

ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ В МЕДИЦИНЕ И ФАРМАЦИИ Economics and Management in Medicine and Pharmacy

Научная статья

УДК 615.15

DOI: 10.14489/lcmp.2021.01.pp.022-028

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В КОНТЕКСТЕ АНАЛИЗА ТИПОВ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ АПТЕЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И. М. Раздорская

Курский государственный медицинский университет, Курск, Россия, innafarm@yandex.ru

Проведены исследования, позволяющие оптимизировать процессы кадрового менеджмента в аптечных организациях (АО), определять взаимосвязь между типом личности фармацевтического работника и наличием у него организаторских и карьерных компетенций. С целью определения необходимых для выполняемой работы компетенций проведен анализ специфики работы сотрудников АО (руководитель, провизор, фармацевт). Проведена экспертная оценка анкеты для оценки значимости пяти кластеров компетенций (воля и лидерство, межличностное общение, организационные и стратегические навыки, самопозиционирование) применительно к особенностям аптечной деятельности. Определена и выражена количественно (от 1 до 5 баллов) взаимосвязь между должностями специалистов и уровнем развития их компетенций. Отмечена низкая корреляция между показателями компетенций руководителей и фармацевтических работников, что подтверждает необходимость дифференциации в формировании наборов компетенций для обучения специалистов.

На основе модели компетенций «Ломингер» и результатов экспертных исследований построена матрица «Тип личности – должность» для руководителя аптеки. Тип личности определялся путем анкетирования по тесту Майерс – Бриггс. Представлен алгоритм определения оптимального типа личности претендента на должность руководителя. Аналогичные расчеты могут быть проведены для провизоров и фармацевтов. Полученные данные дают возможность использовать их при расстановке кадров, приеме на работу, ротации специалистов.

Ключевые слова: тип личности, кадровый менеджмент, компетенции, штат аптеки.

Для цитирования: Раздорская И. М. Кадровый менеджмент в контексте анализа типов личности сотрудников аптечной организации // Лабораторная и клиническая медицина. Фармация. 2021. Т. 1, № 1. С. 22 – 28. DOI: 10.14489/lcmp.2021.01.pp.022-028

Research Article

PERSONNEL MANAGEMENT IN CONTEXT OF ANALYSING THE PHARMACISTS' PERSONALITY TYPES

I. M. Razdorskaya

Kursk State Medical University, Kursk, Russia

Studies have been conducted to optimize the processes of personnel management in pharmacies, to determine the relationship between the type of a pharmacist's personality and the availability of organizational and career competencies. In order to determine the competencies necessary for the work performed, the analysis of the specifics of the pharmacists' work (at the examples of a manager, a pharmacist with higher education, and a pharmacist with secondary professional education) has been carried out. An expert assessment of the questionnaire has been made to assess the significance of five clusters of competencies (will and leadership, interpersonal communication, organizational and strategic skills, self-positioning) in relation to the specifics of the activities at the pharmacy. The relationship between the positions of specialists and the level of development of their competencies has been determined and expressed quantitatively (from 1 to 5 points). There is a low correlation between the indicators of the competencies of the managers and pharmacists. It confirms the need for differenti-

ation in the formation of sets of competencies for training the specialists.

Based on the Lominger competencies model and the results of expert research, the 'Personality type – position' matrix for a pharmacy's manager has been constructed. A personality type was determined by means of the questionnaire of Myers & Briggs test. An algorithm for determining the optimal personality type of a candidate for the position of manager has been presented. Similar calculations can be made for pharmacists with higher education and pharmacists with secondary professional education. The data obtained make it possible to use them in the determination of a working place, hiring, and rotation of specialists.

Key words: personality type, HR management, competencies, pharmacy's staff.

For citation: Razdorskaya IM. Personnel management in context of analysing the pharmacists' personality types. *Laboratory and Clinical Medicine. Pharmacy*. 2021;1(1):22-28. (In Russ). DOI: 10.14489/lcmp.2021.01.pp.022-028

Введение

Формирование профессиональной команды, способной отвечать на вызовы фармацевтического рынка является сложным процессом, не всегда поддающимся решению в короткий период времени. Продуктивно работать может организация, кадры которой сформированы не методом проб и ошибок, а с применением научных методов [1].

Определение типа личности сотрудника и соответствующих типу личности компетенций позволяют определить его место в организации, планировать будущую карьеру, направление обучения и самосовершенствования специалиста. В аптечной системе, к сожалению, преобладают эмпирические методы подбора и расстановки кадров, однако традиционные стратегии не приносят существенных результатов.

Даже самые продуктивные и совершенные методы мотивации персонала *аптечной организации* (АО) не сработают, если тип личности специалиста не подходит для должности, занимаемой работником [2]. Значимость типа личности работника и ее влияние на производственные отношения все чаще является проблемой в работе эйчаров и хэдхантеров. Внедрение научных методов в практику кадрового менеджмента представляется нам актуальным. Целью исследования является разработка матрицы «Тип личности – должность», позволяющая определить соответствие между психологическим типом личности и занимаемой должностью специалиста аптечной организации (АО).

Материалы и методы

Тип личности – это совокупность устойчивых личностных проявлений человека, имеющих в своей основе врожденные характеристики индивидуума. Предлагаемое нами определение типа личности на основе методики Майерс-Бриггс позволяет оценить, какими компетенциями обла-

дает претендент на должность, какие компетенции он сможет развить, а какие ему вряд ли поддадутся [3]. Помимо упомянутой выше методики в исследовании также применялись методы анкетирования, экспертных оценок, статистические методы.

Выделяют четыре оси, по которым исследуется тип личности (табл. 1).

Первая ось (E - I) определяет ориентацию сознания человека: наружу, на внешние объекты (E – экстраверсия), или внутрь, на собственный внутренний мир (I – интроверсия).

Вторая ось (T - F) показывает наш способ принятия решений: через логическое взвешивание альтернатив (T – мышление) или используя эмоции, эмпатию и понимание межличностных отношений (F – чувство).

Третья ось (S - N) отражает способ ориентировки личности в ситуации: ориентировка на материальную информацию (S – сенсорика) или интуитивно порождаемые идеи (N – интуиция).

И, наконец, четвертая ось (J - P) связана со способами подготовки решений, такими как: стремление к порядку, структурирование информации (J – суждение) или спонтанность, привычка действовать по обстоятельствам (P – восприятие) [4].

Объектом исследования нами определены характеристики основных должностей специалистов аптечных организаций (АО). Это руководитель АО, провизор (с высшим образованием) и фармацевт, имеющий среднее специальное образование. Анализ профессиональных стандартов этих должностей дал возможность определить специфику выполняемой ими работы и впоследствии определить необходимые для выполняемой работы компетенции.

Анализ полученной информации позволил сформировать анкету для экспертов (табл. 3), содержащую пять кластеров компетенций.

Таблица 1 / Table 1

Типы психологических качеств по тесту Майерс-Бриггс
Types of psychological traits according to Myers & Briggs test

Характеристика личности	Психологические качества личности			
1. Коммуникабельность	Экстраверт	E	Интроверт	I
2. Способ принятия решения	Мыслительный	T	Чувствующий	F
3. Тип мышления	Сенсорный	S	Интуитивный	N
4. Метод решения проблемной ситуации	Решающий	J	Воспринимающий	P

Таблица 2 / Table 2

Основные должности и специфика работы сотрудников аптечной организации
The main positions and specifics of the pharmacists' work

Должность	Специфика выполняемой работы
Заведующий аптекой	Планирование деятельности АО, организация ресурсного обеспечения, работа с персоналом АО, управление качеством результатов текущей деятельности, организация информационной, консультационной помощи для населения и мед. работников. Управление финансово-экономической деятельностью АО.
Провизор	Оптовая, розничная торговля, отпуск лекарственных препаратов и других товаров аптечного ассортимента; проведение приемочного контроля поступающих в организацию лекарственных препаратов (ЛП); обеспечение хранения ЛП и других товаров; информирование населения и медицинских работников о ЛП; изготовление ЛП в условиях аптечных организаций.
Фармацевт	Фармацевтическое консультирование; розничная реализация и отпуск ЛП; оформление документации по учету реализации; приемочный контроль в АО; хранение ЛП; изготовление ЛП по индивидуальным прописям врачей и требованиям медицинских организаций, оформление документации по изготовлению и лекарственной формы (для аптек с рецептурно производственными отделами).

Таблица 3 / Table 3

Кластеры основных компетенций сотрудников аптечных организаций
Clusters of the core competencies of the pharmacists

№ п/п	Кластеры	Компетенции	Место (оценка в баллах)
1	Воля и лидерство	Решительность, настойчивость, целеустремленность, выдержка, терпение, стремление к действию, управление конфликтами и трудными подчиненными самостоятельно, умение брать на себя ответственность, ориентация на достижение успеха, способность к обоснованному риску.	(5 – самое значимое, 4 – значимое, 3 – среднее по значимости, 2 – незначимое, 1 – крайне незначимо)
2	Навыки межличностного общения	Эмоциональный интеллект, этика, толерантность, ориентация на клиента, честность и ответственность в отношении с коллегами, работа в команде. умение влиять на других, владение вербальной и невербальной лексикой.	(5 – самое значимое, 4 – значимое, 3 – среднее по значимости, 2 – незначимое, 1 – крайне незначимо)

Продолжение таблицы 3 / Continuation of table 3

№ п/п	Кластеры	Компетенции	Место (оценка в баллах)
3	Организационные навыки	Планирование организация бизнес-процессов. Делегирование. Расстановка приоритетов. Подбор и обучение кадров. Принятие управленческих решений. Управление временем. Мотивация сотрудников. Контроль, знание теории и практики управления. Командный стиль работы.	(5 – самое значимое, 4 – значимое, 3 – среднее по значимости, 2 – незначимое, 1 – крайне незначимо)
4	Стратегические навыки.	Стратегическое и аналитическое мышление. Глобальное видение. Креативность. Управление инновациями. Работа в условиях неопределенности. Быстрая обучаемость и адаптация. Интеллект. Стратегическое планирование. Конструирует миссию и видение.	(5 – самое значимое, 4 – значимое, 3 – среднее по значимости, 2 – незначимое, 1 – крайне незначимо)
5	Самопозиционирование.	Навык презентации себя. Карьера. Формирование репутации, организация своих действий для достижения целей. Формирование харизмы, своего стиля работы и управления.	(5 – самое значимое, 4 – значимое, 3 – среднее по значимости, 2 – незначимое, 1 – крайне незначимо)

Эксперты в количестве 53 человек (руководители крупных аптечных организаций (23 чел.) и провизоры (30 чел.), имеющие практический опыт работы свыше пяти лет, оценили наличие и уровень проявления представленных компетенций. Шкала развития компетенций представлена балльными значениями от 1 (компетенция слабо развита) до 5 баллов – высокий уровень компетенции. Статистическая обработка полученных результатов экспертного анализа позволила построить матрицу соответствия кластеров компетенций и уровней их проявления (выраженных в баллах) для каждой должности (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Взаимосвязь между должностью специалиста и уровнем проявления компетенций
Relationship between a specialist's position and availability of his/her competencies

Должности	Кластеры компетенций				
	Воля и лидерство	Общение	Организационные навыки	Стратегия	Самопозиционирование
Зав. аптекой	3,0	2,3	4,6	3,5	1,8
Провизор	3,2	3,8	2,3	2,2	3,4
Фармацевт	3,4	4,6	2,0	1,7	3,2

Коэффициент корреляции (r) количественных показателей компетенций зав аптекой с показателями компетенций фармацевтических работников равен 0,13, что подтверждает слабую взаимосвязь между характеристиками этих групп. Между показателями компетенций пяти кластеров провизоров и фармацевтов существует тесная корреляционная связь – коэффициент корреляции (r) равен 0,95.

Для определения соответствия между компетенциями и типами личности по Майерс-Бриггс нами использовалась таблица, разработанная на основе модели компетенций «Ломингер» [5, 6] (табл. 5).

Таблица 5 / Table 5

Матрица соответствия кластеров компетенций и типов личности (по Труфанову С.А.)
Matrix of matching the clusters of competencies and personality types (according to S.A. Trufanov)

Типы личности	Кластеры компетенций				
	Воля и лидерство	Навыки межличностного общения	Организационные навыки	Самопозиционирование	Стратегические навыки
ISFP	2,9	3,3	2,7	3,0	2,4
ISFJ	2,9	3,5	2,5	3,2	1,9
ESTJ	3,1	2,5	3,6	3,2	3,1
ESTP	3,1	2,3	3,9	3,4	3,2
ESFJ	2,8	3,7	2,9	3,6	2,1
ESFP	1,7	3,3	3,3	3,8	2,9
ENFP	1,6	3,5	2,9	3,0	3,2
ENFJ	2,8	3,5	3,0	3,4	2,5
INFJ	3,0	3,2	2,7	3,2	2,9
INFP	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1
ENTP	2,8	2,6	3,0	3,0	4,1
ENTJ	2,8	2,4	3,5	3,2	3,9
ISTJ	3,6	2,5	3,1	3,4	2,9
ISTP	2,9	2,7	2,6	3,2	3,4
INTJ	2,7	2,3	2,8	3,2	3,9
INTP	2,6	1,6	2,4	3,6	4,6

Используя данные таблицы 5 как основу и данные таблицы 4 в качестве «весовых показателей», получены показатели для построения матрицы «тип личности – должность» для заведующего аптекой.

Пример расчета показателей матрицы для зав. аптекой.

$$ISFP = (2,9 \text{ из табл. 5} \times 3,0 \text{ из табл. 4}) + (3,3 \text{ из табл. 5} \times 2,3 \text{ из табл. 4}) + (2,7 \text{ из табл. 5} \times 4,6 \text{ из табл. 4}) + (3,0 \text{ из табл. 5} \times 1,8 \text{ из табл. 4}) + (2,4 \text{ из табл. 5} \times 3,5 \text{ из табл. 4}) = 42,5$$

$$ISFJ = (2,9 \times 3,0) + (3,5 \times 2,3) + (2,5 \times 4,6) + (3,2 \times 1,8) + (1,9 \times 3,5) = 40,7$$

Таким же образом проводятся расчеты для 16 типов личности зав. аптекой. Аналогично расчеты могут быть проведены для провизора и фармацевта.

Ранжирование полученных сумм проведено в порядке их убывания (1-е место – оптимальный

тип личности для указанной должности, 16-е место – нежелательный вариант).

Результаты исследования

Руководитель аптеки/сети или менеджер по кадрам может идентифицировать уровень компетенции претендентов на должности или продвижение специалиста по карьерной лестнице, используя предложенную матрицу. Тип личности определяется путем анкетирования претендента с использованием теста Майерс-Бриггс [7], легко доступного в различных вариантах в интернете, и сравнивается с данными таблицы 6.

Между типами личности зав. аптекой и типами личности фармацевтических работников существует слабая корреляционная связь ($\kappa=0,47$). В свою очередь у провизоров и фармацевтов типы личности сходны ($\kappa=0,7$), что подтверждается содержанием их профессиональных стандартов.

Таблица 6 / Table 6

Матрица «Тип личности – должность».
'Personality type – Position' Matrix.

Должность	Тип личности															
	ISFP	ISFJ	ESTJ	ESTP	ESFJ	ESFP	ENFP	ENFJ	INFJ	INFP	ENTP	ENTJ	ISTJ	ISTP	INTJ	INTP
Зав. АО	14	16	4	1	13	12	15	8	11	6	3	2	5	10	7	9
Провизор	12	13	6	1	2	10	15	4	7	9	8	5	3	11	14	16
Фармацевт	15	16	9	8	7	11	13	3	1	5	2	4	6	10	12	14

Обсуждение

В качестве примера представлен алгоритм определения лучшего типа личности и компетенций претендента на должность зав. аптекой:

1-й вариант

Допустим, что претендент на должность зав. аптекой ответил на тест Майерс-Бриггс. Его тип личности определен как ESTP. В соответствии с тестом Майерс-Бриггс это экстравертированный, сенсорный, мыслительный, воспринимающий тип личности. Его девиз: «Предприниматель, реалист до мозга костей». Больше всего у него развиты компетенции группы «Операционные навыки» (3,9 балла) (таблица 5). Навыки межличностного общения (2,3 балла) необходимо совершенствовать. В матрице «Тип личности - должность» (таблица 6) тип ESTP занимает первое место по соответствию на должность руководителя.

2-й вариант

Допустим, что претендент на должность зав. аптекой ответил на тест Майерс-Бриггс. Его тип личности определен как ISFJ. То есть, это интровертированный, сенсорный, чувствующий, решающий тип. Его девиз: «Высокое чувство долга. Помогать другим и делать их счастливее». У данного претендента более всего развиты компетенции группы «Навыки межличностного общения» (3,5 балла). Организационные (2,5 баллов) и стратегические навыки (1,9 баллов) развиты слабо. Тип ISFJ занимает 16-е место, то есть тип личности данного претендента на вакансию руководителя не соответствует требованиям должности.

Выводы

Матрица «Тип личности - должность» (таблица 6) может использоваться как дополнительный инструмент кадрового менеджмента. Для ка-

ждой фирмы или аптечной организации есть возможность самостоятельно определить набор необходимых компетенций, разделить их по кластерам. Качество и значимость компетенций зависит от знаний и компетенции экспертов.

Разработанная методика даёт возможность руководителю или специалисту по кадрам использовать эти данные при приеме на работу, составлении графика повышения квалификации, ротации кадров или увольнении сотрудников, не обладающих требуемыми компетенциями, а также внутриорганизационного карьерного развития сотрудников.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Исследование проведено без спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Раздорская И.М., Луцок Я.Ю. Комплексная оценка человеческого капитала работников АО: методическое пособие. Воронеж: Кварта; 2015.
2. Раздорская И.М., Жужнева К.В. Анализ влияния типа личности руководителя на эффективность деятельности аптечного предприятия. В сб.: Региональная конференция, посвященная 10-летию факультета ЭУЗД КГМУ «Достижения, проблемы и перспективы экономики и управления здравоохранением»; 20 ноября 2003. Курск; 2003.С. 226-228.
3. Хеджес П. Анализ характера, или типология по Майерс-Бриггс. 16 психологических типов личности. [Пер. с англ. М. Звонарева]. М.: ЭКСМО, 2003.
4. Прибе Х. Какой у Вас тип личности? М.: Бомбора, 2015.
5. Спенсер-мл. Л. М. и Спенсер С.М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. Пер. с англ. М.: ГИППО, 2009.
6. Труфанов С.А. Формирование и удержание ключевых компетенций организации в системе конкурент-менеджмента. Ростов на Дону: Проф-пресс, 2014.

7. Креггер О., Тьюсен Дж. Почему мы такие? 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим. М.: Альпина Паблшер, 2018.

References

1. Razdorskaya IM, Lutsuk YaYu. *Complex evaluation of the human capital of a pharmacy's staff: manual*. Voronezh: Kvarta; 2015. (in Russ).

2. Razdorskaya IM, Zhuzhneva KV. Analysis of the influence of a manager's personality type on the effectiveness of a pharmacy's activity. In: *Regional conference in honor of the 10th anniversary of the Faculty of Economics and Healthcare Management of KSMU «Achievements, problems and perspectives of economics and healthcare management»*; 20 Nov 2003. Kursk; 2003. P. 226 – 228. (In Russ).

3. Hedges P. *Analysis of character, or Myers-Briggs types. 16 psychological personality types*. Moscow: EKSMO; 2003. (In Russ).

4. Pribe H. *What is your personality type?* Moscow: Bombora; 2015. (In Russ).

5. Spenser, JR LM, Spenser SM. *Competence at work. Models for superior performance*. Moscow: GIPPO; 2009. (In Russ).

6. Trufanov SA. *Formation and keeping a company's key competences in the system of competition management*. Rostov on Don: Prof-press; 2014. (In Russ).

7. Kroeger O, Thuesen JM. *Type talk. The 16 personality types that determine how we live, love, and work*. Moscow: Alpina Publisher; 2018. (In Russ).

Поступила в редакцию / Received 03.06.2021

Принята к публикации / Accepted 29.06.2021

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflict of interest. The author declares no conflict of interest.

Финансирование. Исследование проведено без спонсорской поддержки.
Financing. The study was conducted without sponsorship.

Сведения об авторе / Information about author



Инна Михайловна Раздорская – д.ф.н., профессор кафедры управления и экономики фармации, Курский государственный медицинский университет, Курск, Россия

Inna M. Razdorskaya – PhD, Professor at the Department of Pharmaceutical Marketing and Management, Kursk State Medical University, Kursk, Russia

E-mail: innafarm@yandex.ru. **SPIN РИНЦ:** 3236-0430.

ORCID: 0000-0002-4784-4206.