

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.136.71>

ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Научная статья

Сафронова Ж.С.^{1,*}, Халимова А.А.², Коваленко А.В.³, Симакова Е.К.⁴

¹ ORCID : 0000-0003-2231-5655;

² ORCID : 0000-0003-1875-062X;

³ ORCID : 0000-0002-0314-841X;

⁴ ORCID : 0009-0005-1746-8528;

^{1,2,3,4} Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (shan_safronova[at]mail.ru)

Аннотация

Статья посвящена раскрытию факторов удовлетворенности трудом персонала современной производственной фармацевтической компании. Авторы показывают, что удовлетворенность трудом персонала невозможно рассматривать без взаимосвязи с изменениями, которые происходят в производственных фармацевтических компаниях. В контексте статьи были названы условия деятельности производственных фармацевтических компаний, среди которых условия трансформации бизнес-процессов, темпы развития отрасли, устаревание отраслевых знаний, создание научных коллективов, дефицит кадров и др. Уделено внимание результатам исследования факторов удовлетворенности трудом персонала крупной производственной фармацевтической компании. Выявлены положительные и отрицательные факторы удовлетворенности трудом. Среди негативных факторов обозначены стрессы на работе, отсутствие прозрачности премирования, адекватных программ обучения и повышения квалификации и др. Сделаны выводы, что отдельные социально-психологические факторы являются компенсаторным механизмом удовлетворенности трудом для персонала, а материальные факторы и факторы развития персонала нуждаются в пристальном внимании со стороны руководства компании.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, персонал, развитие, карьера, мотивация, повышение квалификации, производственная фармацевтическая компания.

FACTORS OF LABOUR SATISFACTION OF THE PERSONNEL OF A MODERN MANUFACTURING PHARMACEUTICAL COMPANY

Research article

Safronova Z.S.^{1,*}, Khalimova A.A.², Kovalenko A.V.³, Simakova Y.K.⁴

¹ ORCID : 0000-0003-2231-5655;

² ORCID : 0000-0003-1875-062X;

³ ORCID : 0000-0002-0314-841X;

⁴ ORCID : 0009-0005-1746-8528;

^{1,2,3,4} Saint Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University, Saint-Petersburg, Russian Federation

* Corresponding author (shan_safronova[at]mail.ru)

Abstract

The article is dedicated to the identification of the factors of labour satisfaction of the personnel of a modern manufacturing pharmaceutical company. The authors show that staff labour satisfaction cannot be regarded without interrelation with the changes that occur in manufacturing pharmaceutical companies. In the context of the article the conditions of activity of production pharmaceutical companies were named, among which are the conditions of transformation of business processes, the pace of industry development, obsolescence of industry knowledge, the creation of scientific teams, staff shortage, etc. The results of the study of the factors of staff labour satisfaction in modern production pharmaceutical companies are presented. Attention is paid to the results of the study of factors of labour satisfaction of the personnel of a large manufacturing pharmaceutical company. Positive and negative factors of labour satisfaction are defined. Among the negative factors stress at work, lack of bonus transparency, adequate training and professional development programmes, etc. are identified. It is concluded that some socio-psychological factors are a compensatory mechanism of labour satisfaction for the personnel, and material factors and personnel development factors need close attention of the company management.

Keywords: labour satisfaction, personnel, development, career, motivation, professional development, manufacturing pharmaceutical company.

Введение

Удовлетворенность трудом персонала является важной составляющей трудовой мотивации, она характеризуется отношением к деятельности, является показателем субъективного самочувствия личности на рабочем месте, влияющим на индивидуальные достижения работника, общую производительность и эффективность коллективов. В трудах ученых удовлетворенность трудом рассматривается как относительное насыщение потребностей работников, связанных с трудовой деятельностью и состояние реализации соответствующих интересов, как ценностные отношения

к труду и результат оценки собственной деятельности, как совокупность психологических установок к труду и осуществление ожиданий работника и мн. др. [1], [2], [3], [4]. Удовлетворенность трудом является сложным, интегративным понятием, обусловленным социально-психологическими, психическими, экономическими, организационными и пр. факторами.

Основными факторами удовлетворенности трудом являются: содержание труда, перспективы карьерного роста [5]; общие и организационные условия труда, стиль руководства, социально-психологический климат коллектива, трудовые достижения [6], успешность в трудовой деятельности [7]; удовлетворенность заработной платой, возможностью самореализации [8] и пр. Учет данных факторов важен для построения целостной системы управления персоналом, формирования кадровой политики, мотивации и стимулирования, которые должны отвечать запросам работодателя и работников, соответствовать государственной политике в сфере труда и социальной защиты. Выявляя факторы удовлетворенности трудом персонала возможно более эффективно управлять трудовым поведением работников компаний, минимизировать кадровые риски, предотвратить производственные потери, связанные с человеческим фактором, снизить текучесть кадров.

Для понимания факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников современной производственной фармацевтической компании, необходимо учитывать конкретные условия деятельности, экономические и социально-психологические аспекты, обстоятельства внешней и внутренней среды.

Производственные фармацевтические компании функционируют в условиях риска и неопределенности, жесткой конкуренции, трансформации всех бизнес-процессов, обусловленных особенностями фармацевтического рынка, государственным регулированием, лицензированием продукции, гарантирующими высокий уровень соответствия лекарственных средств установленным стандартам. В соответствии с Приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 14 июня 2013 г. № 916 «Об утверждении правил надлежащей производственной практики», Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 03.11.2016 № 77 (ред. от 14.07.2021) «Об утверждении Правил надлежащей производственной практики Евразийского экономического союза» и ряда других документов, лекарственные средства должны быть эффективными и безопасными, удовлетворять потребности потребителей. Для обеспечения качества производства лекарственных средств в любой производственной фармацевтической компании функционирует строгая система менеджмента качества, которая предотвращает ненадлежащее производство лекарственных средств [9]. Это, в свою очередь, предъявляет требования к высокому уровню образования, профессиональной подготовке и квалификации работников. Существует целый ряд документов, которыми необходимо руководствоваться при формировании системы управления персоналом, среди которых стандарты GxP, Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и др., определяющие направления деятельности, компетенции работников различных подразделений внутри предприятия, разработка мероприятий, направленных на поддержание высокого статуса и профессионального уровня персонала производственных фармацевтических компаний, соблюдение условий деятельности коллективов, безопасности труда и охраны здоровья.

Важно учитывать ряд требований со стороны работодателя к работникам производственных фармацевтических компаний, которые также имеют свою специфику и отражаются на удовлетворенности трудом. На данный момент высокий уровень требований работодателей к качеству профессиональной подготовки будущих работников фармацевтических компаний объективно невозможно удовлетворить полностью в силу различных причин, среди которых: темпы развития отрасли, технологий фармацевтической промышленности, жесткая регламентация производства, цифровизация производства, уникальность производственных систем и процессов, быстрое устаревание отраслевых знаний, в целом недостаточное количество выпускников на рынке труда, желающих реализоваться в области производства лекарственных средств. Также следует подчеркнуть «ограниченное число вузов, обеспечивающих подготовку специалистов; неполное соответствие образовательных программ потребностям современных фармацевтических предприятий; несоответствие географического расположения предприятий фармацевтической промышленности и учреждений высшего профессионального образования» [10, С. 58]. Несоответствие профессиональной подготовки работников производственных фармацевтических компаний актуализирует разработку качественных программ обучения и повышения квалификации персонала в рамках системы развития персонала предприятий, однако многие фармацевтические компании до сих пор используют традиционные методы подготовки специалистов, наряду с формальными мероприятиями обучающего характера.

Особыми факторами функционирования производственных фармацевтических компаний является рост требований со стороны государства, обуславливающих развитие новых направлений деятельности, повышение количества и качества оригинальных разработок, ориентация на импортозамещение, поиск новых рынков сбыта лекарственной продукции. Темпы роста современных наукоемких производств требуют формирования научных коллективов, которые могут иметь достаточно сложную структуру и поле деятельности, обеспечивающие процесс «исследование – производство – потребление». В научные коллективы производственных фармацевтических компаний могут быть включены представители различных групп промышленно-производственного персонала, ставка делается в основном на молодежь, зачастую неподготовленную к данному виду деятельности. Следует заметить, что в отрасли сохраняется нехватка узкоквалифицированных специалистов, руководителей, способных полноценно осуществлять управление человеческими ресурсами, обеспечивающими выпуск востребованной и конкурентоспособной продукции, руководителей, способных минимизировать кадровые риски, все также наблюдается хронический дефицит и текучесть кадров, что не может не отражаться на удовлетворенности трудом персонала.

Методы и принципы исследования

Целью исследования является выявление факторов удовлетворенности трудом персонала крупной производственной фармацевтической компании, занятой производством лекарственных средств. Методологической основой исследования удовлетворенности трудом явились труды К. Замфир, А.А. Киссея, Ф. Р. Хагур, Ф. Херцберга,

В.А. Ядова и др. Методы исследования: анализ документов, анкетирование, методика «Персонал организации и удовлетворённость трудом».

Рассматриваемое производственное фармацевтическое предприятие является одним из ведущих российских производителей препаратов для лечения социально значимых заболеваний. С 2018 по 2023 годы численность персонала возросла почти в 8 раз, что связано с открытием новых производственных площадок и увеличением производственных мощностей предприятия. Предприятие имеет относительно устойчивое финансовое положение и лидирующие позиции на рынке. Наряду с этим, в данной компании наблюдается нехватка квалифицированных кадров и высокая текучесть кадров. Покрытие потребности в персонале происходит в основном за счет выпускников средних специальных учебных заведений и выпускников вузов.

Проводимое исследование факторов удовлетворенности трудом персонала рассматриваемого предприятия является пилотным. Выборку исследования составили работники отдела контроля качества, отдела обеспечения качества и производственного отдела. Единицей выборки являлись сотрудники данных отделов, не являющиеся руководителями среднего и высшего звена. Профессиональный состав участников исследования представлен следующими группами: контролеры, мастера участков, специалисты по документации, лаборанты, химики, инженеры-технологи и др.

Основные результаты

Анализ возрастного состава показал, что основу кадрового состава рассматриваемых подразделений составляет молодежь до 35 лет (62,5% опрошенных, из них 29% опрошенных до 25 лет), от 35 до 50 лет (33,4%), от 50 до 55 лет (4,2%). Далее процентное соотношение представлено в округленном значении.

Структура выборки по полу представлена 72% женщин, 28% мужчин, что отражает тенденцию в фармацевтической отрасли. Поскольку существенных различий в ответах не было обнаружено, то было принято решение представить опрошенных единой выборкой.

Стаж работы участников опроса на данном фармацевтическом предприятии составляет от 6 месяцев до 1 года выявлен у 52% респондентов, от 1 года до 3 лет у 26% респондентов, от 3 лет до 5 лет у 16% респондентов, от 5 лет до 10 лет у 4% респондентов, более 10 лет у 2% респондентов. Таким образом, в рассматриваемых отделах работает в основном молодежь со стажем работы до 3 лет.

На прямой вопрос, удовлетворены ли респонденты трудом, 90% опрошенных ответили утвердительно. С целью получения более объективных данных была использована методика «Персонал организации и удовлетворённость трудом», имеющая широкое применение в практике изучения удовлетворенности трудом. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Факторы удовлетворённости трудом персонала

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.136.71.1>

№	Факторы	Количество ответов					Ly
		1	2	3	4	5	
1	Размер заработной платы	2	5	22	19	2	0,28
2	Система премирования	2	7	21	18	2	0,22
3	Объём социальных льгот	2	14	19	14	1	-0,04
4	Режим работы	0	2	4	25	19	1,22
5	Объём работы	7	4	7	25	7	0,42
6	Обучение (профессиональное развитие)	8	8	16	17	1	-0,10
7	Возможности карьерного роста	5	7	15	21	2	0,16
8	Уровень организации труда	4	7	14	21	4	0,28
9	Разнообразие в работе	3	6	9	20	12	0,64
10	Психологический климат в коллективе	0	1	7	24	18	1,18
11	Корпоративная культура компании	4	2	18	21	5	0,42
12	Имидж компании, её положение на рынке	0	2	16	22	10	0,80
13	Организация рабочего пространства	8	9	9	19	5	0,08
14	Содержание работы	4	4	8	28	4	0,48
15	Взаимоотношения	1	2	6	21	20	1,14

	я с руководством						
16	Важность и значимость выполняемой работы	2	2	11	17	18	0,94
17	Надежность работы, уверенность в завтрашнем дне	0	1	8	18	22	1,22

Индексы удовлетворённости трудом были рассчитаны по формуле (1):

$$L_y = ((+2) * N1 + (+1) * N2 + (0) * N3 + (-1) * N4 + (-2) * N5) / N, \quad (1)$$

где:

(+2), (+1), (0), (-1), (-2) – уровни удовлетворённости;

L_y – индекс удовлетворённости трудом;

N – количество опрошенных сотрудников;

$N1$ – количество людей, ответивших «абсолютно удовлетворён»;

$N2$ – количество людей, ответивших «удовлетворён»;

$N3$ – количество людей, ответивших «затрудняюсь ответить»;

$N4$ – количество людей, ответивших «не удовлетворён»;

$N5$ – количество людей, ответивших «абсолютно не удовлетворён».

Был выявлен высокий индекс по факторам: «психологический климат в коллективе», «взаимоотношения с руководством», «режим работы», «надежность работы, уверенность в завтрашнем дне», «важность и значимость выполняемой работы». Отрицательные индексы обнаружены по показателям «объем социальных льгот», «обучение (профессиональное развитие)», заниженные индексы – «размер заработной платы», «система премирования», «уровень организации труда».

Общий индекс удовлетворённости трудом персонала исследуемого фармацевтического предприятия равен 0,55 или 55%, что ниже значения нормы, равной 80%.

Анкетный опрос позволил выявить, что большинство респондентов считают, что их успехи напрямую влияют на успех подразделения, в котором они работают, на рабочих местах созданы комфортные и безопасные условия труда. Также большая часть опрошенных рассчитывают на помощь коллег и руководителя.

Следует отметить, что оплата труда и система премирования, по мнению 56% опрошенных, не соответствуют объёму выполняемых работ. Только 46% опрошенных удовлетворены вниманием руководства к их идеям и предложениям. Важным фактом является то, что информационный обмен только для половины респондентов (50%) является удовлетворительным.

В ходе исследования были заданы вопросы на предмет ожиданий поощрений от работодателя за высокие результаты труда, напрямую влияющие на удовлетворенность трудом. Сотрудники в качестве вознаграждений более всего ожидают материальное вознаграждение (премии) и карьерный рост (соответственно, 84% опрошенных и 74% опрошенных). Половина опрошенных ожидают от работодателя подарки и похвалу от руководителя, публичное награждение (50% и 50%). Примерно половина опрошенных (46%) в качестве поощрений видят дополнительные курсы по повышению квалификации (что вероятно можно классифицировать как стремление к горизонтальной карьере, профессиональному развитию).

Также были выделены факторы, влияющие на отношение сотрудников к труду. Наиболее распространенными негативными факторами являлись (в порядке убывания): частые стрессы на работе; непонимание, от чего зависит премиальная часть и как она рассчитывается; отсутствие интересных программ обучения и повышения квалификации; нахождение долгое время на текущей должности, отсутствие перспектив карьерного роста; однообразная и монотонная работа.

Поскольку одним из факторов, влияющих на показатели удовлетворенности трудом, является видение собственных перспектив в компании, был задан вопрос о планах на ближайшие 3 года. Анализ результатов выявил, что большинство опрошенных в ближайшие 3 года ожидают карьерный рост, а именно, переход на следующую иерархическую ступень в организации (62%). В компании данные перспективы возможны в связи с её производственным развитием, многим сотрудникам руководители подразделений обещают в перспективе повышение, что способствует удержанию кадров. Намереваются работать в той же должности 42% опрошенных, при этом не исключается возможность перехода в другое структурное подразделение или смена направления деятельности в рамках данного предприятия (22%). Около 18% опрошенных планируют перейти в другую организацию, специализирующуюся на производстве лекарственных средств, и только 4% опрошенных желают кардинально сменить сферу деятельности.

Заключение

1. Проведенное исследование удовлетворенности трудом персонала современной производственной фармацевтической компании проводилось на предприятии, которое является уникальным по номенклатуре выпускаемой продукции, наращиванию производственных мощностей, темпам роста трудовых ресурсов, специфике бизнес-процессов, поэтому полученные данные нельзя полностью экстраполировать на другие предприятия отрасли;

2. Подавляющее большинство опрошенных представлено молодежью с опытом работы до 3-х лет, что определяет специфику удовлетворенности трудом представителей выборки. Также большинство опрошенных представлено женщинами, что отражает тенденции фармацевтической отрасли, однако существенных различий в ответах женщин и мужчин обнаружено не было;

3. Социально-психологические факторы, такие как, климат коллектива и взаимоотношения с руководством, важность и значимость выполняемой работы, взаимопомощь, наряду с факторами, определяющими условия труда, а именно, режим работы, надежность работы, комфортные и безопасные условия труда, уверенность в завтрашнем дне – наиболее выраженные в удовлетворенности трудом работников рассматриваемой производственной фармацевтической компании. Они являются основой мотивации работников и имеют компенсаторное значение;

4. Факторы удовлетворенности трудом, обуславливающие мотивацию работников рассматриваемой компании, требующие пристального внимания и коррекции со стороны руководства – это объем социальных льгот, соответствие системы премирования объему работы, внимание к идеям и предложениям работников, а также обучение (профессиональное развитие), карьерный рост, корректный информационный обмен;

5. Повысить удовлетворенность трудом персонала на данном производственном фармацевтическом предприятии возможно за счет пересмотра системы мотивации, включающей разнообразие вознаграждений, прозрачность расчета премий, развитие нематериальных форм стимулирования. Для этого необходимы: исследование мотивационных потребностей персонала, включая потребность в социальных льготах, с целью создания актуальной системы мотивации и стимулирования; коррекция системы мотивации и стимулирования с учетом рыночных условий и интересов молодого поколения; исследование эффективности системы привлекательных для персонала стимулов и социальных льгот;

6. Особого внимания для обеспечения удовлетворенности трудом требует система развития персонала на предприятии, включающая внедрение в процесс обучения и повышения квалификации актуальных программ, инновационных методов обучения, учитывающая потребности работников. Требуется развитие системы управления карьерой, ротация кадров для преодоления однообразия и монотонности работы. При наличии условий карьерного роста и ротации существует возможность привлечения персонала и сохранения постоянного состава кадров в организации, что имеет положительное значение для удовлетворенности трудом персонала и способствует удержанию сотрудников на предприятии. Данные условия подразумевают: разработку траекторий карьерного роста в соответствии с уровнем квалификации, способностей, профессиональных достижений и учетом личных потребностей; развитие системы карьерного продвижения сотрудников по направлениям: включение в кадровый резерв ключевых сотрудников, управленческого персонала, с последующим обучением; монетарная карьера, центрированная карьера, карьера наставника и др.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Ядов В.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В.А. Ядов, А.А. Киссель // Социологические исследования. — 1974. — № 1. — С. 78-87.
2. Хагур Ф.Р. Категория «Удовлетворенность трудом» в социологическом измерении / Ф.Р. Хагур // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 8. — С. 82-84.
3. Хагур Ф.Р. Теоретические аспекты исследования взаимоотношений удовлетворенности трудом и эффективности трудового процесса / Ф.Р. Хагур // Наука XXI века: проблемы, перспективы и актуальные вопросы развития общества / под ред. С.А. Куштанок. — Майкоп: Магарин Олег Григорьевич, 2017. — С. 217-233.
4. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К. Замфир. — Москва: Политиздат, 1983. — 142 с.
5. Федяева И.Ю. Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия / И.Ю. Федяева // Вестник Вятского государственного университета. — 2018. — № 4. — С. 139-146.
6. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снайдерман. — Москва: Вершина, 2006. — 238 с.
7. Леонидова Г.В. Удовлетворенность трудом и успешность в труде: взаимосвязь понятий / Г.В. Леонидова, О.Н. Калачикова // Вестник государственного социально-гуманитарного университета. — 2019. — № 2(34). — С. 55-61.
8. Пономарева О.Я. Удовлетворенность трудом и успешность в труде: взаимосвязь понятий / О.Я. Пономарева, О.Ю. Никитина // II Международная конференция «Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования». — Екатеринбург: Ustav Personalistiki, 2020. — С. 67-74.
9. Клименкова А.А. Система менеджмента качества фармацевтической организации: критерии и реализация / А.А. Клименкова, Л.Н. Геллер, А.А. Скрипка и др. // Фармация и фармакология. — 2019. — № 7(3). — С. 170-179. — DOI: 10.19163/2307-9266-2019-7-3-170-179.
10. Есауленко И.Э. Траектория развития фармацевтического образования на примере воронежского государственного медицинского университета имени Н.Н. Бурденко / И.Э. Есауленко, Т.А. Бережнова, О.В. Маслов и др. // Медико-фармацевтический журнал "Пульс". — 2022. — № 24(8). — С. 53-62.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Jadov V.A. Udovletvorennost' rabotoj: analiz empiricheskikh obobschenij i popytka ih teoreticheskogo istolkovanija [Job Satisfaction: Analysis of Empirical Generalizations and an Attempt at Their Theoretical Interpretation] / V.A. Jadov, A.A. Kissel' // Sociologicheskije issledovanija [Sociological Research]. — 1974. — № 1. — P. 78-87. [in Russian]
2. Hagur F.R. Kategorija «Udovletvorennost' trudom» v sotsiologicheskome izmerenii [Category “Job Satisfaction” in the Sociological Dimension] / F.R. Hagur // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija [Theory and Practice of Social Development]. — 2011. — № 8. — P. 82-84. [in Russian]

3. Hagur F.R. Teoreticheskie aspekty issledovanija vzaimootnoshenij udovletvorennosti trudom i effektivnosti trudovogo protsessa [Theoretical Aspects of the Study of the Relationship between Job Satisfaction and the Efficiency of the Labor Process] / F.R. Hagur // *Nauka XXI veka: problemy, perspektivy i aktual'nye voprosy razvitija obshhestva* [Science of the XXI Century: Problems, Prospects and Current Issues of Social Development] / edited by S.A. Kushtanok. — Maikop: Magarin Oleg Grigor'evich, 2017. — P. 217-233. [in Russian]

4. Zamfir K. Udovletvorennost' trudom: Mnenie sotsiologa [Job Satisfaction: Opinion of a Sociologist] / K. Zamfir. — Moscow: Politizdat, 1983. — 142 p. [in Russian]

5. Fedjaeva I.Ju. Vzaimosvjaz' professional'noj motivatsii i udovletvorennosti trudom rabotnikov predpriyatija [Relationship between Professional Motivation and Job Satisfaction of Enterprise Employees] / I.Ju. Fedjaeva // *Vestnik Vjatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Vyatka State University]. — 2018. — № 4. — P. 139-146. [in Russian]

6. Herzberg F. Motivatsija k rabote [Motivation to Work] / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. — Moscow: Vershina, 2006. — 238 p. [in Russian]

7. Leonidova G.V. Udovletvorennost' trudom i uspešnost' v trude: vzaimosvjaz' ponjatij [Job Satisfaction and Success at Work: the Relationship of Concepts] / G.V. Leonidova, O.N. Kalachikova // *Vestnik gosudarstvennogo social'no-gumanitarnogo universiteta* [Bulletin of the State Social and Humanitarian University]. — 2019. — № 2(34). — P. 55-61. [in Russian]

8. Ponomareva O.Ja. Udovletvorennost' trudom i uspešnost' v trude: vzaimosvjaz' ponjatij [Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of an Organization's Human Capital in the Context of Digitalization] / O.Ja. Ponomareva, O.Ju. Nikitina // II Mezhdunarodnaja konferencija «Cifrovaja transformacija obshhestva, jekonomiki, menedzhmenta i obrazovanija» [II International Conference "Digital Transformation of Society, Economy, Management and Education"]. — Ekaterinburg: Ústav Personalistiky, 2020. — P. 67-74. [in Russian]

9. Klimenkova A.A. Sistema menedzhmenta kachestva farmatsevticheskoj organizatsii: kriterii i realizatsija [Quality Management System of a Pharmaceutical Organization: Criteria and Implementation] / A.A. Klimenkova, L.N. Geller, A.A. Skripko et al. // *Farmacija i farmakologija* [Pharmacy & Pharmacology]. — 2019. — № 7(3). — P. 170-179. — DOI: 10.19163/2307-9266-2019-7-3-170-179. [in Russian]

10. Esaulenko I.E. Traektorija razvitija farmatsevticheskogo obrazovanija na primere voronezhskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta imeni N.N. Burdenko [The Trajectory of Development of Pharmaceutical Education Using the Example of Voronezh State Medical University named after N.N. Burdenko] / I.E. Esaulenko, T.A. Berezhnova, O.V. Maslov et al. // *Mediko-farmatsevticheskij zhurnal "Pul's"* [Medical and Pharmaceutical Journal "Pulse"]. — 2022. — № 24(8). — P. 53-62. [in Russian]