

Дифференцированный подход к повышению эффективности реализации личностного потенциала руководителя аптечной организации

А.Г. Петров¹, Г.Т. Глембоцкая², О.В. Хорошилова¹, Ю.А. Сашко³

¹ФГБОУ ВО Кемеровский государственный медицинский университет,
Российская Федерация, 650056, Кемерово, ул. Ворошилова, 22а;

²ФГАОУ ВО Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет),
Российская Федерация, 19991, Москва, ул. Большая Пироговская, д.2, стр.4;

³АО Байер, Российская Федерация, 107113, Москва, ул. 3-я Рыбинская д.18 стр. 2

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Петров Андрей Георгиевич – доктор фармацевтических наук, доцент, профессор кафедры фармации, ФГБОУ ВО Кемеровский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации. Тел.: +7 (950) 278-72-10. E-mail: mefc@mail.ru. *ORCID: 0000-0001-9543-1134*

Глембоцкая Галина Тихоновна – доктор фармацевтических наук, профессор, профессор кафедры организации и экономики фармации Института фармации им. А.П. Нелюбина ФГАОУ ВО Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский Университет). Тел.: +7 (905) 748-02-99. E-mail: glembotskaya_g_t@staff.sechenov.ru. *ORCID: 0000-0002-4193-8973*

Хорошилова Ольга Владимировна – кандидат фармацевтических наук, ассистент кафедры фармации, ФГБОУ ВО Кемеровский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации. Тел.: +7 (913) 314-64-62. E-mail: olgakhorosh77@yandex.ru. *ORCID: 0000-0001-6607-8431*

Сашко Юлия Александровна – специалист по амбулаторным и госпитальным продажам АО Байер. Тел.: +7 (913) 338-17-49. E-mail: y-sashko@inbox.ru. *ORCID: 0000-0002-3814-1680*

РЕЗЮМЕ

Введение. Научное обоснование и разработка методического подхода к повышению эффективности реализации профессионального потенциала руководителя на основе дифференцированной оценки его качеств направлено, главным образом, на повышение конкурентных преимуществ возглавляемой им аптечной организации.

Цель исследования: разработка методического подхода к повышению эффективности реализации личностного потенциала руководителя аптечной организации на основе результатов оценки, дифференцированной по группам основных организационно – управленческих качеств.

Материал и методы. Исследование проводилось с применением социологического метода анкетирования, корреляционного и дисперсионного анализа и их программной статистической обработки в программе Statistica 10.

Результаты. Разработана соответствующая анкета с целью ситуационной характеристики состояния изучаемой проблемы, в которую были включены 42 характеристики, структурированные по 4 группам основных организационно-управленческих качеств руководителя аптечной организации: профессиональная компетентность, организаторские, деловые и личностные качества. Проведена оценка наличия профессиональных знаний и умений в сфере управления, умение управлять подчиненными, знания критериев качества работы аптечной организации. Дана оценка личностных характеристик руководителя аптечной организации, включающих взаимоотношения с людьми, тяга к лидерству, умение контактировать с подчиненными, личная привлекательность, умение стратегически мыслить, предприимчивость и личная организованность, черты характера руководителя, стиль и темперамент, внешний вид, духовные качества и культура поведения в обществе.

Заключение. Выделены ключевые профессиональные качества руководителя аптечной организации. Оценены психологические черты личности руководителя, позволяющие определить предполагаемые его действия, реакции на возникающие ситуации и предвидеть перспективы реализации его личностного потенциала с целью повышения конкурентоспособности аптечной организации.

Ключевые слова: дифференцированный подход, социологическое исследование, оценка качеств руководителя, личностный потенциал, аптечная организация.

Для цитирования: Петров А.Г., Глембоцкая Г.Т., Хорошилова О.В., Сашко Ю.А. Дифференцированный подход к повышению эффективности реализации личностного потенциала руководителя аптечной организации. Фармация, 2022; 71 (5): 45–50. <https://doi.org/10.29296/25419218-2022-05-07>

A DIFFERENTIATED APPROACH TO IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF THE REALIZATION OF THE PERSONAL POTENTIAL OF THE HEAD OF THE PHARMACY ORGANIZATION

A.G. Petrov¹, G.T. Glembotskaya², O.V. Khoroshilova¹, Yu.A. Sashko³

¹Kemerovo State Medical University, 22a, Voroshilova str., Kemerovo, 650056, Russian Federation;

²I.M. Sechenov First Moscow State Medical University of the Ministry of Health of Russia (Sechenov University), 2, Bolshaya Pirogovskaya St., Build. 4, Moscow, 119991, Russian Federation;

³JSC Bayer, 3rd Rybinskaya, 18 building 2, Moscow, 107113, Russian Federation

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Petrov Andrey Georgievich – Professor of the Department of Pharmacy, Doctor of Pharmaceutical Sciences, Kemerovo State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation. Tel.: +7 (950) 278-72-10. E-mail: mefc@mail.ru. *ORCID: 0000-0001-9543-1134*

Glembotskaya Galina Tikhonovna – Professor of Department of Organization and Economics of Pharmacy, Institute of Pharmacy named after A.P. Nelyubina, Sechenov First Moscow State Medical University (Sechenov University), Doctor of Pharmaceutical Sciences, Professor. Tel.: +7 (905) 748-02-99. E-mail: glembotskaya_g_t@staff.sechenov.ru. *ORCID: 0000-0002-4193-8973*

Khoroshilova Olga Vladimirovna – Assistant of the Department of Pharmacy, Ph.D. of Pharmaceutical Sciences, Kemerovo State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation. Tel.: +7 (913) 314-64-62. E-mail: olgakhorosh77@yandex.ru. *ORCID: 0000-0001-6607-8431*

Sashko Yuliya Alexandrovna – outpatient and hospital sales specialist at Bayer JSC. Tel.: +7 (913) 338-17-49. E-mail: y-sashko@inbox.ru. *ORCID: 0000-0002-3814-1680*

SUMMARY

Introduction. The scientific substantiation and development of a methodological approach to improving the effectiveness of the implementation of the professional potential of the head on the basis of a differentiated assessment of his qualities is mainly aimed at increasing the competitive advantages of the pharmacy organization headed by him

Objective: development of a methodological approach to improving the effectiveness of the realization of the personal potential of the head of a pharmacy organization based on the results of an assessment differentiated by groups of basic organizational and managerial qualities.

Material and methods. The study was conducted using the sociological questionnaire method, correlation and variance analysis and their programmatic statistical processing in the Statistica 10 program.

Results. A corresponding questionnaire was developed for the purpose of situational characteristics of the state of the problem under study, which included 42 characteristics structured according to 4 groups of the main organizational and managerial qualities of the head of a pharmacy organization: professional competence, organizational, business and personal qualities. The assessment of the availability of professional knowledge and skills in the field of management, the ability to manage subordinates, knowledge of the quality criteria of the pharmacy organization. The assessment of the personal characteristics of the head of a pharmacy organization is given, including: relationships with people, craving for leadership, ability to contact subordinates, personal attractiveness, ability to think strategically, entrepreneurship and personal organization, character traits of the head, style and temperament, appearance, spiritual qualities and culture of behavior in society.

Conclusion. The key professional qualities of the head of the pharmacy organization are highlighted. The psychological personality traits of the manager are evaluated, allowing to determine his expected actions, reactions to emerging situations and to foresee the prospects for the realization of his personal potential in order to increase the competitiveness of the pharmacy organization.

Key words: differentiated approach, sociological research, assessment of leadership qualities, personal potential, pharmacy organization.

For reference: Petrov A.G., Glembotskaya G.T., Khoroshilova O.V., Sashko Yu.A. A differentiated approach to improving the effectiveness of the realization of the personal potential of the head of the pharmacy organization. *Farmatsiya*, 2022; 71 (5): 45–50. <https://doi.org/10/29296/25419218-2022-05-07>

Введение

Хорошо известно, что научное обоснование и разработка методических подходов к повышению эффективности реализации профессионального потенциала руководителя любой организации базируется на результатах оценки и определении приоритетных перспектив развития. Оценка является неотъемлемым и важнейшим элементом в процессе совершенствования социально-психологических качеств и повышении уровня организационно-управленческих навыков руководителя с учетом специфики области его профессиональной деятельности. К технологии оценки личностного потенциала руководителя организации, оказывающей фармацевтическую помощь населению, предъявляются особые требования не только потому, что предложенные методические подходы должны выполнять регулируемую функцию, но и отвечать задачам социальной направленности деятельности аптеки. При этом методы оценки должны обеспечивать получение достоверной и надежной инфор-

мации, позволяющей на ее основе осуществлять разработку научно обоснованных рекомендаций, вектором которых является повышение эффективности реализации профессионального потенциала каждого руководителя, работающего в аптечном секторе фармацевтического рынка. С этих позиций на основе результатов проведенного социологического исследования предложен дифференцированный методический подход к оценке основных групп качеств личности руководителя аптечной организации, предоставляющий практическую возможность определения тех качеств, которые позволяют прогнозировать его поступки и поведение при реализации управленческих функций [1, 2].

С выделением управления в самостоятельный специфический вид деятельности людей появилась его новая область – психология управления. Она представляет собой сравнительно новую научную область, которая имеет свои синонимы: психология организаций, организационная психология [4, 9].

В психологии управления разрабатываются психологические аспекты деятельности отдельного человека, социальных групп (коллектива) и организации в целом. Основная цель психологии управления – разработка путей повышения эффективности и качества работы руководителя с целью повышения конкурентных преимуществ организации [3, 9, 10].

Можно с уверенностью сказать, что каждый руководитель аптечной организации сталкивается с ситуациями, в основе которых лежит человеческий фактор: конфликты, текучесть кадров, сбои в работе. Необходимым условием успешного труда аптечного коллектива является направление руководителем интересов и целей его членов на достижение приоритетных целей и качественное решение основной задачи аптечной организации [9].

Именно руководитель должен сформировать у персонала понимание необходимости и готовности к изменениям и инновационной деятельности. Для этого должна быть создана эффективная система коммуникаций – персонал должен знать о перспективах работы, проблемах и путях их решения [8]. Учет личностных социально-психологических и мотивационных особенностей людей, может способствовать получению значительного экономического эффекта даже без материальных затрат при этом существенно повышая качество фармацевтической помощи [1, 2, 5]. Наряду с этим, к сожалению, приходится констатировать, что нередко имеет место в определенной мере парадоксальное положение, когда руководители аптечных организаций, как представители одной из самых «психологичных» профессий не владеют в достаточной степени основами психологии управления [4, 9].

Современная концепция успешного управления в целом ориентирована на такие ценности, как эффективность реализации личностного потенциала самого руководителя и его подчиненных [1]. Руководитель должен добиваться высоких результатов деятельности возглавляемой им организации не только личным трудом, но и с помощью производительного труда подчиненных. Для эффективного управления руководитель должен владеть основами психологии, что позволяет ему выявлять индивидуальные особенности людей, анализировать факторы, влияющие на поведение отдельных личностей и поведение социальных групп, и, главное, уметь их использовать для мотивации персонала. Поэтому все более актуальным становится повышение уровня социально-психологической компетентности и формирование соответствующих современным требованиям

личностных качеств руководителей аптечных и фармацевтических организаций [1–3].

Необходимые качества руководителя и желательные для каждой конкретной организации формы их сочетания формируются и изменяются в зависимости от специфики ее деятельности и состава подчиненных. Имеющиеся у конкретного руководителя различные качества не компенсируют друг друга, поэтому более полное представление о них можно получить в результате рассмотрения и оценки их в единстве и взаимосвязи.

К настоящему моменту фармацевтической наукой и практикой разработаны и применяются различные методы оценки, как личностных качеств руководителя, так и результативности его труда и стиля управления. Накопленный в исследуемой области опыт дает основание заключить, что предложенные методы оценки могут быть эффективными и не эффективными в равной степени в силу их тематической направленности [2]. На сегодняшний день нет универсального метода, позволяющего в полной мере учесть возможные препятствия к эффективности деятельности руководителя аптечной организации, в том числе имеющие место личностные, психологические, деловые и профессиональные ограничения. Для этого необходима разработка дифференцированного подхода к оценке, адаптированного к специфике фармацевтической отрасли в целом, и в частности, аптечной организации, обслуживающей население.

Цель исследования: разработка методического подхода к повышению эффективности реализации личностного потенциала руководителя аптечной организации на основе результатов оценки, дифференцированной по группам основных организационно – управленческих качеств.

Материал и методы

Данное исследование проведено в форме социологического исследования на базе аптек, входящих в состав аптечных сетей Кузбасса.

Необходимое количество аптек (n) определялось по формуле случайной бесповторной выборки:

$$n = (t^2 \cdot 0,25 \cdot N) / (N \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot 0,25),$$

где N – генеральная совокупность (общее число аптек); $t=2,0$; $\Delta=0,05-0,1$.

Общее количество аптек, отвечающих задачам исследования, входящих в состав аптечных сетей Кузбасса составляет 233 аптеки. Для опроса было выбрано по формуле:

$$n = 2^2 \cdot 0,25 \cdot 233 / (233 \cdot 0,1^2 + 2^2 \cdot 0,25) = 70 \text{ аптек.}$$

Были опрошены все сотрудники выбранных для исследования аптечных организаций, что составляет 420 человек и дает $P=95\%$ и $\Delta=5\%$. При анализе оценки факторов, формирующих качество работы аптечной организации и влияющих на ее конкурентоспособность, рассматривались все составляющие: личность руководителя, качество обслуживания, работа персонала, культура организации, уровень престижности, социально-психологический климат коллектива и другие.

С целью обоснования влияния факторов качества работы аптечной организации на конкурентоспособность организации использовали однофакторный дисперсионный анализ. Анализ показывает, что есть основания не отвергать нулевую гипотезу об отсутствии влияния на ее конкурентоспособность факторов, формирующих качество работы аптечной организации, т.к. не выполняется неравенство $F > F_{критическое}$, величина значимости $P=0,13$. Для отрицания нулевой гипотезы она должна составлять $\leq 0,05$.

Таким образом, предложенная методика оценки качества работы аптечной организации Кузбасса направлена на создание необходимых условий по улучшению ситуации, разработку конкретных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности аптечной организации. Материал обработан в программе Statistica 10.0.

Результаты и обсуждение

С целью ситуационной характеристики состояния изучаемой проблемы была разработана соответствующая анкета, в которую были включены 42 характеристики, на наш взгляд, достаточно полно отражающие состав основных организационно-управленческих качеств руководителя аптечной организации: профессиональная компетентность; организаторские качества; деловые качества; личностные качества.

Под профессиональной компетентностью понимали знания и опыт руководителя, наличие профессиональных знаний и умений в сфере управления, умение управлять подчиненными, знание работы. Организаторские качества – взаимоотношения с людьми: тяга к лидерству, умение контактировать с подчиненными, личная привлекательность. Деловые качества – отношение к делу: умение стратегически мыслить, предприимчивость (тактика действий) и личная организованность. Под личностными качествами понимались черты характера руководителя, стиль и темперамент, внешний вид, духовные качества и культура поведения в обществе.

Персоналу аптечной организации предлагалось оценить своего непосредственного руководителя по вышеперечисленным качествам и выставить оценки:

- «5» – если данное качество полностью выражено у руководителя;
- «4» – если данное качество не полностью выражено у руководителя;
- «3» – если данное качество слабо выражено у руководителя;
- «2» – если данное качество у руководителя совершенно не выражено.

Чтобы определить среднюю ошибку разности средних и оценить достоверность результатов, был применен способ определения среднего квадратичного отклонения по размаху [11, 12].

Формула определения среднего квадратичного отклонения по размаху:

$$\sigma = x_{\max} - x_{\min} / K,$$

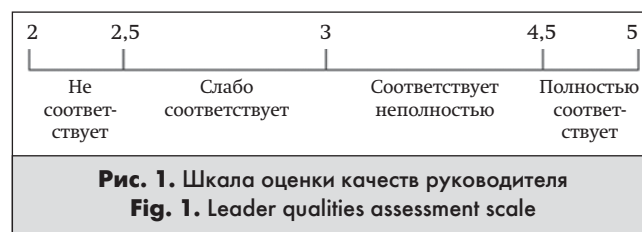
где x_{\max} , x_{\min} – наибольшее и наименьшее значение измеряемой величины; $(x_{\max} - x_{\min})$ – размах (размахом называется разность между наибольшим и наименьшим значением измеряемой величины); K – коэффициент, соответствующий определенной величине размаха.

На основании полученных данных подсчитан средний балл по каждой группе организационно-управленческих качеств руководителя и выявлена доля их значимости. Так, оценка, показывающая профессиональную компетентность руководителя, составила $4,25 \pm 0,31$ балла в среднем, организаторские способности – $4,3 \pm 0,28$ балла, а деловые и личностные качества руководителя – $4,46 \pm 0,25$ и $4,34 \pm 0,28$ балла соответственно.

Качества руководителя оценивались в соответствии с предложенной шкалой [6, 7], изображенной на рис. 1.

Выявлено, что наиболее ценны для формирования качеств руководителя аптечной организации и имеют важное значение характеристики, такие как деловые качества ($4,46 \pm 0,25$) и личностные качества ($4,34 \pm 0,28$).

Наименьшую оценку у руководителей аптечной организации получили профессиональная



компетентность и организаторские качества – 4,25±0,31 и 4,3±0,28 балла.

Проведен анализ характеристик, определяющих качества руководителя внутри каждой группы. С этой целью качества руководителя были разделены на 2 группы: качества, которые не полностью соответствуют требуемому уровню и качества, которые полностью соответствуют требуемому уровню.

Установлено, что не полностью соответствуют требуемому уровню профессиональные качества, такие как умение правильно и объективно оценивать работу подчиненных (4,0±0,44), умение разумно рисковать (4,0±0,44).

Полностью соответствуют требуемому уровню профессиональные качества, такие как работоспособность (4,5±0,22), умение работать ровно, без сбоев (4,5±0,22), профессионализм и высокая компетентность (4,5±0,22).

Из организаторских качеств, которые не полностью соответствуют требуемому уровню следует выделить инициативность (4,0±0,44), тактичность (4,0±0,44), умение организовывать людей (4,25±0,22). Полностью соответствуют требуемому уровню организаторские качества, такие как умение выслушать (4,75±0,22), способность заразить энтузиазмом (4,5±0,22), требовательность к людям (4,5±0,22).

Из личностных качеств руководителя наибольшую оценку получили исполнительность (4,75±0,22), твердость и решительность (4,75±0,22).

В результате исследования качеств руководителя аптечной организации было выявлено, какому стилю управления соответствует определенный тип темперамента руководителя.

Было установлено, что основным для руководителей типом темперамента является сангвиник (40%), флегматик (32%), холерик (20%), меланхолик (8%).

При этом у 71% опрошенных руководителей тип темперамента доминирующий, у 29% руководителей качества данного темперамента выражены достаточно ярко.

Выявлено, что в поведении всех анкетированных руководителей наблюдались общие черты, присущие различным стилям управления, при доминирующей роли одного из них. В результате из трех основных стилей управления преобладает демократический стиль (66%), авторитарный стиль (26%) и либеральный стиль (8%).

При выявлении степени соответствия между определенными стилями управления и типами темперамента руководителей использовался

коэффициент ассоциации Юла [13]. Он применяется для четырехклеточной таблицы. В таблице в клетках последовательно размещаются значения совместных (отвечающих как одному, так и другому признакам) частот, относящихся к 2 качественным признакам, полученных при двух группах наблюдений (см. таблицу).

Коэффициент ассоциации Юла рассчитывали по формуле:

$$Q = (ad - bc) / (ad + bc)$$

Он показывает связь стиля управления-А со всеми типами темперамента, кроме В. Поэтому нас интересовало обратное значение коэффициента ассоциации Юла $S=1-Q$, оно показывает связь признака А и В и характеризует ее степень: $S=0$ – связь отсутствует; $S \leq 0,3$ – связь слабая; $S=0,3-0,7$ – связь средняя; $S \geq 0,7$ – связь сильная.

Следует подчеркнуть, что связь является односторонней, т.к. признак В (тип темперамента) является наследственным, а признак А может изменяться.

С помощью обратного коэффициента ассоциации Юла выявлено, что:

1. Связь авторитарного стиля управления с холерическим типом темперамента – слабая (0,14); с сангвинистическим и флегматическим – средняя (соответственно 0,52 и 0,7); с меланхолическим типом темперамента связь отсутствует;

2. Связь демократического стиля управления с холерическим типом темперамента – слабая (0,25); с сангвинистическим и флегматическим – средняя (0,34 и 0,5 соответственно); с меланхолическим типом темперамента связь отсутствует;

3. Связь либерального стиля управления со всеми типами темперамента отсутствует.

Таким образом, была выявлена связь между определенным типом темперамента и стилем управления. Так руководитель, обладающий холерическим типом темперамента, по всей вероят-

Четырехклеточная таблица

Four-cell table

	В	не В	Сумма
А	a	b	a+b
Не А	c	d	c+d
Сумма	a+c	b+d	n

Примечание. А – количество респондентов, имеющих определенный стиль управления; В – количество респондентов, имеющих определенный тип темперамента; n – общее количество анкет.

Note. A – is the number of respondents who have a certain management style; B – the number of respondents with a certain type of temperament; n is the total number of questionnaires.

ности будет иметь демократический стиль управления. Что касается руководителя, имеющего сангвинистический тип темперамента, то он скорее предпочтет демократический либо либеральный стиль управления. Руководитель, у которого выражены черты флегматического типа темперамента, вероятнее будет также придерживаться демократического или авторитарного стиля управления. У руководителей с меланхолическим типом темперамента не выявлено четкой связи ни с одним стилем управления. Такие руководители могут придерживаться того или иного стиля в зависимости от ситуации.

Заключение

С учетом роли руководителя аптечной организации на основе проведенной дифференцированной оценки были определены ключевые качества, включающие профессиональную компетентность; организаторские качества; деловые качества; личностные качества. Проведена оценка наличия у руководителя профессиональных знаний и навыков в области управления, умения управлять подчиненными, знания критериев качества работы аптечной организации. Выделены и оценены психологические черты личности руководителя, позволяющие определить предполагаемые его действия, реакции на возникающие ситуации и предвидеть перспективы реализации его личностного потенциала с целью повышения конкурентных преимуществ аптечной организации.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest

Литература/References

1. Глембоцкая Г.Т. В лабиринтах фармацевтического менеджмента. Москва «Литтерра», 2007; 256. [Glembotskaya G.T. In the labyrinths of pharmaceutical management. Moscow "Litterra", 2007; 256 (in Russian)].
2. Глембоцкая Г.Т., Зинчук У.Ю. Аптека и качество управления: о пользе двусторонней оценки. Российские аптеки. 2008; 9: 13–21. [Glembotskaya G.T., Zinchuk U.Yu. Pharmacy and management quality: on the benefits of bilateral assessment. Russian Pharmacies. 2008; 9: 13–21 (in Russian)].
3. Гурьянова М.Н. Этико-деонтологические аспекты процесса продаж фармацевтических товаров. М.Н. Гурьянова: Учебно-методическое пособие. Пермь ГОУ ВПО «ПГФА Росздрави». 2011; 140. [Guryanova M.N. Ethical and deontological aspects of the sales process of pharmaceutical products. M.N. Guryanova: Educational and methodological manual. Perm State Educational Institution of Higher Education "PGFA Roszdrava". 2011; 140 (in Russian)].

4. Кузнецов Д.А. Экономическая безопасность фармацевтической организации: словарь терминов и определений: учебное пособие. Д.А. Кузнецов, Э.А. Коржавых; ГБОУ ВПО РязГМУ Минздрава России. Рязань: РИО РязГМУ. 2013; 197. [Kuznetsov D.A. Economic security of a pharmaceutical organization: dictionary of terms and definitions: textbook. D.A. Kuznetsov, E.A. Korzhavykh; GBOU VPO Ryazan State Medical University of the Ministry of Health of Russia. Ryazan: RIO Ryazan State Medical University. 2013; 197 (in Russian)].

5. Кузубова Е.Л. Социальный менеджмент в работе фармацевтических организаций. М.: МЦФЭР, 2003; 240. [Kuzubova E.L. Social management in the work of pharmaceutical organizations. M.: ICFER, 2003; 240 (in Russian)].

6. Максимкина Е.А. Конкурентоспособность фармацевтической организации в условиях рынка. Е.А. Максимкина, Е.Е. Лоскутова, В.В. Дорофеева. М.: Международный центр финансово-экономического развития, 1999; 256. [Maksimkina E.A. Competitiveness of a pharmaceutical organization in market conditions. E.A. Maksimkina, E.E. Loskutova, V.V. Dorofeeva. Moscow: International Center for Financial and Economic Development, 1999; 256 (in Russian)].

7. Максимкина Е.А. Слагаемые конкурентных преимуществ. Фармацевтический вестник. 2002; 4: 9–12. [Maksimkina E.A. Components of competitive advantages. Pharmaceutical Bulletin. 2002; 4: 9–12 (in Russian)].

8. Мнушко З.Н., Пестун И.В. Кадровый менеджмент: принципы, задачи, направления, эффективность. Провизор. 2004; 10: 27–30. [Mnushko Z.N., Pestun I.V. Personnel management: principles, tasks, directions, efficiency. Pharmacist. 2004; 10: 27–30 (in Russian)].

9. Петров А.Г. Социально-психологические аспекты управления коллективом аптечных организаций : учебное пособие для обучающихся фармацевтического факультета по специальности «Фармация». А.Г. Петров, Г.П. Петров, Д.Н. Шпанько. Кемерово. 2019; 164. [Petrov A.G. Socio-psychological aspects of managing a team of pharmacy organizations: a textbook for students of the Faculty of Pharmacy in the specialty "Pharmacy". A.G. Petrov, G.P. Petrov, D.N. Shpanko. Kemerovo. 2019; 164 (in Russian)].

10. Петров А.Г. Фармацевтическая санология как стратегический ресурс профилактики профессиональных заболеваний: монография. А.Г. Петров, В.А. Семенихин, Г.Т. Глембоцкая, О.И. Кныш, О.В. Хорошилова. Кемерово. 2020; 278. [Petrov A.G. Pharmaceutical sanology as a strategic resource for the prevention of occupational diseases: monograph. A.G. Petrov, V.A. Semenikhin, G.T. Glembotskaya, O.I. Knysh, O.V. Khoroshilova. Kemerovo. 2020; 278 (in Russian)].

11. Статистические методы в медицине и здравоохранении: учеб. пособие (сост.: Н.Х. Шарафутдинова, Э.Ф. Киреева, И.Е. Николаева, М.Ю. Павлова, Р.М. Халфин, М.А. Шарафутдинов, М.В. Борисова, А.Б. Латыпов, А.Ш. Галикеева). Уфа: ФГБОУ ВО БГМУ Минздрава России, 2018; 131. [Statistical methods in medicine and healthcare: studies. manual: (comp.: N.H. Sharafutdinova, E.F. Kireeva, I.E. Nikolaeva, M.Y. Pavlova, R.M. Khalfin, M.A. Sharafutdinov, M.V. Borisova, A.B. Latypov, A.Sh. Galikeeva). Ufa: BSMU of the Ministry of Health of Russia, 2018; 131 (in Russian)].

12. Управление и экономика фармации: учебник. Под. Ред. И.А. Наркевича. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017; 928. [Management and economics of pharmacy: textbook. Edited by I.A. Narkevich. M.: GEOTAR-Media, 2017; 928 (in Russian)].

13. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара. СГУ. 2000; 89–90. [Yadov V.A. Sociological research: methodology, program, methods. Samara. SSU. 2000; 89–90 (in Russian)].

Поступила 29 апреля 2022 г.

Received 29 April 2022

Принята к публикации 5 июля 2022 г.

Accepted 5 July 2022