском национальном конгрессе «Человек и лекарство» (Москва 2018, 2020гг.); международных конференциях (Ереван 2018г., Абу Даби 2019г.); межрегиональной конференции (2020). на межкафедральной конференции Института профессионального образования ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет) (2020г.).

Научно-практические результаты в виде методических рекомендаций внедрены в деятельность аптечных организаций и подтверждены актами внедрения, а также используются в учебном процессе кафедры организации лекарственного обеспечения и фармакоэкономики ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И. М. Сеченова (Сеченовский Университет).

Основные положения нашли отражения в 10 опубликованных работах, в т. ч. 6 в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Логика диссертации полностью соответствует поставленной цели и сформулированным задачам.

Достоверность полученных результатов и научная новизна исследования

Достоверность научных положений и выводов диссертационной работы Доловой М.А. основана на корректном сборе информации при проведении социологических исследований; использовании репрезентативного количества анкет, численность которых подтверждена расчетами; применении статистических методов оценки результатов и их возможности воссоздания.

Эмпирическую базу исследования составили: нормативно-правовые документы по вопросам организации лекарственной помощи, кадровым вопросам; анкеты посетителей аптечных организаций г. Москва (110 анкет); анкеты фармацевтических работников розничных аптечных организаций, занятых реализацией товаров аптечного ассортимента (214 анкет); вакансии работодателей по трудоустройству в розничные аптечные организации, опубликованные на сайте https://moskva.trud.com/jobs/v_apteke/ (8145 вакансий).

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

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.

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

На основании результатов социологических исследований с использованием факторного и контент-анализа выделены и количественно оценены факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и выявлены факторы, способные привести к смене места работы. В соответствии с разработанной шкалой проведена оценка удовлетворенности трудом по 32 факторам 8 направлений в соответствии с методикой А.В. Батаршева, адаптированной к специфике деятельности аптечной организации.

Для оценки уровня профессиональной компетенции предложена 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.

Значимость полученных результатов для науки и практики

Полученные результаты представляют научный и практический интерес.

Теоретическая значимость полученных результатов 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; формировании и разработке теоретических и методических основ построения системы управления развитием кадрового потенциала аптечной организации; обосновании методических подходов к развитию кадрового потенциала и разработке инструментарий для его оценки.

Практическая значимость работы состоит в 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; определении направлений по улучшению и развитию профессиональных и личностных качеств фармацевтического работника; оценке потенциала для карьерного продвижения; использовании функционально-целевой модели управления кадровым потенциалом для повышения конкурентоспособности аптечной организации.

Структура и содержание диссертации

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).

Диссертационное исследование соответствует паспорту специальности 14.04.03 – Организация фармацевтического дела:

- п. 1 - «Исследование особенностей маркетинга и менеджмента при осуществлении фармацевтической деятельности»,

- п. 7 - «Исследование проблем профессиональной подготовки и рационального использования фармацевтических кадров»,

- п. 8 - «Изучение социально-психологических проблем профессиональной адаптации специалистов к условиям фармацевтического рынка».

Рецензируемая работа 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** 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 публикации по теме работы и апробации полученных результатов.

В **первой главе** автором на основании критического анализа и обобщения результатов научных публикаций установлен многокритериальный характер оценки кадрового потенциала, обобщены данные по современным формам и методам его оценки, основанные на сочетании профессионально-квалификационного, социально-психологического и организационного элементов. Установлены основные направления изучения кадрового потенциала, включающие его формирование, использование (количественная и качественная оценка персонала), развитие (планирование карьеры и стремление к самореализации).

Во **второй главе** представлено обоснование теоретико-методических подходов и разработка программы исследования кадрового потенциала аптечной организации. Сформирована поэтапная программа исследования, дана характеристика экспериментальной базы, описаны объекты и методы исследования, а также показана сущность используемых методов и указаны используемые математические формулы для проведения количественных оценок показателей.

В **третьей главе** представлены результаты исследования удовлетворенности трудом фармацевтических работников как фактора конкурентоспособности аптечной организации. С помощью результатов количественной оценки и разработанной критериальной шкалы проведен анализ уровня удовлетворенности трудом фармацевтического персонала в зависимости от уровня образования и занимаемой должности. 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.

Найдены направления по совершенствованию работы для развития кадрового потенциала фармацевтических работников, способствующие

повышению профессиональной ответственности и росту достижений в труде, а также конкурентоспособности аптечной организации.

Интересным является представленный материал по профессиональной самооценке фармацевтическими работниками степени удовлетворенности трудом. В результате проведения самооценки выявлены сегменты, позволяющие определить основные направления совершенствования показателей удовлетворенности применительно к аптечной организации.

Выделенные факторы были использованы автором при разработке методических рекомендаций по оценке уровня удовлетворенности трудом фармацевтических работников аптечной организации и оценки кадрового потенциала.

В четвертой главе Доловой М.А. убедительно представлено обоснование теоретико-методического подхода к развитию кадрового потенциала аптечной организации. Доказательно изложен материал разработанного автором методического подхода к оценке кадрового потенциала, включающий структурный и функциональный элементы.

Важно отметить, что диссертантом сформирован не только методический комплекс, но и представлен математический аппарат для количественной оценки кадрового потенциала сотрудника. Для аккумуляции информации о сотруднике аптечной организации 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.

Основное внимание заслуживает сформированная Доловой М.А. функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом аптечной организации, содержащая 4 элемента, позволяющие 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.

Необходимо указать, что разработанная диссертантом функционально-целевая модель управления кадровым потенциалом обеспечивает развитие системы вертикальных и горизонтальных коммуникаций, формирование «обратной связи» с коллективом, способствует созданию резерва для профессионального развития и повышения конкурентоспособности аптечной организации.

Достоинства и недостатки в содержании и оформлении диссертации

В качестве достоинства диссертационной работы Доловой М.А. следует отметить ее логичность и последовательность, в работе системно решаются ряд важнейших теоретико-методических задач. Автор корректно использует известные научные методы, адаптирует их применительно к цели и задачам исследования, обосновывает полученные результаты, достоинством является полнота проведенных исследований, охватывающая большинство организационных проблем по вопросам формирования кадрового потенциала.

Выводы и результаты обоснованы, достоверны, опираются на репрезентативное количество анкет для проведения социологических исследований, и статистический материал.

Цель диссертационной работы достигнута, поставленные задачи исследования реализованы полностью, общее заключение соответствует цели и задачам исследования. 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. Существенная часть исследований посвящена изучению удовлетворенности трудом фармацевтических работников, поясните с чем это связано и почему вами не изучались вопросы мотивации фармацевтического персонала?

2. Каким образом использованы полученные результаты изучения удовлетворенности трудом для формирования кадрового потенциала?

3. Уточните, в чем заключается адаптация методики по оценке уровня профессиональной компетентности (методика Адакина Е.Е., Скрипниковой Г.В. и Шишмакова С.В.) в соответствии с поставленной целью исследования?

4. Уточните, что положено в основу формирования 5 уровней оценки квалификационного уровня фармацевтического персонала?

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

Автореферат полностью соответствует содержанию диссертационного исследования.

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, способствующие 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 31.01.2020г. № 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.

Официальный оппонент
доктор фармацевтических наук,
профессор, заместитель директора
Институт фармации ФГБОУ ВО
«Казанский государственный
медицинский университет» Министерства
здравоохранения Российской Федерации
19.08.2021.

г. Казань, ул. Бутлерова, 49
служебный телефон (843) 5-21-32-53
адрес электронной почты: 2367492@mail.ru



Сафиуллин Р. С.

заверение подписи:

Подпись <i>г. фармацевт. н. профессор</i> <i>Сафиуллин Р. С.</i> заверяю. Учёный секретарь Учёного Совета ФГБОУ ВО Казанский ГМУ Минздрава России, д.м.н. _____ И.Г. Мустафин « 06 » 09 2021 г.
--