Статья поступила в редакцию 26.01.2017 г.

Клищенко М.Ю., Кузнецов Д.А.
Рязанский государственный медицинский университет им. акад. И.П. Павлова, г. Рязань

ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Предмет исследования. Система кадрового менеджмента фармацевтической организации.
Цель исследования – анализ кадрового потенциала фармацевтической организации, исследование кадрового потенциала на основе изучения мнения респондентов.
Методы исследования. Методы анкетирования, интервьюирования, методы теории нечетких множеств, коллективных экспертных оценок.
Основные результаты. Многие выпускники не желают устраиваться на работу по выбранной специальности, предпочитают работать в смежных областях. Под своим началом хотят видеть квалифицированных сотрудников с опытом работы в аналогичной должности 75 % руководителей фармацевтических организаций. Только 25 % опрошенных руководителей согласны взять на работу молодых энергичных сотрудников – выпускников фармацевтических отделений ВУЗов.

Сменили более 2-х мест работы 50,58 % респондентов, а 22,36 % – более четырех. И только 27,06 % работают на одном месте и не стремятся никуда уходить. Сменить место работы без сомнений и колебаний могут 68,45 % респондентов со стажем до двух лет и 28,57 % – со стажем до пяти лет, если им предложить более высокую заработную плату или лучшие условия труда.
О том, чтобы вообще уйти из фармации, задумывались 33,8 % респондентов.
Область их применения. При планировании трудоустройства специалистов фармацевтической отрасли.
Выводы. В процессе работы изучены предлагаемые в литературе определения понятия кадровый потенциал. Дано собственное определение понятия кадровый потенциал фармацевтической организации.
В результате проведенного исследования изучен кадровый потенциал фармацевтической организации. Установлено, что фармацевтическим организациям требуются квалифицированные специалисты, обладающие высоким уровнем практической подготовки, готовые сразу же влиться в рабочий процесс. Отмечено, что лишь 47 % выпускников готовы работать по выбранной специальности. Изучена длительность трудовых отношений с одним работодателем. Проведен анализ основных проблем, приводящих к смене работы фармацевтическими специалистами. При проведении анкетирования студентов фармацевтического факультета отмечено, что большое количество обучающихся (32,89 %) испытывают неуверенность по отношению к дальнейшему трудоустройству, а работать по профессии собираются 47 %.

Ключевые слова: *фармацевтические работники; кадровый потенциал; фармацевтическая организация.*

Klishchenko M.Y., Kuznetsov D.A.
Academician I.P. Pavlov Ryazan State Medical University, Ryazan

ANALYSIS OF THE PERSONNEL POTENTIAL EFFICIENCY OF THE PHARMACEUTICAL INSTITUTION

Objective – to analyse the personnel management system of the pharmaceutical institution.
Materials and Methods. We performed analysis of the personnel potential efficiency of the pharmaceutical institutions and the personnel potential research by studying the respondents' opinions.
Results. Many graduates do not wish to work in the specialty chosen and prefer to work in related fields. About 75 % of managers of pharmaceutical institutions prefer to have in their staff the experienced personnel in the similar position. Only 25 % of the managers surveyed are ready to employ the young energetic staff - the graduates of pharmaceutical departments of universities.
Two places of work were changed by 50,58 % of respondents, and over four places of work – by 22,36 % of respondents. Only 27,06 % of respondents work in one place and are not going to change it for another one. In case of possibility to have a job with higher salary and better working conditions 68,45 % of respondents with experience time under 2 years and 28,57 % of respondents with experience time under 5 years are ready to change their place of work immediately.
To quit pharmacy is thought over by 33,8 % of respondents.
Conclusions. We studied the definitions of the personnel potential available in literature and gave our own definition of the personnel potential of the pharmaceutical institution.
The study revealed common patterns of the personnel potential efficiency of the pharmaceutical institution. It was found that pharmaceutical institutions need qualified professionals with a high level of practical training, ready to immediately join the working process. It was noted that only 47 % of graduates are prepared to work in the specialty chosen. We studied the length of employment with one employer. The analysis of the main problems making pharmaceutical professionals to change their work is performed. During the questioning of pharmaceutical students it was noted that a large number of students (32,89 %) feel uncertainty about their further employment and 47 % of respondents are going to work in the profession.

Key words: *pharmaceutical workers; personnel potential; the pharmaceutical institution.*

Актуальность исследования заключается в том, что в сложившихся экономических условиях основной задачей фармацевтической организации является ее экономически эффективная деятельность. А высокая эффективность работы фармацевтической организации определяется высоким уровнем развития кадрового потенциала, связанного с совокупностью профессиональных знаний, способностей, навыков и мотивов к трудовой деятельности.

В условиях происходящих в стране социально-экономических изменений в фармацевтической отрасли, внедрения в фармацевтические организации информационных технологий, в производство – инновационных технологий требования к компетенции персонала неуклонно растут.

Корреспонденцию адресовать:
КЛИЩЕНКО Марина Юрьевна,
390025, г.Рязань ул. Ушакова д.60
Тел.: +7-953-744-51-47.
E-mail: kmarina62@mail.ru

Сегодня актуальным становится вопрос обеспечения фармацевтической отрасли квалифицированными кадрами.

Оптимизация условий работы фармацевтической организации зависит от подготовки и привлечения квалифицированных специалистов, закрепления их на вакантных местах [1].

Оптимальное функционирование фармацевтической организации достигается, в основном, за счет грамотного, мотивированного, лояльного к аптеке специалиста. Для того, чтобы подобрать хорошую команду, создать у персонала стимул к эффективной и слаженной работе, работодатели должны управлять кадровым потенциалом [2].

Кадровый потенциал имеет несколько определений. По мнению Золотарева С.В. и Назаркиной Ю.Н., кадровый потенциал – это совокупные возможности кадров организации [3]. С точки зрения Кречетникова К.Г. и Смоляковой Ю.А. [2], кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, ко-

торые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития. Под кадровым потенциалом сотрудников Никифоров М.Ю., Рыбаков Л.Н. и Асмус О.В. [4] подразумевают совокупность способностей всех работников, используемых в процессе производственной деятельности в разных отраслях экономики.

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления предприятием. Его уровень зависит от взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по формированию, распределению, перераспределению рабочей силы на уровне предприятия, от создания условий для использования и развития трудового потенциала каждого работника [5]. Кадровый потенциал организации характеризует уровень развития персонала как важнейшего ресурса организации и является основой эффективности деятельности этой организации [6].

В литературе выделяют долгосрочный и текущий кадровый потенциал. Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя сотрудников, которые могут решать стратегические задачи развития фармацевтической организации в настоящее время и в будущем. Текущий же кадровый потенциал рассматривается руководством как исполнитель основных текущих задач жизнедеятельности организации [2]. Кадровый потенциал фармацевтической организации является эффективным при условии, что удовлетворены все потребности в квалифицированном персонале в определенный период времени, в то же время, реализованы личностные возможности и потребности сотрудников организации.

Цель исследования – анализ кадрового потенциала фармацевтической организации, исследование кадрового потенциала на основе изучения мнения респондентов.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методы анкетирования по специально разработанным нами анкетам, статистическая обработка данных с применением метода априорного ранжирования, балльных экспертных оценок.

Разработанная нами анкета включала в себя вопросы с представленными для выбора вариантами ответов. Анкета состояла из трех частей: первая – информация о респонденте (ФИО, возраст, место работы, должность и длительность работы на этом месте и в этой должности), вторая – пожелания и предпочтения респондента относительно того, кого хотят видеть своими подчиненными и коллегами по работе, третья – факторы, определяющие выбор места работы респондентом или его смену с указанием основных проблем.

Объектами исследования служили студенты 5 курса, допущенные к фармацевтической деятельности в установленном порядке (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения № 239н от 19.03.2012), и фармацевтические работники (провизоры и фармацевты), работающие на должностях руководящего и среднего фармацевтического персонала в аптечных организациях различных организационно-правовых форм Рязанской, Московской, Тамбовской, Тульской областей России.

Оценка достоверности и согласованности мнения экспертов осуществлялась с помощью оценки коэффициента конкордации Кендалла, а также достаточным количеством экспертов. Значимость коэффициента конкордации оценивалась по критерию χ^2 при $p = 0,95$.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

По нашему мнению, кадровый потенциал, с точки зрения перспектив развития фармацевтической организации, включает, в том числе, и тех, кто готовится к трудовой деятельности, т.е. студентов. В связи с этим, нами было проведено анкетирование и интервьюирование будущих провизоров.

В исследовании приняли участие 85 человек, из которых 20 человек занимают руководящие должности в фармацевтических организациях, остальные – средний фармацевтический персонал. Социологический портрет респондентов представлен следующим образом: основную массу обучающихся представляют женщины в возрасте от 20 до 29 лет – 75,29 %, 18,82 % – женщины от 30 до 39 лет, остальные – от 40 лет и старше. Мужчин приняло участие в исследовании всего лишь 4,7 %, это обусловлено количеством обучающихся студентов сильного пола на фармацевтическом факультете.

Проведенный нами анализ показал, что многие выпускники не желают устраиваться на работу по выбранной специальности, предпочитают работать в смежных областях, например, медицинскими представителями – 51 %.

Однако и из смежных областей так же приходят сотрудники в фармацию, например, медицинские работники, такие как, фельдшеры, медицинские сестры желают перейти на работу в аптеки [7]. Среди опрошенных нами студентов 5 курса заочного отделения, 15,29 % отметили, что в настоящее время работают в больницах и поликлинических отделениях, на скорой помощи фельдшерами, медсестрами.

При этом можно отметить, что таких взглядов придерживаются молодые руководители.

В ходе проведенного исследования выявлено, что сотрудники работников первого стола в качестве коллег по работе квалифицированных сотрудников с опы-

Сведения об авторах:

КЛИЩЕНКО Марина Юрьевна, ассистент, кафедра управления и экономики фармации, ФГБОУ ВО РязГМУ им. акад. И.П. Павлова Минздрава России, г. Рязань, Россия. E-mail: kmarina62@mail.ru

КУЗНЕЦОВ Дмитрий Анатольевич, канд. фарм. наук, доцент, зав. кафедрой управления и экономики фармации, ФГБОУ ВО РязГМУ им. акад. И.П. Павлова Минздрава России, г. Рязань, Россия.

том работы в аналогичной должности хотят видеть 76,92 % респондентов, молодых энергичных сотрудников – выпускников фармацевтических отделений ВУЗов – готовы помогать ему в адаптации, обучать работе – лишь 23,08 % опрошенных. При этом можно отметить, что таких взглядов придерживаются молодые первостольники.

Фармацевтическим организациям требуются квалифицированные специалисты, обладающие высоким уровнем практической подготовки, готовые сразу влиться в рабочий процесс [8].

При проведении анкетирования студентов фармацевтического факультета отмечено, что большое количество обучающихся (32,89 %) испытывают неуверенность по отношению к дальнейшему трудоустройству, а работать по профессии собираются 47 %.

В настоящее время качество фармацевтического обслуживания населения зависит от степени удовлетворенности провизоров своей работой [9]. Неудовлетворенность условиями труда напрямую связана с желанием сменить место работы. Процесс ухода сотрудника может привести к снижению эффективности фармацевтической организации, возникает необходимость поиска, найма, адаптации нового работника. Проблема усугубляется еще и потерей инвестиций, сделанных организацией в ушедшего сотрудника. За время работы в аптеке человек приобретает знания, умения и навыки, необходимые для работы. Иногда эти знания приобретаются в результате прохождения курсов, обучения с отрывом от производства. Таким образом, увольнение сотрудника означает для организации потерю этих инвестиций в персонал и недополучение прибыли от них [10].

На рынке труда фармацевтических кадров наблюдается высокая текучесть персонала. Из проведенного исследования выявлена следующая тенденция (табл. 1).

Из полученных данных видно, что 50,58 % респондентов сменили более 2-х мест работы, а 22,36 % – более четырех. И только 27,06 % работают на одном месте и не стремятся никуда уходить. Это может говорить о том, что персонал недоволен заработной платой, взаимоотношениями в коллективе, с руководителями и другими проблемами в аптеках – о проблемах, приводящих к постоянной текучке кадров, что приводит к снижению эффективности работы всей фармацевтической организации.

Длительная работа на одном месте снижает желание сотрудника к перемене места работы: чем больше стаж, тем меньше он хочет уйти в другую фармацевтическую организацию. По результатам исследования, проведенного Пудриковым К.А. и Максимкиной Е.А. [10], 40 % из тех, кто работает с текущим работодателем менее года, в течение 1 года уходят с предприятия. «Закрепление» трудовых отношений между работником и работодателем происходит после 2 лет сотрудничества, когда доля увольняющихся снижается до 21 %. В результате исследования, проведенного нами, сменить место работы без сомнений и колебаний могут 68,45 % респондентов со стажем до двух лет и 28,57 % – со стажем до пяти лет, если им предложить более высокую заработную плату или лучшие условия труда.

Для изучения факторов, влияющих на желание сменить место работы, нами было проведено анкетирование, направленное на выявление уровня наиболее острых проблем в различных фармацевтических организациях.

В проведенном нами исследовании была оценена значимость каждого фактора при смене работы респондентами относительно рангов предложенных факторов. Респондентам было предложено присвоить ранг каждому фактору относительно его значимости, таким образом, наиболее значимому фактору присваивалось значение 3, далее по убыванию значимости до 1. Нами рассчитана средняя сумма рангов всех факторов основных причин смены места работы респондентами – $S = 1112$. При $p = 0,95$ критическое значение $\chi^2 = 5,99$, а полученное нами значение $\chi^2 = 37,07$ больше критического, следовательно, коэффициент конкордации можно признать значимым. К тому же, коэффициент конкордации по данному вопросу составил $W = 0,618$, что говорит о достаточно высокой согласованности мнений экспертов по данному вопросу.

В каждой группе проблем были выделены основные, по мнению респондентов (табл. 2).

Так, из проблем во взаимоотношениях с коллективом наиболее важными были выделены нарушение этических и моральных норм взаимоотношений

Таблица 1
Количество мест работы, которое респонденты сменили, от возраста опрошенных
Table 1
The number of work places the respondents have changed, according to the age of the respondents

Количество мест работы	20-25 лет	26-30 лет	31-35 лет	Старше 36 лет	Сумма
Не меняли, работают на 1 месте (%)	18 (21,18 %)	3 (3,53 %)	1 (1,18 %)	1 (1,18 %)	23 (27,06 %)
2-3 места работы (%)	20 (23,53 %)	9 (10,59 %)	10 (11,76 %)	4 (4,7 %)	43 (50,58 %)
Более 4 мест работы (%)	3 (3,53 %)	6 (7,06 %)	7 (8,24 %)	3 (3,53 %)	19 (22,36 %)
Итого (%)	41 (48,18 %)	18 (21,18 %)	18 (21,18 %)	8 (9,41 %)	85 (100 %)

Information about authors:
KLISHCHENKO Marina Jur'evna, assistant, department of management and economics of pharmacy, Academician I.P. Pavlov Ryazan State Medical University, Ryazan, Russia. E-mail: kmarina62@mail.ru
KUZNETSOV Dmitry Anatol'evich, PhD, head of the department of management and economics of pharmacy, Academician I.P. Pavlov Ryazan State Medical University, Ryazan, Russia.

Таблица 2
Основные проблемы, приводящие к смене работы
Table 2
The main problems causing the change of work

№ п/п	Наименование проблемы	% респондентов	№ п/п	Наименование проблемы	% респондентов
I	Проблемы во взаимоотношениях с руководством	30,99 %	II	Проблемы с зарплатой	53,52 %
1	Неформальная занятость	15,38 %	1	Выплата в конвертах	31,25 %
2	Перевод бессрочных трудовых отношений в срочные	-	2	Выплата в меньшем размере, чем положено	31,25 %
3	Поручение работ, не предусмотренных трудовым договором	61,54 %	3	Полная или частичная неоплата больничных листов	16,67 %
4	Нарушение этических и моральных норм взаимоотношений с руководством	23,08 %	4	Задержка выплаты зарплаты	29,17 %

в коллективе между коллегами, их отметили 11,27 % опрошенных, еще 2,11 % уточнили, что такими проблемами чаще всего являются доносы руководителю за спиной. И лишь 23,9 % респондентов сказали, что проблем в отношениях с коллегами в их коллективе нет.

Установлено, что 33,8 % респондентов задумывались о том, чтобы вообще уйти из фармации. Это может говорить о неудовлетворенности работой не только в конкретной фармацевтической организации, но и в фармацевтической отрасли в целом. Или же о разочаровании в выбранной профессии — несоответствие ожиданий и предположений полученным результатам.

По нашему мнению, проблемы эффективного использования кадрового потенциала усугубляются отсутствием планомерной, системной и качественной работы кадровых служб. Во многих аптеках кадровые службы отсутствуют, работой с персоналом занимается только руководитель и его роль заключается лишь в найме сотрудника на работу и его увольнении, либо количество сотрудников кадровой службы сокращено до минимума.

По ответам респондентов выявлено, что система наставничества есть лишь в 24 фармацевтических организациях (30 %) из 80, принявших участие в исследовании. Еще 4 респондента (5 %) отметили, что в фармацевтической организации, где они работают, система наставничества существует, но не работает.

В ходе исследования нами установлено, что кадровый потенциал фармацевтической организации — это совокупность возможностей персонала, как одного из видов ресурсов, которые используются в трудовой деятельности для достижения поставленных целей перспективного развития аптеки в определенный момент времени.

ВЫВОДЫ

В процессе работы изучены предлагаемые в литературе определения понятия кадровый потенциал. Дано собственное определение понятия кадровый потенциал фармацевтической организации.

Таким образом, в процессе работы нами исследован кадровый потенциал фармацевтической организации. Установлено, что фармацевтическим организациям требуются квалифицированные специалисты, обладающие высоким уровнем практической подготовки, готовые сразу же влиться в рабочий процесс. Отмечено, что лишь 47 % выпускников готовы работать по выбранной специальности. Изучена длительность трудовых отношений с одним работодателем. Проведен анализ основных проблем, приводящих к смене работы фармацевтическими специалистами.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES:

1. Kuznetsov DA. Analysis of the personnel safety in pharmacy. *Acad. IP Pavlov Russian Medical and Biol. Vestnik*. 2011; (2): 139-145. Russian (Кузнецов Д.А. Анализ кадровой безопасности в фармации //Рос. медико-биол. вестн. им. акад. И.П. Павлова. 2011. № 2. С. 139-145.)
2. Krechetnikov KG, Smolyakova UA. Personnel potential management for the institution development. *Economics and Management: analysis of trends and prospects for development*. 2013; (8): 147–152. Russian (Кречетников К.Г., Смолякова Ю.А. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации //Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2013. № 8. С. 147-152.)
3. Zolotarev SV, Nazarkina UN. Problems of efficient use of personnel potential of the agricultural institutions. *Bulletin of the Altai State Agrarian University*. 2009; (12): 85-88. Russian (Золотарев С.В., Назаркина Ю.Н. Проблемы эффективного использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций //Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2009. № 12. С. 85-88.)
4. Nikiforov MY, Ribakov LN, Asmus OV. Formation of personnel potential of the region. *Bulletin of the Chuvash University*. 2012; (1): 415-418. Russian (Никифоров М.Ю., Рыбаков Л.Н., Асмус О.В. Формирование кадрового потенциала региона //Вестник Чувашского университета. 2012. № 1. С. 415-418.)
5. Sukhodeeva LF. Personnel potential of the enterprise. Economics and finance. *Bulletin of the NI Lobachevsky Nizhny Novgorod University*. 2007; (3): 165-167. Russian (Суходеева Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия //Экономика и финансы. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2007. № 3. С. 165-167.)

6. Maksimova LV. The components of the institution staff efficiency. *The new word in science and practice: testing hypotheses and research results.* 2014; (12): 178-183. Russian (Максимова Л.В. Составляющие кадрового потенциала организации //Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 12. С. 178-183.)
7. Manakina ES. Nurses labor rationing: relevance and methodological approaches. *Young Science – ERUDITIO JUVENIUM.* 2015; (1): 43-47. Russian (Манакина Е.С. Нормирование труда средних медицинских работников: актуальность проблемы и методические подходы //Наука молодых – ERUDITIO JUVENIUM. 2015. № 1. С. 43-47.)
8. Kuznetsov DA. The study of the power of economic safety component in pharmacy Acad. *IP Pavlov Russian Medical and Biol. Vestnik.* 2010; (3): 139-146. Russian (Кузнецов Д.А. Изучение силовой составляющей экономической безопасности в фармации //Рос. медико-биол. вестн. им. акад. И.П. Павлова. 2010. № 3. С. 139-146.)
9. Chudinin NV, Kiryushin VA, Rakitina IS. Evaluation of occupational risk, as a method of predicting the health of workers employed in hazardous working conditions. *Young Science – ERUDITIO JUVENIUM.* 2013; (1): 7-13. Russian (Чудинин Н.В., Кирюшин В.А., Ракитина И.С. Оценка профессионального риска, как метод прогнозирования состояния здоровья работников, занятых во вредных условиях труда //Наука молодых – ERUDITIO JUVENIUM. 2013. № 1. С. 7-13.)
10. Pudrikov KA, Maksimkina EA. The market of labor resources in the Russian pharmaceutical industry. *Pharmacy.* 2012; (5): 31-35. Russian (Пудриков К.А., Максимкина Е.А. Рынок трудовых ресурсов в фармацевтической отрасли России //Фармация. 2012. № 5. С. 31-35.)