

# **РОЛЬ СТАЖА РАБОТЫ КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА)**

**Баранова А.А., аспирант кафедры психологии управления  
факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского.**

**Научный руководитель: Прохорова М.В., к. психол. н., доцент  
кафедры психологии управления факультета социальных наук ННГУ  
им. Н.И. Лобачевского.**

Исследование направлено на выявление роли такой временной характеристики трудовой деятельности, как её стаж в формировании представлений о желаемом размере труда. Исследование проведено на двух выборках респондентов, занимающих руководящие и исполнительские должности в фармацевтическом бизнесе. Сбор данных производился с помощью опросного метода. Для их обработки применялись первичной описательной статистики, непараметрический критерий Манн-Уитни, U. Установлено, что как общий трудовой стаж, так и стаж работы в должности не влияет на представление о желаемом размере оплаты труда как для руководителей, так и для рядовых работников фармацевтического бизнеса.

**Ключевые слова:** общий трудовой стаж, стаж работы в должности, мотивация трудовой деятельности, монетарная мотивация, оплата труда, фармацевтический бизнес.

The research is aimed at identifying the role of such a temporary characteristic of labor activity as its length of service in the formation of ideas about the desired amount of labor. The study was conducted on two samples of respondents who hold managerial and Executive positions in the pharmaceutical business. Data was collected using a survey method. To process used primary descriptive statistics, nonparametric test Mann-Whitney U. it is stated that as general labour experience and length of service in a position does not affect the desired wage both for managers and for ordinary workers in pharmaceutical business.

**Keywords:** general labour experience, length of service in a position, motivation for work, monetary motivation, remuneration, pharmaceutical business

Актуальность исследования. Стаж является одной из ключевых временных характеристик профессионального развития (Кузнецов, Поваренков, Цветкова, 2006; Шадриков, 2004) наряду с возрастными особенностями субъектов трудовой деятельности (Прохорова М.В., Прохоров В.М., 2015; Прохорова М.В. 216). Выявлено что стаж работы влияет на различные аспекты мотивации труда (Горбушина, 2018; Разина, 2016). В предыдущих исследованиях установлена роль различных групп потребностей работников фармацевтического бизнеса в стремлении зарабатывать определенное вознаграждение (Прохорова, Баранова, 2014). На мотивацию трудовой деятельности влияют как групповые, экономические, социальные, организационно-управленческие, так и личностные факторы (Прохорова, Баранова, 2018). Разработана

оптимальная структура оплаты труда, эффективно стимулирующая сотрудников фармацевтического бизнеса (там же). Выявлено оптимальная структура и вид премиальных показателей для стимулирования трудовой деятельности работников фармацевтического бизнеса (Прохорова, Баранова, Ларина, 2018). Возникает необходимость учета стажа трудовой деятельности и стажа работы в должности (временных характеристик трудовой деятельности) работников при внедрении изменений в организации. Влияние стажа работы на ожидаемый размер оплаты труда ранее не рассматривалось, что и определило цель данного исследования.

Выборка респондентов. В исследовании приняли участие 136 специалистов, в том числе 44 фармацевтических работника, занимающих руководящие должности, а также 92 сотрудника, занимающих исполнительские должности. Среди участников исследования В опросе приняли участие 134 женщины и 2 мужчины, что отражает реальную ситуацию по их соотношению на фармацевтическом рынке.

Методика исследования. Для сбора данных была разработана анкета. Первая часть анкеты позволила собрать общие сведения о выборке испытуемых: должность, возраст, пол, общий трудовой стаж и стаж работы в должности (количество полных лет). Вторая часть включила вопросы, направленные на оценку ожиданий оплаты труда. Для обработки данных использовались методы первичной описательной статистики, непараметрический критерий Манн-Уитни, U. Обработка данных производилась с использованием программного обеспечения "Statistica 10.0".

Каждая выборка респондентов была разделена на три группы по общетрудовому стажу. Для руководителей использовались следующие деление по стажу работы (количестве полных лет): 0-15, 16-30, 31-50. Исполнители были разделены согласно количеству полных лет работы следующим образом: 0-6, 7-32, 33-46. Далее попарно проводилось сравнение ожиданий размеров оплаты труда для различных групп руководителей и исполнителей фармацевтического бизнеса.

По аналогичному принципу каждая выборка респондентов была разделена на три группы по стажу работы в должности. Для руководителей использовались следующие временные интервалы стажа работы в должности (количестве полных лет): 0-3, 4-9, 10-40. Исполнители были разделены согласно количеству полных лет работы в должности следующим образом: 0-6, 7-32, 33-46. Так же попарно проводилось сравнение ожиданий размеров оплаты труда для различных групп руководителей и исполнителей фармацевтического бизнеса.

Результаты и их обсуждение. Достоверно значимых различий между ожидаемым размером оплаты труда для руководителей фармацевтического бизнеса с разным общим стажем работы не выявлено (уровень значимости различий,  $p_1 = 0,156$ ;  $p_2 = 0,276$ ;  $p_3 = 0,636$ ). Так же достоверно значимых

различий между ожидаемым размером оплаты труда для исполнителей фармацевтического бизнеса с разным общим стажем работы не выявлено (уровень значимости различий,  $p_1=0,988$ ;  $p_2=0,745$ ;  $p_3=0,693$ ). Из этого можно сделать вывод, что общетрудовой стаж работы не влияет на ожидаемый как руководителей, так и исполнителей размер оплаты труда.

Достоверно значимых различий между ожидаемым размером оплаты труда для руководителей фармацевтического бизнеса с разным стажем работы в должности не выявлено (уровень значимости различий,  $p_1=0,662$ ;  $p_2=0,402$ ;  $p_3=0,174$ ). Аналогично достоверно значимых различий между ожидаемым размером оплаты труда для исполнителей фармацевтического бизнеса с разным стажем работы в должности не выявлено (уровень значимости различий,  $p_1=0,766$ ;  $p_2=0,623$ ;  $p_3=0,857$ ). Следовательно, стаж работы в должности не влияет на ожидаемый как руководителей, так и исполнителей размер оплаты труда.

В результате проведенного исследования, были сделаны следующие выводы:

1. Общий трудовой стаж и стаж работы в должности имеют сильную положительную связь, что показывает наличие линейной карьеры в данном виде трудовой деятельности (одна жизнь — одна карьера). Для работы в фармацевтической области по аптечному направлению, необходимо специализированное образование и регулярное повышение квалификации сотрудника (получение и продление действия сертификата, который дает право быть допущенному к работе).

2. Общий стаж работы не влияет на ожидания оплаты труда как для исполнительских, так и для руководящих должностей фармацевтического бизнеса. Гипотеза, о том, что с увеличением стажа работа, увеличиваются ожидания по оплате труда не подтвердилась.

3. Стаж работы в должности так же не влияет на ожидание оплаты труда как для работников на руководящих должностях, так и для рядовых сотрудников фармацевтического бизнеса. Гипотеза о том, что с увеличением стажа трудовой деятельности и работы в должности возрастают ожидания от размера оплаты труда, не подтвердилась.

Это можно объяснить тем, что перспективы карьерного роста, а как следствие, и материального вознаграждения, в аптечном направлении фармацевтического бизнеса ограничены.

Специалисты, выбирая себе работу в аптеке, прогнозируя такую ситуацию, принимают её, делая выбор в пользу стабильности. Они предпочитают оставаться в своей профессиональной сфере, где будут востребованы как выпускники специалисты с фармацевтическим образованием, чем возможность карьерного и финансового роста в условиях неопределённости с риском безработицы.

### Список литературы:

1. Кузнецов Ю.Д., Поваренков Ю.П., Цветкова Н.А. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. № 2 (53). С. 27-33.
2. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход/В.Д. Шадриков.//Высшее образование сегодня. 2004. №8. С.26-33.
3. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал) 2015, №6. С. 256-269.
4. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология, 2016, №1 (57). С.119-125.
5. Горбушина А. В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа//Ярославский педагогический вестник. 2018. -№ 4. -С. 205-215.
6. Разина Т. В. Системогенетические и метасистемогенетические закономерности развития системы мотивации научной деятельности//Вестник ЯрГУ. 2016. -№ 1 (35). -С. 104-108.
7. Прохорова М.В., Баранова А.А. Структура и роль монетарной мотивации в трудовой деятельности (на примере фармацевтического бизнеса) // Вестник Брянского университета, 2014, №1. С.247-252.
8. Прохорова М.В., Баранова А.А., Ларина А.Л. Премия как инструмент стимулирования труда работников фармацевтического бизнеса // Интернет-журнал "Мир науки", 2018 №4. С.1-11