

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 614.273

doi:10.32687/1561-5936-2025-29-3-308-313

Изучение мотивационных факторов в профессиональной деятельности фармацевтических работников в условиях нехватки кадров

Мария Николаевна Денисова^{1✉}, Светлана Николаевна Гоголева²,
Анастасия Андреевна Синицына³

^{1–3}Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, г. Москва, Россия;

³Первый МГМУ им. И. М. Сеченова МЗ РФ (Сеченовский университет), г. Москва, Россия

¹denisovamn@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1704-876X>

²Svgogoleva@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0004-9872-9357>

³sinityna_a_a@staff.sechenov.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7023-8549>

Аннотация. В последние годы фармацевтическая отрасль сталкивается с нехваткой квалифицированных сотрудников в аптечной организации. Нехватка кадров может ограничить доступ населения к профилактическим услугам, что может привести к неправильному лечению, ухудшению состояния здоровья, повышению риска возникновения побочных эффектов и снижению уровня здравоохранения в обществе в целом, усугубляя существующие социальные и экономические проблемы. В июле — сентябре 2024 года было проведено исследование методом дистанционного анкетирования работников аптечных учреждений. Всего в опросе приняли участие 385 респондентов, работников аптечных учреждений, из 31 региона Российской Федерации, осуществляющих коммерческий отпуск лекарственных средств. 63,6% их них имеют высшее фармацевтическое образование, 34,6% — среднее фармацевтическое образование. Средний стаж работы участников исследования — 23 года, при это 32% имеют стаж профессиональной деятельности более 30 лет. Цель исследования — выяснить какие аспекты деятельности являются привлекательными для первостольников, что мотивирует специалистов оставаться в профессии, а также выявить факторы, вызывающие наибольшее недовольство. Основные ценности профессиональной деятельности первостольника имеют гуманистический характер — это «возможность помощи людям» (80%) и «возможность постоянно узнавать новое, расширять своих знаний» (72%). Среди ключевых факторов, способных повысить удовлетворенность работой с существенным превосходством лидирует «Признание/уважение к профессии на государственном уровне», его необходимость отметили 75% опрошенных. «Заработная плата, независящая от объема продаж» названа 50% участников исследования как мера, которую они хотели бы привнести в профессию. 36% опрошенных считают, что действенным способом повышения удовлетворенности может быть уменьшение коммерческих задач. Важной мотивационной составляющей в деятельности фармацевтического работника, подтверждаемой результатами исследования, является постоянное развитие, повышение знаний и навыков, 72% опрошенных его указали как привлекающий в профессии. Проведенное исследование подтвердило, что решением в сложившейся ситуации является не только повышение уровня заработной платы и создание благоприятных условий труда.

Ключевые слова: аптечные организации, уровень удовлетворенности трудом, фармацевтический работник, нехватка кадров, мотивационные факторы.

Для цитирования: Денисова М. Н., Гоголева С. Н., Синицына А. А. Изучение мотивационных факторов в профессиональной деятельности фармацевтических работников в условиях нехватки кадров // Ремедиум. 2025. Т. 29, № 3. С. 308—313. doi:10.32687/1561-5936-2025-29-3-308-313

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Original article

The study of motivational factors in the professional activities of pharmaceutical workers in conditions of staff shortage

Maria Nikolaevna Denisova^{1✉}, Svetlana Nikolaevna Gogoleva², Anastasia Andreevna Sinitsyna³

^{1–3}N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia;

³I. M. Sechenov First Moscow State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation (Sechenov University), Moscow, Russia

¹denisovamn@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1704-876X>

²Svgogoleva@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0004-9872-9357>

³sinitsyna_a_a@staff.sechenov.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7023-8549>

Annotation. In recent years, the pharmaceutical industry has been facing a shortage of qualified staff in a pharmacy organization. Staff shortage can limit the population's access to preventive medical services, which can lead to improper treatment, deterioration of health, increased risk of side effects and decreased level of healthcare in society as a whole, exacerbating existing social and economic problems. In July — September 2024, a remote survey of pharmacy employees was conducted. A total of 385 respondents, employees of pharmacy institutions from 31 regions of the Russian Federation engaged in the commercial distribution of medicines, took part in the survey. 63.6% of them have higher pharmaceutical education, 34.6% have secondary pharmaceutical education. The average work experience of the study participants is 23 years, while 32% have more than 30 years of professional experience. The purpose of the study is to find out which aspects of the activity are attractive to pharmacists, what motivates the specialists to stay in the profession, and also to identify the factors that cause the greatest dissatisfaction. The main values of a first-year student's professional activity is of a humanistic nature — they are «the opportunity to help people» (80%) and «the opportunity to constantly learn new things and expand their knowledge» (72%). Among the key factors that can increase job satisfaction with significant excellence, «Recognition/respect for the profession at the state level» leads, 75% of respondents noted its need. «Salary independent of sales volume» was named by 50% of the study participants as a measure that they would like to bring into the profession. 36% of respondents believe that reducing commercial tasks can be an effective way to increase satisfaction. An important motivational component in the activity of a pharmaceutical worker, confirmed by the results of the study, is the constant development and improvement of knowledge and skills, 72% of respondents indicated it as attractive in the profession. The conducted research has confirmed that the solution in the current situation is not only to increase wages and create favorable working conditions.

Key words: pharmacy organizations, the level of job satisfaction, pharmaceutical worker, staff shortage, motivational factors.

For citation: Denisova M. N., Gogoleva S. N., Sinitsyna A. A. The study of motivational factors in the professional activities of pharmaceutical workers in conditions of staff shortage. *Remedium*. 2025;29(3):308–313. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2025-29-3-308-313

Введение

В последние годы фармацевтическая отрасль сталкивается с одной из самых сложных тенденций — нехваткой квалифицированных сотрудников в аптечной организации. По данным экспертов, уже сейчас каждая третья аптека столкнулась с нехваткой провизоров и фармацевтов [1, 2]. При этом, по данным специализированных агентств, количество действующих аптечных учреждений за последние 5 лет в стране увеличилось с 64 тысяч до 80 тысяч [3]. Активное развитие фармацевтического производства в России: по данным Росстата в период с 2019 по 2023 годы объем производства фармацевтической продукции практически удвоился [4], также увеличивает конкуренцию за кадры. Проблема кадрового голода в отрасли и, в большей степени, в розничном сегменте фармацевтического рынка России усугубляется.

Эта проблема затрагивает не только аптечные учреждения, но и напрямую влияет на здоровье населения, доступность медицинских услуг и качество обслуживания потребителей, так как фармацевтические работники играют ключевую роль в системе лекарственного обеспечения. Нехватка кадров может ограничить доступ населения к профилактическим услугам, таким как консультации по вопросам здоровья, информирование о применении лекарствен-

ных препаратов, в том числе, режиме приёма, лекарственному взаимодействию и побочным эффектам, что может привести к неправильному лечению, ухудшению состояния здоровья, повышению риска возникновения побочных эффектов и снижению уровня здравоохранения в обществе в целом, усугубляя существующие социальные и экономические проблемы. К тому же отсутствие консультаций по правильной утилизации лекарственных препаратов способно нанести вред окружающей среде [5].

Министерство образования и науки в 2023 году до 53 тысяч увеличило количество бюджетных мест в ВУЗах по медицинским и фармацевтическим специальностям [1]. Активно обсуждается создание правовой основы для возможности целевого обучения за счет организации на основе договоров, которые абитуриенты будут заключать с фармацевтическими предприятиями. Профильные ассоциации предлагают разрешить привлекать специалистов из-за рубежа в отрасль, посредством предоставления квот, процент которой сейчас определен на уровне нуля, то есть фактически запрещает привлечение в аптеку специалистов, получивших профессиональное образование за пределами нашей страны [6].

Предлагаемые меры, вероятно, будут способствовать снижению уровня напряженности в сложившейся ситуации. Однако очевидно, что привлечение кадров представляет собой лишь первую часть ре-

шения проблемы; необходимо также обеспечить их удержание. Для эффективного решения этой задачи критически важно глубокое понимание потребностей работников аптечных учреждений, а также осознание позитивных аспектов их деятельности и тех факторов, которые вызывают недовольство.

Частным вопросам условий профессиональной деятельности и удовлетворенности ее в последние годы было посвящено несколько работ. Авторы говорят о высокой распространенности синдрома профессионального выгорания у фармацевтов [7], повсеместном несоблюдении режима труда и отдыха при выполнении ими профессиональной деятельности [8]. Среди причин неудовлетворенности исследователями называются низкая оплата и условия труда [9]. В то же время ряд авторов указывает на снижение престижа профессии фармацевта [10—13].

Авторы данной работы предположили, что проблема неудовлетворенности, вытекающий из этого уход из профессии, связана не только с экономическими факторами и сложностью труда, но и с нематериальными факторами, вызывающими недовольство специалистов.

Материалы и методы

В июле — сентябре 2024 года было проведено исследование методом дистанционного анкетирования работников аптечных учреждений. Сбор данных проводился на электронном носителе (Yandex form). Выборка респондентов осуществлялась на основе базы данных аптечных ассоциаций (АСНА, Российская ассоциация аптечных сетей) вероятностным стратифицированным методом. Репрезентативность выборочной совокупности была вычислена статистическим методом исходя из неизвестной генеральной совокупности с уровнем погрешности 5% и уровнем надёжности 95%.

$$n = \frac{t^2 \times P \times Q \times N}{\Delta^2 \times N + t^2 \times P \times Q} = 385,$$

где t^2 — критическое значение критерия Стьюдента при соответствующем уровне значимости (как правило в медицинских исследованиях используется в качестве критического используется уровень значимости 0,05, то при таком уровне значимости χ^2 — 1,96);

Δ — предельно допустимая ошибка (в маркетинговых исследованиях как правило 5%).

N — объем генеральной совокупности.

P — доля случаев, в которых встречается изучаемый признак (0,5).

Q — доля случаев, в которых не встречается изучаемый признак (0,5).

Анкета состояла из трех блоков, содержащих 14 вопросов закрытого и полужакрытого типов. Обработка и систематизация результатов исследования осуществлялись с применением программ IBM SPSS Statistics 28.01.1 и Microsoft Office Excel 2016. В ходе рассмотрения результатов оценивалось влияние таких факторов, как образование, стаж работы и занимаемая должность.

Всего в опросе приняли участие 385 респондентов, работников аптечных учреждений, из 31 региона Российской Федерации, осуществляющих коммерческий отпуск лекарственных средств. 63,6% их них имеют высшее фармацевтическое образование, 34,6% — среднее фармацевтическое образование. Средний стаж работы участников исследования — 23 года, при это 32% имеют стаж профессиональной деятельности более 30 лет.

Первостольник первым встречает покупателя в аптеке, он должен дать правильную консультацию по применению лекарственных препаратов и БАДов, их хранению и утилизации, проинформировать о возможных побочных эффектах, взаимодействии препаратов. Все это требует высокой профессиональной подготовки, а также владением специальными навыками общения, взаимодействия с людьми. С учетом того, что рабочая смена первостольника часто составляет 12 часов, в том числе и в ночное время, а уровень заработной платы ниже среднего, причины высокого уровня выгорания и желания сменить профессию, казалось бы, очевидны [14—16].

В исследовании ставились задачи выяснить какие аспекты деятельности являются привлекательными для первостольников, важно понять, что вызывает у них удовлетворение, мотивирует специалистов оставаться в профессии. В тоже время, было важно оценить какие факторы вызывают наибольшее недовольство, являются самым острыми моментами, требуют активных мер для улучшения ситуации.

Результаты

Проведенное исследование привело к достаточно интересным результатам. Удалось установить, что основные ценности профессиональной деятельности первостольника имеют гуманистический характер — это «возможность помощи людям» и «возможность постоянно узнавать новое, расширять своих знаний». Именно эти 2 фактора значимо выделены как привлекательные аспекты работы, их отметили 80% и 72% опрошенных работников аптек (Рис. 1), соответственно. «Возможность помощи людям» особую ценность представляет для специалистов, чей стаж работы составляет от 31 до 40 лет, 89% опрошенных этой группы выдели этот аспект как привлекательный.

В то же время, «уважение к людям в «белых халатах», как позитивный аспект работы отметили только 26% респондентов.

Объяснение этому мы находим в ответах на вопрос о недовольствах первостольников. В перечень полужакрытого вопроса были сознательно не включены варианты, связанные с оплатой труда, авторам исследования хотелось больше изучить нематериальную составляющую неудовлетворенности. Как оказалось, самой острой проблемой неуважение к их профессиональной деятельности — наибольшее недовольство (56%) вызывает то, что «покупатели считают, что разбираются в фармацевтике лучше» (рис. 2). Среди рядовых сотрудников уровень не-



Рис. 1. Наиболее привлекательные аспекты профессии по мнению сотрудников первого стола

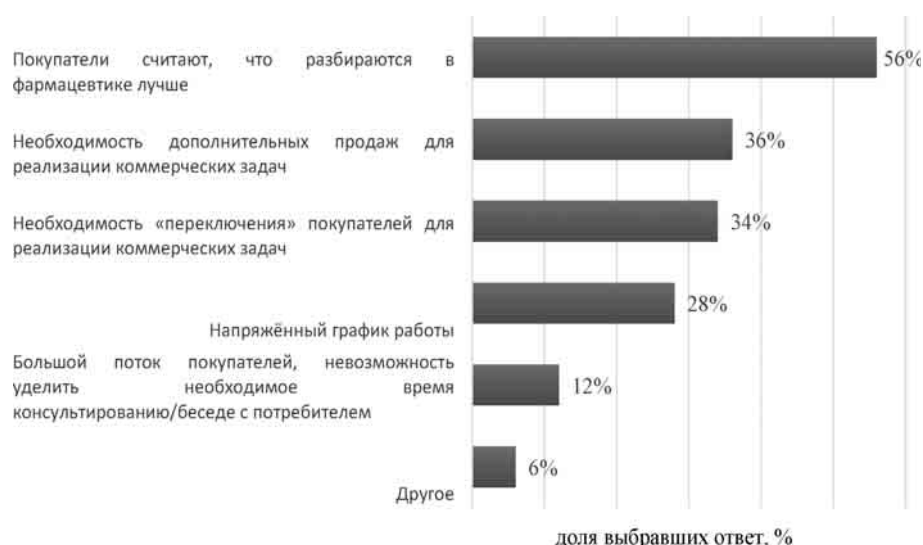


Рис. 2. Аспекты работы, вызывающие недовольство сотрудников первого стола

приятия еще выше — 65% опрошенных фармацевтов/провизоров.

Значимой причиной недовольства профессиональной деятельностью работников аптечных учреждений коммерческая составляющая: необходимость «переключений», дополнительных продаж, которая часто становится первостепенной задачей работника первого стола, но которая у более, чем трети опрошенных вызывает отрицание (Рис 2). Среди сотрудников, чей стаж составляет 10—20 лет, недовольство необходимостью «переключения» достигает 45%.

Интересно заметить, что напряженный график работы беспокоит только 28% опрошенных.

Важным вопросом исследования являлось выявление факто-

ров способных, по мнению фармацевтических работников, повысить удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Полученные ответы подтверждают остроту проблемы текущего восприятия отношения к профессии первостольника. Среди ключевых факторов, способных повысить удовлетворенность работой с существенным превосходством лидирует «Признание/уважение к профессии на государственном уровне», его необходимость отметили 75% опрошенных (рис. 3), в группе со стажем работы 21—30 лет — 86% респондентов.

«Зарплата, независящая от объема продаж» названа 50% участников исследования как мера, которую они хотели бы привнести в профессию. 36% опрошенных считают, что действенным способом повышения удовлетворенности может быть уменьшение коммерческих задач. При этом в группе, чей стаж составляет 10—20 лет, доля таких респондентов выше — 63% и 46%, соответственно. Что свидетельствует о потребности среди фармацевтических работников в снижении давления коммерческой составляющей в их профессиональной деятельности.

47% фармацевтических работников высказали мнение, что повысить их удовлетворенность сможет «постоянное образование, встроенное в нормальный график» (рис. 3), подтверждая тем самым еще одну из ключевых по-

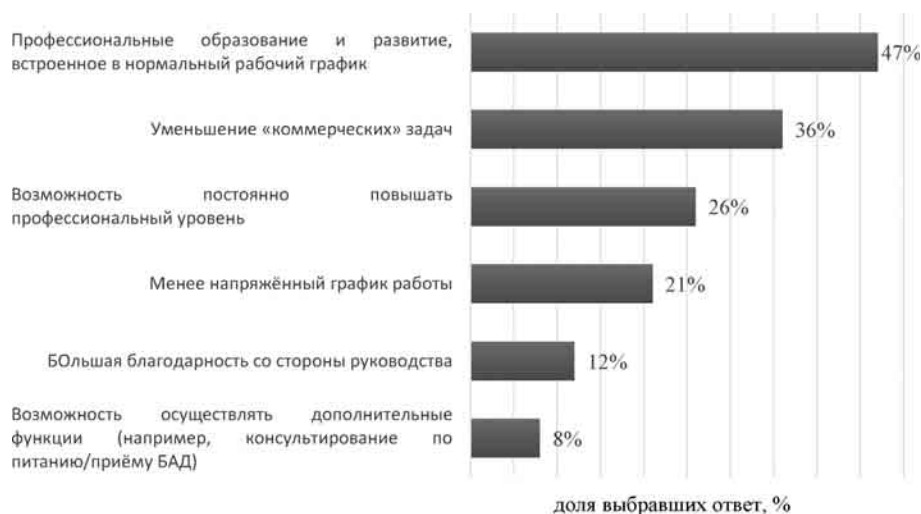


Рис. 3. Основные факторы, повышающие удовлетворённость работников первого стола (множественный выбор 3 вариантов)

требностей — постоянное образование и развитие. Интересно, что среди опытных сотрудников, со стажем 31—40 лет, на действенность этой меры указали 67%.

Снижение интенсивности трудовой деятельности как существенный фактор повышения удовлетворенности отметили 21% опрошенных, при чем значимых отличий в различных группах респондентов не выявлено.

Обсуждение

В современных условиях деятельность фармацевтических работников имеет выраженный двойственный характер. С одной стороны, это комплекс коммерческих задач, направленных на достижение успешной деятельности аптечной организации. С другой стороны — это социальная функция, в которую входит фармацевтическое консультирование. Высокая нагрузка, с которой связана профессиональная деятельность фармацевтических работников, по данным нескольких работ [3, 4, 11, 12], оказывает неблагоприятное воздействие на здоровье, является причиной профессионального выгорания, снижения мотивации и неудовлетворенности работой.

В рамках проведенного нами исследования была подтверждена значимость этой проблемы: напряженный график работы вызывает недовольство у 27% специалистов аптечных организаций, и 21% опрошенных отметили, что менее напряженный график сможет повысить их удовлетворенность работой.

В то же время, результаты исследования продемонстрировали большую актуальность других проблем. Это прежде всего недостаток уважения к профессии фармацевта: наибольшее недовольство (56% респондентов) высказано тем, что «покупатели считают, что разбираются в фармацевтике лучше», а 3 из 4 опрошенных ощущает необходимость в «признании/уважении к профессии на государственном уровне». Признание ценности работы первостольника как обществом, так и органами власти, может значительно повысить мотивацию сотрудников и уменьшить текучесть кадров.

Абсолютное большинство (80%) фармацевтических работников привлекает в их профессии прежде всего возможность помощи людям, а необходимость решения коммерческих задач — «переключения» (36%) и дополнительных продаж (34%) у многих вызывает недовольство. Заработная плата, независящая от объема продаж смогла бы повысить удовлетворенность половины опрошенных. Важность адекватного и стабильного дохода не вызывает сомнений, особенно в такой важной специальности, как фармация. Снижение давления коммерческих задач, может улучшить моральный климат в коллективе и позволит сотрудникам сосредоточиться на качестве обслуживания клиентов, что представляет ценность для них, а не на количественных показателях продаж. Это в свою очередь сможет повысить уровень профессиональной этики, улучшить качество предоставляемых услуг.

Еще одной важной мотивационной составляющей в деятельности фармацевтического работника, подтверждаемой результатами исследования, является постоянное развитие, повышение знаний и навыков. 72% опрошенных его указали как привлекающий в профессии. Сложная природа фармацевтической деятельности предполагает постоянное обновление знаний о лекарственных препаратах и БА-Дах, методах их применения, а также коммуникативных и психологических навыков. Поэтому для большинства фармацевтов стремление к обучению и улучшению своих умений становится не только профессиональным заданием, но и важным источником удовлетворения от своей работы.

Также стоит отметить, что наличие возможностей для карьерного роста и профессионального обучения способствует повышению уровня вовлеченности и, следовательно, снижению профессионального выгорания среди работников. Интересные программы, такие как сертификационные курсы и участие в исследовательских проектах, могут стать столь же значимым фактором привлечения и удержания кадров в данной области.

Заключение

Проблема нехватки кадров в аптечных учреждениях требует внимания, комплексного участия как со стороны органов власти, так и работодателей. Проведенное исследование подтвердило, что решением в сложившейся ситуации является не только повышение уровня заработной платы и создание благоприятных условий труда. Первостепенной мерой выступает необходимость повышения внимания к профессии фармацевта на государственном уровне. Кроме того, государству совместно с бизнесом необходимо уделить внимание мотивационным программам, влияющих на размер оплаты труда фармацевтических работников, а также возможности постоянного обучения и профессионального развития работников аптечных учреждений. Создание более устойчивой системы, выработка мер поддержки и признания может уменьшить стресс и дать возможность работникам аптечных учреждений сосредоточиться на главной цели своей работы, том, зачем они пришли в профессию, за что они ее ценят — помощи людям.

Между тем, полученные результаты нуждаются в дальнейшей проработке. Необходимо более детально изучить ожидания фармацевтических работников в отношении как форм признания их профессии, так и форматов образовательных программ, развития. Важно оценить отношение покупателей к фармацевтическим работникам, проверить тем самым обоснованность одной из основных причин недовольства специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ассоциация независимых аптек попросила правительство разрешить нанимать иностранных граждан. Ассоциация независимых аптек URL: <https://cro.asna.ru/publication/news/assotsiatsiya-nezavisimykh-aptek-poprosila-pravitelstvo-razreshit-nanimat-inostrannykh-grazhdan.html> (дата обращения: 04.04.2025).

REFERENCES

2. Дефицит фармацевтов в России к 2026 году может достичь 30 процентов. Парламентская газета URL: <https://www.pnp.ru/economics/deficit-farmaceutov-v-rossii-k-2026-godu-mozhet-dostich-30-procentov.html?ysclid=m9mstx8jii673777592> (дата обращения: 18.04.2025).
3. Отчёты и презентации. DSM group URL: <https://dsm.ru/news-reports/> (дата обращения: 04.04.2025).
4. Здравоохранение в России. Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 18.04.2025).
5. Sammut Bartolo N., Azzopardi L. M., Serracino-Inglott A. Pharmaceuticals and the environment. *Early Hum Dev.* 2021;155:105218. DOI: 10.1016/j.earlhumdev.2020.105218
6. Нехватка кадров в фармацевтической отрасли: общемировые тренды и российская специфика. GxP News URL: <https://gxnews.net/2023/06/nehvatka-kadrov-v-farmaceutvicheskoy-otrasli-obshhemirovye-trendy-i-rossijskaya-speczifika/> (дата обращения: 18.04.2025).
7. Синдром профессионального выгорания у фармацевтических работников / Ю. Г. Нагорняк, Т. А. Канакина, В. А. Фокин [и др.]. *Здравоохранение Российской Федерации.* 2022;66(2):145—151. DOI: 10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151
8. Нагорняк Ю. Г. и др. Синдром профессионального выгорания у фармацевтических работников. *Здравоохранение Российской Федерации.* 2022;66(2):145—151.
9. Р. И. Ягудина, М. А. Долова. Исследование уровня удовлетворенности трудом сотрудников розничных фармацевтических организаций. *Современная организация лекарственного обеспечения.* 2020;7(3):5—10. DOI: 10.30809/solo.3.2020.1
10. В. А. Смолина, И. Г. Новокрещенова, И. В. Новокрещенов. Профессиональный статус и роль фармацевтического специалиста: мнение экспертов. *Социология медицины.* 2021;20(1):75—80. DOI: 10.17816/1728-2810-20-1-77
11. Почему снижается престиж фармацевтической профессии. Аптекарь URL: <https://pharmvestnik.ru/content/articles/Pochemu-sniyaetsya-prestij-farmaceutvicheskoi-professii.html> (дата обращения: 18.04.2025).
12. Filina I., Nikishina S., Snimshchikova I., Kulakova A., Ovchinnikova A. and Leonidov I. Impact of working conditions on the health of pharmacy workers. *BIO Web Conf.* 2021;(30):1—4. DOI: 10.1051/bioconf/20213003002
13. В. А. Смолина, И. Г. Новокрещенова, И. В. Новокрещенов. Профессиональная характеристика фармацевтического работника аптечной организации. *Саратовский научно-медицинский журнал.* 2020;16(4):968—973.
14. Т. Г. Дергоусова, И. М. Шемеш, Е. Д. Кубасова, Е. И. Суковач. Проблемы в системе подготовки специалистов с высшим фармацевтическим образованием и пути их решения. *Известия ГТТУ. Медицина, фармация.* 2024;(2):67—72. DOI: 10.51620/2687-1521-2024-2-18-67-72
15. Ворожцова Е. С., Солонинина А. В. Изучение уровня синдрома эмоционального выгорания фармацевтических работников как последствий конфликтов на рабочем месте. *Медицинский альманах.* 2019;5—6(61):104—8. DOI: 10.21145/2499-9954-2019-5-104-108
16. Коберник О. Сколько в России зарабатывают первостольники. *Аптекарь.* 2021.
1. The Association of Independent Pharmacies has asked the government to allow hiring foreign citizens. The Association of Independent Pharmacies URL: <https://cro.asna.ru/publication/news/assotsiatsiya-nezavisimyykh-aptek-poprosila-pravitelstvo-razreshit-nanimat-inostrannykh-grazhdan.html>. (In Russ.).
2. The shortage of pharmacists in Russia may reach 30 percent by 2026. Parliamentary Newspaper URL: <https://www.pnp.ru/economics/deficit-farmaceutov-v-rossii-k-2026-godu-mozhet-dostich-30-procentov.html?ysclid=m9mstx8jii673777592>. (In Russ.).
3. Reports and presentations. DSM group URL: <https://dsm.ru/news-reports>. (In Russ.).
4. Healthcare in Russia. Federal State Statistics Service URL: <https://rosstat.gov.ru>. (In Russ.).
5. Sammut Bartolo N., Azzopardi L. M., Serracino-Inglott A. Pharmaceuticals and the environment. *Early Hum Dev.* 2021;155:105218. DOI: 10.1016/j.earlhumdev.2020.105218
6. Shortage of personnel in the pharmaceutical industry: global trends and Russian specifics. GxP News URL: <https://gxnews.net/2023/06/nehvatka-kadrov-v-farmaceutvicheskoy-otrasli-obshhemirovye-trendy-i-rossijskaya-speczifika/>. (In Russ.).
7. Yu. G. Nagornyak, T. A. Kanakina, V. A. Fokin [et al.]. Professional burnout syndrome in pharmaceutical workers. *Healthcare of the Russian Federation.* 2022;66(2):145—151. (In Russ.). DOI: 10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151
8. Nagornyak YG, Kanakina TA, Fokin VA, Muzira YuA, Ratkin AV, Ruzlyayeva EA. Occupational burnout syndrome in pharmaceutical workers. *Healthcare of the Russian Federation.* 2022;66(2):145—151 (In Russ.).
9. Yagudina RI, Dolova MA. A study of the level of satisfaction with the work of employees of retail pharmaceutical organizations. *Modern organization of drug provision.* 2020;7(3):5—10 (In Russ.). DOI: 10.30809/solo.3.2020.1
10. Smolina VA, Novokreschenova IG, Novokreschenov IV. Professional status and role of a pharmaceutical specialist: expert opinion. *Sociology of Medicine.* 2021;20(1):75—80. (In Russ.). DOI: 10.17816/1728-2810-20-1-77
11. Why is the prestige of the pharmaceutical profession decreasing // Apothecary URL: <https://pharmvestnik.ru/content/articles/Pochemu-sniyaetsya-prestij-farmaceutvicheskoi-professii.html>. (In Russ.).
12. Filina I., Nikishina S., Snimshchikova I., Kulakova A., Ovchinnikova A. and Leonidov I. Impact of working conditions on the health of pharmacy workers. *BIO Web Conf.* 2021;(30):1—4. DOI: 10.1051/bioconf/20213003002
13. Smolina VO, Novokreschenova IG, Novokreschenov IV. Professional characteristics of a pharmaceutical employee of a pharmacy organization. *Saratov Scientific and Medical Journal.* 2020;16(4):968—973 (In Russ.).
14. Dergousova TG, Shemesh IM, Kubasova ED, Sukovach EI. Problems in the system of training specialists with higher pharmaceutical education and ways to solve them. *Izvestiya GSTU. Medicine, pharmacy.* 2024;(2):67—72 (In Russ.). DOI: 10.51620/2687-1521-2024-2-18-67-72
15. Vorozhtsova ES, Soloninina AV. Studying the level of burnout syndrome of pharmaceutical workers as consequences of workplace conflicts. *Medical Almanac.* 2019;5—6(61):104—8. (In Russ.). DOI: 10.21145/2499-9954-2019-5-104-108
16. Kobernik O. How much do first-year students earn in Russia. *Aptekar.* 2021. (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 27.02.2025; одобрена после рецензирования 18.04.2025; принята к публикации 13.08.2025. The article was submitted 27.02.2025; approved after reviewing 18.04.2025; accepted for publication 13.08.2025.