


Теория поколений в процессе управления персоналом аптечных организаций

Сушкова М.С. — преподаватель кафедры управления и экономики
фармации
Алтайский государственный медицинский университет

Научный руководитель:
Шарахова Е.Ф. — зав.кафедрой управления и экономики фармации,
д.ф.н., профессор



К поколению X традиционно относят людей, родившихся с 1963 по 1982 гг, и это серьезная экономическая сила.

Для HR-сферы важными являются такие характеристики «людей X», как:


- Недостаток доверия к руководству,
- Политическая индифферентность,
- Необходимость строить карьеру в ситуации повышенных требований к качествам специалистов.

Поколение Y – это рожденные между 1980 и 2000 гг.

И сейчас они выступают основной мишенью воздействия для HR-менеджеров. Считается, что с ними компаниям труднее всего найти общий язык, а для поиска верного подхода требуется наибольшее количество усилий.


Итак, в своей работе люди Y в большей степени:

- мотивированы интересом к процессу труда;
- желают иметь на рабочем месте возможность для общения;
- относительно безразличны к факту включенности в команду.



Для *поколения Z*, ведущего отсчет с 2000 года рождения, пока рано подводить даже промежуточные итоги в контексте трудовой деятельности, так как оно еще не вступило в неё более или менее явно.

Также выделяют поколение *суб-Y* (люди, рожденные в промежутке между 1990 и 2000 гг) , которое сочетает в себе классические черты поколений Y и Z.



В ходе исследования проведена объективная оценка различий между фармацевтами — представителями поколений X, Y и суб-Y по показателям:

- **Организационная приверженность** (методика Магура М.И., 2003).
- **Личностно-деловые качества** (оригинальная методика, Сушкова М.С., Шарахова Е.Ф., 2013).

Организационная приверженность



В исследовании приняли участие:

1.Провизоры – интерны (до 25 лет)

со стажем до 1 года (*Поколение суб-Y*)

1.Провизоры и фармацевты (до 35 лет)

со стажем от 1 до 5 лет (*Поколение Y*)

1.Провизоры и фармацевты (старше 35 лет)

со стажем 5-10 лет и более (*Поколение X*)

Уровень организационной приверженности фармспециалистов — представителей различных поколений

Показатель	Возраст				Всего	
	до 25 лет (суб-У)	25-35 лет (У)	35-45 лет (Х)	более 45 лет (Х)	Абс	%
Всего	158	166	105	69	498	100, 0
Уровень организационной приверженности, %	40,5	56,0	72,3	82,6	294	59,0

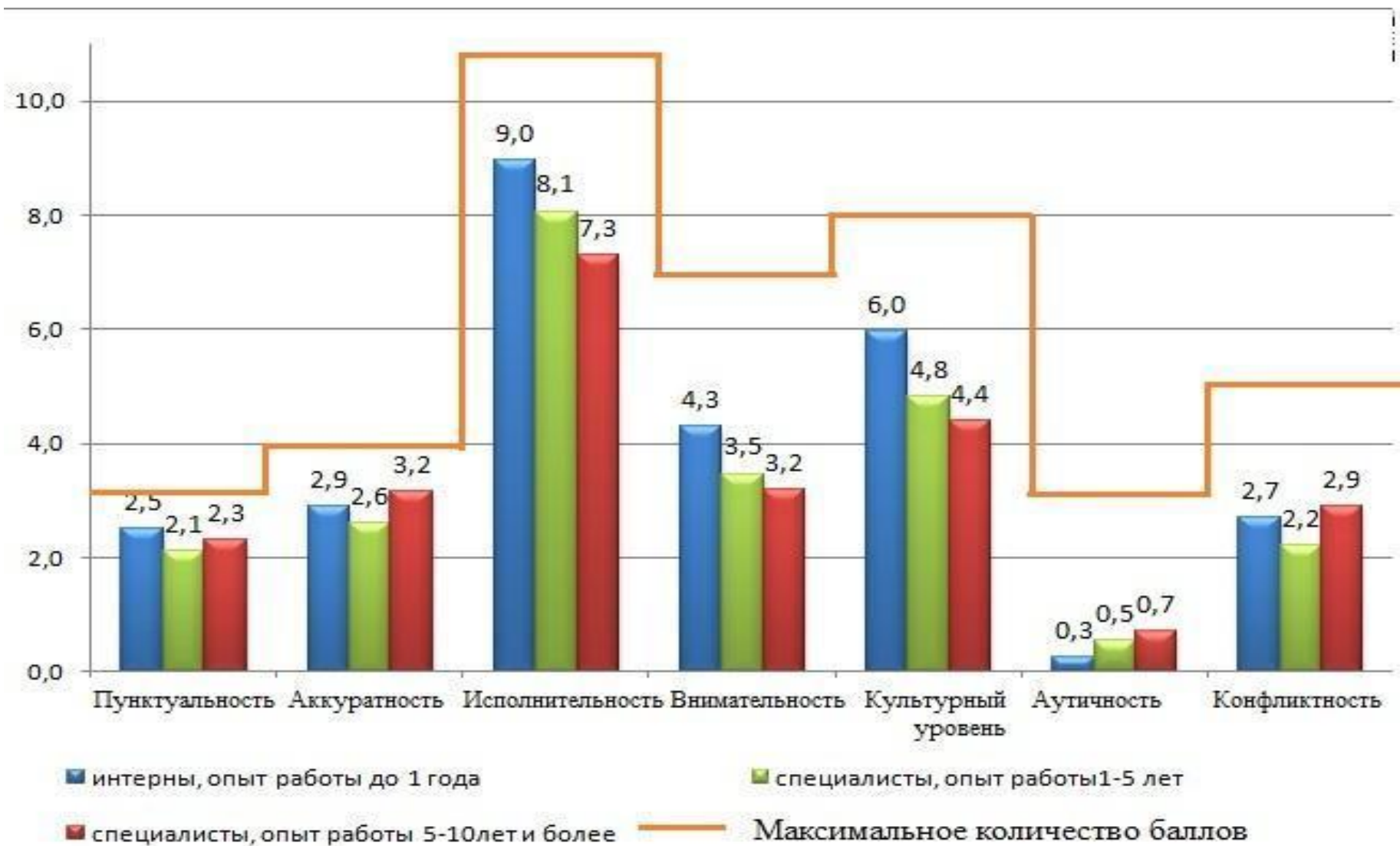
Чем старше специалисты, тем в большей степени они склонны проявлять приверженность своей аптеке. Так, из числа опрошенных специалистов желающих сменить место работы 46% составляют специалисты до 25 лет – представители поколения суб-У; 34,3% - в возрасте 25-35 лет (поколение У); 13,7% - в возрасте от 35 до 45 лет и только 6% - в возрасте старше 45 лет (поколение Х).

Методом ранговой корреляции установлена тесная связь возраста специалистов и уровня приверженности ($\rho = 0,8$; $P = 0,05$).

Личностно-деловые качества



Средние баллы оценки личностно-деловых качеств по группам специалистов



Матрица значимости различий личностно-деловых качеств представителей поколений X, Y, суб-Y

	суб-Y	Y	X	Пунктуальность		суб-Y	Y	X	Культурный уровень	
суб-Y		■	■			суб-Y		■		■
Y	■		■			Y	■			■
X	■	■				X	■	■		
Аккуратность					Аутичность					
	суб-Y	Y	X	Исполнительность		суб-Y	Y	X		
суб-Y		■	■			суб-Y				
Y	■		■			Y	■			
X	■	■				X	■	■		
Внимательность					Конфликтность					

■ различие показателей значимо ($p < 0,01$; $U_{ЭМП} < 292$)


■ зона неопределенности ($0,01 < p < 0,05$; $292 < U_{ЭМП} < 338$)

■ различие показателей не значимо ($p > 0,05$; $U_{ЭМП} > 338$)


Также в ходе исследования изучена связь возраста и степени выраженности определенного личностно-делового качества (оценка с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмэна). Критическое значение коэффициента (для $p=0,05$, при $N=90$) $r_{s\text{ крит}}=0,21$. Параллельно изучена связь уровня образования специалиста и его личностно-деловых качеств.

Коэффициенты ранговой корреляции Спирмэна.

Оцениваемый критерий	r_s		Критическое значение ($p=0,05$), $r_{s \text{ крит}}$
	Возраст	Уровень образования	
Пунктуальность	0,012	0,254	0,21.
Аккуратность	0,133	0,282	
Исполнительность	-0,383	-0,042	
Внимательность	-0,179	0,041	
Культурный уровень	-0,25	0,022	
Аутичность	0,335	0,194	
Конфликтность	0,087	0,305	




Установлено наличие слабой обратной связи между возрастом специалиста и следующими личностно-деловыми качествами: исполнительность, культурный уровень и языковая компетентность; и слабой прямой связи по параметру «возраст-аутичность». Также выявлена слабая положительная связь между уровнем образования и пунктуальностью, аккуратностью и конфликтностью.



Наличие обратной взаимосвязи с исполнительностью, культурным уровнем и языковой компетентностью, а также прямой связи с уровнем аутичности, может свидетельствовать о редуцировании этих качеств с повышением возраста специалиста. Это явление может быть объяснено возрастной и профессиональной дезадаптацией и деперсонализацией (синдром «профессионального выгорания») специалистов.

Основные характеристики различных поколений фармацевтических специалистов

Показатели	Поколения		
	X	Y	суб-Y
Организационная приверженность	Высокая	Средняя	Низкая
Наиболее высокие оценки по личностно-деловым качествам	Аккуратность, Аутичность, Конфликтность	Исполнительность	Внимательность, Культурный уровень и языковая компетентность
Наименьшие оценки по личностно-деловым качествам	Исполнительность	Пунктуальность, Конфликтность	Аутичность



Выявленные отличия существенны, и затрагивают все сферы управления персоналом АО:

- отношение к профессиональной деятельности,
- мотивационный аспект,
- профессиональное развитие и карьерный рост.



Благодарю за внимание!