

7. Kazkayasi M., Batay F., Bademci G. et al. The Morphometric and Cephalometric Study of Anterior Cranial Landmarks for Surgery // Minim. Invasive Neurosurg. – 2008. – Vol. 51, № 1. – P. 21-25.

#### Сведения об авторах

Кан Иван Владимирович – аспирант кафедры топографической анатомии и оперативной хирургии КрасГМУ; e-mail: Kan\_Ivan@inbox.ru.

Макаров Александр Фёдорович – к.м.н., ассистент каф. травматологии, ортопедии и ВПХ им. проф. Л.Л. Роднянского КрасГМУ; e-mail: Afinakaroff@gmail.com  
Шнякин Павел Геннадьевич – к.м.н., докторант каф. топографической

анатомии и оперативной хирургии КрасГМУ; e-mail: Shnyakinpavel@mail.ru.

Самотёсов Павел Афанасьевич – г.м.н., проф. каф. топографической анатомии и оперативной хирургии КрасГМУ; samotesovpa@rambler.ru

Левенец Анатолий Александрович – г.м.н., проф. кафедры-клиники челюстно-лицевой хирургии КрасГМУ; e-mail: aalevenets@mail.ru.

Дралюк Михаил Григорьевич – г.м.н., проф., зав. каф. нейрохирургии, неврологии ИПО им. проф. Н.С. Дралюк КрасГМУ; e-mail: dralukmg@mail.ru.

Русских Андрей Николаевич – к.м.н., старший преподаватель каф. топографической анатомии и оперативной хирургии КрасГМУ; e-mail: chegevara-84@mail.ru.

Костенко Оксана Юрьевна – к.м.н., доцент кафедры-клиники ортопедической стоматологии КрасГМУ; oxi\_stom@mail.ru.

## Фармация и фармакогнозия



© СУШКОВА М. С., ШАРАХОВА Е. Ф.

УДК 615.12.19.007

### ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ФАРМАЦИИ

М. С. Сушкова, Е. Ф. Шарахова

ГБОУ ВПО «Алтайский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения РФ,

Барнаул, ректор – д.м.н., проф. В. М. Брюханов;

кафедра управления и экономики фармации, зав. – д.ф.н., проф. Е. Ф. Шарахова.

**Резюме.** Представлены результаты исследования по диагностике и сравнительному анализу личностно-деловых качеств фармацевтических специалистов с применением оригинальной методики. Установлена связь между опытом работы специалиста и степенью выраженности личностно-деловых качеств.

**Ключевые слова:** личностно-деловые качества, оценка, сравнительный анализ.

Одним из важнейших вопросов для любой аптечной организации является подбор квалифицированного персонала. От того, насколько эффективно поставлена эта работа в значительной степени зависит качество предоставляемых фармацевтических услуг и эффективность работы аптечной организации в целом.

Согласно данным пилотного исследования, проведенного на базе 70 аптек различной организационно-правовой формы и формы собственности, имеющих потребность в фармацевтических специалистах по обслуживанию потребителей, наиболее предпочтительными кандидатами являются провизоры со стажем работы от 3 лет, фармацевты со стажем работы от 3 лет, обучающиеся на заочном отделении фармацевтического факультета (ЗОФФ) и фармацевты со стажем работы от 5 лет (рис. 1).

По мнению руководителей, наиболее значимыми деловыми и личностными качествами фармацевтических специалистов (по 10-балльной шкале) являются исполнительность (9,1 балла), внимательность (9,2 балла), пунктуальность и аккуратность (9,0 балла). Также руководители аптечных организаций указали на важность высокой степени обучаемости и культурного уровня фармацевтических специалистов. При этом во многих аптечных организациях не проводится оценки личностных, деловых и профессиональных качеств на этапе отбора персонала.

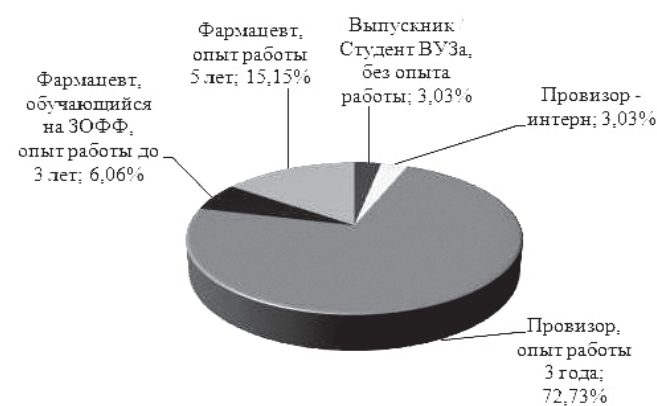


Рис. 1. Относительное распределение мнений руководителей аптечных организаций о наиболее предпочтительном кандидате на замещение вакантной должности специалиста по обслуживанию населения.

Среди руководителей аптечных организаций сложилось устойчивое мнение о том, что молодые специалисты менее внимательны и аккуратны, более замкнуты и конфликтны при общении с посетителями аптечной организации, что соответственно продлевает срок их профессиональной и социально-психологической адаптации. [2, 3].

Цель исследования: диагностика и сравнительный анализ личностных и деловых качеств фармацевтических специалистов с различным опытом работы.

### Материалы и методы

Для целей исследования разработан методический подход и сформирована специальная анкета для оценки личностно-деловых качеств различных групп фармацевтических специалистов. Типовая анкета работодателя дополнена несколькими сложносоставными и открытыми вопросами. Форма и качество заполнения анкеты кандидатом позволяют получить информацию о личностных характеристиках кандидата. Для оценки личностно-деловых качеств специалистов разработана балльная шкала оценки. [4,5]. Определение допустимого уровня оценки диагностируемых личностно-деловых качеств проведено методом экспертной оценки (метод Дельфи). В качестве экспертов выступили руководители аптечных организаций различной организационно-правовой формы и формы собственности с численностью фармацевтического персонала не менее 10 человек Алтайского края и Красноярского края, Новосибирской и Кемеровской областей. Всего было привлечено 40 экспертов. Степень согласованности мнений экспертов оценивалась с помощью коэффициента конкордации ( $W=0,87, p<0,001$ ).

По результатам проведенной экспертизы установлено, что допустимый уровень оценки составляет не менее 60% от максимальной балльной оценки диагностируемых личностных и деловых качеств.

Исследование личностно-деловых качеств специалистов проведено на базе 35 аптек различной организационно-правовой формы и форм собственности, в исследовании приняли участие 90 фармацевтических специалистов, объединенных в три группы:

- 1) провизоры – интерны с опытом работы до 1 года;
- 2) провизоры и фармацевты с опытом работы от 1 до 5 лет;
- 3) провизоры и фармацевты с опытом работы 5-10 лет и более.

В качестве методов получения информации использовано анкетирование.

Достоверность различий оценки личностных и деловых качеств в трех группах специалистов, принимавших участие в исследовании, оценивалась с помощью  $U$  – критерия Манна-Уитни.

Критические значения ( $U_{кр}$ ):

$$p=0,01 \quad U_{кр} = 292;$$

$$p=0,05 \quad U_{кр} = 338.$$

В ходе исследования выявлены факторы, влияющие на формирование личностно-деловых качеств специалистов. Степень влияния факторов оценивалась с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

### Результаты и обсуждение

Как показало исследование, 91,1% опрошенных специалистов достаточно пунктуальны, 62,2% достаточно аккуратны, 82,3% исполнительны, 63,4% внимательны, 60,0% опрошенных имеют достаточный культурный уровень и языковую компетентность. Отмечено, что с высоким уровнем замкнутости оказалось 10,0% опрошенных специалистов, 26,7% специалистов с большой вероятностью могут вступить в конфликт.

Средние баллы оценки личностно-деловых качеств по каждой группе специалистов представлены на рис. 2.

По результатам исследования, по сравнению с группой 1, наблюдается устойчивое снижение исполнительности в группе 2 – на 10,0%; в группе 3 – на 18,6%; внимательности – на 19,4% и 25,6% соответственно, культурного уровня – на 19,0% и 26,3% соответственно. Отмечено повышение уровня аутичности, по сравнению с группой 1, в группе 2 на 66,7% и в группе 3 на 133,3%.

Достоверности различий значений диагностируемых качеств оказалась значимой для следующих показателей:

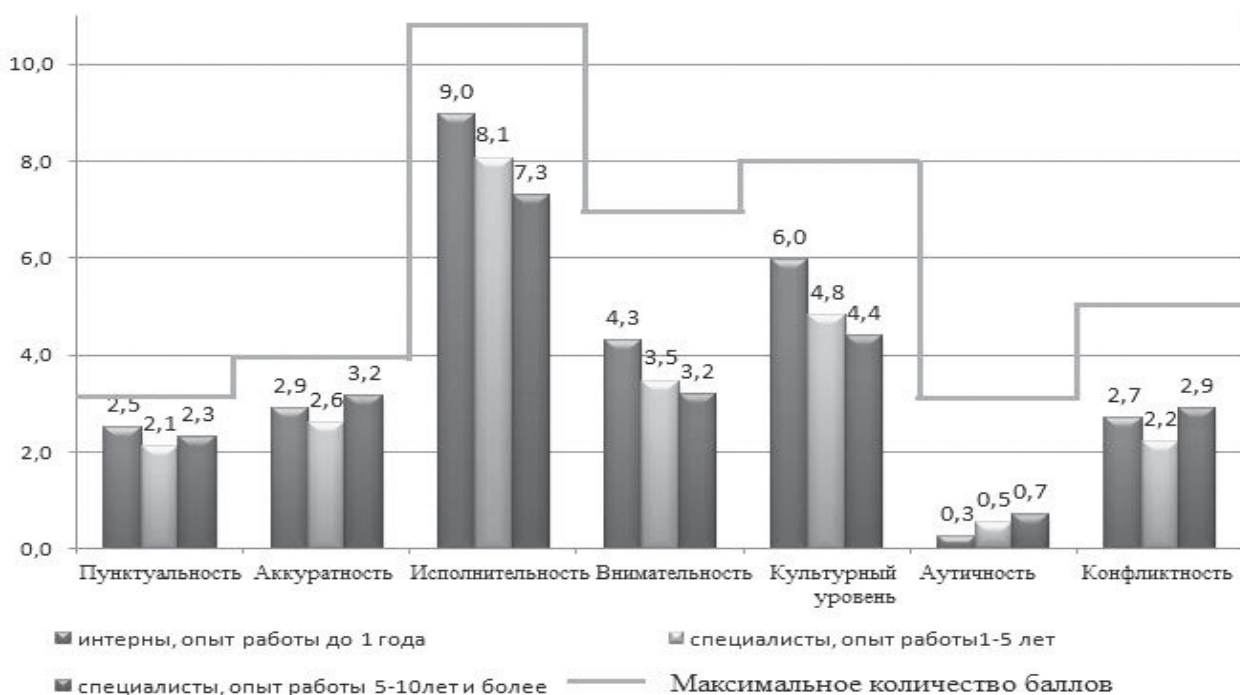


Рис. 2. Средние баллы оценки личностно-деловых качеств специалистов различных групп.

исполнительность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 207$ ; группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 267$ ); внимательность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 261$ ; группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 280$ ); культурный уровень (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 248$ ; группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 291,5$ ). В зоне неопределенности находится достоверность различий значений таких качеств как пунктуальность (группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 297$ ); аккуратность (группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 305$ ); аутичность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 333,5$ ); конфликтность (группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 312,5$ ; группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 312,5$ ). Выявлена недостоверность различий значений диагностируемых качеств по показателям: пунктуальность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 366$ ; группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 375$ ); аккуратность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 390$ ; группа 1 / группа 3  $U_{Эмп} = 370$ ); исполнительность (группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 339$ ), внимательность (группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 412,5$ ), культурный уровень (группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 388,5$ ), аутичность (группа 2 / группа 3  $U_{Эмп} = 410,5$ ); конфликтность (группа 1 / группа 2  $U_{Эмп} = 408,5$ ) (рис. 3).

Таким образом, установлено достоверное различие оценок деловых качеств: исполнительность, внимательность и культурный уровень у фармацевтических специалистов с различным опытом работы.

Основными факторами, влияющими на степень выраженности тех или иных личностно-деловых качеств у конкретного специалиста, являются опыт работы и базовый уровень образования. Установлено наличие слабой обратной связи между опытом работы и следующими личностно-деловыми качествами: исполнительность, культурный уровень и языковая компетенция и слабой прямой связи между опытом работы и аутичностью. Также выявлена слабая положительная связь между уровнем образования и пунктуальностью, аккуратностью и конфликтностью.

Взаимосвязь между опытом работы и такими качествами как пунктуальность, аккуратность и конфликтность не существенна. Данный факт опровергает устойчивое мнение руководителей аптечных организаций о том, что молодые специалисты менее внимательны, менее аккуратны, более замкнуты и конфликтны при общении с посетителями аптечной организации. Наличие обратной взаимосвязи опыта работы с исполнительностью, культурным уровнем и языковой компетенции, а также прямой связи с уровнем аутичности, свидетельствует о редуцировании этих качеств с повышением опыта работы. Это явление может быть



Рис. 3. Распределение полученных значений  $U$ -критерия Манна-Уитни по зонам значимости

объяснено профессиональной дезадаптацией и деперсонализацией (синдром «профессионального выгорания») сотрудников с большим опытом работы [1].

Таким образом, в результате проведенного исследования по таким качествам как пунктуальность, аккуратность, конфликтность, различий между молодыми специалистами и специалистами с опытом работы не выявлено. Установлена слабая обратная связь опыта работы с исполнительностью и культурным уровнем, слабая прямая связь с уровнем аутичности.

## EVALUATION OF PERSONAL AND BUSINESS QUALITIES OF EXPERTS IN THE PHARMACY

M. S. Sushkova, E. F. Sharahova  
Altai State Medical University

**Abstract.** The paper presents the results of research on the diagnosis and comparative analysis of personal and professional characteristics of pharmaceutical specialists using the original techniques. It was established the connection between the experience of the specialist and the degree of personal and professional qualities.

**Key words:** personal and business characteristics, evaluation, comparative analysis.

### Литература

1. Андрианова Г.Н., Кушникова Н.С. Исследование процессов профессиональной адаптации у специалистов аптечных организаций Тюменской области // Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции: матер. 58-й межрег. конф. по фармации и фармакологии. – Пятигорск, 2003. – С. 399-400.
2. Лаврентьева Л.И., Соколова О.В. Особенности адаптации молодых специалистов // Рос. аптеки. – 2009. – № 8. – С. 11-12.
3. Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф. Организация процесса адаптации фармацевтического персонала // Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции: сб. науч. тр. / Под ред. М.В. Гаврилина. – Пятигорск, 2012. – Вып. 67. – 598 с.
4. Сушкова М.С., Жирных О.С. Оценка личностно-деловых качеств фармацевтических специалистов // Матер. конф. студентов и молодых ученых Авиценна-2010. – Новосибирск, 2010. – 207 с.
5. Шарахова Е.Ф., Сушкова М.С. Система подбора персонала аптечного предприятия // Новая аптека. Эффективное управление, 2011. – № 4. – С. 57-60.

### Сведения об авторах

Сушкова Мария Сергеевна – аспирант кафедры управления и экономики фармации АГМУ, Барнаул; e-mail: marini4ka@mail.ru.

Шарахова Елена Филипповна – г.ф.н., проф., зав. кафедрой управления и экономики фармации АГМУ, Барнаул; e-mail: shef@agmu.ru.