

УДК 331.101.32

DOI 10.24412/2312-2935-2026-1-191-205

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е.Е. Чупандина, А.М. Буркут, Л.П. Михина, А.А. Вервикина

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Воронеж

Введение. В настоящее время социально-психологический климат является одним из инструментов управленческого воздействия, который способствует увеличению продуктивности и результативности работы коллектива и, как следствие, повышению экономической эффективности аптечной организации. Построение благоприятного социально-психологического климата в аптечных организациях является надежным способом повышения удовлетворенности работников, а также фактором привлечения и удержания талантливых специалистов.

Цель. Исследование структуры компонентов социально-психологического климата и оценка их влияния на удовлетворенность аптечных работников.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие руководители и фармацевтические работники аптечной региональной сети г. Воронежа. Общая численность респондентов составила 77 человек. Оценка социально-психологического климата и его компонент (эмоциональный, когнитивный и поведенческий) осуществлялась по экспресс-методике О.С. Михайлюк и А.Ю. Шалыто среди работников аптек региональной аптечной сети. Замер уровня удовлетворенности трудом работников аптек осуществлялся по методике Н.П. Фетискина, В.В. Козлома и Г.М. Мануйлова «Интегральная удовлетворенность трудом».

Результаты и обсуждение. В ходе исследования интегральной удовлетворенности трудом был установлен высокий уровень удовлетворенности у работников аптек г. Воронежа (69,2 %). Общий уровень социально-психологического климата в аптечной сети демонстрирует в целом благоприятную среду (0,64 балла), что подтверждает полученные показатели высокой удовлетворенности трудом фармацевтическими работниками. Отдельные компоненты оценены работниками аптек неравнозначно, наиболее высоко оценен эмоциональный комфорт (эмоциональный компонент - 0,91 балла), а также поведенческий компонент (0,64 балла). Минимальные оценки респонденты выставили личным и деловым качествам своим коллегам по коллективу (когнитивный компонент – 0,36 баллов). В зависимости от должности были составлены профили фармацевтических работников по компонентам социально-психологического климата для заведующих аптечной организации, провизоров и фармацевтов.

Заключение. На основании результатов исследования предложены направления совершенствования социально-психологического климата коллективов аптечных организаций региональной сети г. Воронежа в зависимости от профиля фармацевтического работника.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, социально-психологический климат, фармацевтические работники, аптечная организация, коллектив

RESEARCH ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN PHARMACY ORGANIZATIONS

E.E. Chupandina, A.M. Burkut, L.P. Mikhina, A.A. Vervikina

Voronezh State University, Voronezh

Introduction. Currently, the socio-psychological climate is one of the tools of managerial influence, which helps to increase the productivity and effectiveness of the team and, as a result, increase the economic efficiency of the pharmacy organization. Building a favorable socio-psychological climate in pharmacy organizations is a reliable way to increase employee satisfaction, as well as a factor in attracting and retaining talented specialists.

Purpose of the study. The study of the structure of the components of the socio-psychological climate and the assessment of their impact on the satisfaction of pharmacy workers.

Materials and methods. The study involved managers and pharmaceutical workers of the Voronezh regional pharmacy chain. The total number of respondents was 77 people. The assessment of the socio-psychological climate and its components (emotional, cognitive and behavioral) was carried out using the express methodology of O.S. Mikhailyuk and A.Y. Shalyto among the pharmacy workers of the regional pharmacy chain. The level of satisfaction with the work of pharmacy workers was measured according to the method of N.P. Fetiskin, V.V. Kozlom and G.M. Manuilov «Integral satisfaction with work».

Results and discussion. The study of integral job satisfaction revealed a high level of satisfaction among Voronezh pharmacy workers (69.2%). The overall level of the socio-psychological climate in the pharmacy chain demonstrates a generally favorable environment (0.64 points), which confirms the obtained indicators of high job satisfaction with pharmaceutical workers. Individual components were evaluated unequally by pharmacy staff, with emotional comfort being rated the highest (emotional component - 0.91 points), as well as behavioral component (0.64 points). The respondents gave minimal marks to the personal and business qualities of their colleagues in the team (the cognitive component was 0.36 points). Depending on the position, profiles of pharmaceutical workers were compiled according to the components of the socio-psychological climate for pharmacy managers, pharmacists and pharmacists.

Conclusion. Based on the results of the study, directions for improving the socio-psychological climate of the teams of pharmacy organizations in the Voronezh regional network are proposed, depending on the profile of the pharmaceutical worker.

Keywords: job satisfaction, socio-psychological climate, pharmaceutical workers, pharmacy organization, team

Введение. Немаловажное значение на показатель удовлетворенности работника оказывают трудовые ценности, которые часто связаны с уровнем психологического благополучия работников организации [1].

Высокий научный и практический интерес к этой категории исследования определяется его ведущей ролью в формировании показателей экономической эффективности любой организации.

Общеизвестно, что социально-психологический климат является одним из предметов управленческого воздействия, способствующего повышению эффективности работы коллектива, снижению стрессов и конфликтов в коллективе, снижению жалоб от потребителей, а также фактором привлечения и удержания талантливых работников в организации [2-10].

Социально-психологический климат представляет собой совокупность эмоциональной атмосферы, строящейся на отношениях работников между собой, с непосредственными руководителями, включая профессиональную культуру (уровень ответственности, вовлеченности и лояльности к целям и задачам организации). Определение приоритетов работников в построении социально-психологического климата наиболее надежный путь к удовлетворенности работников и, как следствие, к повышению продуктивности и результативности работы коллектива.

Одновременно, социально-психологический климат может рассматриваться как механизм корректирующего и воспитательного воздействия на индивидуальное самочувствие личности в коллективе, который может повлиять на его общий фон, установки и настроение, что в конечном счете может положительно влиять на эмоциональное состояние работника и служить дополнительным стимулом его удовлетворенности [11-13].

Формирование социально-психологического климата в аптечных организациях имеет свои особенности, которые связаны с наличием социальной функции в их деятельности [2]. Многочисленные коммуникации с потребителями лекарственных препаратов и товаров аптечного ассортимента приводят к более быстрому психологическому выгоранию и истощению эмоционального настроения коллектива, которые в настоящее время недостаточно изучены.

Цель настоящей работы - исследование структуры компонентов социально-психологического климата и оценка их влияния на удовлетворенность аптечных работников.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие руководители и фармацевтические работники аптечной региональной сети г. Воронежа. Общая численность респондентов составила 77 человек (предельно допустимая ошибка составляет 5%, объем генеральной совокупности - 98 фармацевтических работников региональной аптечной сети).

Уровень удовлетворенности трудом определялся по методике Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова «Интегральная удовлетворенность трудом» [14].

Замеры общего социально-психологического климата осуществлены по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто [10], выбор которой продиктован ее широкими

возможностями оценки как общего показателя климата, так и трех составляющих его компонентов: эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты.

Оценка осуществлялась по шкале от -1 до +1, где выделено три интервала: интервал от -1 до -0,33 баллов характеризует компонент как отрицательный, от -0,32 до 0,33 – как нестабильный, от 0,34 до +1 – как положительный, благоприятный.

Статистическую обработку результатов анкетирования осуществляли в программном продукте «Microsoft Excel 2016».

Результаты и обсуждение. Структура респондентов распределилась следующим образом: 55,8% фармацевтов, 33,8% провизоров и 10,4% руководителей аптечных организаций, что в целом соответствует структуре рынка труда в розничном сегменте фармацевтического рынка РФ.

Интегральная оценка показала высокий уровень удовлетворенности трудом у работников аптек региональной сети (среднее значение – 69,2%) с незначительным колебанием значений в зависимости от должности работника (рис. 1).

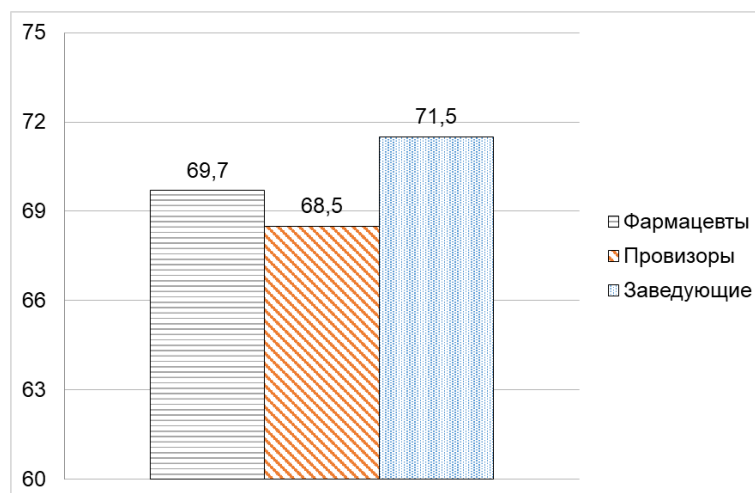


Рисунок 1. Результаты оценки интегральной удовлетворенности трудом работниками аптечных организаций г. Воронежа, %

Общий уровень социально-психологического климата в аптечной сети оценен респондентами в 0,64 балла, что характеризует его как благоприятный и подтверждает полученные показатели высокой удовлетворенности трудом фармацевтическими работниками.

Вклад отдельных компонентов в высокую удовлетворенность неравнозначен. Наиболее высоко аптечным коллективом оценен эмоциональный комфорт (эмоциональный компонент -

0,91 балл), что указывает на согласованность действий работников, доверительные отношения и бесконфликтную обстановку внутри коллектива. Желание работать в этом коллективе работники (поведенческий компонент) оценили как устойчивое, но по уровню оценки этот компонент значительно проигрывает эмоциональному компоненту и составляет 0,64 балла. Результаты оценки поведенческого компонента указывают на наличие сложившейся положительной практики в системе профессиональных ценностей и ценностных ориентаций работников, соблюдения устоявшихся профессиональных норм и правил, что проявляется в благоприятной атмосфере и практическом отсутствии межличностных конфликтов. Минимальные оценки респонденты выставили личным и деловым качествам своим коллегам по коллективу (когнитивный компонент – 0,36 баллов) (рис.2).

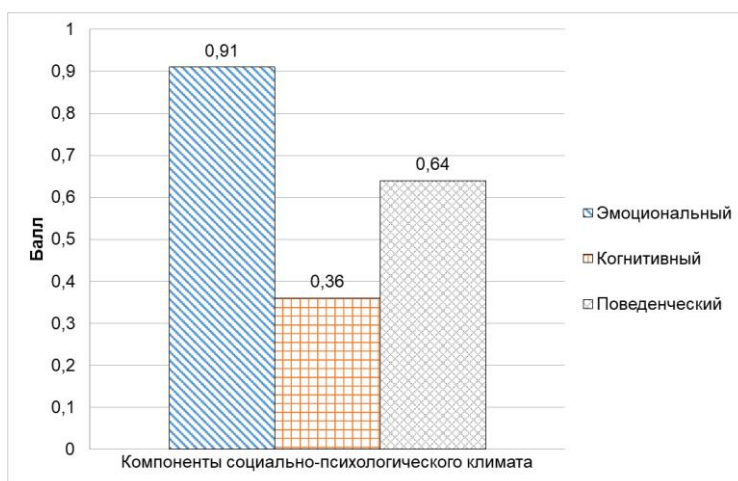


Рисунок 2. Результаты оценки социально-психологического климата в коллективах региональной аптечной сети г. Воронежа, балл

В дальнейшем были исследованы оценки компонентов социально-психологического климата в зависимости от ряда факторов – занимаемой должности, стажа работы, удовлетворенности трудом.

В зависимости от должности были составлены профили фармацевтических работников по компонентам социально-психологического климата для заведующих, провизоров и фармацевтов (рис. 3). Комфортность и доброжелательность коллектива (эмоциональный компонент) отмечают работники всех групп, но выявлен существенный разброс в оценках заведующих аптечных организаций и фармацевтических работников. Вероятной причиной, по нашему мнению, является различие в масштабе предмета оценки. Заведующие оценивают комфортность всего коллектива с позиции руководителя среднего уровня, сфера общения которого куда более широкая, чем у рядовых фармацевтических работников. Помимо

последних, руководитель общается со службами маркетинга, логистики, финансово-экономического и хозяйственно-административного блоков. Фармацевтические работники оценивают климат конкретного аптечного коллектива, в котором они работают, как одного из многих в сети. Ряд авторов [15] видит причину в различиях ментальности разных поколений.

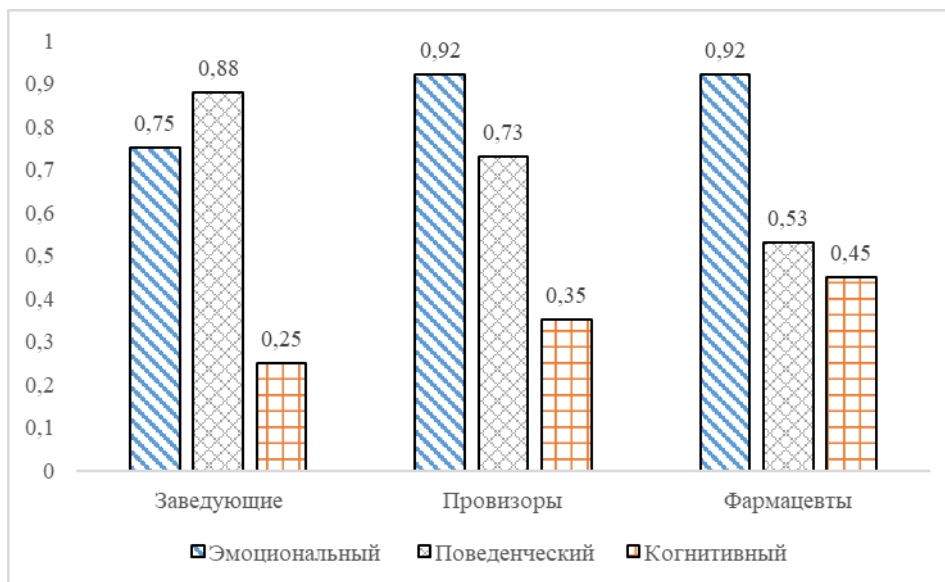


Рисунок 3. Профили фармацевтических работников по оценке компонентов социально-психологического климата, балл

Не отрицая наличие этого фактора, мы не считаем возможным его применить в аптечных коллективах, поскольку средний возраст руководителей и фармацевтического персонала, к которому относятся фармацевты и провизоры, различается незначительно.

Когнитивный компонент своих коллег в контексте их профессиональной деятельности наиболее высокого оценили фармацевты (0,45), что вероятно связано с разницей в квалификации с другими группами респондентов. Провизоры дают меньшую оценку профессиональным знаниям, умениям и навыкам своим коллегам по коллективу (0,35). Еще более низкую и выпадающую из благоприятного интервала оценку дают руководители своим подчиненным (0,25). Заведующие считают недостаточными познавательные и профессиональные способности провизоров и фармацевтов и их стремление к получению и приобретению новых знаний, умений и навыков.

Руководители оценили поведенческий компонент выше (0,88), чем провизоры и фармацевты (0,73 и 0,53 балла соответственно). Результаты отражают мотивационную направленность работников разных групп для реализации своего индивидуального потенциала и показывает формы адаптации работников в аптечной коллективе. Так,

фармацевты и частично провизоры используют пассивные формы адаптации и «плывут» по течению, приспосабливаются к существующей среде в коллективе. Заведующие, а также часть провизоров, которые видят свое продвижение по карьерной лестнице, выбирают активные формы и стремятся изменить, усовершенствовать существующую среду. Именно этот фактор лежит в основе такого разброса оценок поведенческого компонента.

Существует мнение, что среди фармацевтов большую часть составляют сотрудники из поколения Z, которые могут принадлежать к избегающему типу работников, что тесно связано с навыками коммуникации и снижает уровень комфорта при общении с другими сотрудниками коллектива [16-18].

Различия в оценке компонентов в разрезе должностей объясняется избеганием непосредственных контактов с сотрудниками со стороны некоторых руководителей, проблемой в доведении информации, манипуляциями со стороны руководителей, а также некоторой обособленностью управленческого персонала от коллектива аптеки в целом [19,20].

Результаты оценки социально-психологического климата в зависимости от стажа работников в профессиональной деятельности показывают некоторые колебания оценок внутри положительной шкалы оценок (рис. 4).

Наибольшая оценка выставлена работающими пенсионерами и работниками, имеющими стаж от 3 до 10 лет. Последняя группа работников наиболее интересна с позиции управления персоналом как в части формирования кадрового резерва, поскольку она имеет наибольшие мотивационные устремления к реализации собственного потенциала в рамках решения задач аптечной организации. Группа работников со стажем от 10 лет показывает некоторое снижение оценок социально-психологического климата в аптечной организации. Выделить ключевые причины, по нашему мнению, такого снижения сложно, поскольку они носят комплексный характер. К этому времени работники уже имеют профессиональный путь, который не всегда оправдывает их карьерных ожиданий и самооценки, они уже более глубоко погружены в межличностное общение и проблемы коллектива, а также могут иметь проблемы разного рода в личной жизни, что может влиять на их оценку.

По результатам сравнительного анализа социально-психологического климата и уровня удовлетворенности труда для определения различий между выборками провизоров и фармацевтов был рассчитан U-критерий Манна–Уитни при уровне значимости (0,01) (табл. 1). При сравнении фактического значения критерия с критическим было установлено, что в представленных группах отсутствует различие в распределении частот, т.е. значимых

различий в оценке социально-психологического климата и удовлетворенности трудом между провизорами и фармацевтами не выявлено.

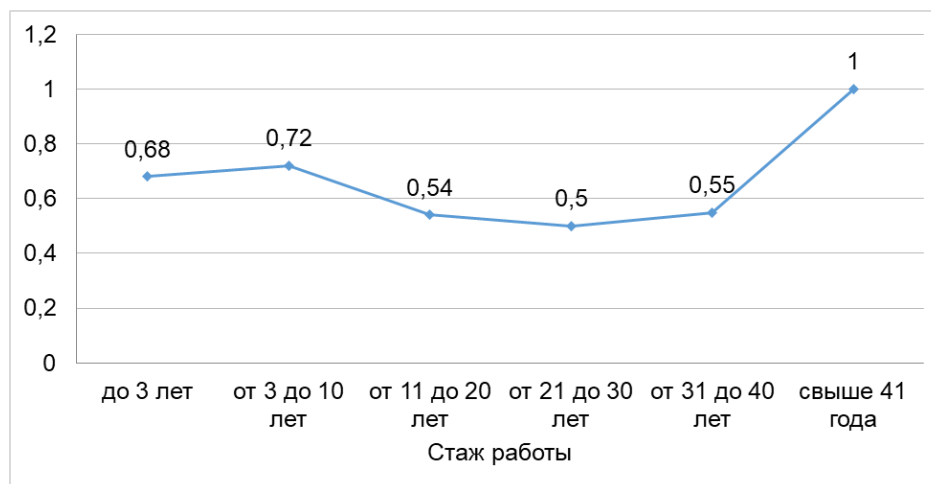


Рисунок 4. Оценка социально-психологического климата в зависимости от стажа работы сотрудников аптек г. Воронежа, балл

Таблица 1

Критерии сравнения оценок социально-психологического климата и удовлетворенности трудом между провизорами и фармацевтами

Наименование шкалы	Выборка	Средний ранг	Сумма рангов	U-критерий Манна–Уитни	Уровень значимости (p)
Социально-психологический климат	Провизоры	37,5	936,5	601	p≤0,01
	Фармацевты	34	1463		
Удовлетворенность трудом	Провизоры	37	888	543,5	p≤0,01
	Фармацевты	35,7	1520,5		

В ходе анализа удалось установить влияние удовлетворенности трудом на социально-психологический климат в коллективе в разрезе эмоционального компонента (табл. 2). Фармацевтические работники, которые отрицательно оценили эмоциональный компонент показали наименьшую удовлетворенность трудом (47,21%). По мере увеличения оценки когнитивного компонента наблюдается уменьшение показателя удовлетворенности трудом на 5,5%, что можно объяснить степенью погруженности сотрудников в межличностные конфликты и проблемы коллектива. Прямую зависимость уровня удовлетворенности трудом от поведенческого компонента социально-психологического климата (+5,1%) можно

объяснить базовыми навыками бесконфликтного общения, которые приобретаются сотрудниками в процессе профессиональной деятельности.

Таблица 2

Интегральная оценка удовлетворенности трудом в зависимости от оценки
компонентов социально-психологического климата, %

Компонент социально-психологического климата	Среднее значение показателя «интегральная удовлетворенность трудом» в зависимости от оценки компонента социально-психологического климата, %		
	-1	0	+1
Эмоциональный	47,21	71,67	69,30
Когнитивный	71,83	69,92	67,86
Поведенческий	66,21	68,75	69,59

Для аптечных организаций, имеющих единые принципы корпоративной этики, которая распространяется на все точки розничной торговли, для повышения удовлетворенности трудом может быть предложен комплекс мероприятий, направленный на компоненты социально-психологического климата в зависимости от профиля фармацевтического работника. Для заведующих необходимы мероприятия, направленные на когнитивный компонент, способствующие повышению его до благоприятного уровня (0,34). План мероприятий может включать тренинги для сотрудников для сплочения коллектива от менеджера по обучению персонала или руководителя аптечной организации, а также мероприятия и/или конкурсы на командообразование. Профиль провизоров демонстрирует в целом благоприятную картину, наименьший балл получен по когнитивному компоненту (0,35), что предполагает контроль этого показателя. Фармацевты, в отличие от других фармацевтических работников, показывают наименьшие показатели по поведенческому компоненту (0,53), а также отмечена невысокая оценка когнитивного компонента, что является основой для совершенствования удовлетворенности трудом фармацевтов за счет поведенческого (мероприятия, направленные на повышение продуктивности взаимодействия работников, их сработанность и согласованность) и когнитивного компонента.

Заключение. Полученные результаты формируют перспективные возможности использования в менеджменте аптечных организаций компоненты социально-психологического климата как составляющие удовлетворенности трудом фармацевтических работников для конкретной аптечной сети.

Определены профили фармацевтических работников в разрезе отдельных должностей, что позволит аптечной сети сформировать стратегию повышения удовлетворенности трудом за счет индивидуального плана мероприятий в зависимости от компонентов социально-психологического климата. Также требуется периодический мониторинг социально-психологического климата коллективов аптечных организаций по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто. Своевременная оценка руководителями аптек социально-психологического климата по компонентам позволит выявить коллективы, находящиеся в группе риска и создать для них персонализированный перечень предупреждающих и/или корректирующих мероприятий в зависимости от результатов оценки по отдельным должностям.

Список литературы

1. Соболева Н.Э. Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенности жизни в России. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020;1 (155): 368-390
2. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 1988: 128
3. Парыгин Б.Д. Социально психологический климат коллектива: пути и методы изучения. Л.: Наука, 1981: 191
4. Вахитова Ю.Р. Теоретический аспект социально-психологического климата в коллективе. Экспертное мнение. 2017: 213-217
5. Andrienko N. V. The study of factors affecting the socio-psychological climate in the labor collective of a pharmacy institution. News of Pharmacy. 2022;103 (1): 101-107
6. Дорин А.В. Экономическая социология. Минск: ИП «Экспертива». 1997: 182.
7. Шейна О.И. Удовлетворенность трудом работников как ресурс повышения результативности и производительности труда. Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014;4: 19-25
8. Куликова Т. И. Удовлетворенность трудом как показатель психологического климата в коллективе. Education Sciences and Psychology. 2019;1: 50-55
9. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом: (Анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Наука. 1988: 100
10. Кошечая Н.С. Взаимодействие коллектива и личности. Socio-psychological problems and research of childhood: child in the family, educational institutions and in groups. 2014: 76

11. Андриенко О.А. К проблеме взаимосвязи воспитания личности и развития коллектива. Балтийский гуманитарный журнал. 2019;8 (2): 13-16
12. Ковнер О.В., Медвецкая Е.А. Изучение социально-психологического климата в аптечной организации. Актуальные медико-психолого-педагогические проблемы профессионального образования: интеграция науки и практики : Материалы третьей международной научно-практической конференции, Хабаровск, 19 ноября 2015 года. – Хабаровск: Дальневосточный государственный медицинский университет, 2017: 132-135
13. Михалюк О.С., Шалыто А.Ю. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе. Энциклопедия психологических тестов: общение, лидерство, межличностные отношения. М.: 1997: 127-129
14. Батаршев А. В, Фетискин Н.П., Козлова В.В. и др. Интегральная удовлетворенность трудом. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. 2002: 470-473
15. Грошева Е.К., Чуприна А.Д. Отличительные черты и особенности поколения Z. Бизнес-образование в экономике знаний. 2021;3(20): 32-34
16. Терегулова Н.Ф. Проблема текучести кадров и пути ее решения. Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты : Материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях, Саратов, 25 марта 2016 года / Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. Том Часть 4. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью "Академия управления", 2016: 73-76
17. Якимова З.В., Масилова М.Г. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017;6 (4): 341-345
18. Вервикина А.А., Буров С.Н., Болдырева Е.В. Исследование манипулятивного воздействия между фармацевтическими работниками в аптечных организациях г. Воронежа. Пути и формы совершенствования фармацевтического образования. Актуальные вопросы разработки и исследования новых лекарственных средств : Сборник трудов 9-ой Международной научно-методической конференции. Посвящается 25-летию создания фармацевтического факультета в Воронежском государственном университете, Воронеж, 28–29 сентября 2023 года / Под общей редакцией А.С. Беленовой, А.А. Гудковой, Н.А. Дьяковой. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2023: 453-458

19. Изотова Е.Г. Некоторые аспекты формирования психологического климата коллектива. Реализация стандартов второго поколения в школе: проблемы и перспективы. 2013: 48-52

20. Щербакова В.П. Влияние личностных качеств сотрудников на психологический климат коллектива. Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009;9: 366-369

References

1. Soboleva N. Je. Faktory, vlijajushhie na vklad udovletvorennosti rabotoj v udovletvorennosti zhizni v Rossii [Factors affecting the contribution of job satisfaction to life satisfaction in Russia] Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i social'nye peremeny [Public opinion monitoring: economic and social changes]. 2020;1 (155): 368-390. (in Russian)

2. Lutoshkin A. N. Jemocional'nye potencijaly kollektiva [Emotional potentials of the team]. M.: Pedagogika, 1988. (In Russian)

3. Parygin B. D. Social'no psihologičeskij klimat kollektiva: puti i metody izučeniija [Social and psychological climate of the team: ways and methods of study]. L.: Nauka, 1981. (in Russian)

4. Vahitova Ju. R. Teoretičeskij aspekt social'no-psihologičeskogo klimata v kollektive [The theoretical aspect of the socio-psychological climate in a team]. Jekspertnoe mnenie [Expert opinion]. 2017: 213-217. (in Russian)

5. Andrienko N. V. The study of factors affecting the socio-psychological climate in the labor collective of a pharmacy institution. News of Pharmacy. 2022;103 (1): 101-107

6. Dorin A. V. Jekonomičeskaja sociologija [Economic Sociology]. Minsk: IP «Jekspertiva». 1997. (in Russian)

7. Shejna O. I. Udovletvorennost' trudom rabotnikov kak resurs povyšeniija rezul'tativnosti i proizvoditel'nosti Truda [Employee satisfaction as a resource for increasing efficiency and productivity]. Problemy jekonomiki i upravlenija neftegazovym kompleksom [Problems of Economics and Management of the Oil and Gas Complex]. 2014;4: 19-25. (in Russian)

8. Kulikova T. I. Udovletvorennost' trudom kak pokazatel' psihologičeskogo klimata v kollektive [Work satisfaction as an indicator of the psychological climate in the team]. Education Sciences and Psychology. 2019;1: 50-55. (in Russian)

9. Il'jasov F. N. Udovletvorennost' trudom: (Analiz struktury, izmerenie, svjaz' s proizvodstvennym povedenijem) [Work Satisfaction: (Analysis of the structure, measurement, and relationship to work behavior)]. Nauka [Science]. 1988: 100. (in Russian)

10. Koshevaja N.S. Vzaimodejstvie kollektiva i lichnosti [The interaction of the team and the individual]. Socio-psychological problems and research of childhood: child in the family, educational institutions and in groups. 2014: 76. (in Russian)

11. Andrienko O.A. K probleme vzaimosvjazi vospitaniya lichnosti i razvitija kollektiva [On the relationship between personality development and team development]. Baltijskij gumanitarnyj zhurnal [Baltic Humanitarian Journal]. 2019;8 (2): 13-16. (in Russian)

12. Kovner O.V., Medveckaja E.A. Izuchenie social'no-psihologicheskogo klimata v aptechnoj organizacii [Studying the socio-psychological climate in a pharmacy organization]. Aktual'nye mediko-psihologo-pedagogicheskie problemy professional'nogo obrazovaniya: integracija nauki i praktiki [Current Medical, Psychological, and Pedagogical Issues in Professional Education: Integration of Science and Practice]. Habarovsk; 2017: 132-135. (in Russian)

13. Mihaljuk O.S., Shalyto A.Ju. Jekspress-metodika po izucheniju social'no-psihologicheskogo klimata v kollektive [An express method for studying the socio-psychological climate in a team]. Jenciklopedija psihologicheskikh testov: obshhenie, liderstvo, mezhlichnostnye otnosheniya [Encyclopedia of Psychological Tests: Communication, Leadership, and Interpersonal Relationships]. 1997: 127-129. (in Russian)

14. Batarshhev A. V, Fetiskin N.P., Kozlova V.V. i dr. Integral'naja udovletvorennost' trudom [Integral job satisfaction]. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Social and psychological diagnostics of personality development and small groups]. 2002: 470-473. (in Russian)

15. Grosheva E.K., Chuprina A.D. Otlichitel'nye cherty i osobennosti pokoleniya Z [Distinctive features and features of Generation Z]. Biznes-obrazovanie v jekonomike znaniy [Business education in the knowledge economy]. 2021;3(20): 32-34. (in Russian)

16. Teregulova N.F. Problema tekuchesti kadrov i puti ee resheniya [The problem of staff turnover and its solutions]. Prioritetnye modeli obshhestvennogo razvitija v jepohu modernizacii: jekonomicheskie, social'nye, filosofskie, politicheskie, pravovye aspekty [Priority Models of Social Development in the Era of Modernization: Economic, Social, Philosophical, Political, and Legal Aspects]. Saratov; 2016: 73-76. (in Russian)

17. Jakimova Z.V., Masilova M.G. Pokolenie Z kak potencial'nyj segment rynka Truda [Generation Z as a potential segment of the labor market]. Azimut nauchnyh issledovanij: pedagogika i psihologija [Research Focus: Pedagogy and Psychology]. 2017;6 (4): 341-345. (in Russian)

18. Vervikina A.A., Burov S.N., Boldyreva E.V. Issledovanie manipuljativnogo vozdejstvija mezhdru farmacevticheskimi rabotnikami v aptechnyh organizacijah g. Voronezha [A study of

manipulative influence between pharmaceutical workers in pharmacy organizations in Voronezh].
Puti i formy sovershenstvovaniya farmaceuticheskogo obrazovaniya. Aktual'nye voprosy razrabotki i
issledovaniya novyh lekarstvennyh sredstv [Ways and forms of improving pharmaceutical education.
Current issues in the development and research of new medicines]. Voronezh; 2023: 453-458. (in
Russian)

19. Izotova E.G. Nekotorye aspekty formirovaniya psihologicheskogo klimata kollektiva
[Some aspects of the formation of the psychological climate of the team]. Realizacija standartov
vtorogo pokoleniya v shkole: problemy i perspektivy [Implementing Second-Generation Standards in
Schools: Challenges and Prospects]. 2013: 48-52. (in Russian)

20. Shherbakova V.P. Vlijanie lichnostnyh kachestv sotrudnikov na psihologicheskij klimat
kollektiva [The impact of employees' personal qualities on the psychological climate of the team].
Vestnik Tambovskogo universiteta. Serija: Gumanitarnye nauki [Bulletin of Tambov University.
Series: Humanities]. 2009;9: 366-369. (in Russian)

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Acknowledgments. The study did not have sponsorship.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interest.

Сведения об авторах

Чупандина Елена Евгеньевна – доктор фармацевтических наук, профессор, декан фармацевтического факультета, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 394018, г. Воронеж, Университетская площадь, д. 1, e-mail: chupandina@vsu.ru, SPIN: 7986-5460, ORCID: 0000-0003-2310-4198

Буркут Анна Михайловна – ассистент кафедры управления и экономики фармации, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 394018, г. Воронеж, Университетская площадь, д. 1, e-mail: annsizoval@yandex.ru, SPIN: 8223-5801, ORCID: 0009-0004-1444-8639

Михина Лариса Павловна – старший преподаватель кафедры управления и экономики фармации, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 394018, г. Воронеж, Университетская площадь, д. 1, e-mail: mihina@zdravgorod.ru, SPIN: 2073-1350

Вервикина Алиса Александровна - студентка 5 курса фармацевтического факультета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 394018, г. Воронеж, Университетская площадь, д. 1, e-mail: alisa.vervikina@yandex.ru, SPIN: 9664-9238

About the authors

Chupandina Elena Evgenyevna - Doctor of Pharmaceutical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Pharmacy of Voronezh State University Ministry of Health of the Russian Federation, 394018, Voronezh, Universitetskaya Sq., 1, e-mail: chupandina@vsu.ru, SPIN: 7986-5460, ORCID: 0000-0003-2310-4198

Burkut Anna Mikhailovna - Assistant of the Department of Pharmacy Management and Economics of Voronezh State University Ministry of Health of the Russian Federation, 394018, Voronezh, Universitetskaya Sq., 1, e-mail: annsizova1@yandex.ru, SPIN: 8223-5801, ORCID: 0009-0004-1444-8639

Mihina Larisa Pavlovna - Senior Lecturer of the Department of Pharmacy Management and Economics of Voronezh State University Ministry of Health of the Russian Federation, 394018, Voronezh, Universitetskaya Sq., 1, e-mail: mihina@zdravgorod.ru, SPIN: 2073-1350

Vervikina Alisa Alexandrovna - 5th year student, Faculty of Pharmacy of Voronezh State University Ministry of Health of the Russian Federation, 394018, Voronezh, Universitetskaya Sq., 1, e-mail: alisa.vervikina@yandex.ru, SPIN: 9664-9238

Статья получена: 22.07.2025 г.
Принята к публикации: 25.03.2026 г.