

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 625.1

doi:10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191

Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли (на примере выпускников Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета)

Александра Александровна Ефимова¹, Роман Александрович Голубенко²

¹Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, Санкт-Петербург, Россия;

²Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова, Санкт-Петербург, Россия

¹efimaxax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

²pyatigra@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4565-8653>

Аннотация. По результатам опроса выпускников СПХФУ выявлены особенности профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли с точки зрения двух факторов: внутренняя готовность молодого специалиста к профессиональной адаптации и содействие внешней среды, направленное на осуществление процесса адаптации. Сделан вывод о вполне успешном процессе адаптации молодых специалистов на рабочих местах. Большинство из них не испытывают проблем при трудоустройстве по полученной специальности и уверенно закрепляются в организациях. Выявленные в процессе исследования трудности свидетельствуют о необходимости более тесного сотрудничества высшего образования и производства.

Ключевые слова: рынок труда молодежи, химико-фармацевтическая отрасль, профессиональная адаптация молодых специалистов

Для цитирования: Ефимова А. А., Голубенко Р. А. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли (на примере выпускников Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета) // Ремедиум. 2024. Т. 28, № 2. С. 183—191. doi:10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Original article

The problem of professional adaptation of young specialists in the chemical-pharmaceutical industry (on the example of graduates of St. Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University)

Alexandra A. Efimova¹, Roman A. Golubenko²

¹St. Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University, St. Petersburg, Russia;

²S. M. Kirov Military Medical Academy of the Ministry of Defence of the Russian Federation, St. Petersburg, Russia

¹efimaxax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

²pyatigra@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4565-8653>

Annotation. Based on the results of the survey of SPCPU graduates, the peculiarities of professional adaptation of young specialists in the chemical-pharmaceutical industry were identified in terms of two factors: internal readiness of a young specialist for professional adaptation and external environment support aimed at the implementation of the adaptation process. It is concluded that, in general, the process of adaptation of young specialists at workplaces is quite successful. Most of them have no problems in finding employment in their speciality and are confidently established in organisations. The difficulties identified in the course of the study indicate the need for closer cooperation between higher education and industry.

Key words: youth labour market; chemical-pharmaceutical industry; professional adaptation of young specialists

For citation: Efimova A. A., Golubenko R. A. Problem of professional adaptation of young specialists of chemical-pharmaceutical industry (on the example of SPCPU graduates). *Remedium*. 2024;28(2):183–191. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191

Введение

В последнее десятилетие в нашей стране рынок труда в целом и молодых специалистов в частности,

испытывает постоянные потрясения и колоссальные изменения. Начиная с 2014 г. эти изменения были обусловлены санкциями со стороны Запада после присоединения Республики Крым. После не-

которой стабилизации экономическая ситуация во всём мире была осложнена распространением новой коронавирусной инфекцией и последовавшей за этим пандемией, режимом самоизоляции, а также полного ухода с рынка труда некоторых организаций, а следовательно, сокращением рабочих мест. Дальнейшее усугубление ситуации было обусловлено началом проведения специальной военной операции на Украине, усилением санкций со стороны западных стран, которые привели к приостановке работы или полному уходу с российского рынка многих иностранных компаний. Правительство РФ своевременно и эффективно принимает меры по стабилизации ситуации на рынке труда. Однако молодёжь, в том числе выпускники с высшим образованием, является особой социально-демографической группой населения, которая по объективным причинам имеет более уязвимое положение по сравнению со взрослой категорией трудоспособных граждан, независимо от профессиональной отрасли [1]. В процессе трудоустройства и профессионального становления молодые специалисты зачастую испытывают стресс и нуждаются в дополнительной поддержке и особом внимании со стороны государства. Как показывают исследования, даже при грамотной государственной политике, активном взаимодействии вуза и работодателя и в случае успешного трудоустройства по специальности, молодой специалист неизбежно сталкивается с новой проблемой — социально-профессиональной адаптацией на рабочем месте [2]. Во многом корпоративное долголетие молодых специалистов в организации зависит от того, пройдёт ли процесс адаптации успешно или нет. Следует отметить, что несмотря на то, что молодые специалисты в химико-фармацевтической отрасли находятся на одних из самых выгодных позиций даже в самые суровые периоды, студенты — будущие выпускники химико-фармацевтической отрасли испытывают стресс и неуверенность в своем профессиональном будущем, чем и обусловлена актуальность нашего исследования. Развитие молодёжного рынка труда химико-фармацевтической отрасли зависит не только от демографической обстановки и геополитической и экономической ситуации в стране, но и от самоощущения молодых специалистов на рабочем месте, их удовлетворённости в профессиональной деятельности.

Традиционно выделяют внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на процесс адаптации. К внешним факторам относятся особенности конкретной профессиональной деятельности, а также условия внешней среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность (социальные, природно-климатические и др.). Под внутренними факторами подразумеваются личностные характеристики молодого специалиста (адаптационные способности, мотивация к трудовой деятельности и др.).

Внешние факторы играют важную роль в профессиональной адаптации, т. к. они выступают в качестве того профессионального поля, в которое попадает молодой специалист. В начале профессио-

нальной деятельности работник проходит через процесс адаптации в ряде областей: к профессиональной деятельности, требованиям производственной и трудовой дисциплины, профессионально-ролевым социальным функциям (профессионально-социальный статус), социально-психологическим ролевым функциям (неофициальные нормы, принятые в трудовом коллективе), а также к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста. Каждая из этих областей предполагает наличие определённого адаптационного потенциала. Несмотря на то, что процесс адаптации в этих областях носит относительно автономный характер, эти процессы взаимосвязаны. Естественно, что основную роль играет успешность адаптации к профессиональной деятельности, однако другие виды адаптации также оказывают большое влияние на становление молодого профессионала [3].

При этом успешность профессиональной адаптации молодого специалиста в первую очередь зависит от внутренних факторов, т. е. от его личностных характеристик, профессиональной подготовки, соответствующей готовности к переходу от учёбы к работе, уровня адаптивности, степени мотивации к конкретной профессиональной деятельности, соответствия представлений молодого специалиста реальным условиям профессиональной деятельности [4].

Целью нашего исследования является выявление особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической сферы как сочетание двух факторов: с одной стороны, внутренняя готовность молодого специалиста к профессиональной адаптации, а с другой — степень содействия внешней среды, направленного на осуществление процесса адаптации.

Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет (СПХФУ) активно взаимодействует с потенциальными работодателями, в 2021 г. при университете был создан Центр карьеры¹, основными функциями которого являются не только содействие трудоустройству студентов и выпускников и построению успешной карьеры, но и координация работы по взаимодействию с потенциальными работодателями, анализ мнения работодателей о качестве подготовки выпускников, создание условий для формирования у молодых специалистов компетенций, востребованных на рынке труда, взаимодействие с местными органами власти по вопросам трудоустройства и другие функции, способствующие успешной интеграции молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли на рынке труда. Задачей нашего исследования стал анализ процесса профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях тесного взаимодействия работодателя и вуза в периоды нестабильности на

¹Официальный сайт СПХФУ. Положение о центре карьеры СПХФУ / Система менеджмента качества. URL: <https://spcspu.ru/upload/iblock/8fb/9gt7xllts9hhlo0npg94rgsr1llqac1c.pdf> (дата обращения: 05.05.2023).

рынке труда, связанными с объективными геополитическими и социально-экономическими процессами, происходящими в нашей стране и в мире в последнее десятилетие.

Материалы и методы

Для достижения поставленной цели был разработан специальный опросник по проблемам адаптации на рабочем месте молодых дипломированных специалистов химико-фармацевтической отрасли и проведено анкетирование выпускников фармацевтического факультета и факультета промышленной технологии лекарств СПХФУ, а также проходящих обучение ординаторов, аспирантов и магистрантов, имеющих опыт работы. Сбор данных и обработка результатов анкетирования производилась при использовании ресурса «Google Forms» с применением сводных таблиц. Анализ и интерпретацию полученных данных осуществляли с использованием методов сопоставления и сравнения.

Результаты и обсуждение

Для выявления особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов всего было получено и обработано 360 анкет. Половозрастной состав респондентов распределился следующим образом (табл. 1).

Как видно из табл. 1, среди выпускников СПХФУ преобладают женщины (78,33%). Это показатель практически полностью совпадает с данными по опросу студентов, получающих высшее профессиональное образование в нашем вузе на данный момент, где распределение по полу также составило приблизительно 80% мужчин на 20% женщин. Таким образом, соотношение в выборке специалистов химико-фармацевтической отрасли по половому признаку было именно таким, которое выпускается и выходит на рынок труда [5]. По возрастным группам всех опрошенных можно разделить на две основные категории: большую часть составляют молодые мужчины и женщины в возрасте 25–34 года и старше (65%), т. е. специалисты с высшим образованием, окончившие вуз от 2 до 10 лет назад. И вторую категорию составляют более молодые участники рынка труда в возрасте до 25 лет (35%), эту группу представляют выпускники, окончившие вуз совсем недавно, 1–2 года назад, либо работающие студенты-старшекурсники, а также трудоустроенные молодые люди, получающие послевузовское образование (магистры, аспиранты, ординаторы).

Было установлено, что чуть менее трети (31,67%) респондентов работают в государственных органи-

Таблица 1

Половозрастной состав респондентов, %

Возраст, лет	Мужчины	Женщины	Итого
<25	6,67	28,33	35,00
25–29	7,5	32,50	40,00
30–34	5,00	12,50	17,50
>34	2,50	5,00	7,50
Итого...	21,67	78,33	100,00

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?», %

Варианты ответа	Мужчины	Женщины	Итого
Да	65,38	75,53	73,33
Нет	23,08	8,51	11,67
Работа так или иначе связана с моей специальностью	11,54	15,96	15,00
Итого...	100,00	100,00	100,00

зациях, тогда как подавляющее большинство (68,33%) — в частных. При этом молодые женщины более склонны отдавать предпочтение государственной структуре (более 80%). Респондентам также было предложено по желанию указать наименование организации, в которой они работают. Среди наиболее распространенных государственных организаций были названы Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт вакцин и сывороток ФМБА России, Северо-Западный окружной научно-клинический центр имени Л. Г. Соколова ФМБА России и Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет. Наиболее распространенными частными работодателями стали АО «БИОКАД», ООО «ГЕРОФАРМ» и АО «Петербургские аптеки». К сожалению, многие респонденты предпочли не указывать своего работодателя либо написали в общих словах: «работаю на заводе», «работаю в аптеке» и т. п.

Как и предполагалось, большинство выпускников СПХФУ сохранили свою преданность профессии. Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?» представлено в табл. 2.

В большинстве случаев опрошенные молодые специалисты работают в конкретной организации от 1 до 3 лет (49,17%). Вторая по численности группа респондентов (29,17%) работает на одном рабочем месте менее 1 года. На третьем месте — респонденты, имеющие стаж работы в организации 4–6 лет (17,78%). И совсем небольшая часть респондентов работает 7–10 и более лет (3,89%). Для удобства дальнейшего анализа мы разделили всех респондентов на две группы: работающих в частных организациях и в государственных структурах. Об особенностях прохождения процесса адаптации молодых специалистов на рабочем месте в организациях разных форм собственности говорит распределение ответов на вопрос «Насколько легко Вы преодолели

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Насколько легко Вы преодолели процесс вхождения в профессию?» в зависимости от пола и формы собственности организации, %

Варианты ответа	Мужчины	Женщины	Организации		Всего
			частные	государственные	
Легко преодолел процесс вхождения в профессию	65,38	47,87	48,78	57,89	51,67
Были некоторые сложности	34,62	48,94	50,00	36,84	45,83
Адаптировался очень трудно	0,00	3,19	1,22	5,26	2,50

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Насколько на данный момент вы удовлетворены своей работой?», %

Варианты ответа	Муж- чины	Жен- щины	Организации		Всего
			част- ные	государ- ственные	
Не удовлетворен(а), планирую поменять место работы	7,69	15,96	14,63	13,16	14,17
Полностью удовлетворен(а)	42,31	18,09	24,39	21,05	23,33
Частично не удовлетворен(а), хотелось бы что-то изменить	50,00	65,96	60,98	65,79	62,5

процесс вхождения в профессию?», результаты которого представлены в табл. 3.

Таким образом, более половины респондентов (51,67%) отметили, что легко преодолели процесс вхождения в профессию, чуть меньше тех, кто столкнулся с некоторыми сложностями (45,83%), и лишь для 2,55% выпускников период адаптации на рабочем месте оказался очень трудным. В целом для женщин этот процесс проходит более сложно. Респонденты, работающие в государственных структурах, в большинстве случаев оценивают процесс своего вхождения в профессию как более лёгкий, чем занятые на частных предприятиях. Однако показательным является то, что занятые в государственном секторе при этом в 4 раза чаще признают адаптацию на рабочем месте очень тяжёлой. Это объяснимо тем фактором, что в период цифровизации частные компании более гибко реагируют на изменения, диктуемые современным обществом, затрачивают больше ресурсов на внедрение инновационных технологий при построении системы управления персоналом [6]. Однако в частном секторе более жёсткая атмосфера в целом, выше конкуренция между сотрудниками, выше требования руководства. Государственные организации в свою очередь дают ощущение стабильности, надёжности, в них реже наблюдается текучка кадров, персонал чётко знает свои задачи и функции, нет постоянной «спешки», что облегчает процесс адаптации, несмотря на «формально-документальную» работу отдела кадров и зачастую отсутствие современных методик адаптации.

Что касается химико-фармацевтической отрасли в целом, то можно говорить о вполне успешной профессиональной адаптации молодых специалистов, о чём свидетельствуют ответы на вопрос: «Насколько на данный момент вы удовлетворены своей работой?», распределение ответов на который показано в табл. 4.

Как следует из данных табл. 4, довольно высокой оказалась доля опрошенных, выбравших вариант «полностью удовлетворён» (23,33%), 62,5% отметили, что частично не удовлетворены, хотелось бы что-то изменить. Это вполне предсказуемый ответ, т. к. даже самый успешный работник редко может быть полностью удовлетворён своей работой. Однако некоторая часть респондентов (14,17%) высказали неудовлетворение трудовой деятельностью и намерение поменять место работы. При этом степень удовлетворённости работой практически не отлича-

ется в зависимости от формы собственности организации: и в частных, и в государственных структурах процентное соотношение по группам практически совпадает. Однако по половому признаку мы наблюдаем существенные отклонения. Так, молодые женщины в 2 раза чаще бывают не удовлетворены своей работой и планируют поменять место, при этом более чем в 2 раза реже выбирают вариант «полностью удовлетворена». Подавляющее число женщин испытывает некоторое недовольство своей трудовой деятельностью и желание что-то изменить. Мы считаем, что это является нормальной закономерностью, поскольку, как показывают гендерные исследования [7], для женщин в принципе характерны большая эмоциональность, беспокойство и неуверенность в любой профессиональной сфере деятельности.

Для выяснения причин неудовлетворённости работой респондентам было предложено ответить на вопрос: «Если Вы меняли место работы, то по какой причине?». На этот вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа, а также ответить в свободной форме. Выяснилось, что причинами неудовлетворённости в порядке уменьшения популярности являются следующие: не устраивает заработная плата (45%); отсутствие возможности карьерного роста (31,6%); не устраивает должность (24,2%); неудобно добираться до работы (20,8%); слишком большая нагрузка (17,5%); трудности во взаимоотношении с руководством (15,0%); трудности во взаимоотношении с коллективом (4,2%); желание перемен (3,2%).

Следует отметить, что вариант «трудности во взаимоотношении с коллективом» выбрал совсем небольшой процент опрошенных, что говорит о том, что процесс адаптации именно в рабочем коллективе проходит без особых трудностей, при этом «трудности во взаимоотношении с руководством» испытывает гораздо более высокий процент респондентов. Таким образом, несмотря на то что уровень оплаты труда является важной и основной мотивацией для молодого сотрудника, также большую роль играют условия для реализации своих профессиональных навыков, возможность профессионального развития, карьерного роста, важную роль играет занимаемая должность. Довольно большое значение имеет транспортная доступность и близость расположения предприятия, что является также предсказуемым результатом для большого города.

Для уточнения характера взаимоотношений между руководителями и молодыми специалистами был задан вопрос: «Испытываете ли Вы трудности при взаимоотношении с начальством? Если да, то по какой причине?» (табл. 5). На данный вопрос можно было дать несколько вариантов ответа.

Как уже было отмечено выше, трудности во взаимоотношении с руководством испытывают 15% респондентов. О характере этих проблем можно судить по данным, приведенным в табл. 5. Так, чаще других причин респонденты отмечали трудности из-за несправедливого распределения поощрений и бонусов (11,66%) и из-за нетактичности руководи-

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы трудности при взаимоотношении с начальством? Если да, то по какой причине?», %

Варианты ответа	Мужчины	Женщины	Организации		Всего
			частные	государственные	
Да, из-за неадекватных требований руководителя	7,79	4,02	3,66	5,26	3,33
Да, из-за необъективной оценки моей деятельности	0,00	8,52	7,32	2,63	6,66
Да, из-за несправедливого распределения поощрений, бонусов	0,00	14,9	22,72	10,52	11,66
Да, из-за нетактичности руководителя	0,00	17,02	17,08	5,26	13,33
Да, из-за моей некомпетентности, непрофессионализма	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Нет, не испытываю никаких трудностей	92,31	70,21	73,17	78,95	75,00

ля (13,33%). Следует отметить, что в обоих случаях сотрудники частных организаций жалуются на эти аспекты существенно чаще, чем сотрудники государственных предприятий (в 2 и в 3 раза соответственно). Также сотрудники частных компаний в 3 раза чаще испытывают трудности из-за необъективной оценки руководителями своей деятельности. В целом сотрудники государственного сектора более удовлетворены своими взаимоотношениями с руководством; единственный аспект, который в государственном секторе чаще вызывает жалобы сотрудников, — неадекватные требования руководителя. В целом можно сделать вывод о том, что в государственных структурах взаимоотношения молодых специалистов с руководством складывается более успешно, что, как мы уже отмечали выше, может объясняться менее напряжённой обстановкой в целом по сравнению с частным сектором. Никто из опрошенных не отметил, что испытывает трудности во взаимоотношениях с начальством из-за собственной некомпетентности или непрофессионализма. Притом, что объективно молодым сотрудникам наверняка не хватает профессионализма в некоторых вопросах в силу небольшого опыта профессиональной деятельности, этот аспект, по мнению респондентов, не является причиной для трудностей во взаимоотношениях с руководством. По представленным в табл. 5 данным также видно, что женщины намного чаще испытывают проблемы во взаимоотношениях с руководителями, чем мужчины. По большинству аспектов мужчины вообще не испытывают никаких трудностей. Это также может быть связано с тем, что женщины предъявляют более высокие требования к условиям работы, а также более эмоциональны и более остро переживают непростые рабочие ситуации. Таким образом, руководителям и службам по работе с персоналом следует уделять большее внимание адаптации именно молодых сотрудниц, учитывая психологические гендерные особенности.

Как отмечают многие исследователи в этой области, возможные проблемы в адаптации на рабочем месте могут быть связаны с расхождениями между ожиданиями абитуриента при выборе профессии и

реальной трудовой деятельностью [8]. Респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что повлияло на Ваш выбор профессии?» и выбрать тот фактор, который в большей степени определил выбор будущей профессии. В порядке уменьшения популярности эти факторы распределились следующим образом: возможность самореализации (33,33%); желание принести пользу обществу (30%); выбор той специальности, на которую легче поступить (17,5%); следование совету родителей/друзей (15,83%); семейные традиции (3,33%).

Так, наряду с большинством респондентов, которые подошли к выбору профессии вполне осознанно, обозначилось существенное число респондентов, которые пошли в химико-фармацевтическую отрасль по совету родителей или друзей или даже вовсе руководствуясь тем, что на эту специальность легче поступить. Вероятно, что последующие трудности в адаптации у некоторых из них могут быть связаны именно с этим фактором. Так, при анализе ответов на вопрос «Жалуете ли Вы о своём выборе профессии?» в зависимости от факторов, определяющих выбор профессии, выяснилось, что большинство респондентов, поступивших в СПХФУ в поисках возможности самореализации и с желанием принести пользу обществу, не жалеют о выбранной профессии (60% и 70% респондентов соответственно). Выпускники же, которые поступили в вуз случайно, по принципу «куда получилось», в подавляющем большинстве (71,43%) жалеют о совершенном шаге. Выпускники, следовавшие семейным традициям, также часто сожалеют об этом (75%). Вариант «выбрал по совету родителей/друзей» бывает удачным примерно на половину — 52% периодически жалеют о выборе профессии и 47% удовлетворены своей специализацией.

Как правило, молодой специалист формирует свое отношение к трудовой деятельности, закрепляет уверенность в правильном или неправильном выборе профессии на начальном этапе работы. Поэтому наибольшую значимость для становления молодого сотрудника как профессионала имеет его адаптация именно в начале трудовой деятельности. Важно понять, какие трудности испытывают в этот период вчерашние выпускники вузов, определить объективные условия и факторы, оптимизирующие процесс их вхождения в профессию [9]. Для изучения этого аспекта респондентам было предложено выбрать один или несколько вариантов ответа на вопрос: «Какие наиболее значимые трудности возникали у Вас на начальном этапе работы?». Результаты приведены в табл. 6. На данный вопрос можно было выбрать один или несколько вариантов ответа, а также предложить свой вариант.

Как видно по данным, представленным в табл. 6, подавляющее большинство (85%) молодых сотрудников испытывают те или иные трудности на начальном этапе работы. При этом более половины опрошенных отметили в качестве основной проблемы на начальном этапе трудовой деятельности отсутствие опыта практической работы и расхождение теории с практикой (52,5%). Эта трудность за-

Таблица 6

Трудности, с которыми сталкиваются молодые сотрудники
на начальном этапе работы, %

Варианты ответа	Муж- чины	Жен- щины	Организация		Всего
			государ- ственная	част- ная	
Большая нагрузка	25,54	19,23	18,41	25,62	24,18
Ненормированный рабочий день	11,71	7,69	7,89	12,20	10,84
В целом новая обстановка	2,12	0,00	0,00	2,44	1,66
Не испытывал никаких трудно- стей	7,45	42,31	10,53	17,07	15,00
Неудовлетворение содержанием работы	4,26	0,00	5,26	2,44	3,34
Отсутствие перспектив карьер- ного роста	13,83	7,69	15,78	8,54	12,51
Низкий уровень социальной за- щиты	7,44	7,69	7,89	7,32	7,50
Отсутствие практических навы- ков и расхождение теории и практикой	58,50	30,77	52,63	52,44	52,50

нимает первое место как для мужчин, так и для женщин, независимо от типа собственности предприятия, однако женщины жалуются на эту проблему чаще. Таким образом, несмотря на большое внимание, которое уделяется в СПХФУ практической части профессионального образования, новоиспечённые специалисты неизбежно сталкиваются с недостатком практического опыта в начале трудовой деятельности. Это в принципе ожидаемо и понятно и во многом объясняет зачастую нежелание работодателей принимать сотрудников без опыта работы, но также говорит в пользу необходимости принятия мер на государственном уровне для решения этой проблемы, в том числе гарантии налоговых льгот для работодателей и т. п.

Вторым по популярности фактором, вызывающим трудности у молодых специалистов при переходе от учёбы к работе, оказалась большая нагрузка, причём эта проблема стоит более остро в частных организациях и является более сложной для женщин. Следующими негативными факторами с небольшой разницей являются отсутствие перспектив карьерного роста (12,51%) и ненормированный рабочий день (10,84%). Работников государственного сектора почти в 2 раза чаще волнует отсутствие возможностей карьерного роста, тогда как сотрудники частных компаний больше недовольны ненормированным рабочим днём. Можно сделать вывод о том, что в частных компаниях движение по карьере происходит более динамично, чем в государственном секторе, однако при этом работники испытывают в целом более серьёзную нагрузку. По результатам распределения ответов можно заключить, что в частных компаниях вопросу адаптации молодых специалистов уделяется больше внимания. Так, сотрудники частных компаний существенно чаще выбирают ответ «не испытывал никаких трудностей» (17,07%), чем сотрудники государственных учреждений (10,53%). Кроме того, из анализа данных табл. 6 по полу следует, что женщины в целом намного чаще испытывают трудности в период адаптации на рабочем месте: только 7,45% женщин выбрали вариант «не испытывал(а) ника-

ких трудностей» по сравнению с 42,31% мужчин. Это опять же подтверждает нашу рекомендацию о необходимости более внимательного отношения к адаптации женщин.

Для установления круга лиц и их роли в адаптации молодых специалистов на рабочем месте респондентам было предложено ответить на вопрос: «Чья помощь была наиболее результативна в процессе Вашей адаптации на рабочем месте?». Выяснилось, что для большинства опрошенных наиболее значимой оказалась помощь коллег по работе (72,50%), на 2-м месте — помощь «наставника» (39,99%) — специального работника, который помогал войти в профессию, на 3-м — помощь непосредственного руководителя (35,83%) (табл. 7).

При этом большой разницы в ответах на вопрос представителями частных компаний и государственных учреждений не установлено. Тем не менее обращает на себя внимание тот факт, что представителям государственных организаций чаще приходится осваиваться на рабочем месте самостоятельно, без чьей-либо помощи (каждый 10-й сотрудник). При этом помощь непосредственного руководителя более ощутима в частных компаниях, а помощь отдела кадров/отдела по работе с персоналом в процессе адаптации молодых сотрудников в принципе невелика и ощущается только в государственных организациях. В целом доля мужчин и женщин, которым пришлось осваиваться самостоятельно, примерно одинакова, при этом мужчины, в отличие от женщин, указывают больший круг лиц, которые сыграли роль в процессе их адаптации к трудовой деятельности и существенно выше оценивают помощь «наставника» и помощь коллег по работе.

Об оценке молодыми специалистами роли вуза в процессе адаптации к практической трудовой деятельности можно судить по распределению ответов на вопрос «Оцените роль вуза — насколько успешно Вы были подготовлены к началу трудовой деятельности?», которые мы проанализировали по возрастным группам, а также в зависимости от факультета, на котором молодые специалисты проходили обучение (табл. 8).

Из представленных в табл. 8 данных мы видим, что почти половина опрошенных (45,31%) оценива-

Таблица 7

Оценка результативности помощи, оказанной молодым
специалистам на рабочем месте, %

Варианты ответа	Муж- чины	Жен- щины	Организации		Всего
			государ- ственные	част- ные	
Никто не помогал, осваивал- ся самостоятельно	7,45	7,69	10,53	6,10	7,50
Помощь «наставника» — со- трудника, который помогал войти в профессию	37,23	50,01	39,47	40,25	39,99
Помощь коллег по работе	68,08	88,47	74,40	72,50	72,50
Помощь непосредственно- го руководителя	36,16	34,62	28,94	39,03	35,83
Помощь отдела кадров/от- дела по работе с персоналом	1,06	3,85	5,26	0,00	1,66

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Оцените роль вуза — насколько успешно Вы были подготовлены к началу трудовой деятельности?», %

Варианты ответа	ФПТЛ	ФФ	Возраст, лет				Итого
			<25	25–29	30–34	>34	
Высокая, вуз дал мне достаточные теоретические и практические знания	40,72	52,78	46,72	55,86	28,57	21,43	45,31
Средняя, недостаточно практических навыков	39,48	36,11	34,31	26,90	66,67	53,57	38,34
Средняя, недостаточно теоретических знаний	11,10	0,69	5,84	10,34	0,00	10,71	6,97
Средняя, недостаточно теоретических и практических навыков	8,70	6,25	8,76	6,90	4,76	14,29	7,77
Низкая, вуз дал очень мало полезных теоретических знаний и практических навыков	0,00	4,17	4,38	0,00	0,00	0,00	1,61

Примечание. ФПТЛ — факультет промышленной технологии лекарств; ФФ — фармацевтический факультет.

ет роль вуза в процессе подготовки к трудовой деятельности как высокую. При этом выпускники фармацевтического факультета оценивают роль вуза выше, чем выпускники факультета промышленной технологии лекарств. Этот результат предсказуем, т. к. на фармацевтическом факультете студенты обучаются по программе специалитета и, естественно, имеют возможность получить более глубокие знания, чем выпускники бакалавриата факультета промышленной технологии лекарств, в магистратуру же поступают не все выпускники, многие выходят на рынок труда после 4-летнего курса бакалавриата и, соответственно, испытывают недостаток знаний и практических навыков. Выпускники обоих факультетов примерно в одинаковой степени испытывают недостаток практических навыков (в среднем по обоим факультетам — 38,34%). Однако на недостаток теоретических знаний существенно чаще жалуются выпускники факультета промышленной технологии лекарств: 11,10% по сравнению с ничтожной долей в 0,69% выпускников фармацевтического факультета.

По возрастным группам можно отметить, что в целом более молодые респонденты (возрастные группы до 25 и 25–29 лет) оценивают роль вуза существенно выше, чем выпускники постарше (30–34 и более 34 лет). Все возрастные группы более всего выделяют недостаток практических навыков, однако представители более старших возрастных групп выделяют эту проблему в 2 раза чаще: в среднем по двум старшим группам — 60,12% против 30,12% в среднем по двум более молодым группам. Это отражает развитие системы организации производственной практики, активное взаимодействие с работодателями, что оказывает несомненное положительное влияние на практическую подготовку студентов. Обращает на себя внимание тот факт, что самые молодые выпускники в возрасте менее 25 лет оценивают роль вуза в целом высоко, но существенно ниже, чем представители возрастной группы 25–29 лет — разница составляет почти 10%.

Также это единственная возрастная группа, небольшой процент представителей которой оценили роль вуза как «низкую» (4,38%). На наш взгляд, это не является тревожным сигналом негативных тенденций, а лишь отражает реальную сложную ситуацию, связанную с пандемией COVID-19, т. к. выпускники именно этой возрастной группы существенную часть своего обучения проходили в дистанционном формате. В условиях пандемии российские вузы были вынуждены экстренно перейти на дистанционное обучение, до этого подобный опыт в большинстве вузов либо отсутствовал, либо применялся в урезанном виде. С 18.03.2020 и до конца 2020/2021 учебного года обучение в СПХФУ проводилось полностью в дистанционном формате с использованием электронной информационно-образовательной среды². Представители более молодой возрастной группы как раз в этот период проходили обучение на старших курсах. Несомненно, такой результат показывает, что следует совершенствовать качество образовательного процесса в вузе [10], и особенно это становится необходимым при вынужденном применении дистанционных технологий. При этом следует учитывать, что особенностью удалённого обучения является большая доля самостоятельной работы студентов, для эффективности которой важна высокая внутренняя мотивация к учебе. То есть студент должен понимать важность и результат своей деятельности, быть самоорганизованным и высокодисциплинированным [11], что присуще не всем студентам. Недостаточная сформированность этих качеств в результате отражается на уровне полученных знаний для определённой доли обучающихся и, соответственно, некотором понижении оценки роли вуза. Несмотря на это многие представители этой группы высоко оценивают роль вуза (46,72%).

Заключение

Таким образом, к выбору профессии выпускники СПХФУ подошли осознанно, подавляющее большинство работает по специальности, при этом большая часть в частных организациях, но также существенная доля выпускников занята в государственном секторе. На начальном этапе трудовой деятельности молодые сотрудники чаще всего испытывают те или иные трудности. Основными проблемами являются отсутствие опыта практической работы и расхождение теории и практики, а также большая нагрузка. Большинство молодых специалистов не испытывают трудностей во взаимоотношении с руководством. Однако некоторые выпускники считают несправедливым распределение поощрений и бонусов. Кроме того, в частных организациях выпускники довольно часто отмечают нетактичность руководителя. Важной мотивацией для молодых сотрудников фармацевтической отрасли является не только уровень заработной платы, но и возможность ка-

² СПХФУ против COVID-19: Дистанционное обучение в период предупреждения распространения коронавирусной инфекции. URL: <https://spcru.ru/distant/> (дата обращения: 18.01.2024).

ЛИТЕРАТУРА

рьерного роста, достойная должность. Также важными факторами являются удобство расположения и транспортная доступность места работы, что всегда актуально в городе-миллионнике.

На начальном этапе трудовой деятельности выпускники получают всестороннюю помощь. При этом наиболее значимой является помощь коллег по работе, но также выпускники высоко оценивают роль опытных специалистов — «наставников» и помощь непосредственного руководителя. Выпускники с каждым годом всё более высоко оценивают роль вуза в процессе подготовки к началу трудовой деятельности, с заметным снижением оценки со стороны возрастной группы, попавшей на период пандемийных ограничений и периода дистанционного обучения. Это говорит об особой необходимости совершенствовать качество образования при использовании дистанционных технологий. В оценке роли вуза выпускники также подчёркивают недостаток практических навыков. В целом выпускники вуза проходят процесс адаптации на рабочем месте довольно успешно. Многие из них с лёгкостью преодолевают процесс вхождения в профессию и полностью удовлетворены своей работой. Однако большинство выражают недовольство некоторыми моментами, особенно это касается женщин, и проблема адаптации молодых сотрудников женского пола требует большего внимания.

Подводя итог проведённому исследованию, отметим, что процесс адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли, выпускников СПХФУ на рабочих местах в целом проходит вполне успешно. Большинство из них не испытывают проблем при трудоустройстве по полученной специальности и уверенно закрепляются в организациях. Следовательно, существующие потребности в специалистах данной отрасли находятся в соответствии с имеющимися возможностями их вузовской подготовки. Выявленные трудности, возникающие в процессе профессиональной адаптации молодёжи, свидетельствуют прежде всего о необходимости ещё более тесной кооперации высшего образования и производства.

На данном примере видно, что необходимо развивать систему содействия работодателей успешной профессиональной адаптации молодых специалистов. Именно практика является основным инструментом повышения качества подготовки выпускников высших учебных заведений, и сами выпускники отмечают необходимость практической подготовки. Необходимо организовать проведение практики непосредственно на предприятии или на производстве, что позволит будущему специалисту «окунуться» в профессию, получить как практический профессиональный опыт, так и опыт общения в коллективе. В дальнейшем при трудоустройстве молодых специалистов необходимо продолжать работу по успешной адаптации на рабочем месте. При этом особое внимание уделять молодым женщинам, т. к. они чаще испытывают трудности в этом процессе.

1. Ефимова А. А. Тенденции рынка труда молодежи в столкновении с «новой реальностью» — санкциями и пандемией (на примере профессиональной области «медицина и фармацевтика») // Ремедиум. 2022. Т. 26, № 4. С. 357–363. DOI: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363
2. Труфанова Т. А. О проблеме адаптации выпускников к современному рынку труда // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики: материалы XI Международной научно-практической конференции (Тамбов, 18 мая 2022 года). Тамбов; 2022. С. 665–672. EDN: kkqao
3. Гордашников В. А., Осин А. Я. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа. М.; 2009. 395 с.
4. Матвеева А. И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе общего образования в период становления цифровой экономики. Казань; 2018. 338 с. EDN: ypzwod
5. Ефимова А. А. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников с разными уровнями высшего образования в химико-фармацевтической сфере (на примере СПХФУ) // Ремедиум. 2023. Т. 27, № 3. С. 232–241. DOI: 10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241 EDN: iazmfe
6. Миросниченко М. А. Цифровая трансформация: российские приоритеты формирования цифровой экономики. Краснодар; 2021. 224 с. EDN: mudgys
7. Рзаева Э. Н. Гендерные особенности профессиональной успешности // Человек. Социум. Общество. 2020. № 2. С. 53–59. EDN: ssgyid
8. Мартышенко Н. С. Исследование процессов, влияющих на удовлетворенность студентов выбором специальности // Современное образование. 2017. № 4. С. 131–142. DOI: 10.25136/2409-8736.2017.4.24347
9. Степаненко Е. В. Факторы профессионального становления молодых специалистов // Научный вестник МГТУ ГА. 2014. Т. 202. С. 70–74.
10. Голубенко Р. А., Голубенко И. Р. Процессный подход и система менеджмента качества как основные элементы, применяемые для совершенствования процесса управления качеством образовательного процесса ВУЗа // Глобальные векторы развития фармацевтического образования, науки и практики в условиях непредсказуемой внешней среды и цифровизации: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции (Коломна, 21–23 сентября 2023 г.). М.; 2023. С. 36–42.
11. Ефимова А. А. Преподавание иностранного языка в вузе в условиях пандемии COVID-19 // Профессионально-ориентированное обучение языкам: реальность и перспективы: сборник статей Ежегодной международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 16–17 февраля 2022 года). СПб.; 2022. С. 64–68. EDN: rtuyor

REFERENCES

1. Efimova A. A. Trends of the youth labour market in the collision with the «new reality» — sanctions and pandemic (on the example of the professional field «medicine and pharmacy»). *Remedium*. 2022;26(4):357–363. (In Russ.) DOI: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363
2. Trufanova T. A. On the problem of adaptation of graduates to the modern labour market. Global problems of modernization of the national economy: Proceedings of the XI International Scientific and Practical Conference (Tambov, 18 May 2022). Tambov; 2022:665–672. EDN: kkqao (In Russ.)
3. Gordashnikov V. A., Osin A. Ya. Education and health of medical college students // Scientific electronic library. Moscow; 2009. 395 p. (In Russ.)
4. Matveeva A. I. Social adaptation of young specialists in the system of general education in the period of formation of digital economy. Kazan; 2018. 338 p. EDN: ypzwod (In Russ.)
5. Efimova A. A. Labour and migration attitudes of future graduates with different levels of higher education in the chemical-pharmaceutical sphere (on the example of SPCU). *Remedium*. 2023;27(3):232–241. (In Russ.) DOI: 10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241 EDN: iazmfe
6. Mirosnichenko M. A. Digital transformation: Russian priorities of digital economy formation. Krasnodar; 2021. 224 p. EDN: mudgys (In Russ.)
7. Rzaeva E. N. Gender features of professional success. *Man. Sotsium. Society*. 2020;(2):53–59. EDN: ssgyid (In Russ.)
8. Martyschenko N. S. Research of the processes influencing students' satisfaction with the choice of speciality. *Modern Educa-*

- tion. 2017;(4):131–142. DOI: 10.25136/2409-8736.2017.4.24347 (In Russ.)
9. Stepanenko E. V. Factors of professional formation of young specialists. *Scientific Bulletin of MSTU GA*. 2014;(202):70–74. (In Russ.)
10. Golubenko R. A., Golubenko I. R. Process approach and quality management system as the main elements used to improve the quality management process of the educational process of higher education institution. Global vectors of development of pharmaceutical education, science and practice in an unpredictable environment and digitalisation: proceedings of the XI All-Russian scientific and practical conference. (Kolomna, 21–23 September, 2023). Moscow; 2023:36–42. (In Russ.)
11. Efimova A. A. Teaching a foreign language at a university in the conditions of COVID-19 pandemic. Professionally oriented language teaching: reality and prospects: Collection of articles of the Annual International Scientific and Practical Conference (St. Petersburg, 16–17 February 2022). St. Petersburg; 2022:64–68. EDN: rtuyor (In Russ.)

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 07.11.2023; одобрена после рецензирования 01.12.2023; принята к публикации 07.05.2024.

The article was submitted 07.11.2023; approved after reviewing 01.12.2023; accepted for publication 07.05.2024.