

Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф.

Факторный анализ формирования личностно-деловых качеств фармацевтических специалистов

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, г. Барнаул

Sushkova M.S., Sharahova E.F.

Personality and business qualities of pharmaceutical specialists, factor analysis of its formation

Резюме

Проведена диагностика личностно-деловых качеств фармацевтических специалистов по оригинальной методике. Выявлены факторы, влияющие на формирование личностно-деловых качеств, и определена степень их влияния.

Ключевые слова: диагностика, личностные качества, деловые качества, оценка сотрудников, степень влияния факторов

Summary

Personality and business qualities of pharmaceutical specialists were diagnosed with application of original personality and business qualities research form. We identified some factors influencing the personality and business qualities. Also we determine the degree of its influence.

Key words: diagnostics, personality, business qualities, personnel assessment, degree of influence

Введение

Проблемы отбора и адаптации сотрудников в аптечных организациях затруднены из-за отсутствия методического и документационного обеспечения соответствующих процедур и четких критериев оценки специалистов по профессиональным и личностно-деловым качествам. При этом во многих аптечных организациях не проводится первичной оценки личностных, деловых и профессиональных качеств нанимаемых сотрудников.

Цель исследования: диагностика личностных и деловых качеств фармацевтических специалистов, определение и анализ основных факторов, их формирующих.

Материалы и методы

Для целей исследования разработан методический подход к оценке личностно-деловых качеств различных групп фармацевтических специалистов. В соответствии с рекомендациями Г.А. Савинцевой, на основе типовой анкеты работодателя была сформирована специальная анкета [1, 2]. Как правило, анкеты работодателей состоят из стандартных вопросов: личные данные, предыдущие места работы, умения и навыки, желаемый уровень заработной платы. Для диагностики определенных личностно-деловых характеристик кандидатов анкета дополнена несколькими сложносоставными и открытыми вопросами. Форма и качество заполнения анкеты кандидатом позволяют получить информацию о личностных характеристиках кандидата [3].

Оценка диагностируемых личностно-деловых качеств кандидатов производится в баллах, в зависимости от того с помощью скольких вопросов проводится оценка качества (табл. 1).

Относительное ранжирование кандидатов между собой по значимым личностным характеристикам и компетенциям становится достаточным средством для отсева менее подходящих соискателей. Таким способом можно объективно отсеять в среднем до 70% анкет, оставив для более качественного анализа в рамках собеседования только 30% кандидатов.

Для определения допустимого уровня диагностируемых личностно-деловых качеств была проведена экспертная оценка. В качестве экспертов выступили руководители аптечных организаций различной организационно-правовой формы и формы собственности с численностью фармацевтического персонала не менее 10 человек Алтайского края (13 экспертов), Новосибирской области (5 экспертов), Красноярского края (10 экспертов), Республики Алтай (6 экспертов), Кемеровской области (6 экспертов). Всего было привлечено 40 экспертов. По результатам проведенной экспертизы установлено, что допустимый уровень составляет не менее 60% от максимальной бальной оценки диагностируемых качеств (табл. 2).

По мнению экспертов, для адаптации сотрудников, имеющие уровень личностно-деловых качеств ниже

Таблица 1. Пример шкалы оценки лично-деловых качеств кандидата

Качество	Кол-во вопросов, для диагностики	«цена» одного вопроса	Мах кол-во баллов
Пунктуальность	3	1 балл	3
Аккуратность	3	1 балл	3
Исполнительность	10	1 балл	10
Внимательность	3	1 балл	3
Культурный уровень и языковая компетентность	8	1 балл	8
Уровень аутичности	3	1 балл	3
Конфликтность	3	1 балл	3

Таблица 2. Определение уровня значимости основных лично-деловых качеств фармацевтических специалистов

Уровень значимости		Основные лично-деловые качества						
		Пунктуальность	Аккуратность	Исполнительность	Внимательность	Культурный уровень	Аутичность	Конфликтность
Достаточный	Высокий	3	4	10-11	6-7	7-8	0	0-1
	Средний	2	3	7-9	4-5	5-6	1	2-3
Нежелательный	Низкий	1	2	5-6	3	3-4	2	4
Не достаточный		0	1	4	2	2	3	5

среднего, потребуется проведение дополнительных адаптационных мероприятий, что повлечет за собой увеличение срока адаптации сотрудника на новом месте работы.

В ходе исследования проведена диагностика лично-деловых качеств 90 фармацевтических специалистов аптек различной организационно-правовой формы и формы собственности Алтайского и Красноярского края, Новосибирской области.

В исследовании лично-деловых качеств принимали участие три группы респондентов:

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

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

Критические значения (UKr): $p=0,01$ UKr=292; $p=0,05$ UKr=338 (рис. 1).

В ходе исследования выявлены основные факторы, влияющие на лично-деловые качества специалистов. Степень влияния факторов оценивалась с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмэна. Критическое значение коэффициента (для $p=0,05$, при $N=90$) гскрит=0,21. Расчетные значения коэффициента изменяются в пределах от 207 до 412,5.

Результаты и обсуждение

Как показало исследование, 91% опрошенных специалистов достаточно пунктуальны, 62% достаточно аккуратны, 82% исполнительны, 63% внимательны, 60% опрошенных имеют достаточный культурный уровень и языковую компетентность. Отмечено, что с высоким уровнем замкнутости оказалось 10% опрошенных специалистов, 26,67% специалистов с большой вероятностью могут вступить в конфликт.

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

В результате оценки достоверности различий полученных значений выявлено, что по таким качествам как пунктуальность, аккуратность, аутичность и конфликтность различие показателей не значимо ($p>0,05$; $U_{Эмп}>338$), либо находится в зоне неопределенности ($0,01<p<0,05$; $292<U_{Эмп}<338$), т.е. данные личностные качества не зависят от опыта работы специалиста. По деловым качествам, таким как исполнительность, внимательность, культурный уровень и языковая компетенция, различия значимы ($p<0,01$; $U_{Эмп}<292$). Матрица значимости различий лично-деловых качеств разных групп фармацевтических специалистов представлены в таблице 3.

Согласно результатам исследования, основными факторами, влияющими на степень выраженности тех или иных личностно-деловых качеств у конкретного специалиста, являются опыт работы по специальности и базовый уровень образования. Установлено наличие сла-



Рис.1. Ось значимости различий значений выборок при расчете U – критерия Манна-Уитни (для N1=30, N2=30).

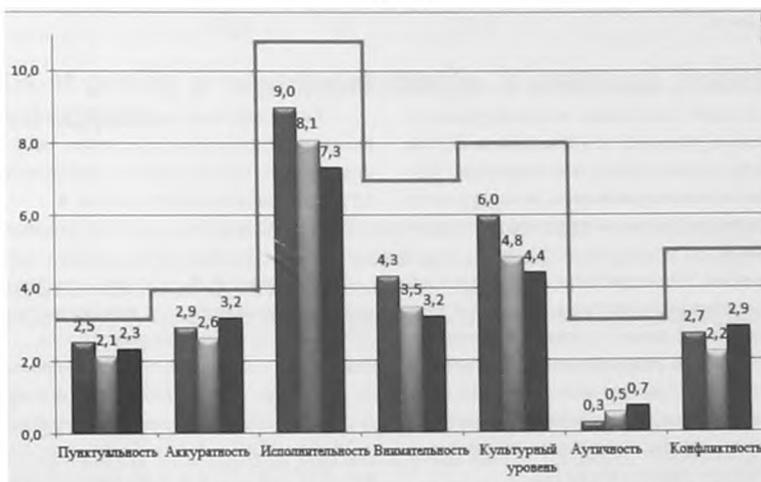


Рис.2. Личностные и деловые качества фармацевтических специалистов с различным опытом работы

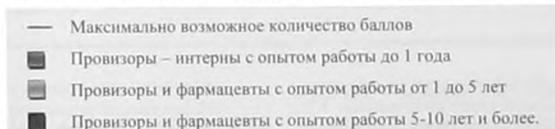


Таблица 3. Матрица значимости различий личностно-деловых качеств разных групп фармацевтических специалистов

	Интерны, опыт работы до 1 года	Специалисты, опыт работы 5-10лет	Специалисты опыт работы 1-5 лет		Интерны, опыт работы до 1 года	Специалисты, опыт работы 5-10лет	Специалисты опыт работы 1-5 лет		
Интерны, опыт работы до 1 года	X	366	297	Пунктуальность	Интерны, опыт работы до 1 года	X	248	Культурный уровень	
Специалисты, опыт работы 5-10лет	390	X	375		Специалисты, опыт работы 5-10лет	333,5	X		388,5
Специалисты, опыт работы 1-5 лет	370	305	X		Специалисты, опыт работы 1-5 лет	370	410,5		X
Аккуратность					Аутентичность				
	Интерны, опыт работы до 1 года	Специалисты, опыт работы 5-10лет	Специалисты опыт работы 1-5 лет	Исполнительность	Интерны, опыт работы до 1 года	X	408,5	Конфликтность	
Интерны, опыт работы до 1 года	X	207	267		Интерны, опыт работы до 1 года	X	X		312,5
Специалисты, опыт работы 5-10лет	261	X	339		Специалисты, опыт работы 5-10лет	X	X		312,5
Специалисты, опыт работы 1-5 лет	280	412,5	X	Специалисты, опыт работы 1-5 лет	X	X	X		
Внимательность									

Таблица 4. Коэффициенты ранговой корреляции Спирмэна

Оцениваемый критерий	r		Критическое значение ($p=0,05$), $r_{крит}$
	Опыт работы	Уровень образования	
Пунктуальность	0,012	0,254	0,21.
Аккуратность	0,133	0,282	
Исполнительность	-0,383	-0,042	
Внимательность	-0,179	0,041	
Культурный уровень	-0,25	0,022	
Аутичность	0,335	0,194	
Конфликтность	0,087	0,305	

бой обратной связи между опытом работы и следующими лично-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 (табл. 4).

Наличие обратной взаимосвязи опыта работы с исполнительностью, культурным уровнем и языковой компетенции, а также прямой связи с уровнем аутичности, может свидетельствовать о редуцировании этих качеств с повышением опыта работы. Это явление может быть объяснено профессиональной дезадаптацией и деперсонализацией (синдром «профессионального выгорания») сотрудников с большим опытом работы [4].

Выводы

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о наличии связи между уровнем образования, опытом работы специалиста и основными лично-деловыми качествами. ■

Шарахова Е.Ф. – д.ф.н., профессор, заведующий кафедрой управления и экономики фармации ГБОУ ВПО АГМУ Минздравоохранения России, г. Барнаул; Сушкова М. С. – аспирант кафедры управления и экономики фармации ГБОУ ВПО АГМУ Минздравоохранения России, г. Барнаул; Автор, ответственный за переписку – Сушкова М. С. 656060 г. Барнаул, ул. Юрина 307 кв. 70; тел. 8-913-211-7574; e-mail: marini4ka@mail.ru

Литература:

1. Савицкая Г. Системная оценка кандидатов на основе заполнения кандидатами типовых анкет работодателя / Г. Савицкая // Управление персоналом -2008 - №5 - с.15-19.
2. Сушкова М.С., Жирных О.С. Оценка лично-деловых качеств фармацевтических специалистов // Материалы ежегодной конкурсно-конференции студентов и молодых ученых Авиценна-2010.-Новосибирск: Сибмедиздат НГМУ, 2010.-207с.
3. Шарахова Е.Ф., Сушкова М.С. Система подбора персонала аптечного предприятия // Новая аптека Эффективное управление, 2011. - N 4. - С.57-60.
4. Андрианова Г.Н., Кушникова Н.С. Исследование процессов профессиональной адаптации у специалистов аптечных организаций Тюменской области // Разработка, исследование и маркетинг новой фармацевтической продукции: Материалы 58-й межрегиональной конференции по фармации и фармакологии. - Пятигорск, 2003. - С. 399-400.