

Статья поступила в редакцию 11.06.2022 г.

DOI: 10.24412/2687-0053-2022-2-39-44

EDN: XWXYUI

Информация для цитирования:

Петров А.Г., Семенихин В.А., Филимонов С.Н., Сашко Ю.А., Хорошилова О.В., Абрамов Н.В., Танцерева И.Г., Черных Н.С. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СТИЛЯ РАБОТЫ И ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ // Медицина в Кузбассе. 2022. №2. С. 39-44.

Петров А.Г., Семенихин В.А., Филимонов С.Н., Сашко Ю.А., Хорошилова О.В., Абрамов Н.В., Танцерева И.Г., Черных Н.С.

Кемеровский государственный медицинский университет, АО Байер,
г. Кемерово, Россия,
НИИ комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний,
г. Новокузнецк, Россия,



МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СТИЛЯ РАБОТЫ И ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Цель – разработка методических подходов к изучению стиля работы и темперамента руководителя, способствующие повышению конкурентных преимуществ фармацевтических организаций.

Материалы и методы. В качестве изучаемого явления рассматривались вопросы для определения стиля руководства, темперамента руководителя и психологии поведения руководителя в условиях принятия управленческих решений. Для оценки личностных качеств и профессиональных характеристик руководителей аптечных организаций проводилось социологическое исследование с использованием метода самооценки. Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили управления не с помощью метода экспертных оценок, а с помощью самооценки.

Результаты. Изучены значения стиля работы руководителя, темперамента руководителя и психология поведения руководителя в условиях принятия управленческих решений. Установлено, что стиль управления руководителя определяется тем компонентом, который доминирует в его личности – это подтверждается исследованиями взаимоотношений руководителя с подчиненными. Выявлены лица с четко выраженными свойствами, относящимися только к одному типу темперамента, что встречается сравнительно редко. Гораздо чаще людям свойственны смешанные типы темперамента, характеризующиеся наличием свойств, характерных для разных типов темперамента с преобладанием одного из них.

Заключение. Результаты исследования показали, что в поведении каждого руководителя наблюдаются общие черты, присущие различным стилям управления и темпераментам при доминирующей роли какого-либо одного из них. Наиболее эффективным является умелое и своевременное использование руководителем каждого стиля и темперамента, их сочетания в зависимости от сложившейся управленческой ситуации.

Ключевые слова: проблемы управления; стили работы; фармацевтическая организация; темперамент руководителя; управленческие решения

Petrov A.G., Semenikhin V.A., Filimonov S.N., Sashko Yu.A., Khoroshilova O.V., Abramov N.V., Tantsereva I.G., Chernykh N.S.

Kemerovo State Medical University, JSC Bayer, Kemerovo, Russia,
Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk, Russia

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF THE WORK STYLE AND TEMPERAMENT OF THE HEAD, CONTRIBUTING TO THE INCREASE OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF PHARMACEUTICAL ORGANIZATIONS

The aim is to develop methodological approaches to the study of the work style and temperament of the head, contributing to the increase of competitive advantages of pharmaceutical organizations.

Materials and methods. As a studied phenomenon, questions were considered to determine the leadership style, the temperament of the leader and the psychology of the behavior of the leader in the conditions of managerial decision-making. To assess the personal qualities and professional characteristics of the heads of pharmacy organizations, a sociological study was conducted using the self-assessment method. The specificity of this technique lies in the fact that it allows you to determine management styles not using the method of expert assessments, but using self-assessment.

Results. The values of the manager's work style, the manager's temperament and the psychology of the manager's behavior in the conditions of managerial decision-making are studied. It is established that the management style of a manager is determined by the component that dominates in his personality - this is confirmed by studies of the relationship of the manager with subordinates. Individuals with well-defined properties related to only one type of temperament have been identified and are relatively rare. Much more often people are characterized by mixed types of temperament, characterized by the presence of properties characteristic of different types of temperament with the predominance of one of them.

Conclusion. The results of the study showed that in the behavior of each manager there are common features inherent in different management styles and temperaments with the dominant role of any one of them. The most effective is the skillful and timely use by the head of each style and temperament, their combination, depending on the current managerial situation.

Key words: management problems; work styles; pharmaceutical organization; manager's temperament; managerial decisions

В современных условиях в фармацевтических организациях качества руководителя включают представления о намерениях, мотивах, способностях, установках, ценностных ориентациях и психологических характеристиках руководителей на основе восприятия открытых для наблюдения характеристик, таких как внешность, социально-демографическая принадлежность, особенности вербального и невербального поведения, поступки и параметры по основной деятельности и т.д. [1, 2].

Личностные особенности оказывают непосредственное влияние на формирование образа руководителя у его подчиненных, на то, как он будет ими воспринят. Современный руководитель выступает в нескольких направлениях: управляющий, лидер, воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направлять его развитие в нужное русло [3].

В настоящее время управление стало признаваться самостоятельным и специфическим видом деятельности людей, благодаря чему возникла новая научная отрасль науки — психология управления. Она имеет свои синонимы: психология организаций, организационная психология. Это сравнительно новая самостоятельная наука, которая является, в свою очередь, частью науки управления [1, 3].

Преобладающая линия поведения руководителя находит свое отражение в различных стилях руководства. Стили руководства — это система способов, приемов воздействия, используемая руководителями для мобилизации коллектива на достижение поставленных целей. Стил ь управления — это привычный манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации.

Лица с четко выраженными свойствами, относящимися только к одному типу темперамента, встречаются сравнительно редко. Гораздо чаще людям свойственны смешанные типы темперамента, характеризующиеся наличием свойств, характерных для разных типов темперамента с преобладанием одного из них [3, 4].

Каждая организация представляет собой уникальную комбинацию индивидов, целей, задач. Каждый руководитель — это уникальная личность, обладающая рядом способностей [3]. Качества руководителя фармацевтической организации выступают как один из инструментов достижения стратегических целей фармацевтической организации, затрагивающих основные стороны его деятельности и ориентированных на перспективу. Поскольку инициация и ресурсное обеспечение работ по формированию качества работы организации зависят прежде всего от руководителя, способствующего повышению конкурентоспособности и снижению рисков событий фармацевтических организаций [5, 6].

Успех фармацевтической организации зависит от множества факторов и, в том числе, от сложившегося или формируемого качества работы организации. Однако создание высокой репутации организации представляет собой сложный и длительный процесс, складывающийся из определения социально-значимой роли организации. Поэтому формирование качества работы фармацевтической организации является одной из актуальных задач современного управления организацией, способствующее повышению ее конкурентоспособности [7, 8].

Актуальность разработки этих проблем в фармации определяется также возрастом роли руководителей в рыночных условиях в управлении фармацевтической организации. Поэтому важнейшей задачей в психологии управления и является поиск путей и средств оптимального воздействия на поведение как отдельного человека, так и группы людей.

В психологии управления разрабатываются психологические аспекты деятельности отдельного человека, социальных групп (коллектива) и организации в целом. Основная цель психологии управления — разработка путей повышения эффективности организационных систем и качества работы организации [4].

Для достижения поставленных целей обеспечения эффективной работы организации руководитель должен осуществлять регуляцию социально-психологического климата в коллективе. При создании нормального социально-психологического климата фармацевтической организации, соответствующего современным условиям, руководитель должен сформировать у персонала понимание необходимости и готовности к изменениям и к инновационной деятельности.

Для этого должна быть создана эффективная система коммуникаций: персонал должен знать о перспективах работы, проблемах и путях их решения [8]. Можно с уверенностью сказать, что каждый руководитель фармацевтической организации сталкивается с ситуациями, в основе которых лежит человеческий фактор: конфликты, текучесть кадров, сбои в работе.

Правильное его использование, т.е. учет личностных социально-психологических и мотивационных особенностей людей, может способствовать получению значительного экономического эффекта даже без материальных затрат [1, 7].

Для эффективного управления руководитель должен знать индивидуальные особенности людей, факторы, влияющие на их поведение и поведение социальных групп, и уметь их использовать для мотивации персонала и формирования организационной культуры. В фармацевтической отрасли данный аспект имеет особую актуальность, так как управ-

ленческой деятельностью традиционно занимаются люди, не получившие фундаментальной подготовки в этой области.

В условиях рыночных отношений все более насущной становится задача подготовки руководителей фармацевтических организаций, которые в своей деятельности могут учитывать особенности психологии как отдельных исполнителей, так и подчиненного коллектива в целом [3]. Основой решения указанных проблем является повышение уровня социально-психологической компетентности и формирования личных качеств руководителей фармацевтических организаций [2].

Современная концепция успешного управления в целом ориентирована на такие ценности, как эффективность реализации личного потенциала руководителя и работников. Правильно подобрать руководителя коллектива, оценить личность в целом, определить мотивы поведения человека не просто. Управление требует наличия у человека таких профессиональных компетенций и способностей, как: способность управлять собой; умение решать проблемы; способность влиять на окружающих; знание науки управления; умение руководить и др.

В настоящее время практически не изучены личностные особенности и управленческие аспекты их деятельности. Сложилось в определенной мере парадоксальное положение, что руководители аптечных организаций, как представители одной из самых «психологичных» профессий, не имеют достаточной психологической подготовки [5].

В современных условиях повышение образованности и информированности руководителей аптечных организаций в области социальной психологии дает не только экономический эффект, но и повышает уровень культуры управленческой деятельности, повышающих качество фармацевтической помощи [6].

Анализируя деятельность многих фармацевтических организаций, можно отметить, что при одинаковых кадровых и материальных возможностях, успехи отдельных аптечных коллективов заметно различаются. Бесспорно, проблема здесь не только в объективных условиях, но и в личности руководителя.

Установлено, что успешность управления фармацевтической организацией определяет не только профессиональная компетентность руководителя, но и его умение работать с людьми на основе знаний в области психологии управления. Это ключевой фактор личного успеха руководителя.

В настоящее время для самооценки руководителей, как наиболее перспективная и достоверная, используется система взаимосвязанных и взаимодополняемых критериев, суть которых сводится к оценке личностных качеств непосредственно в управленческой деятельности.

Цель — разработка методических подходов к изучению стиля работы и темперамента руководителя, способствующие повышению конкурентных преимуществ фармацевтических организаций.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве изучаемого явления рассматривались вопросы для определения стиля руководства, темперамента руководителя и психологию поведения руководителя в условиях принятия управленческих решений. Для оценки личностных качеств и профессиональных характеристик руководителей аптечных организаций проводилось социологическое исследование с использованием метода самооценки. Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили управления не с помощью метода экспертных оценок, а с помощью самооценки.

Анкета включала 25 вопросов и 3 варианта ответа: вариант ответа А соответствует авторитарному стилю управления, вариант ответа Б соответствует демократическому стилю управления, вариант ответа В соответствует либеральному стилю управления.

Процентное соотношение определенного стиля управления рассчитывали по следующей формуле:

$$CP = (A/25)100\%Aв + (B/25) 100\%Д + (B/25)100\%Л; \text{ где}$$

А — сумма выбранных вариантов ответов А в тесте;

Б — сумма выбранных вариантов ответов Б в тесте;

В — сумма выбранных вариантов ответов В в тесте;

Ав — авторитарный стиль управления;

Д — демократический стиль управления;

Л — либеральный стиль управления;

25 — количество вопросов в тесте.

На основе полученных данных было рассчитано процентное соотношение стилей управления.

Лица с четко выраженными свойствами, относящимися только к одному типу темперамента, встречаются сравнительно редко. Гораздо чаще людям свойственны смешанные типы темперамента, характеризующиеся наличием свойств, характерных для разных типов темперамента с преобладанием одного из них.

Анкета включала в себя 4 блока по 20 вопросов. Каждый блок охватывал черты личности только одного типа темперамента. Руководителям предлагалось отметить те качества, которые они у себя наблюдали.

Процентное содержание определенного типа темперамента рассчитывали по следующей формуле:

$$T = (A1 / 20) Ч 100\% + (A2 / 20) Ч 100\% + (A3 / 20) Ч 100\% + (A4 / 20) Ч 100\%, \text{ где:}$$

A1- число положительных ответов из блока Х (холерик);

A2 — число положительных ответов из блока С (сангвиник);

A3 — число положительных ответов из блока Ф (флегматик);

A4 — число положительных ответов из блока М (меланхолик);

20 — количество вопросов в блоке.

На основе полученных данных было рассчитано процентное соотношение темперамента руководителя.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Установлено, 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 составил 26 % и либеральный стиль – 8 % (рис.).

Стиль управления руководителя определяется тем компонентом, который доминирует в его личности – это подтверждаются исследованиями взаимоотношения руководителя с подчиненными.

Выявлено, что большинство руководителей готовы делить ответственность с подчиненными 66 %, берут ответственность полностью на себя 30 % и стараются возложить ответственность на подчиненных 4 %.

Среди всех опрошенных руководителей деятельность подчиненных регулярно контролируют, но не вмешиваются в их работу и отмечают успехи подчиненных 76 %, контролируют работу от случая к случаю 15 % и 9 % руководителей постоянно и жестко контролируют работу подчиненных (рис.).

Большинство руководителей не обнаруживают своего превосходства над подчиненными – 77 %, оценивают себя, как незаменимого в коллективе сотрудника – 15 %, и 8 % руководителей безразличны к тому, как их оценивают подчиненные.

Преобладающая линия поведения руководителя находит свое отражение в различных стилях руководства. Если относительный результат числа положительных ответов по какому-либо типу составляет 40 % и выше, значит, данный тип темперамента – доминирующий. Если этот результат составляет 30-39 %, то качества данного типа выражены достаточно ярко. Если результат 20-29 %, то выражены

средне. При результате 10-19 % можно утверждать, что черты этого типа темперамента выражены в малой степени.

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.

Значительный интерес представляет выявление степени соответствия между определенными стилями управления и типами темперамента руководителей фармацевтических организаций. В результате исследования было выявлено, какому стилю управления соответствует определенный тип темперамента.

При измерении связи двух признаков использовался коэффициент ассоциации Юла. Он используется для четырехпольной таблицы. В таблице в клетках последовательно размещаются значения совместных (отвечающих как одному, так и другому признакам) частот, относящихся к двум качественным признакам, полученные при двух группах наблюдений.

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.

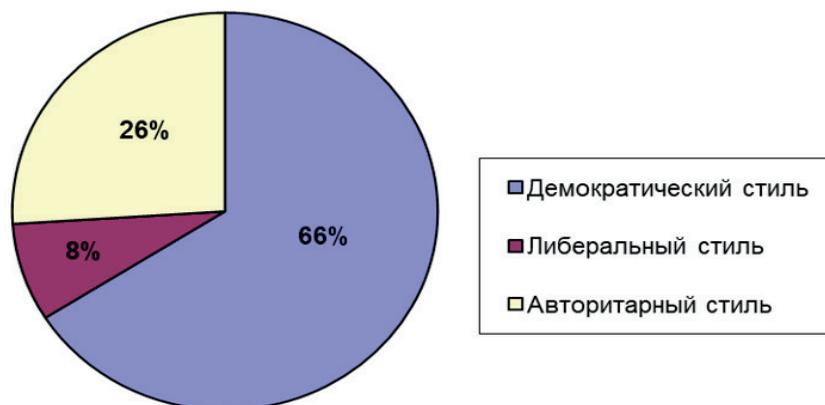
Связь является односторонней, т.к. признак В (тип темперамента) является наследственным, а признак А может изменяться.

Рисунок

Стили управления руководителей аптечных организаций

Figure

Management styles of heads of pharmacy organizations



Таблица

Определение стиля управления в зависимости от типа темперамента руководителя организации

Table

Determination of the management style depending on the type of temperament of the head of the organization

	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 – the number of respondents with a certain management style; B – the number of respondents with a certain type of temperament; n – the total number of questionnaires.

С помощью обратного коэффициента ассоциации Юла выявлено, что:

- 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;

- 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;

- 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 вероятности, 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 либо 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.

Таким образом, зная психологические черты личности руководителя, можно представить его портрет личности, предвидеть его поступки на руководящей должности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Значимость проблемы изучения современных методических подходов к изучению стиля работы и темперамента руководителя, способствующие повышению конкурентных преимуществ фармацевтической организации, обуславливает множество методических подходов. Изучение этого процесса и его оценке представленной в данной методических рекомендациях, позволяет предположить дальнейшее развитие его методического обоснования и появление новых методов оценки соответствия реального состояния качества руководителя фармацевтической организации, которые являются одной из важных детерминант, способствующих повышению конкурентных преимуществ и снижающих рисков события в фармацевтических организациях.

В ходе исследования выявлены роль психологии управления аптечной организацией, основные стили руководства, установлена взаимосвязь между стилем руководства и типом темперамента. Проведен анализ закономерностей принятия управленческих решений в ситуациях риска.

Руководители должны совершенствовать свои способности, направлять свои усилия и контролировать поведение работников, чтобы достичь высоких результатов в повышении эффективности и качества работы фармацевтической организации.

Информация о финансировании и конфликте интересов

Исследование не имело спонсорской поддержки.

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES:

- Guryanova MN. Ethical and deontological aspects of the sales process of pharmaceutical products: Educational and methodological manual. Perm, 2011. 140 p. Russian (Гурьянова М.Н. Этико-деонтологические аспекты процесса продаж фармацевтических товаров: Учебно-методическое пособие. Пермь, 2011. 140 с.)
- Kuzubova EL. Social management in the work of pharmaceutical organizations. M.: ICFER, 2003. 240 p. Russian (Кузубова Е.Л. Социальный менеджмент в работе фармацевтических организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 240 с.)
- Petrov AG, Petrov GP, Shpanko DN. Socio-psychological aspects of managing a team of pharmacy organizations: a textbook for students of the Faculty of Pharmacy in the specialty "Pharmacy". Kemerovo, 2019. 164 p. Russian (Петров А.Г., Петров Г.П., Шпанько Д.Н. Социально-психологические аспекты управления коллективом аптечных организаций: учебное пособие для обучающихся фармацевтического факультета по специальности «Фармации». Кемерово, 2019. 164 с.)

4. Management and economics of pharmacy: textbook /ed. by IA Narkevich. M.: GEOTAR-Media, 2017. 928 p. Russian (Управление и экономика фармации: учебник /под. ред. И.А. Наркевича. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. 928 с.)
5. Mnushko ZN, Pestun IV. Personnel management: principles, tasks, directions, efficiency. *Pharmacist*. 2004; 10: 27-30. Russian (Мнушко З.Н., Пестун И.В. Кадровый менеджмент: принципы, задачи, направления, эффективность // Провизор. 2004. № 10. С. 27-30.)
6. Petrov AG, Knysh OI, Petrov GP. Methodological foundations of the formation and evaluation of the corporate image of pharmaceutical organizations: monograph. Kemerovo, 2011. 278 p. Russian (Петров А.Г., Кныш О.И., Петров Г.П. Методические основы формирования и оценки корпоративного имиджа фармацевтических организаций: монография. Кемерово, 2011. 278 с.)
7. Kuznetsov DA, Korzhavykh EA. Economic security of a pharmaceutical organization: dictionary of terms and definitions: textbook. Ryazan, 2013. 197 p. Russian (Кузнецов Д.А., Коржавых Э.А. Экономическая безопасность фармацевтической организации: словарь терминов и определений: учебное пособие. Рязань, 2013. 197 с.)
8. Petrov AG, Semenikhin VA, Glembotskaya GT, Knysh OI, Khoroshilova OV. Pharmaceutical sanology as a strategic resource for the prevention of occupational diseases: monograph. Kemerovo, 2020. 278 p. Russian (Петров А.Г., Семенихин В.А., Глембоцкая Г.Т., Кныш О.И., Хорошилова О.В. Фармацевтическая санология как стратегический ресурс профилактики профессиональных заболеваний: монография. Кемерово, 2020. 278 с.)

Сведения об авторах:

ПЕТРОВ Андрей Георгиевич, доктор фарм. наук, доцент, профессор кафедры фармации, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия. E-mail: mefc@mail.ru

СЕМЕНИХИН Виктор Андреевич, доктор мед. наук, профессор, кафедра факультетской терапии, профессиональных болезней и эндокринологии, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия. E-mail: viansem@yandex.ru

ФИЛИМОНОВ Сергей Николаевич, доктор мед. наук, профессор, директор, ФГБНУ НИИ КППГЗ, г. Новокузнецк, Россия. E-mail: fsn42@mail.ru

САШКО Юлия Александровна, АО Байер, г. Кемерово, Россия. E-mail: y-sashko@inbox.ru

ХОРОШИЛОВА Ольга Владимировна, ассистент, кафедра фармации, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия.

АБРАМОВ Николай Владимирович, ассистент, кафедра фармации, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия. E-mail: abramov85@mail.ru

ТАНЦЕРЕВА Ирина Герасимовна, канд. фарм. наук, доцент, зав. кафедрой фармации, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия.

ЧЕРНЫХ Наталья Степановна, канд. мед. наук, доцент, доцент кафедры поликлинической педиатрии, пропедевтики детских болезней и ПП, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России, г. Кемерово, Россия. E-mail: nastep@mail.ru

Information about authors:

PETROV Andrey Georgievich, doctor of pharmaceutical sciences, docent, professor of the department of pharmacy, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia. E-mail: mefc@mail.ru

SEMIKHIN Victor Andreevich, doctor of medical sciences, professor, department of faculty therapy, occupational diseases and endocrinology, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia. E-mail: viansem@yandex.ru

FILIMONOV Sergey Nikolaevich, doctor of medical sciences, professor, director, Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk, Russia. E-mail: fsn42@mail.ru

SASHKO Yulia Alexandrovna, JSC Bayer, Kemerovo, Russia. E-mail: y-sashko@inbox.ru

KHOROSHILOVA Olga Vladimirovna, assistant, department of pharmacy, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia.

ABRAMOV Nikolai Vladimirovich, assistant, department of pharmacy, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia. E-mail: abramov85@mail.ru

TANTSEREVA Irina Gerasimovna, candidate of pharmaceutical sciences, docent, head of the department of pharmacy, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia.

CHERNYKH Natalya Stepanovna, candidate of medical sciences, docent, docent of the department of polyclinic pediatrics, propaedeutics of children diseases and postgraduate training, Kemerovo State Medical University, Kemerovo, Russia. E-mail: nastep@mail.ru

Корреспонденцию адресовать: ПЕТРОВ Андрей Георгиевич, 650029, г. Кемерово, ул. Ворошилова, д. 22а, ФГБОУ ВО КемГМУ Минздрава России.

Тел: 8 (3842) 73-48-56 E-mail: mefc@mail.ru