



МЕНЕДЖМЕНТ

14.03.06. Фармакология,
клиническая фармакология

14.04.03. Организация
фармацевтического дела



doi: 10.21518/1561-5936-2020-9-54-57

Изучение основных факторов, приводящих фармацевтических работников к смене места работы

М.А. Долова, Р.И. Ягудина, Н.И. Гаврилина

Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова (Сеченовский Университет), Москва, Россия

В настоящее время повышение эффективности деятельности аптечных организаций во многом обусловлено эффективностью управления коллективом. Каждая аптечная организация стремится к укреплению трудового коллектива, следит за показателями текучести кадров, так как это может сказаться на экономических результатах организации. Наиболее эффективным инструментом предотвращения увольнения сотрудников является своевременное определение причин текучести кадров. В статье представлены результаты социологического исследования факторов, приводящих фармацевтических работников к смене места работы. Объектами исследования служили фармацевтические работники аптечных организаций различных организационно-правовых форм г. Москвы. Методологическую базу исследования составили общетеоретические методы обработки информации: анализ, систематизация, группировка, сравнение, обобщение. На основании анализа 214 анкет фармацевтических работников выявлена частота смены работы, проведено изучение этого показателя в зависимости от стажа работы. Установлено, что фармацевтические работники с высшим образованием более привержены к фармацевтической отрасли, но при этом каждый третий из них высказал желание сменить место работы, оставаясь в профессии. Анализ ценностно-ориентированных факторов позволил определить основные причины, приводящие фармацевтических работников к смене места работы.

Ключевые слова: социологические исследования, фармацевтический работник, факторы, намерение смены места работы.

Study of main factors that lead pharmaceutical workers to change their jobs

M.A. Dolova, R.I. Yagudina, N.I. Gavrulina

Sechenov First Moscow State Medical University (Sechenov University), Moscow, Russia

Currently, the increase in the efficiency of pharmacy organizations is due to the efficiency of team management. Each pharmacy organization strives to strengthen the workforce and monitors staff turnover rates, because this can affect the economic results of the organization. The most effective tool for preventing the layoff of staff turnover. This article presents the results of a sociological study of the factors that lead pharmaceutical workers to change jobs. The objects of the study were pharmaceutical workers of pharmaceutical organizations of various organizational and legal forms in Moscow. The methodological basis of the research was formed by general theoretical methods of information

processing: analysis, systematization, grouping, comparison and generalization. Based on the analysis of 214 questionnaires of pharmaceutical workers, the frequency of job changes was revealed, and this indicator was studied depending on the length of service. It was found that pharmaceutical workers with higher education are more committed to the pharmaceutical industry, but at the same time, one in three of them expressed a desire to change jobs while remaining in the profession. The analysis of value-oriented factors made it possible to identify the main reasons leading pharmaceutical workers to change jobs.

Keywords: sociological research, pharmaceutical worker, factors, intention to change jobs.

ВВЕДЕНИЕ

Современные условия деятельности аптечных организаций формируют повышенные требования к фармацевтическим работникам, которые обусловлены не только специфическими правовыми положениями, но и социально-психологическими факторами. Человеческий капитал является самым ценным ресурсом, способствующим развитию организации, укреплению ее позиций на рынке, содействующим получению прибыли организации и укреплению ее конкурентоспособности. По статистике, менять место работы каждый год способна только каждая 5-я женщина и каждый 3-й мужчина в силу своих повышенных требований. Основная часть мужчин, в течение 5 лет успевает добиться повышения по карьерной лестнице и занять руководящие позиции [1, 2]. Каждая аптечная организация стремится к укреплению трудового коллектива, следит за показателями текучести кадров, так как это может сказаться на экономических результатах организации. Наиболее эффективным инструментом предотвращения увольнения сотрудников является своевременное определение причин текучести кадров [3–5]. В связи с этим целью данного исследования явилось изучение факторов, провоцирующих фармацевтических работников к смене места работы.

Материалы и методы исследования. Объектами исследования служили фармацевтические работники аптечных организаций различных организационно-правовых форм г. Москвы. Основным методом исследования выбран метод социологических исследований в форме анонимного анкетирования. Респондентам была предложена предварительно разработанная анкета, в которую были включены вопросы, позволяющие составить

социальный портрет респондента, получить информацию о количестве мест работы, которые сменили работники, и факторах, способствующих смене работы. Для получения достоверных результатов исследования проанализировано 214 анкет, методологическую базу исследования составляли общетеоретические методы обработки информации: анализ, систематизация, группировка, сравнение, обобщение.

Результаты и обсуждения. Статистической обработке подвергнуто 214 анкет (репрезентативное количество 100) фармацевтических работников в возрасте от 20 лет и старше, из которых 86,9% женщины, 64,5% респондентов имеют высшее образование (табл. 1).

Такие характеристики, как образование, возраст, определяют уровень профессионализма работников аптек, эффективность выполняемой работы, а стаж работы в аптечной

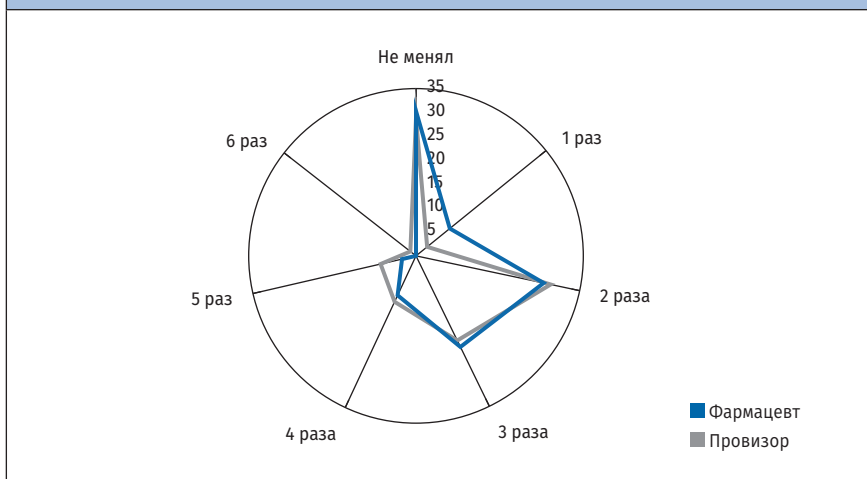
организации определяет приверженность к выбранной профессии. В опросе приняли участие респонденты трудоспособного возраста, около 90% в возрасте до 55 лет. Стаж работы в аптечной организации респондентов составляет до 5 лет – 26,2%, до 10 лет – 31,8% и свыше 30 лет – 6,1%, свое мнение высказали 59,3% провизоров, 32,2% фармацевтов и 8,5% руководителей аптечных организаций. Таким образом, формирование результатов исследования основано на репрезентативном количестве анкет, учтены мнения сотрудников, имеющих опыт работы в аптечных организациях, анонимность проведенного анкетирования способствовала достоверности полученных результатов.

В результате анализа анкет установлено, что фармацевтические работники от 1 до 6 раз меняли место работы (рис. 1).

ТАБЛИЦА 1. Социальный портрет респондента, %

Фактор	Критерий оценки	Удельный вес, %
Возраст, лет	до 25 лет	8,9
	от 26 до 35	41,1
	от 36 до 45	25,7
	от 46 до 55	14,5
	от 56 до 65	9,3
	от 66 до 70	0,5
Должность	фармацевт	32,2
	провизор	59,3
	руководитель	8,5
Стаж работы в аптечных организациях, лет	до 5 лет	26,2
	от 6 до 10	31,8
	от 11 до 15	12,1
	от 16 до 20	11,7
	от 21 до 25	6,5
	от 26 до 30	5,6
	Свыше 30 лет	6,1

РИСУНОК 1. Частота смены работы фармацевтическим работниками, %



Практически каждый третий респондент не менял место работы, при этом значительная часть перешла в другие аптечные организации практически 2–3 раза. Руководители аптек являются более постоянными в выборе места работы, каждый второй из них (50,0%) не менял место работы.

Для выявления причин, приводящих к смене места работы, проведено изучение этого показателя в зависимости от стажа работы (табл. 2).

Представленные данные свидетельствуют о том, что в период трудовой деятельности от 5 до 20 лет происходит активный поиск наиболее комфортного места работы и смена аптечной организации. Среди фармацевтов 27,3% сменили 2 аптечные организации, а 21,2% трижды меняли организацию, среди провизоров, соответственно, 28,8% и 19,7%. При этом желание сменить место работы высказали 27,2% фармацевтов и 31,8% провизоров (табл. 3).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что только 27,1% респондентов не задумывались о смене работы, при этом из 28,1% анкетированных, высказавших желание о смене работы, свыше 94% отдадут предпочтение фармацевтической отрасли. Важно отметить, что фармацевтические работники с высшим образованием более привержены к фармацевтической

отрасли, но при этом каждый третий из них высказал желание сменить место работы. Среди респондентов со средним образованием только 9,1% респондентов

разочарованы в выбранной профессии, а для каждого третьего из опрошенных вопрос о смене работы вообще не возникал.

При изучении ценностно-ориентированных факторов, приводящих к смене места работы, установлено, что для руководителей наиболее существенное влияние оказывают следующие факторы: взаимоотношение с руководством, некомфортные условия труда, несправедливая оценка трудового вклада (рис. 2).

Для фармацевтического персонала определяющими факторами, влияющими на смену места работы, являются: игнорирование интересов и склонностей подчиненных при распределении работы, отсутствие карьерного роста и выполнение несвойственной работы. Важно отметить, что основным фактором, определяющим стремление к смене

ТАБЛИЦА 2. Зависимость частоты перемены места работы от стажа фармацевтического персонала, %

Стаж, лет	Частота перемены работы						
	Не менял	1 раз	2 раза	3 раза	4 раза	5 раз	6 раз
Обобщенный показатель, фармацевты, в т.ч.	30,3	9,1	27,3	21,2	9,1	3,0	-
до 5 лет	24,2	3,0	15,2	9,1			
от 6–10	6,1	6,1	3,0	3,0	3,0		
от 11–15			3,0	6,1	3,0		
от 16–20			3,0	3,0	3,0		
от 21–25							
от 26–30			3,0			3,0	
Свыше 30 лет							
Обобщенный показатель, провизоры, в т.ч.	28,8	3,0	28,8	19,7	10,6	7,6	1,5
до 5 лет	10,6	1,5	12,1	3,1		1,5	
от 6–10	9,1		9,1	3,0	4,5	1,5	
от 11–15	6,1		4,5	6,1			
от 16–20		1,5		1,5		3,1	1,5
от 21–25			3,1	1,5	4,5		
от 26–30				3,0	1,6		
Свыше 30 лет	3,0			1,5		1,5	

работы, является несоответствие заработной платы для всех категорий персонала.

В связи с этим можно выделить основные причины, приводящие фармацевтических работников к смене места работ:

- несоответствие заработной платы трудовым затратам
- морально-психологическая атмосфера в коллективе (взаимо-

отношение с руководством и коллективом)

- некомфортные условия труда
- отсутствие карьерного роста.

Таким образом, в результате социологического исследования среди фармацевтического персонала установлена частота смены работы, проведено изучение этого показателя в зависимости от стажа работы. Установлено, что фармацевтические

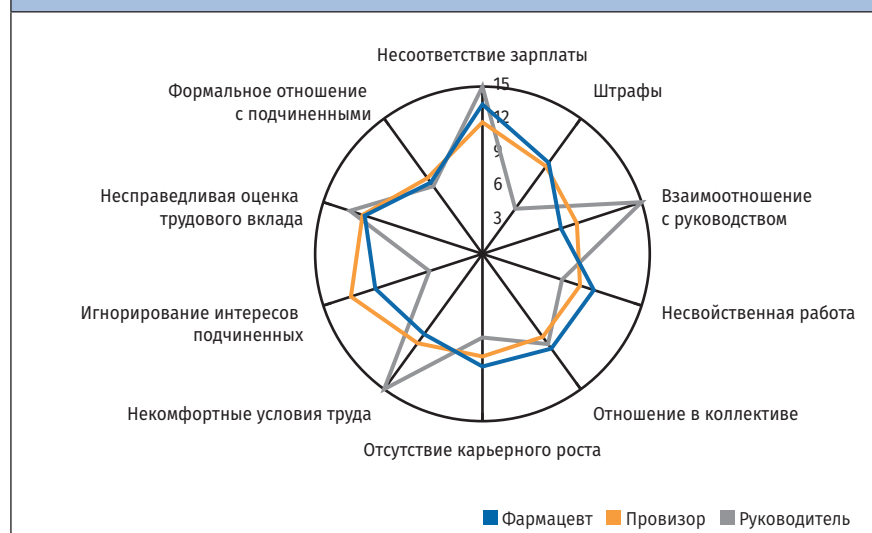
работники с высшим образованием более привержены к фармацевтической отрасли, но при этом каждый третий из них высказал желание сменить место работы, оставаясь в профессии. Анализ ценностно-ориентированных факторов позволил определить основные причины, приводящие фармацевтических работников к смене места работы.



ТАБЛИЦА 3. Желание сменить место работы по данным социологических исследований, %

Критерий	Фармацевты	Провизоры	Руководители	Обобщенный показатель
Да	27,2	31,8	-	28,1
Нет	42,4	43,9	62,5	44,8
Не думал о смене работы	30,4	24,2	37,5	27,1
Приверженность фармацевтической отрасли	90,9	96,9	87,5	94,4
Разочарованы в выбранной профессии	9,1	3,1	12,5	5,6

РИСУНОК 2. Ценностно-ориентированные факторы, приводящие фармацевтических работников к смене места работы, %



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пильникова Е.Г. Рынок труда в сфере фармации, современное состояние и перспективы. *Бизнес-образование в экономике знаний*. 2016;(1):64–68. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25497164>.
2. Ярославцева Е.В. Роль анализа причин увольнений в разработке стратегии снижения текучести кадров. В: Дмитриева Н.В. (ред.). *Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования*. 2017;1;22(33). Новосибирск: СибАК. Режим доступа: [https://sibac.info/archive/meghdis/22\(33\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/22(33).pdf).
3. Шевченко О.А. К вопросу об особенностях регулирования труда фармацевтических и иных работников фармацевтической деятельности. *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*. 2017;(10):129–137. doi: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.129-137.
4. Перминова Е.Н. Причины смены работы персоналом в современных организациях. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2011;(2):31–38. Режим доступа: <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru/pomera?anum=3960>.
5. Андреев А.И., Андриянов А.В., Антипов Е.А., Павлова С.М. К социальному портрету молодого россиянина: опыт исследования карьерных устремлений. *Знание. Понимание. Умение*. 2018;(2). Режим доступа: <http://journals.mosgu.ru/zpu/article/view/723>.