

УДК:615.1:339.13:316.444.5

Каткова Яна Евгеньевна, студентка 3 курса фармацевтического факультета ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России

e-mail: katkova.yana1997@yandex.ru

Меньших Анна Сергеевна, студентка 3 курса фармацевтического факультета ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России

e-mail: e-menshikh@mail.ru

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ

Аннотация: в статье рассматривается трудовая мобильность на фармацевтическом рынке труда и прогрессирующая текучесть кадров. Представлен обзор трудового поведения работника фармацевтического предприятия. В ходе анализа выявлены основные тенденции и перспективы трудовой мобильности в условиях экономического роста и дефицита кадров.

Ключевые слова: фармацевтический рынок, трудовая мобильность, процентные ставки, дефицит кадров, трудовое поведение работника.

Katkova Yana Evgenievna, student of the pharmaceutical faculty, Kursk State Medical University

e-mail: katkova.yana1997@yandex.ru

Menshih Anna Sergeevna, student of the pharmaceutical faculty, Kursk State Medical University

e-mail: e-menshikh@mail.ru

LABOUR MOBILITY IN THE PHARMACEUTICAL MARKET

Summary: the article examines labor mobility in the pharmaceutical labor market and the progressive turnover of staff. The review of labor behavior of the worker of the pharmaceutical enterprise is presented. The analysis revealed the main trends and prospects for labor mobility in conditions of economic growth and staff shortages.

Keywords: pharmaceutical market, labor mobility, interest rates, shortage of personnel, labor behavior of the employee.

В настоящее время фармацевтический рынок считается значимым сектором экономики государства. При этом одним из главных факторов, оказывающих влияние на его развитие, являются кадры. Ежегодно общее количество специалистов с фармацевтическим образованием увеличивается на 7,5 тыс. человек. Однако продолжающийся экономический рост все же ставит перед многими предприятиями проблему дефицита кадров. Трудовая мобильность, которая сопровождается уходом работника, способна привести к снижению эффективности предприятия. Появляется необходимость поиска, найма и адаптации новых сотрудников. Сложная ситуация усугубляется частичной потерей инвестиций, вложенных предприятием в уволившегося работника. Таким образом, на данный момент проблема трудовой мобильности фармацевтических кадров является актуальной в социально-экономическом плане [7, 8].

Целью данной статьи является выявление закономерностей процессов трудовой мобильности фармацевтических работников.

Для достижения поставленной цели использовались статистические методы анализа (метод группировок, обобщающих показателей), а также логический анализ.

Трудовое поведение работника в большей степени обосновано особенностями, характерными для той или иной социально-демографической группы, к которой он принадлежит. Объясняется это, с одной стороны, разными потребностями индивида, а с другой стороны — различными возможностями в

удовлетворении данных потребностей. Для одних в приоритете заработная плата, для других — престиж компании, в которой они работают, третьи нацелены на помощь людям, четвертые — на разработку инновационных лекарств или технологий. В зависимости от этого производится выбор будущего места работы, будь это аптечная организация, фармацевтическая компания, фармацевтическая промышленность или научно-исследовательские институты [4].

Поскольку длительность специфического стажа трудящегося напрямую связана с его желанием работать на конкретном предприятии или найти другое место работы, большинство увольнений в фармацевтической отрасли происходит не по инициативе работодателя. Рабочее место каждый год меняет не менее 18 % всех работников трудоспособного возраста. При этом в процесс трудовой мобильности вовлекается каждый 3-й мужчина, среди женщин - лишь каждая 5-я. Это объясняется тем, что обычно мужчины более амбициозны и нацелены на карьерный рост [2]. Следует отметить, что длительная работа на одном предприятии снижает стремление трудящихся к перемене рабочего места. Наименьшая склонность к мобильности характерна для сотрудников со стажем на одном предприятии более 20 лет; из них в среднем увольняется около 10% работников. Соответственно, наименее привязаны к месту работы те, кто имеет самый маленький специфический стаж: 40% из тех, кто работает с текущим работодателем меньше 1 года, в течение 1 года покидают свое рабочее место. При этом «закрепление» трудовых отношений между работником и работодателем происходит после 2 лет сотрудничества, когда доля увольняющихся понижается до 21 % [1].

Принимая решение о смене рабочего места, человек оценивает потенциальное и нынешнее рабочие места по всей совокупности их характеристик. К ним относится не только величина заработной платы, но и возможности карьерного роста, условия труда, гарантии занятости, социальные блага, предоставляемые предприятием, и т.п. Однако при этом заработная плата остается наиболее значимым элементом, определяющим приоритеты в

выборе работника. В фармацевтических компаниях размер оплаты зависит в основном от уровня и опыта работы сотрудника, во многих случаях большую роль играет также его дополнительное образование (экономическое) [5].

Стоит отметить отличительные черты функционирования внутренних рынков труда, обеспечивающих построение внутрифирменной карьеры. Практически любое предприятие имеет две основных группы рабочих мест. К первой группе относятся места, обеспечивающие продвижение по карьерной лестнице. Их занимают квалифицированные специалисты, которых по мере увеличения стажа переводят на более высокие должности. Вторая группа включает в себя рабочие места, которые не предполагают значительного карьерного роста. Поэтому менее квалифицированные работники в большей степени предрасположены к переходу из одной организации в другую [3].

Также значительную роль в продолжительности трудовых отношений определенной организации с работником играет ее заинтересованность в нем, а также меры, направленные на удержание работника. Наименее стабильными считаются трудовые отношения в небольших по численности организациях. В тех организациях, где принято финансирование обучения своих служащих, реже сталкиваются с краткосрочными трудовыми отношениями. В организациях частной формы собственности длительность текущих трудовых отношений невысока [6].

Таким образом, процессы трудовой мобильности на фармацевтическом рынке труда являются чрезвычайно интенсивными, а текучесть кадров — актуальная проблема для большинства фармацевтических организаций. В условиях нарастающего дефицита трудовых ресурсов следует стимулировать процесс разработки эффективных систем мотивации, способствующих закреплению на предприятии необходимых ему работников. При этом все основные мероприятия кадровой политики должны в значительной степени учитывать характерные черты трудового поведения работников, принадлежащих к разным социально-демографическим группам.

Список литературы:

1. Баскакова М.Е. Образование в России: тендерная асимметрия развития и эффективность инвестиций // Тендерное равенство: поиски решения старых проблем, МОТ, 2003. - С. 526.
2. Женщины и мужчины России. Сб. статей - М.: Госкомстат России. - 2011. - 205 с.
3. Лукьянова А.Н. Переход к постиндустриальному обществу? Исследование занятости в сервисном секторе экономики России. - М.: EERC, 2003. - 72 с.
4. Смирных Л.И. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. - М.: ТЕИС, 2003. - 245 с.
5. Тенденции фармацевтического рынка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.investinrussia.com/data/file/russian-pharma..>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Фармацевтический рынок России 2017: риски и перспективы роста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iptg.ru/press/analytica/farmatsevticheskoy-ryn..>, свободный. – Загл. с экрана.
7. Uspeh4u [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uspeh4u.com/view_post.php?id=315, свободный. – Загл. с экрана.
8. Управление ресурсами в системе здравоохранения региона: монография/ С.А. Беляев – Курск: КГМУ, 2017. – 159 с.