

УДК 615.1:378.046.4

3.4.1 Педагогическое образование

DOI: 10.37903/vsgma.2022.1.28

**АДАПТАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПРОВИЗОРОВ**© **Муслимова Н.Н., Гарифуллина Г.Х., Грибова Я.В.***Казанский государственный медицинский университет, Россия, 420012, г. Казань, ул. Бутлерова, 49**Резюме*

**Цель.** Рассмотрение вопросов адаптации молодых специалистов-провизоров (от 1 до 3 лет профессиональной деятельности) в аптечных организациях г. Казани РТ.

**Методика.** Осуществление эксперимента для анализа и дальнейшего повышения эффективности адаптации молодых специалистов-провизоров в практической деятельности в аптечных организациях.

Были применены эмпирические, теоретические и экспериментальные методы исследования и анализа эффективности адаптации молодых специалистов-провизоров; применялись личностно-ориентированные подходы.

**Результаты.** Было проведено социологическое исследование с молодыми специалистами-провизорами в аптечных организациях г. Казани РТ. Подобран контингент молодых специалистов, начиная со стажа работы от менее 1 года до 3-х лет. Разработана анкета, включающая вопросы о выборе специальности, подготовленности к работе, удовлетворенности трудом, адаптационных моментах в профессии и в коллективе, удовлетворенности наставничеством и т.п. Кроме того, были включены вопросы о видах и уровне стресса, испытываемого молодыми специалистами в адаптационном периоде. Показатели социологического исследования представлены в виде таблиц и диаграмм.

**Заключение.** Выявлено, что большинство молодых специалистов-провизоров не жалеет о выборе специальности и имеет энтузиазм к работе. Однако, по вопросам адаптации молодые специалисты отмечают, что не могут полностью адаптироваться и испытывают стресс в той или иной степени в определенные сроки (до 48%); не вполне удовлетворены системой наставничества в данной аптечной организации (62%) и совсем не удовлетворены (29%).

В рамках программы адаптации молодых специалистов разработана специальная памятка молодому специалисту, которая поможет и ему, и наставнику.

Ключевые слова: молодые специалисты-провизоры, адаптация, наставничество, удовлетворенность, подготовленность к труду, стресс

## ADAPTATION ANALYSIS OF YOUNG PHARMACISTS

Muslimova N.N., Garifullina G.X., Gribova Ya.V.

*Kazan State Medical University, 49 Butlerova str., Kazan, 420012, Russia**Abstract*

**Objective.** Consideration of issues of adaptation of young specialists-pharmacists (from 1 to 3 years professional activity) in pharmacy organizations of Kazan, RT.

**Methods.** Implementation of an experiment to analyze and further improve the effectiveness of the adaptation of young pharmacists in practice in pharmacy organizations.

Empirical, theoretical and experimental methods of research and analysis of the effectiveness of adaptation of young pharmacists were applied; personality-oriented approaches were applied.

**Results.** A sociological study was conducted with young pharmacists in pharmacy organizations in Kazan, RT. A contingent of young professionals has been selected, starting with work experience from less than 1 year to 3 years. A questionnaire was developed that includes questions about the choice of

specialty, work readiness, job satisfaction, adaptation moments in the profession and in the team, satisfaction with mentoring, etc.

**Conclusion.** It was revealed that the majority of young pharmacists do not regret choosing a specialty and have an enthusiasm for work. However, on the issues of adaptation, young specialists note that they can not fully adapt and experience stress to some extent in certain periods (up to 48%); they are not completely satisfied with the mentoring system in this pharmacy organization (62%) and are not satisfied at all (29%).

As part of the program for the adaptation of young professionals, a special memo has been developed for the young specialist, which will help both him and the mentor.

*Keywords:* young specialists-pharmacists, adaptation, mentoring, satisfaction, readiness for work, stress

## Введение

Каждый год большое количество молодых специалистов (выпускников вузов и нашего Института фармации в том числе) вливается в ряды провизоров практической фармации. Понятно, что все они желают работать в успешной организации, которая примет их в свой коллектив и предложит эффективную программу адаптации на новом рабочем месте (как в профессии, так и в сложившемся коллективе). Данный этап, безусловно, поможет молодому человеку погрузиться в атмосферу организации, понять ее цели и задачи, перспективы развития. Так он лучше усвоит свои права и обязанности, систему подчиненности, традиции и особенности трудового коллектива. Важно, чтобы руководители организации и члены коллектива осознали важность и необходимость данного периода для обеих сторон [1,6].

Кадровый менеджмент должен уделять этому моменту пристальное внимание, чтобы удерживать молодые кадры в фармацевтических организациях для их успешной работы. Сейчас складывается очень сложная ситуация в мире в целом, в России и Татарстане – в частности. Она связана и с экономическим кризисом, и с пандемией коронавируса. С одной стороны – это цифровизация и автоматизация, которые облегчают трудовую деятельность специалистам во многих сферах. Молодые специалисты ориентируются в этих вопросах лучше и быстрее возрастных сотрудников [4]. С другой стороны – нагрузка на фармацевтические кадры наряду с медицинскими работниками в период пандемии возросла в разы. Из-за этого не всегда удается уделять нужное внимание молодым специалистам. А они, в свою очередь, могут сразу со студенческой скамьи оказаться на переднем крае в практической фармации. Сложность для них состоит еще и в том, что при обучении в вузе (в нашем случае Институте фармации) они столкнулись с дистанционным образованием в последний период, что не лучшим образом отразилось на их профессиональных знаниях, умениях и навыках (многих расхолаживало). И им сразу приходится включаться в трудовой процесс и работать, и учиться в практической фармации одновременно [4]. Поэтому проблема адаптации молодых специалистов сейчас особенно актуальна и важна.

## Методика

Постановка исследовательской задачи. На первом этапе мы анализировали подходы к проблеме адаптации молодых специалистов, рассмотренные в литературе, и подходы вузов, отслеживающих судьбу своих выпускников. А также работу аптечных организаций по привлечению молодых специалистов и их адаптации в профессии и в коллективе. Этот этап мы начали еще с 2009 года. Здесь были применены эмпирические и теоретические методы исследования и анализа.

Далее нами была разработана анкета для молодых специалистов, которая содержала как вопросы по выявлению личности специалиста, так и базовые: по удовлетворенности их выбором специальности, по самооценке подготовленности к работе, удовлетворенности трудом, по самооценке адаптационных моментов в работе и коллективе, оценке помощи наставников. Кроме того, были включены вопросы по оценке уровня и видов стресса, испытываемого молодым специалистом в разные моменты адаптационного периода в различных ситуациях.

С целью решения поставленных задач были применены следующие методы исследования: методы эмпирические: анкетирование и интервьюирование, наблюдение, рейтинг, социометрия, изучение практической деятельности молодых специалистов, метод экспертных оценок; методы

теоретические: изучение и анализ научно-методической литературы и нормативной документации, философской, психолого-педагогической литературы; методы экспериментальные, результаты которых были обработаны на ПЭВМ с использованием Microsoft Excel 2000, Statistica for Windows 98 (2000), XP Professional (2001); Microsoft Excel 2016, Statistica for Windows 98 (2010), Microsoft Word 2016 (в разные годы проведения исследования).

Базами исследования являлись: кафедра управления и экономики фармации (УЭФ) (позднее – Институт фармации с 2018 г.) Казанского Государственного медицинского университета (КГМУ); факультет последипломного образования (курс фармации, позднее – кафедра фармации и далее Институт фармации с 2018 г.) КГМУ; учебно-методический центр КГМУ г. Набережные Челны (позднее – Представительство КГМУ) (до 2018 года); Управление здравоохранения г. Набережные Челны; Управление по фармации и медицинской технике МЗ РТ; Управление Росздравнадзора МЗ РФ по РТ; ГУП «Таттехмедфарм»; ряд аптек разных форм собственности.

Экспериментальная часть выполнялась в 2020-2021 годах на базах аптечных организаций города Казани. Также базами исследования являлись на данном этапе Институт фармации КГМУ, Управление по фармации МЗ РТ, Управление Росздравнадзора МЗ РФ по РТ, ГУП «Таттехмедфарм».

Применен личностно-ориентированный подход, т.к. нам всегда важен именно человеческий фактор, сам человек, а не просто его знаниевые и профессиональные показатели. Тем более, что подавляющее большинство анкетированных молодых специалистов является выпускниками нашего вуза. Мы внимательно следим за их судьбой, закреплением в профессии, трудностями и успехами, дальнейшими планами. Это позволяет не только иметь с ними связь по окончании вуза, но и анализируя многие показатели, находить свои недочеты в образовательном процессе, исправлять их и совершенствовать нашу педагогическую деятельность [2].

## Результаты исследования

Как уже было сказано, нами было проведено анкетирование молодых специалистов на новом рабочем месте.

В анкетировании приняли участие 100 молодых специалистов. Для анализа полученных ответов, необходимо было предоставить полученную информацию в виде таблиц и диаграмм; рассчитать процентное соотношение между вариантами ответов; проанализировать полученные соотношения.

Таблица 1. Характеристика респондентов

Стаж работы	Количество человек
До года	40
От года до двух лет	50
От двух до трех лет	10
Образование: Высшее	100
<b>Итого</b>	<b>100</b>

По данным, представленным в таблице 1, можно сделать вывод, что, у организаций есть проблемы с адаптацией молодых специалистов, т.к. большинство не задерживается в аптечной организации больше 1- 2 лет.

Наверное, самым важным компонентом профессионального становления для молодого специалиста является степень его удовлетворенности выбранной специальностью.

Таблица 2. Оценка удовлетворительности адаптацией

Показатель	Удовлетворен полностью, % (чел)	Не совсем удовлетворен, % (чел)	Не удовлетворен, % (чел)
Удовлетворенность выбранной специальностью	58	23	19
Подготовленность к работе после окончания учебного заведения	19	52	29

Оценка содействий наставника в адаптации	9	62	29
Психофизиологическая адаптация (физические и психологические нагрузки)	48	43	9

Анализ показал, что в своем большинстве, молодые специалисты удовлетворены процессом адаптации и выбором профессии, что способствует их эффективному вхождению в рабочий процесс, и лишь только 19% молодых специалистов жалеют о своем выборе (Рис. 1).

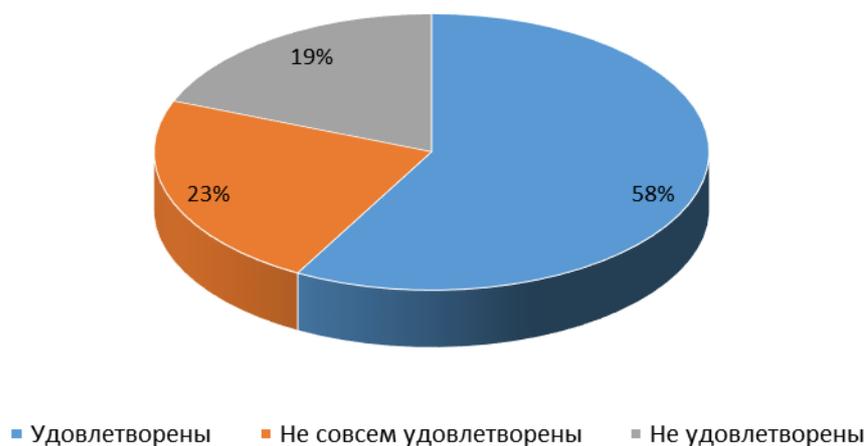


Рис 1. Удовлетворенность выбором специальности

Не менее важным компонентом является профессиональная подготовка молодых специалистов. Подготовленными себя считают 19%, не совсем подготовленными 52% и только 29% опрошенных считает, что они еще не подготовлены к работе в аптечной организации. Не стоит упускать из внимания тот факт, что, низкий уровень подготовки осложняет процесс адаптации. Здесь играет роль фактор подготовленности выпускников к работе, а именно недостаточность практического опыта сказывается на готовности молодого специалиста работать (Рис. 2).



Рис. 2. Подготовленность к работе после окончания учебного заведения

Анализ ситуации на фармацевтическом рынке труда, опыт работы с выпускниками Института фармации показывает, что в настоящее время у молодых специалистов существуют ряд проблем, связанных с трудоустройством:

- завышенные ожидания от будущей работы,
- неадекватная самооценка,
- высокая мотивация к получению материальных благ,
- отсутствие навыков планирования карьеры [5].

Наличие наставника играет очень важную роль в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов. Это важная и нужная традиция, проверенная десятилетиями [7]. Анализ показал, что большинство молодых специалистов не совсем удовлетворены работой наставника 62%, 29% совсем не удовлетворены и связывают это с недостаточным вниманием к себе (рис. 3).



Рис. 3. Оценка содействия наставника в адаптации

Немаловажную роль играет психофизиологическая адаптация. В нашем случае 91% опрошенных удовлетворены, и только 9% испытывают дискомфорт на работе.

Анализируя проделанное исследование, мы выявили ряд недостатков адаптации молодых специалистов:

- слабая подготовка молодых специалистов к рабочим условиям. Одной из причин является недостаток практического опыта, который студенты должны получать, еще учась в университете (как мы уже отмечали, у студентов 2020 года выпуска это во многом было связано с дистанционным обучением из-за пандемии);
- недостаточно эффективная программа адаптации молодых специалистов;
- барьеры, возникающие по объективным или субъективным причинам при вхождении в рабочий коллектив (зависит от психо-эмоциональных и физиологических особенностей молодых специалистов и сотрудников коллектива [6]).

Под профессиональной адаптацией понимают приспособление молодого специалиста к характеру, режиму и условиям труда по своей специальности.

Процесс адаптации можно разделить на пять этапов:

- первый этап – оценка уровня подготовленности выпускника;
- второй этап – ориентация на месте работы;
- третий этап – общая ориентация по характеристикам организации;
- четвертый этап – действенная адаптация;
- пятый этап – функционирование [5,6].

Подводя итог, можно сказать, что основной проблемой адаптации молодых специалистов является резкое вливание в рабочий процесс. Для выпускников учебных заведений, которые до этого нигде

не работали, мгновенное вхождение в рабочую атмосферу, без должной подготовки, вызывает стресс и нежелание работать. Также слабая поддержка и безразличие со стороны руководства и сотрудников организации еще больше усложняют процесс адаптации, исходя из этого, молодой специалист делает вывод, что он еще не готов к работе и считает лучшим вариантом - уволиться. Необходимо отметить, что, положительным компонентом в процессе адаптации молодых специалистов является мотивационная составляющая.

Интерес к работе, к ее содержанию и есть движущая сила, которая заставляет преодолевать трудности адаптационного периода [5].

Как правило, около половины выпускников университетов испытывают глубокий стресс в течение первой недели работы. По данным нашей анкеты, у 27% из 100 опрошенных молодых специалистов стресс был только в первые дни, 13% испытывали стресс в течение первой недели, у 6% был стресс в течении месяца, и только 2% не могут избавиться от стресса (рис. 4).

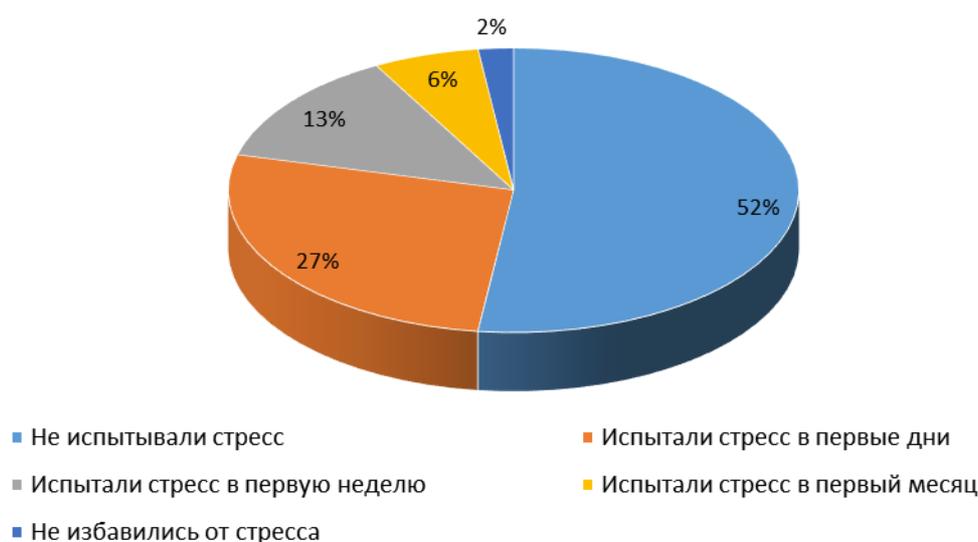


Рис. 4. Молодые специалисты, испытавшие стресс

То, что 52% молодых специалистов отметили, что не испытывали стресса, показывает или их высокую психологическую устойчивость или, что более вероятно, желание казаться самостоятельными, уверенными и устойчивыми перед своими бывшими преподавателями.

Предотвратить возможные стрессовые ситуации поможет разработанная нами памятка молодому специалисту (табл. 3), которая содержит советы для молодого специалиста.

Таблица 3. Памятка молодому специалисту

Если Вы не знаете, как выполнить ту или иную работу или сомневаетесь в правильности своего решения, обратитесь за советом к наставнику, к более опытному коллеге.
Когда оказываетесь в коллективе, реагируйте на все происходящее конструктивно. Не указывайте на ошибки более опытного коллеги – это не лучший способ наладить контакты.
Спокойно относитесь к критике со стороны начальства. Не ошибается только тот, кто ничего не делает.
Всегда соблюдайте правила внутреннего трудового распорядка.
Первое время уделяйте особое внимание наблюдению, как за рабочим процессом, так и за коллегами. Это поможет быстрее и успешней пройти процесс адаптации. Заведите дневник, делайте пометки, готовьте вопросы, если не разобрались.
Не стесняйтесь задавать вопросы, подходить к наставнику или к руководителю - это поможет быстрее вникнуть и разобраться во всех тонкостях работы.
Не отделяйтесь от коллектива, участвуйте во всех мероприятиях организации (неформальное общение ускоряет адаптацию в коллективе).
Умейте вежливо но твердо противостоять коллегам, если чувствуете, что они злоупотребляют Вашим положением новичка.
Обязательно выучите имена и отчества всех членов трудового коллектива. По возможности, изучите их привычки и особенности поведения, традиции коллектива это поможет быстрее найти общий язык с

коллективом.
--------------

Важно знать свои права и обязанности и систему подчиненности.
---

Памятка рассчитана на первые два месяца работы, т.к. в этот период молодой специалист наиболее склонен испытать стресс.

Наставник же должен быть внимателен, терпелив, помнить, что все когда-то начинали и не имели опыта. Необходимо всегда руководствоваться тем, что наставник готовит молодую смену. Опирайтесь на этико-деонтологические принципы. Удобно выделить отдельное время для подробного и вдумчивого общения с молодым специалистом [3,7].

### **Обсуждение результатов исследования**

Результаты исследований были обсуждены на вышеназванных базах исследования: кафедра управления и экономики фармации (УЭФ) (позднее – Институт фармации с 2018 г.) Казанского Государственного медицинского университета (КГМУ); факультет последиplomного образования (курс фармации, позднее – кафедра фармации и далее Институт фармации с 2018 г.) КГМУ; учебно-методический центр КГМУ г. Набережные Челны (позднее - Представительство КГМУ) – до 2018 года; Управление здравоохранения г. Набережные Челны; Управление по фармации МЗ РТ; Управление Росздравнадзора МЗ РФ по РТ; ГУП «Таттехмедфарм»; ряд аптек разных форм собственности, результаты эксперимента обсуждены на заседаниях студенческого научного кружка Института фармации в 2020 и 2021 годах. Кроме того, были сделаны доклады и опубликованы статьи по результатам данных исследований на ежегодной Всероссийской конференции «Актуальные вопросы повышения качества последиplomной подготовки фармацевтических кадров» и Российской научно-практической конференции «Эффективная аптека – новые технологии и возможности для провизоров и фармацевтов, руководителей и менеджеров аптек и различных сетей». Выявлено, что большинство молодых специалистов не жалеет о выборе профессии, однако, испытывает ряд трудностей в период адаптации, что зачастую приводит к стрессу. Далеко не все молодые специалисты удовлетворены работой своих наставников. Мы видим дальнейшие перспективы нашей педагогической деятельности в подготовке выпускников к профессиональной работе в отечественной фармации.

### **Заключение**

В процессе работы были достигнуты все поставленные на подготовительном этапе цели и задачи:

- Изучены теоретические основы управления адаптацией молодых специалистов на новом рабочем месте. Определено понятие адаптации молодых специалистов, выявлена сущность процесса адаптации, его цели и задачи.
- Рассмотрено понятие «наставничество», определены его основные функции.

Аналитическая часть работы представила собой, анализ действующей системы адаптации, проанализировано действующее положение о молодых специалистах, а также выявлена степень удовлетворенности молодыми специалистами процессом адаптации.

Анализ удовлетворенности выявил что, большинство молодых специалистов 58% не жалеет о выборе специальности и это нельзя не назвать позитивным аспектом, поскольку работник будет иметь энтузиазм в работе. Однако, 29% не чувствуют себя подготовленными к профессиональной деятельности. Что касается процесса адаптации, то тут большая часть молодых специалистов выразила недовольство в отношении действующей системы - 48% молодых специалистов удовлетворены своей адаптацией, 43% - частично удовлетворены. С оценкой наставничества дело обстоит значительно хуже: 62% молодых специалистов не совсем удовлетворены наставничеством; а 29% - абсолютно не удовлетворены. Испытывают стресс в той или иной степени в различные сроки 48% молодых специалистов. Это тоже заслуживает внимание.

Разработка программы адаптации предоставит возможность молодым специалистам без затруднений влиться в трудовой коллектив, этому будет способствовать программа наставничества. Также в рамках разработки программы адаптации нами была создана памятка молодому специалисту, благодаря которому молодой специалист быстрее адаптируется на новом рабочем месте.

Ожидаемым эффектом от предложенных мероприятий является создание здорового морального и психологического климата в коллективе аптечной организации, повышение уровня производительности, которые образуются в процессе адаптации, снижение потерь связанных с текучестью кадров.

Таким образом, применение предложенных методов адаптации позволит увеличить приток молодых специалистов и закрепить их на рабочих местах, сократить срок обучения молодого специалиста на рабочем месте, повысить интерес к работе, а вместе с тем и повысить эффективность деятельности аптечной организации.

Мы видим своей задачей поддерживать связь с молодыми специалистами (выпускниками нашего вуза), оказывать им консультативную помощь. И в дальнейшей нашей педагогической деятельности постараться уделять больше внимание адаптационной подготовке (профессиональной, социальной, психоэмоциональной) наших выпускников.

### Литература (references)

1. Вировец Ю.А. Адаптация на рабочем месте: правила выживания. – М.: Питер, 2018. – 297 с. [Virovec Ju.A. Adaptacija na rabochem meste: pravila vyzhivanija. – М.: Piter, 2018. – 297 p. (in Russian)]
2. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2018. – №7. – С. 98-104. [Ahmetova S.G. Novye obrazovatel'nye tehnologii v organizacii neformal'nogo obuchenija personala kompanij // Kreativnaja jekonomika. – 2018. – N7. – P. 98-104 (in Russian)]
3. Бондаренко Н. Организация наставничества как бизнес–процесса//Кадровик. – 2017. – №7(09). – С. 25-30. [Bondarenko N. Organizacija nastavnichestva kak biznes–processa//Kadrovik. – 2017. – N7(09). – P. 25-30. (in Russian)]
4. Невская Л.В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – №21. – С. 72-76. [Nevskaja L.V., Jesaulova I. A. Sistema razvitija innovacionnogo kadrovogo potenciala predprijatij // Vestnik Permskogo nacional'nogo issledovatel'skogo politehnicheskogo universiteta. Social'no-jekonomicheskie nauki. – 2018. – N21. – P. 72-76. (in Russian)]
5. Сотников Н.З., Сотникова С.И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О.Б. Алексева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина. – 2017. – С. 22-27. [Sotnikov N.Z., Sotnikova S.I. Professional'naja kar'era rabotnikov: strategicheskij podhod k razvitiju talantov // V sbornike: Upravlenie talantami i transformacija korporativnoj kul'tury»; Materialy mezhdunarodnoj konferencii. Pod redakciej O. B. Alekseeva, Je. V. Galazhinskogo, A. O. Zotkina. – 2017. – P. 22-27. (in Russian)]
6. Труфанова Т.А., Профессиональная адаптация выпускников вузов как особой категории рабочей силы// PROFESSIONAL ADAPTATION OF GRADUATES HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS SPECIAL CATEGORY OF LABOUR// Социально-экономические явления и процессы. Тамбов. – 2016. – №4. – С. 208. [Trufanova T.A., Professional'naja adaptacija vypusknikov vuzov kak osoboj kategorii rabochej sily// PROFESSIONAL ADAPTATION OF GRADUATES HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS SPECIAL CATEGORY OF LABOUR// Social'no-jekonomicheskie javlenija i processy. Tambov. – 2016. – N4. – P. 208. (in Russian)]
7. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. – 2020. – Т.12, №2. – С. 80-98. [Cheglakova L.M. Jekonomicheskaja sociologija. Jekonomicheskaja sociologija. – 2020. – T.12, N2. – P. 80-98. (in Russian)]

### Информация об авторах

Муслимова Наталья Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент Института фармации ФГБОУ ВО «Казанский государственный медицинский университет» Минздрава России. E-mail: 2367492@mail.ru

Гарифуллина Гюзель Хисамовна – кандидат фармацевтических наук, доцент, доцент Института фармации ФГБОУ ВО «Казанский государственный медицинский университет» Минздрава России. E-mail: 2367492@mail.ru

*Грибова Янина Владимировна* – кандидат фармацевтических наук, доцент, доцент Института фармации ФГБОУ ВО «Казанский государственный медицинский университет» Минздрава России. E-mail: 2367492@mail.ru

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.