

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 615.1

doi:10.32687/1561-5936-2026-30-1-82-87

Исследование мотивационно-эмоционального профиля начинающих фармацевтических кадров для совершенствования управления их становлением

Алина Евгеньевна Шитова^{1✉}, Екатерина Владимировна Шаленкова²

^{1,2}ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский медицинский университет» Минздрава России, Нижний Новгород, Россия

¹alina.shitovaa@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-7014-1476>

²shalencova@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0000-2305-7534>

Исследование посвящено анализу мотивационно-эмоционального профиля студентов последнего года обучения по специальности 33.02.01 «Фармация» (среднее профессиональное образование) как начинающих фармацевтических кадров. Диагностика проводилась с использованием методики В. Э. Мильмана, которая позволяет оценивать структуру мотивации, соотношение мотивов поддержания и развития, а также определять тип эмоционального профиля. Результаты исследования показали, что среди мотивов профессиональной деятельности доминируют творческий подход к работе и желание контакта с людьми, в то же время желание быть полезными обществу выражено умеренно. В эмоциональном плане больше всего проявляется эмоциональная усталость, но вместе с тем начинающие работники энергично реагируют на препятствия и стараются их преодолеть. Это, однако, свидетельствует о высоком уровне напряжения во время профессиональной адаптации. В целом преобладают регрессивные стремления в мотивационном профиле (у 87,50% респондентов), т. е. ориентация на стабильность, соблюдение норм при отсутствии желания саморазвития, а также смешанный стенический эмоциональный профиль (у 56,25% респондентов), означающий присутствие внутреннего напряжения. Проведённый типологический анализ и сопоставление типов мотивационного и эмоционального профиля показали, что наиболее распространённым является сочетание регрессивного мотивационного профиля со смешанным стеническим эмоциональным профилем, что может рассматриваться как потенциальный фактор риска эмоциональной дезадаптации в период первичной профессиональной адаптации при отсутствии системной поддержки. Полученные данные демонстрируют желательность внедрения программ наставничества для начинающих фармацевтических работников, снижающих благодаря поддержке эмоциональное напряжение, возникающее в начале профессиональной деятельности; целесообразность направления усилий наставников на развитие внутренней мотивации начинающих фармацевтических кадров и их эмоциональной устойчивости для успешного профессионального становления и повышения результатов их профессиональной деятельности. В совокупности полученные результаты подчёркивают значимость учёта мотивационно-эмоциональных особенностей начинающих фармацевтических кадров при разработке и внедрении программ их профессионального сопровождения и наставничества.

Ключевые слова: мотивация; эмоциональный профиль; начинающие фармацевтические кадры; компетентность; фармацевты; наставничество; профессиональное становление

Для цитирования: Шитова А. Е., Шаленкова Е. В. Мотивационно-эмоциональный профиль начинающих фармацевтических кадров как основа для управления их профессиональной компетентностью // Ремедиум. 2026. Т. 30, № 1. С. 82—87. doi:10.32687/1561-5936-2026-30-1-82-87

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Original article

The motivational and emotional profile of novice pharmaceutical personnel as a basis for managing their professional competence

Alina E. Shitova^{1✉}, Ekaterina V. Shalenkova²

^{1,2}Privolzhsky Research Medical University, Nizhny Novgorod, Russia

¹alina.shitovaa@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0006-7014-1476>

²shalencova@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0000-2305-7534>

The study is devoted to the analysis of the motivational and emotional profile of students of the last year of study in specialty 33.02.01 "Pharmacy" (secondary vocational education) as a novice pharmaceutical cadre. The diagnosis was carried out using the methodology of V. E. Milman, it allows us to assess the structure of motivation, the ratio of motives for maintenance and development, as well as the types of emotional profile. The results of the study showed that the motives of professional activity are dominated by a creative approach to work and a desire for contact with people, at the same time, the desire to be useful to society is expressed moderately. Emotionally, emo-

tional fatigue is most pronounced, but at the same time, novice employees react energetically to obstacles and try to overcome them. However, this indicates a high level of stress during professional adaptation. In general, regressive tendencies predominate in the motivational profile (87.50% of respondents) — that is, an orientation towards stability, compliance with norms in the absence of a desire for self-development, as well as a mixed sthenic emotional profile (56.25% of respondents), meaning the presence of internal tension. The typological analysis and comparison of the types of motivational and emotional profiles have shown that the most common is a combination of a regressive motivational profile with a mixed sthenic emotional profile, which can be considered as a potential risk factor for emotional maladaptation during primary professional adaptation in the absence of systemic support. The data obtained demonstrate the desirability of introducing mentoring programs for novice pharmaceutical workers, which, through support, reduce the emotional stress that occurs at the beginning of professional activity; the expediency of directing mentors' efforts to develop the internal motivation of novice pharmaceutical personnel and their emotional stability for successful professional development and improving the quality of their professional results. Taken together, the results obtained emphasize the importance of taking into account the motivational and emotional characteristics of novice pharmaceutical personnel in the development and implementation of professional support and mentoring programs.

Key words: *motivation; emotional profile; novice pharmaceutical personnel; competence; pharmacists; mentoring; professional development*

For citation: Shitova A. E., Shalenkova E. V. Motivational and emotional profile of novice pharmaceutical personnel as a basis for managing their professional competence. *Remedium*. 2026;30(1):82–87. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2026-30-1-82-87

Введение

За последние десятилетия в фармацевтической практике становится всё более очевидным, что профессиональная успешность фармацевтического работника определяется не только уровнем знаний и производственной грамотностью, но и способностью действовать самостоятельно и успешно в рабочей обстановке согласно предоставленным полномочиям [1]. Самостоятельность во многом определяется качеством мотивации. Внутренняя мотивация обычно усиливает самостоятельность: работник, иницирующий действия ради смысла, действует из внутренних побуждений и меньше нуждается во внешнем поощрении или контроле. Внешняя мотивация (поощрения, награды) может временно повысить самостоятельность, но при отсутствии устойчивой внутренней мотивации со временем ослабевает, особенно если человек чувствует принуждение. Мотивация в целом рассматривается в психологии как системный регулятор деятельности, определяющий характер вовлечённости в работу и устойчивости к профессиональным трудностям [2].

Кроме мотивации, имеют значение эмоциональные качества работника, в частности, эмоциональная стабильность. Она помогает фармацевтическим работникам ежедневно выдерживать профессиональную рутину: высокую ответственность и трудовую нагрузку [3], выполнять планы и стандарты, осуществлять интенсивное коммуникативное взаимодействие с покупателями аптек (не всегда позитивное) [4]. Особое значение эмоциональная стабильность приобретает в первые годы профессиональной деятельности, когда начинающие кадры попадают со студенческой скамьи в трудовые будни аптек, где, помимо ежедневной профессиональной рутины, присутствует постоянный контроль со стороны руководителя и необходимость самостоятельного принятия решений. Вчерашние студенты только начинают свою профессиональную деятельность и уже только от этого испытывают стресс. Именно у молодых фармацевтических работников отмечен высокий риск раннего профессионального выгорания и чаще других возникает желание сменить профессию [5]; признаки эмоционального выгорания у

начинающих работников аптек фиксируются по всему миру [7]. Такая ситуация не очень хороша для профессионального фармацевтического сообщества: значительная часть выгоревших работников покидает профессию, а фармацевтов и провизоров и так не хватает из-за существующих проблем воспроизводства фармацевтических кадров [6] и ситуации на рынке труда.

Ввиду сложностей, с которыми сталкиваются начинающие работники в исходной точке профессионального становления, качественная поддержка со стороны могла бы значительно им помочь восполнить недостаток внутренних ресурсов и обеспечить устойчивость к профессиональным нагрузкам. Одной из наиболее известных форм поддержки является наставничество. Наставничество одновременно способствует лучшему обучению практическим навыкам и смягчает эмоциональное напряжение за счёт своевременной обратной связи от находящегося рядом и готового помочь советом опытного профессионала — наставника [8].

Для получения исходных условий разработки и стандартизации процесса наставничества, который в настоящее время активно развивается в здравоохранении [9, 10], и для достижения его эффективности целесообразно более конкретно понимать структуру мотивационно-эмоционального профиля начинающих фармацевтов. Вопросы, связанные с этой категорией персонала, в текущей литературе освещаются недостаточно, поэтому изучение мотивационно-эмоционального профиля начинающих фармацевтических работников является актуальным.

Целью исследования стало выявление структуры мотивационно-эмоционального профиля обучающихся по специальности 33.02.01 «Фармация», получающих среднее профессиональное образование, для понимания уровня поддержки, необходимого им как начинающим фармацевтическим работникам.

Материалы и методы

Для выявления структуры мотивационно-эмоционального профиля использовалась известная, проверенная и валидная методика отечественного учёного В. Э. Мильмана (1990) [11]. Эта методика пред-

Таблица 1

Показатели мотивационного и эмоционального профиля когорты респондентов и их характеристика

Показатель («шкала»), используемый в методике В. Э. Мильмана	Характеристика показателя	Доля респондентов с выраженным качеством, %
Показатели мотивационного профиля		
«Творческая активность»	Креативность	35,70
«Общение»	Стремление респондента к общению, что является его устойчивой характеристикой как личности	25,50
«Комфорт»	Ориентация респондента на избегание неудач	19,40
«Поддержание жизнеобеспечения»	Ориентация респондента на стабильность. Он уделяет внимание тем мотивациям, которые обеспечивают чувство защищенности, и предпочитает предсказуемые, безопасные условия	9,20
«Социальный статус»	Преобладание у респондента стремления к социальному статусу, признанию, престижу и положению в группе. Это мотивация «показать себя» и занять более высокое место в иерархии	5,10
«Общественная полезность»	Мотивация и ориентация респондента на вклад в благополучие общества, общественный смысл и полезность своих действий для других людей	3,10
«Общая активность»	Активность респондента, его стремление к достижению	2,00
Показатели эмоционального профиля		
«Эмоциональная астеничность»	Склонность респондента к эмоциональной слабости, быстрой утомляемости, ощущению «психологической истощенности» и меньшей энергичности в переживаниях	44,70
«Стенический тип фрустрации»	Респондент характеризуется высокой активностью, энергичностью и настойчивостью: человек чаще старается активно преодолевать преграды, проявляет упорство и решительность; эта реакция может сопровождаться высокой раздражительностью в условиях стресса	35,30
«Астенический тип фрустрации»	Респондент характеризуется пониженной энергичностью, слабостью возбуждения и большей утомляемостью. Люди с таким типом чаще испытывают истощение и тревожность при препятствиях, могут проявлять склонность к избеганию сложных задач; быстрее устают, у них снижаются мотивация и концентрация	15,30
«Эмоциональная стеничность»	Активное эмоциональное вовлечение респондента в деятельность наряду с устойчивой, продуктивной и контролируемой позицией в стрессовых ситуациях	4,70

полагает исследование базовых потребностей и драйверов поведения, превалирования внутренней или внешней мотивации, особенностей элементов эмоциональной сферы.

В исследовании принимали участие 96 обучающихся выпускного курса по специальности 33.02.01 «Фармация» ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России и других образовательных организаций города Нижнего Новгорода и Нижегородской области, получающие среднее профессиональное образование, в возрасте 17—20 лет. Данный контингент был выбран по ряду причин: именно он в скором времени пополнит ряды начинающих фармацевтических работников; выпускников-фармацевтов со средним профессиональным образованием больше остаётся работать в аптеках, чем их коллег с высшим фармацевтическим образованием [12].

Для определения достаточного количества респондентов выборки фармацевтических кадров были произведены расчёты по формуле⁵⁵:

$$n = t^2 pq / D^2, \quad (1)$$

где n — репрезентативный объём выборки; t — доверительный коэффициент, зависящий от вероятности, с которой гарантируется данная точность выборки; определяется по специальной таблице. При вероятности 95% $t = 2$; p — доля совпадений с генеральной совокупностью, %; $q = (100 - p)$. В случае, если неизвестны p и q , берут их наибольшее значение: $p = 0,5$ и $q = 0,5$.

Δ^2 — предельная ошибка выборки, принята не более 10%.

По итогам подсчётов, при доверительной вероятности 0,95 и ошибке не более 10% необходимо провести анкетирование не менее 100 респондентов:

$$n = 2^2 \times 0,5 \times 0,5 / 0,01 = 100. \quad (2)$$

Корректно заполнили анкеты 96 респондентов.

Исследование проводили в два этапа.

Первый этап предусматривал проведение очного анкетирования. Такой формат обеспечивал анонимные условия проведения, минимизировал влияние со стороны и позволял контролировать полноту заполнения анкет.

Второй этап включал обработку анкет, выявление преобладающих показателей в профилях респондентов; выявление преобладающих типов мотивационного и эмоционального профилей в когорте респондентов; сопоставление типов встречаемости мотивационного и эмоционального профиля. Проведено сопоставление с результатами других исследований («обсуждение»), опубликованных в различных источниках, что обеспечило более всестороннюю интерпретацию и обоснование выводов.

Результаты

Результаты оценки показателей в мотивационно-эмоциональных профилях респондентов приведены в табл. 1.

Таким образом, в мотивационном профиле респондентов наиболее выражены творческая активность (35,70%) и коммуникативная направленность (25,50%) при крайне низкой общей активности и общественной полезности (2,00 и 3,10% соответственно). Это указывает на фрагментарный характер мотивов саморазвития (в интерпретации В. Э. Мильмана) при отсутствии ориентации на профессиональную самореализацию. В эмоциональном профиле

⁵⁵ Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение. Понимание социальной реальности. М.; 2003. 21 с. «Творческая активность»

Таблица 2

Тип мотивационного профиля респондентов

Тип мотивационного профиля	Особенности типа мотивационного профиля	Доля, %
«Регрессивный»	Характеризуется преобладанием мотивов поддержания жизнедеятельности над мотивами развития	87,50
«Уплощённый»	Характеризуется недостаточной дифференцированностью мотивационной структуры	6,20
«Импульсивный»	Характеризуется фрагментарностью мотивационной сферы и наличием отдельных пиков мотивов	4,20
«Экспрессивный»	Характеризуется выборочной дифференциацией мотивов поддержания и развития	2,10
«Прогрессивный»	Характеризуется значительным превышением мотивов развития над мотивами поддержания	0

доминирует «эмоциональная астеничность» (44,70%) в сочетании с «стеническим типом фрустрации» — относительной поведенческой активностью в ситуациях фрустрации (35,30%), что свидетельствует о высоком уровне эмоционального напряжения при сохранении внешней функциональной устойчивости и работоспособности.

Результаты выявления преобладающих типов мотивационного профиля в когорте респондентов приведены в табл. 2.

Установлено, что в исследуемой группе доминирует «регрессивный» тип мотивационного профиля, выявленный у 87,50% респондентов, что отражает ориентацию на стабильность, нормативность и воспроизводимый характер профессиональной деятельности, характерный для работников, освоивших базовые профессиональные компетенции. «Уплощённый», «импульсивный», и «экспрессивный» типы представлены значительно реже (6,20, 4,20 и 2,10% соответственно), что указывает на внутреннюю неоднородность мотивационной структуры у части будущих специалистов. «Прогрессивный» тип мотивационного профиля в выборке не выявлен, что свидетельствует о недостаточной сформированности устойчиво доминирующих развивающих мотивов у будущих начинающих работников.

Результаты выявления преобладающих типов эмоционального профиля в когорте респондентов приведены в табл. 3.

В эмоциональном профиле у респондентов наибольшую распространённость имеет «смешанный

Таблица 3

Тип эмоционального профиля респондентов

Тип эмоционального профиля	Особенности типа эмоционального профиля	Доля, %
«Смешанный стенический»	Характеризуется внутренним эмоциональным напряжением при сохранении стремления справляться с трудными ситуациями	56,25
«Астенический»	Характеризуется повышенной тревожностью, эмоциональной утомляемостью и склонностью избегать сложных ситуаций	20,80
«Смешанный астенический»	Характеризуется эмоциональной активностью при недостаточной устойчивости поведения в стрессе	16,70
«Стенический»	Характеризуется эмоциональной устойчивостью, активностью и способностью преодолевать трудности	6,25

Таблица 4

Сопоставление встречаемости типов мотивационного и эмоционального профиля, %

Тип мотивационного профиля	Тип эмоционального профиля			
	«смешанный стенический»	«астенический»	«смешанный астенический»	«стенический»
«Регрессивный»	50,00	18,76	12,50	6,26
«Уплощённый»	2,08	2,08	2,08	0
«Импульсивный»	2,08	0	2,08	0
«Экспрессивный»	2,08	0	0	0

стенический» тип (у 56,25% респондентов). Выявление «астенического» и «смешанного астенического» типов эмоционального профиля у будущих фармацевтических работников указывает на повышенный риск эмоциональной дезадаптации в условиях профессиональных нагрузок, особенно при отсутствии внешней поддержки и системного сопровождения в период вхождения в профессию. «Стенический» тип, выявленный у незначительной части респондентов, отражает более высокий уровень эмоциональной устойчивости и саморегуляции, что в перспективе может способствовать более успешной профессиональной адаптации.

Результаты сопоставления встречаемости типов мотивационного и эмоционального профиля приведены в табл. 4.

Таким образом, у респондентов в выборке наблюдалось преобладание устойчивого сочетания регрессивного типа мотивационного профиля и смешанного стенического типа эмоционального профиля, что отражает ориентацию на стабильность и нормативность деятельности при наличии внутреннего эмоционального напряжения.

Обсуждение

Полученные результаты исследования мотивационно-эмоционального профиля позволяют утверждать, что выявленные преобладающие особенности в целом характеризуют начинающих фармацевтических работников. Большинство начинающих фармацевтических кадров имеют тип мотивации, при котором человек склонен действовать под давлением страха, угрозы наказания или необходимости соответствовать чужим ожиданиям, а не из внутреннего интереса или стремления к росту. На практике это проявляется в низкой инициативе, избегании риска, ориентации на привычные алгоритмы работы, а также взаимодействии с коллегами через формальные каналы, минимальный уровень доверия и реактивация поведения под ежедневным контролем.

Впоследствии у начинающих работников, имеющих сочетание регрессивного типа мотивационного профиля с выраженной эмоциональной астеничностью, в отсутствие поддержки может возникнуть склонность к эмоциональному выгоранию и профессиональной дезадаптации. Это подтверждается исследованиями учёных по всему миру [13, 14]: из-за того, что молодые фармацевтические работники эмоционально неустойчивы, от недостатка опыта

и слабости адаптационных механизмов они быстро выгорают и уходят из профессии. Также отмечается, что у обучающихся материальные ожидания сопровождаются ещё и обострёнными карьерными ожиданиями [15, 16], что в условиях сильно ограниченной вертикальной карьерной траектории фармацевтического работника не имеет смысла и больше вредит, чем помогает работе. Правда, сопоставимые уровни выгорания зафиксированы и на выборках студентов-медиков [17, 18], и на уровне практикующих фармацевтов [19], что связывается с условиями и содержанием работы в аптеке и в целом характерно для занятых в помогающих профессиях. Одновременно в исследованиях подчёркивается, что наставничество является ключевым инструментом, улучшающим адаптацию начинающих работников в профессиональной среде, — наставничество предотвращает преждевременное выгорание и уход из профессии, что способствует формированию более крепкого и высокопрофессионального сообщества [20]. Наставничество как помогающая система подготовки, адаптации и становления кадров стало широко применяться во всех сферах жизни, а его обязательность в здравоохранении (но не в фармации) зафиксирована на государственном уровне [9]. Несмотря на отсутствие нормативного закрепления наставничества в фармации, практика наставничества может быть критически важной для профессионального становления начинающих фармацевтических работников, повышения качества обслуживания пациентов и устойчивости молодых специалистов к стрессам. Отсутствие формального закрепления не исключает возможности реализации эффективных наставнических программ на уровне аптечных организаций, образовательных организаций и профессиональных объединений. В этом случае система наставничества в фармации обязательно должна учитывать мотивационно-эмоциональные особенности начинающих фармацевтических работников.

Нами были сформулированы общие практические рекомендации для системы наставничества и непосредственных руководителей бережно обращаться с начинающими фармацевтическими работниками: уменьшать страх наказания за ошибки и поощрять учиться на них; формировать чёткие критерии оценки деятельности; развивать инициативу; вовлекать в командную миссию и ценности, показывая, как вклад каждого важен для общей цели коллектива; давать регулярную, уважительную и конструктивную обратную связь без угроз и штрафов; демонстрировать социальную значимость профессии фармацевтического работника и её полезность для общества.

Результаты исследования свидетельствуют о целесообразности дифференциации наставнических воздействий с учётом различных типов мотивационно-эмоционального профиля (разные профили — разные воздействия, что логично); а значит, о желательности предварительного тестирования начинающего работника. Так, для лиц с регрессивным типом мотивационного профиля, преобладающих в

выборке, и смешанными типами эмоционального реагирования наиболее эффективным является поддерживающий стиль наставничества, предполагающий чёткую структурированность задач, предсказуемость требований и конструктивную обратную связь. В случаях уплощённого мотивационного профиля целесообразно акцентировать внимание на постепенном формировании интереса к содержательной стороне профессии. Для начинающих работников с импульсивным и экспрессивным типами важным является направляющее наставническое сопровождение, способствующее упорядочиванию мотивационной структуры и закреплению значимых целей.

Заключение

Проведённое исследование выявило преобладающий мотивационно-эмоциональный профиль начинающих фармацевтических работников, отражающий потребность в поддержке и внешней мотивации, и повышенную эмоциональную напряжённость, что повышает риск раннего выгорания и ухода из профессии в условиях аптечных организаций. Важно отметить роль наставничества как эффективного инструмента поддержки начинающих фармацевтических работников, формирования практических навыков и снижения эмоционального напряжения, даже при отсутствии официального государственного закрепления этого института в фармации. На основе полученных результатов сформулированы практические рекомендации для системы наставничества и руководителей в фармацевтических организациях. Результаты исследования подтверждают необходимость системного подхода к управлению профессиональным развитием начинающих фармацевтических кадров. Такой подход позволит повысить эффективность их становления и укрепить кадровый потенциал фармацевтической отрасли.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шингаев С. М., Худяков А. И., Пашкин С. Б. Hard Skills и Soft Skills в структуре профессионально важных качеств представителей социэкономических профессий. *Психология человека в образовании*. 2022;4(4):501—508. doi: 10.33910/2686-9527-2022-4-4-501-508
2. Суворицкая Ю. Ю., Мадимухаметов М. Н. Понятие о мотивации в психологии. *Наука и реальность*. 2023;(1):36—40.
3. Райсян М. Г., Бехорашвили Н., Ряженев В. В., и др. Состояние здоровья фармацевтов и провизоров: профессиональные риски и актуальные методы профилактики. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2024;(11):49. doi: 10.60797/IJRI.2024.149.72
4. Сафронова Ж. С. Исследование причин конфликтов в аптечной организации. *Ремедиум. Журнал о российском рынке лекарств и медицинской технике*. 2020;(7—8):64—69. doi: 10.21518/1561-5936-2020-7-8-64-69
5. Нагорняк Ю. Г., Канакина Т. А., Фокин В. А., и др. Синдром профессионального выгорания у фармацевтических работников. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2022;66(2):145—151. doi: 10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151
6. Шаленкова Е. В. Управление воспроизводством профессиональных кадров для устойчивого развития аптечных предприятий. *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2025;2(11):88—99.
7. Dacawe A. B. Burnout in academia: pharmacy students' burnout level during the resumption of in-person classes post-pandemic

- lockdowns. *Pharm Educ.* 2023;23(1):521—532. doi: 10.46542/pe.2023.231.521532
8. Алиева С. В., Мардахаев Р. А. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста. *Вестник экспертного совета.* 2021;(3):17—23.
 9. Бурдастова Ю. В., Ненахова Ю. С., Аликперова Н. В., и др. Новые модели наставничества в здравоохранении как способ повышения профессиональных компетенций медицинских работников. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(3):69—79. doi: 10.26794/1999-849X-2022-15-3-69-79
 10. Ненахова Ю. С., Локосов Е. В. Наставничество в медицине: на пути к институционализации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины.* 2020;28(Suppl):1087—1093. doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1087-1093
 11. Арбузова Е. Н. Особенности применения методик исследования мотивации человека. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России.* 2010;(1):210—214.
 12. Егоров Н. П. Изучение проблем и перспектив развития высшего фармацевтического образования на примере нескольких вузов Российской Федерации. *Вестник медицинского института «Реавиз»: реабилитация, врач и здоровье.* 2023;13(S2):217—218.
 13. Нагорняк Ю. Г., Канакина Т. А., Фокин В. А. Исследование синдрома эмоционального выгорания у студентов фармацевтического факультета. *Здравоохранение Российской Федерации.* 2018;62(5):254—258. doi: 10.18821/0044-197X-2018-62-5-254-258
 14. Almogbel Y. S., Alsalloum M. A., Almadi R. S., et al. Relationship between pharmacists' emotional intelligence and job performance: a cross-sectional study in Saudi Arabia. *Pharmacy.* 2024;12(5):145. doi: 10.3390/pharmacy12050145
 15. Милованова Г. В., Куляшова Н. М., Шемякина Е. Ю. Сравнительный анализ мотивационных особенностей студентов на разных этапах обучения. *Концепт.* 2022;(6):46—57. doi: 10.24412/2304-120X-2022-11043
 16. Кемелова Г. С., Кан Т. Л., Провоторова И. С., и др. Мотивация студентов-фармацевтов, обучающихся в высшем учебном заведении. *Актуальные проблемы теоретической и клинической медицины.* 2024;(4):25—37. doi: 10.24412/2790-1289-2024-4-25-37
 17. Ахметова А. М., Садретдинова Л. Д., Габитова Д. М., и др. Эмоциональное выгорание и признаки депрессии у студентов медицинского вуза. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture.* 2022;14(3):312—324. doi: 10.12731/2658-6649-2022-14-3-312-325
 18. Макарова Д. А., Тараканова А. В. Эмоциональное выгорание студентов-медиков. *ВМИК.* 2020:25—31.
 19. Чупандина Е. Е., Буркут А. М., Русанова Д. В. Исследование профессионального выгорания работников аптечных организаций. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Химия. Биология. Фармация.* 2023;(3):137—143.
 20. Обухова О. В., Жукова А. Н. Наставничество в медицинских организациях: меры материального стимулирования. *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики.* 2023;(3):1202—1213. doi: 10.24412/2312-2935-2023-3-1202-1213
 21. methods. *Int Res J.* 2024;11(149):49. doi: 10.60797/IRJ.2024.149.72 (In Russ.)
 4. Safronova Zh.S. Study of the causes of conflicts in a pharmacy organization. *Remedium. Journal of the Russian Market of Medicines and Medical Equipment.* 2020;(7—8):64—69. doi: 10.21518/1561-5936-2020-7-8-64-69 (In Russ.)
 5. Nagornyak Yu. G., Kanakina T. A., Fokin V. A., et al. Professional burnout syndrome among pharmaceutical workers. *Health Care of the Russian Federation.* 2022;66(2):145—151. doi: 10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151 (In Russ.)
 6. Shalenkova E. V. Management of reproduction of professional personnel for sustainable development of pharmacy enterprises. *Economics and Management: Problems and Solutions.* 2025;2(11):88—99. (In Russ.)
 7. Dacawe A. B. Burnout in academia: pharmacy students' burnout level during the resumption of in-person classes post-pandemic lockdowns. *Pharm Educ.* 2023;23(1):521—532. doi: 10.46542/pe.2023.231.521532
 8. Alieva S. V., Mardakhaev R. A. The role of mentoring in the professional development of a young specialist. *Bulletin of the Expert Council.* 2021;(3):17—23. (In Russ.)
 9. Burdastova Yu. V., Nenakhova Yu. S., Alikperova N. V., et al. New mentoring models in healthcare as a way to improve professional competencies of medical workers. *Economics, Taxes and Law.* 2022;15(3):69—79. doi: 10.26794/1999-849X-2022-15-3-69-79 (In Russ.)
 10. Nenakhova Yu. S., Lokosov E. V. Mentoring in medicine: towards institutionalization. *Problems of Social Hygiene, Health Care and History of Medicine.* 2020;28(Suppl):1087—1093. doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1087-1093 (In Russ.)
 11. Arbuzyova E. N. Features of application of methods for studying human motivation. *Bulletin of Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia.* 2010;(1):210—214. (In Russ.)
 12. Egorov N. P. Study of problems and prospects of development of higher pharmaceutical education using the example of several universities of the Russian Federation. *Bulletin of the Medical Institute "Reaviz": Rehabilitation, Physician and Health.* 2023;13(S2):217—218. (In Russ.)
 13. Nagornyak Yu. G., Kanakina T. A., Fokin V. A. Study of emotional burnout syndrome among pharmacy students. *Health Care of the Russian Federation.* 2018;62(5):254—258. doi: 10.18821/0044-197X-2018-62-5-254-258 (In Russ.)
 14. Almogbel Y. S., Alsalloum M. A., Almadi R. S., et al. Relationship between pharmacists' emotional intelligence and job performance: a cross-sectional study in Saudi Arabia. *Pharmacy.* 2024;12(5):145. doi: 10.3390/pharmacy12050145
 15. Milovanova G. V., Kulyashova N. M., Shemyakina E. Yu. Comparative analysis of motivational characteristics of students at different stages of education. *Concept.* 2022;(6):46—57. doi: 10.24412/2304-120X-2022-11043 (In Russ.)
 16. Kemelova G. S., Kan T. L., Provotorova I. S., et al. Motivation of pharmacy students studying at a higher educational institution. *Actual Problems of Theoretical and Clinical Medicine.* 2024;(4):25—37. doi: 10.24412/2790-1289-2024-4-25-37 (In Russ.)
 17. Akhmetova A. M., Sadretdinova L. D., Gabitova D. M., et al. Emotional burnout and signs of depression in medical university students. *Sib J Life Sci Agric.* 2022;14(3):312—324. doi: 10.12731/2658-6649-2022-14-3-312-325
 18. Makarova D. A., Tarakanova A. V. Emotional burnout of medical students. *ВМИК.* 2020:25—31. (In Russ.)
 19. Chupandina E. E., Burkut A. M., Rusanova D. V. Study of professional burnout among employees of pharmacy organizations. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Chemistry. Biology. Pharmacy.* 2023;(3):137—143. (In Russ.)
 20. Obukhova O. V., Zhukova A. N. Mentoring in medical organizations: measures of material incentives. *Modern Problems of Health Care and Medical Statistics.* 2023;(3):1202—1213. doi: 10.24412/2312-2935-2023-3-1202-1213 (In Russ.)

REFERENCES

1. Shingae S. M., Khudyakov A. I., Pashkin S. B. Hard skills and soft skills in the structure of professionally important qualities of representatives of socioeconomic professions. *Psychology in Education.* 2022;4(4):501—508. doi: 10.33910/2686-9527-2022-4-4-501-508 (In Russ.)
2. Surovitskaya Yu. Yu., Madimukhametov M. N. The concept of motivation in psychology. *Science & Reality.* 2023;(1):36—40. (In Russ.)
3. Raisyan M. G., Bekhorashvili N., Ryzhenov V. V., et al. Health status of pharmacists: occupational risks and current prevention

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Funding: the study had no sponsorship.

Статья поступила в редакцию 01.08.2025; одобрена после рецензирования 10.09.2025; принята к публикации 10.02.2026. The article was submitted 01.08.2025; approved after reviewing 10.09.2025; accepted for publication 10.02.2026.