

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
факультет фармацевтичних технологій та менеджменту**

кафедра фармацевтичного менеджменту та маркетингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **«ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ
ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти, групи

Фс18(4.63)мед-01б

спеціальності 226 Фармація, промислова фармація

освітньої програми Фармація

Юлія ОРЄХОВА

Керівник: асистент кафедри фармацевтичного

менеджменту та маркетингу, к.фарм.н.

Олена ШУВАНОВА

Рецензент: професор закладу вищої освіти кафедри

організації та економіки фармації д.фарм.н.,

професор Ганна ПАНФІЛОВА

АНОТАЦІЯ

Метою дослідження був аналіз ринку праці фармацевтичної галузі України, а саме у її роздрібному сегменті. Було проведено оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України, рівень заробітної плати за регіонами України, розроблені рекомендації роботодавцям з метою полегшення процесу адаптації для молодих спеціалістів

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, загальних висновків, переліка використаних літературних джерел, двох додатків, викладена на 40 сторінках, включає 1 таблицю 20 рисунків, а також 37 джерел літератури.

Ключові слова: ринок праці, фармацевтична галузь, заробітна плата, попит, пропозиція, адаптація

ANNOTATION

The purpose of the study was to analyze the labor market of the pharmaceutical industry of Ukraine, namely in its retail segment. An assessment of demand and supply on the labor market in the pharmaceutical industry of Ukraine, the level of wages by regions of Ukraine was carried out, recommendations were developed for employers in order to facilitate the adaptation process for young specialists

The qualification work consists of an introduction, three chapters, general conclusions, a list of used literary sources, two appendices, laid out on 40 pages, includes 1 table of 20 figures, as well as 37 literature sources.

Key words: labor market, pharmaceutical industry, wages, demand, supply, adaptation

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Розділ 1. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО СПЕЦИФІКА.....	7
1.1. Дослідження особливостей ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу	7
1.2. Аналіз стану ринку праці в Україні.....	13
Висновки до розділу 1	16
Розділ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РОБОЧУ СИЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ	17
2.1. Аналіз змін у законодавстві, що викликані воєнним станом.....	17
2.2. Сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі.....	20
2.3. Оцінка попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України.....	22
Висновки до розділу 2	30
Розділ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ У ПОШУКУ РОБОТИ ЗА ФАХОМ ВИПУСКНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ВИШІВ.....	31
3.1. Проведення дослідження думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи.....	31
3.2. Розробка рекомендацій до адаптації молодих спеціалістів в аптечних підприємствах.....	35
Висновки до розділу 3	38
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ.....	46

ВСТУП

Актуальність теми. Специфіка ринку праці визначається особливостями того товару, який на ньому представлений. Об'єктами купівлі-продажу є декларація про наймання робочої сили в і право на добір персоналу, який має відповідні знання, кваліфікацію, освіту і спроможність до трудового процесу. Ринок праці фармацевтичної галузі потребує персоналу, який має середню або вищу фармацевтичну освіту. Саме тому тема роботи «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» є актуальною.

Мета дослідження. Метою дослідження був аналіз ринку праці фармацевтичної галузі України, а саме у її роздрібному сегменті.

Завдання дослідження. Відповідно до поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- проаналізувати наукові публікації з метою дослідження особливостей ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу;
- провести дослідження стану ринку праці в Україні та основні тенденції його динаміки;
- проаналізувати зміни у трудовому законодавстві щодо праці в умовах воєнного стану;
- проаналізувати сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі та досвід успішних компаній у наданні соціальних гарантій працівникам та забезпечення їх життєдіяльності;
- провести оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України та рівня заробітної плати за регіонами;

- провести оцінку думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця;
- розробити рекомендації роботодавцям з метою полегшення процесу адаптації для молодих спеціалістів,

Об'єкт дослідження. Попит та пропозиція на робочу силу у роздрібному сегменті фармацевтичної галузі України, заробітна плата фармацевтів.

Предмет дослідження. Регіональна структура попиту та пропозиції на робочу силу, розмір середньої заробітної плати у різних регіонах України, думки студентів випускного курсу фармацевтичного факультету щодо майбутнього працевлаштування та проблем адаптації.

Методи дослідження. При виконанні магістерської роботи були використані: метод опитування, метод спостереження та традиційного аналізу документів. Був проведений моніторинг сайту пошуку роботи work.ua з метою статистичного аналізу кількісних параметрів вакансій та резюме та їх якісних характеристик. Був застосований метод масового опитування CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) – це техніка опитування з використанням Інтернету. Респондент заповнює електронну анкету без допомоги інтерв'юера. Анкета може бути надіслана електронною поштою або розміщена на сайті. Обробка даних відбувалася за допомогою MS Excel.

Практичне значення отриманих результатів. Отримані результати дослідження тенденцій розвитку ринку праці фармацевтичної галузі України можуть допомогти фармацевтичним підприємствам при пошуку співробітників, створенню умов для їх більш ефективної роботи. Розроблені рекомендації допоможуть роботодавцям полегшити процес адаптації для молодих спеціалістів.

Апробація результатів дослідження і публікації. Матеріали дослідження були представлені на X Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні досягнення фармацевтичної технології і біотехнології».

За результатами дослідження були опубліковані тези: Шуванова О. В., Орехова Ю. М. Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі України. Сучасні досягнення фармацевтичної справи: збірник наукових праць, випуск 1. Х.: Вид-во НФаУ, 2022. С. 246.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, загальних висновків, переліка використаних літературних джерел, двох додатків, викладена на 40 сторінках, включає 1 таблицю 20 рисунків, а також 37 джерел літератури.

Розділ 1. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО СПЕЦИФІКА

1.1. Дослідження особливостей ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу

Ринок праці — економічне середовище, на якому внаслідок конкуренції між економічними агентами через механізм попиту та пропозиції встановлюється певний обсяг зайнятості та рівень оплати праці [32].

Функції ринку праці визначаються роллю праці в житті суспільства. З економічного погляду праця — найважливіший виробничий ресурс. Відповідно до цього виділяють дві основні функції ринку праці:

- соціальна функція — полягає у забезпеченні нормального рівня доходів та добробуту людей, нормального рівня відтворення виробничих здібностей працівників.
- економічна функція ринку праці полягає в раціональному залученні, розподілі, регулюванні та використанні праці [16].

Специфіка ринку праці багато в чому визначається особливостями того товару, який у ньому представлений. На ринку праці продається і купується не сама праця, а послуги праці, кількість та якість яких залежать від багатьох факторів — рівня професійної підготовки працівника, його кваліфікації, досвіду, сумлінності та інших.

Купівля-продаж послуг праці виступає у формі найму вільного працівника на певних умовах, що стосуються тривалості робочого дня, розмірів заробітної плати, посадових обов'язків та деяких інших. На період найму роботодавець - бізнес або держава - купує право на використання послуг праці продавця, а не на саму працю, власником якої продовжує залишатися найманий працівник [1].

У реальному економічному житті на динаміку ринку праці діють ряд чинників, що впливають як на пропозицію робочої сили, так і на попит на неї. Так, пропозиція робочої сили визначається насамперед факторами демографічними — рівнем народжуваності, темпами зростання працездатного населення, його статево-віковою структурою.

Крім демографічного, важливим чинником динаміки ринку є ступінь економічної активності різних демографічних та етнічних груп працездатного населення. Наприклад, швидке залучення жінок до складу робочої сили, зумовлене активізацією їхньої соціальної ролі, призвело до зростання пропозиції робочої сили [13, 36].

До робочої сили статистика в розвинених країнах зазвичай відносить всіх зайнятих (включаючи військовослужбовців) та безробітних. Синонімом поняття є категорія «економічно активне населення». У статистиці також виділяється громадянська робоча сила, яка виключає військовослужбовців.

У змінах, що відбуваються в галузевій структурі робочої сили в останні десятиліття, простежуються дві найважливіші тенденції: різке скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві та суттєве збільшення їх у сфері послуг у зв'язку з її розширенням та перетворенням на провідну сферу застосування суспільної праці.

У 70-80-х роках відбувається також прискорене зростання зайнятості у наукомістких галузях економіки. Зайнятість тут зростає вдвічі швидше, ніж у промисловості загалом. У Росії її поки що галузева структура зайнятості прямо протилежна тій, що склалася у розвинених країнах — у матеріальному виробництві ми зайнято 54 % чисельності робочої сили в, у сфері послуг лише 46 % [3, 35].

Помітна еволюція та професійно-кваліфікаційного складу робочої сили. Саме поняття «професійно-кваліфікаційна структура робочої сили» неоднозначне. Вона включає три самостійні, хоча й тісно пов'язані між собою поняття:

Професійна структура — сукупність представників різних професій та професійних груп;

Кваліфікаційна структура — сукупність працівників різних рівнів кваліфікації.

Кваліфікація різних професій представляє набір необхідних виконання даної роботи навичок, знань, досвіду, інших компонентів кваліфікації.

Особливо швидко зростає чисельність фахівців принципово нових професій, пов'язаних із розвитком науково-технічного прогресу, аналітиків систем, фахівців у галузі генної інженерії, інженерів з електронно-обчислювальної техніки. У той самий час використання ЕОМ та іншої інформаційної техніки скорочує потребу у низці категорій висококваліфікованих службовців і нижчого управлінського персоналу, зайнятих збором, систематизацією і первинної обробкою економічної інформації.

Говорячи про кваліфіковану структуру, слід зазначити, що характерною рисою якісної еволюції сучасної робочої сили є зростання її освітнього рівня.

Попит ринку праці — є сукупність попиту ресурси праці країни за будь-якої ціні ними.

Пропозиція ринку праці — це сукупна пропозиція ресурсів праці працівників країни за всіх можливих цінах на працю [32].

Основним показником ринку праці є оплата праці, яка визначається у тому числі виходячи із сукупної вартості благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини. Ця точка є відправною, нижче за яку неможливе встановлення заробітної плати. Кінцевий рівень оплати праці визначається під впливом безлічі факторів, до основних з яких належить попит та пропозиція на ринку праці.

До основних чинників, під впливом яких формується розмір оплати праці, належать:

- вікова та статева структура ринку праці. Великий вплив ринку праці робить кількість у ньому людей різних вікових і статевих груп;
- рівень життя населення;
- характер інтенсивності суспільної праці;
- продуктивність суспільної праці;
- рівень соціально-економічного розвитку національної економіки;

- рівень науково-технічного розвитку національної економіки;
- географічне, природне та кліматичне розміщення трудових ресурсів [12, 37].

Зміна рівня та розміру оплати праці перебуває у прямій взаємодії зі зміною попиту та пропозиції на ринку праці.

Попит ринку праці формується під впливом наступних чинників:

- структури громадського виробництва;
- рівня розвитку та масштабів структури суспільного виробництва;
- домінуючих форм громадського виробництва;
- обсягів громадського виробництва;
- рівня науково-технічного розвитку та оснащеності національної економіки;
- темпів зростання та розвитку національної економіки.

Пропозиція ринку праці формується під впливом наступних основних факторів:

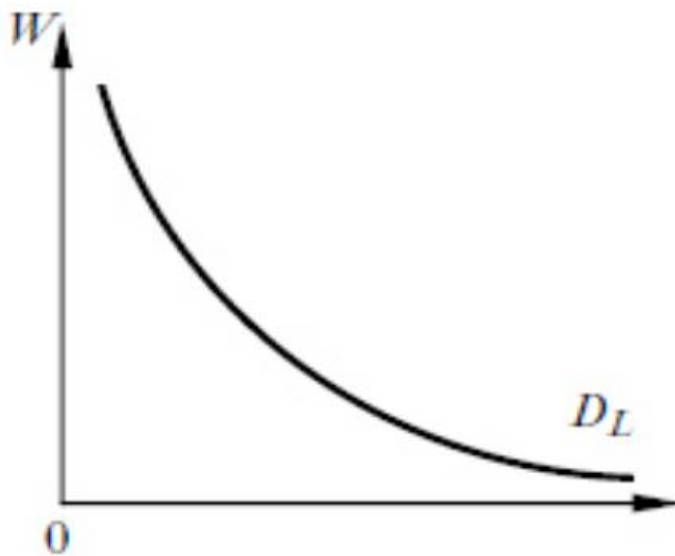
- середнього рівня оплати праці;
- кількості населення та загалом демографічної ситуації;
- професійної структури ринку праці (полягає у надлишку чи нестачі певних професій);
- мобільності населення;
- етнічних, релігійних, культурних, психологічних особливостей населення [20, 35].

Суб'єктами попиту ринку праці виступають бізнес і держава, а суб'єктами пропозиції — домашні господарства.

На ринку досконалої конкуренції кількість найманих підприємцем працівників визначається двома показниками - розміром заробітної плати та граничним продуктом праці в грошах.

Залучення додаткової одиниці праці припиниться, коли показники зрівняються, тобто.

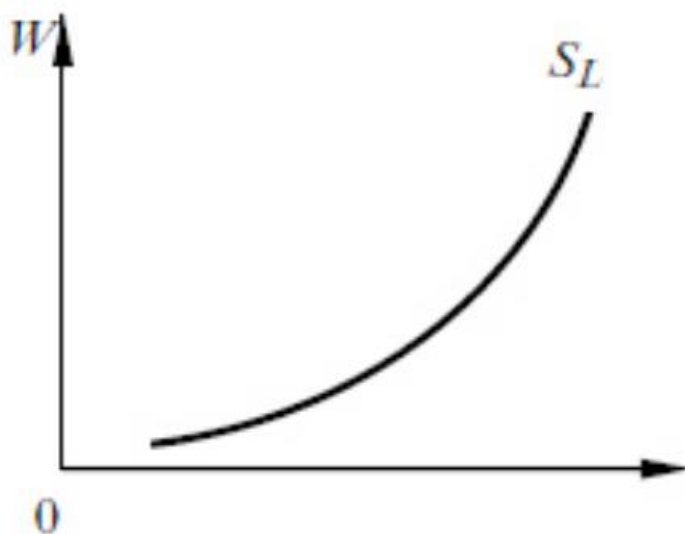
Функціональна залежність між величиною заробітної плати та обсягом попиту на працю виражається у вигляді кривої попиту на працю (рис. 1.1).



W — ставка заробітної плати;
 L — величина потрібної праці;
 D_L — Крива попиту на працю

Рис. 1.1. Крива попиту на працю:

У свою чергу, функціональна залежність між величиною заробітної плати та величиною праці, що пропонується, виражається у вигляді кривої пропозиції праці (Рис.1.2)



W — ставка заробітної плати;
 L — величина праці, що пропонується;
 S_L — Крива пропозиції праці

Рис. 1.2. Крива пропозиції праці

Об'єднавши обидва графіки — криву попиту і криву пропозиції, отримаємо точку перетину E , в якій попит на працю дорівнює пропозиції праці, тобто. ринок праці перебуває у рівноважному стані (рис. 1.3). Це означає, що це підприємці, згодні платити зарплатню, знаходять на ринку необхідну кількість праці, їх попит на працю задоволений повністю. У положенні ринкової рівноваги повністю працевлаштовані і всі працівники, які бажають запропонувати свої послуги під час заробітної плати. Тому точка визначає становище повної зайнятості.

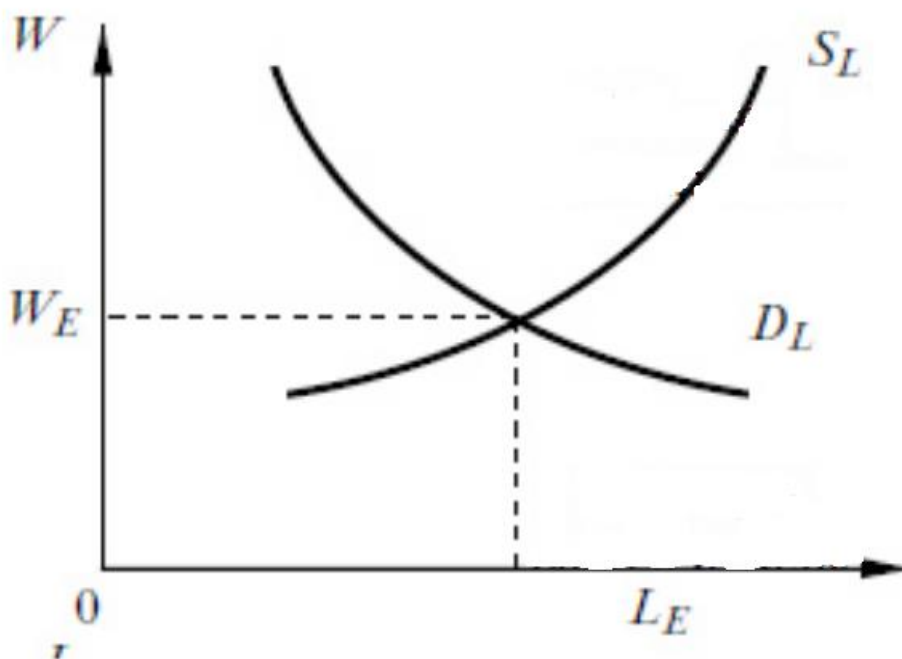


Рис. 1.3. Рівновага на конкурентному ринку праці

Таким чином, ринок праці, підкоряючись загалом законам попиту та пропозиції, за багатьма принципами механізму свого функціонування представляє ринок особливого роду, що має низку істотних відмінностей від інших товарів ринку. Регулятором тут є чинники не тільки макро- та мікроекономічні, а й соціальні та соціально-психологічні, які аж ніяк не завжди стосуються ціни робочої сили — заробітної плати.

1.2. Аналіз стану ринку праці в Україні

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З однієї сторони, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежить вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншої – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів [30]. Основними категоріями, що характеризують ефективність функціонування ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті. Фахівці МОП, Державної служби України до Глобальні та національні проблеми економіки 1075 економічно-активного населення відносять населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Тобто, в структуру економічно-активного населення включено дві категорії – «зайнятих» та «безробітних» осіб. З метою визначення стану сучасного ринку праці України проаналізуємо статистичні дані Державної служби статистики України. Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці України є зайнятість населення [10]. Останнім часом зростає рівень участі населення у робочій силі. Обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці формувалися під впливом збільшення необхідного для виходу на пенсію страхового стажу, збереження високої динаміки зростання рівня оплати праці, а також в умовах продовження процесів трудової міграції. Дані про зайнятість населення України наведені на рис. 1.4.

Темпи зростання реальної заробітної плати продовжили суттєво перевищувати темпи зростання продуктивності праці (Рис. 1.5). Найвагомими факторами, які вплинули на зростання заробітної плати, були конкуренція за кваліфіковану робочу силу із закордонними

працедавцями, продовження позитивної динаміки розвитку економіки, а також підвищення мінімальної заробітної плати.

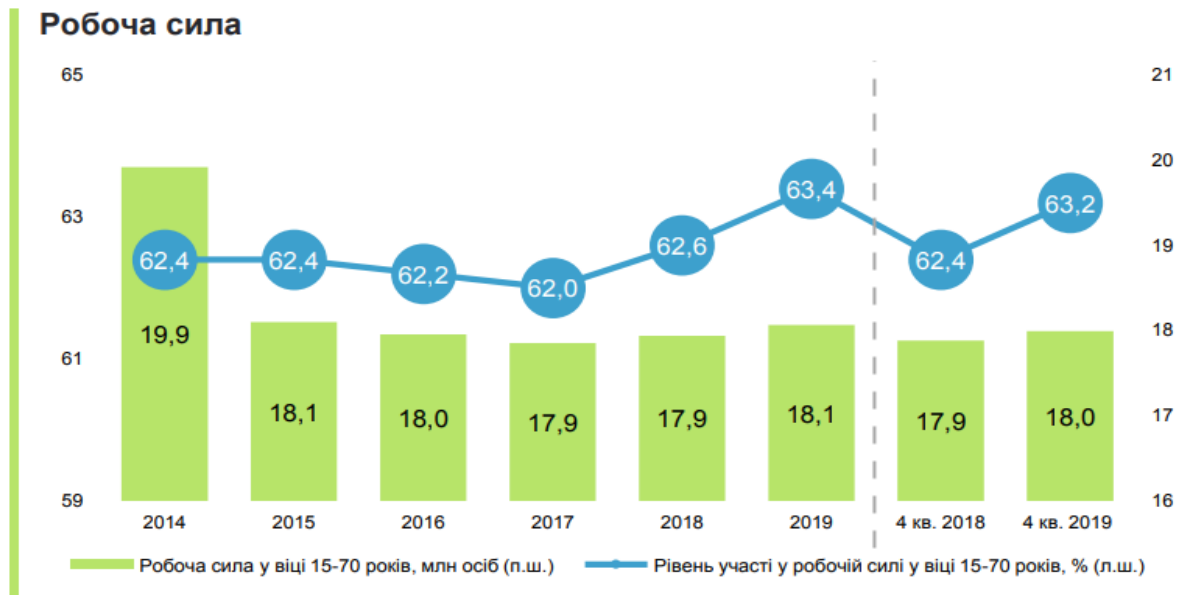


Рис.1.4. Робоча сила в Україні та рівень участі у робочій силі громадян у віці від 15 до 70 років за період з 2014 до 2019 рр. в Україні [15]

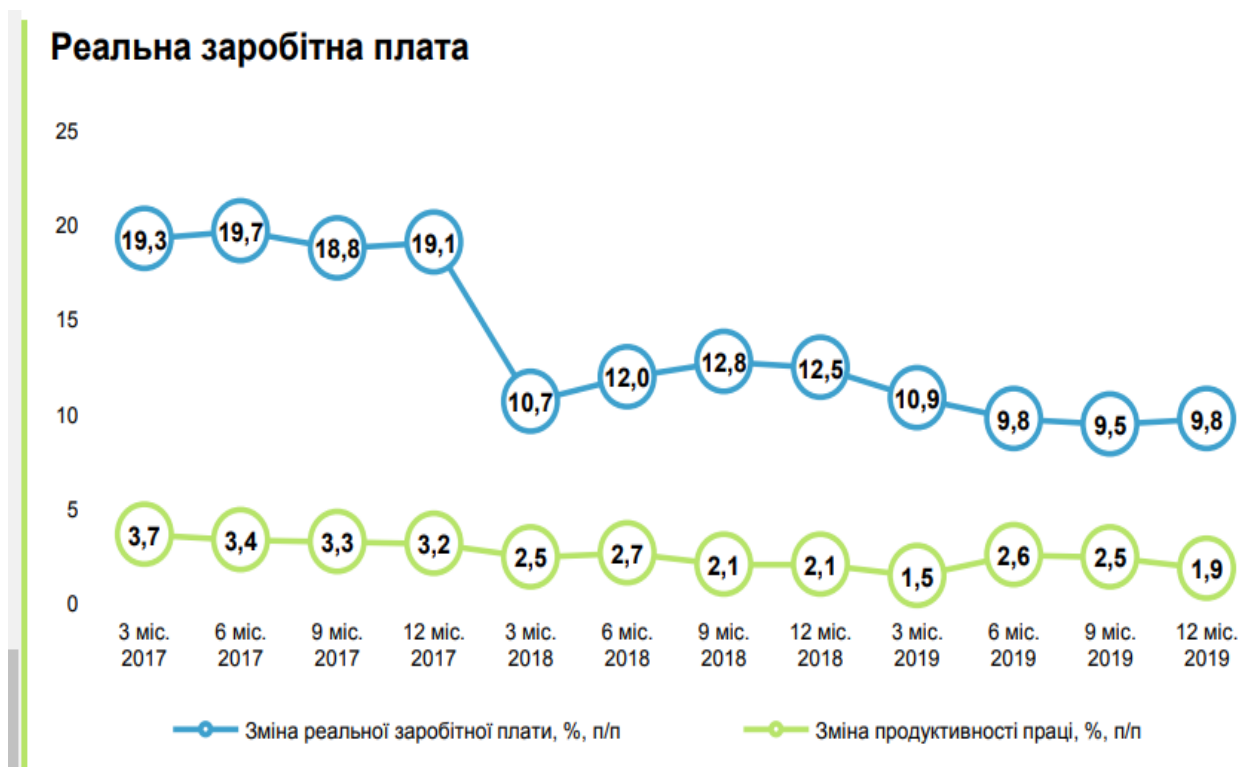


Рис.1.5. Реальна заробітна плата та динаміка продуктивності праці в Україні за період з 2017 до 2019 рр. в Україні [15]

Продовжуються тенденції зменшення кількості безробітного населення в умовах високої економічної активності суб'єктів господарювання (переважно сфери послуг) та підвищення рівня оплати праці.

У регіональному розрізі за підсумком 2019 р. зменшення рівня безробіття населення у віці 15–70 років зафіксовано у всіх регіонах (Рис. 1.6). Водночас рівень безробіття в Україні залишається високим порівняно з іншими європейськими країнами. В Німеччині, наприклад рівень безробіття складає 3,1%, у Великій Британії — 3,6, у Болгарії — 4,1. У той самий час, як є країни зі значно вищим рівнем безробіття. Наприклад, у Португалії він становить 13,8%.



Рис. 1.6. Аналіз кількості безробітного населення та рівня безробіття серед громадян у віці від 15 до 70 років за період з 2014 до 2019 рр. в Україні [15]

Проведений аналіз функціонування національного ринку праці за останні роки дає підстави зробити висновок про зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне

вільне робоче місце, що пояснюється високими темпами трудової міграції, зниження реальної заробітної плати [4, 7, 14]. Українськими дослідниками означених проблем були сформульовані пріоритетні напрямки реформування ринку праці. До них ми можемо віднести:

- вдосконалення системи оплати праці з метою відродження основних функцій заробітної плати;
- збільшення попиту на робочу силу як з боку приватного так і з боку державного сектору економіки;
- удосконалення нормативно-правового регулювання, — спрямування державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу;
- створення сприятливого інвестиційного клімату в країні, що дасть можливість на відкриття додаткових робочих місць;
- удосконалення механізму державної підтримки ринку праці за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів;
- розробити активну державну соціально-економічну політику, направлену на залучення молоді та випускників вищих навчальних закладів;
- удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва [10].

Висновки до розділу 1

1. Досліджені особливості ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу.
2. Досліджено стан ринку праці в Україні та основні тенденції його динаміки

Розділ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РОБОЧУ СИЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦЕВТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

2.1. Аналіз змін у законодавстві, що викликані воєнним станом

З початком війни як підприємства, так і наймані працівники стикнулись із проблемами, яких раніше не існувало, пов'язані, наприклад з терміновим звільненням працівника або неможливістю підприємства працювати за місцем реєстрації та переміщенням його до іншого регіону. У зв'язку з цим у законодавстві відбулися певні зміни, здебільшого вони спрямовані на спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва на період воєнного стану. Такі зміни торкнулися й частини аптечних закладів.

Так, було змінено перелік додаткових підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, який отримав право зробити це без попереднього погодження з профкомом, якщо не може забезпечити працівника роботою, визначеною трудовим договором — через знищення внаслідок бойових дій виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця. Про наступне вивільнення працівника повинні попередити за 10 календарних днів. У разі звільнення працівника за п. 6 ч.1 ст.41 КЗпП, роботодавець зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку (статті 44 КЗпП).

При масових (10 і більше працівників протягом місяця) звільненнях роботодавець повинен за 10 календарних днів до його проведення повідомити про це державну службу зайнятості; протягом п'яти календарних днів провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи їх мінімізації, або пом'якшення несприятливих наслідків [27].

Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення забезпечення працівника роботою з боку роботодавця чи виконання роботи за укладеним трудовим договором з боку працівника — у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін виконувати

свої обов'язки. Призупинення дії трудового договору може ініціюватися однією зі сторін на період терміну дії воєнного стану і не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору має оформлюватися наказом роботодавця, в якому, зокрема, зазначається наступна інформація:

- причини призупинення, у тому числі неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
- спосіб обміну інформацією;
- термін призупинення дії трудового договору;
- кількість, категорії, ПІБ, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників,
- умови відновлення дії трудового договору.

А щодо відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, яка здійснює збройну агресію проти України (ст. 13 Закону № 2136) [27].

Деякі аптеки змінили місце впровадження своєї діяльності під час воєнного стану. У такому випадку роботодавець має право видати наказ в тому числі й про переведення працівників на нове місце. У мирний час це потребувало попередження (не менш ніж за два місяці) працівника про такі наміри і, головне, потрібно було обов'язково отримати на це його згоду. З набуттям чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX, у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, але лише задля відвернення або ліквідації наслідків бойових дій або інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей. За інших підстав переведення підприємства в іншу місцевість необхідна згода працівника. Також вона обов'язкова, коли на території, куди переміщується підприємство, тривають активні бойові дії [25].

За відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, так само як і за відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, трудовим законодавством передбачено припинення трудового договору за пунктом 6 частини 1 статті 36 КЗпП. Але, працівники, які прямо не відмовилися від зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцеперебування підприємства, установи, організації, не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП. Вони можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору. Також з ними можна впорядкувати трудові відносини шляхом оформлення дистанційної роботи (якщо трудові обов'язки це дозволяють) або відпустки, у тому числі і без збереження заробітної плати, тривалість якої у період воєнного стану не обмежена [25].

Змінилися також і правила надання відпусток. Так, У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні (ч.1 ст.12 Закону 2136). Але працівник може отримати компенсацію за невикористану частину, яка перевищує 24 календарні дні [26].

Тимчасові обмеження не скасовують та напряду не стосуються інших різновидів щорічної відпустки (окрім основної), наприклад, тривалістю до 7 календарних днів згідно з розділом XVIII «Роздрібна торгівля фармацевтичними товарами». На неї можуть розраховувати працівники аптек (у тому числі які перебувають у штаті установ охорони здоров'я та соціального забезпечення), аптечних складів та баз, контрольних-аналітичних лабораторій. Так, згідно з ч. 2 ст.12 Закону у цей період роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Але це стосується лише працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, до яких можуть бути віднесені й аптеки [13, 26].

У квітні 2022 року відбулися зміни у правилах виходу на пенсію у зв'язку з воєнним станом. Якщо через військові дії працівника звільнено незадовго до виходу на пенсію, йому гарантовано право на достроковий вихід на пенсію за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за наявності необхідного страхового стажу та якщо до пенсії залишилося не більше, ніж 1,5 роки [24].

2.2. Сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі

Умови воєнного часу суттєво вплинули на роботу працівників аптек. Багато фармацевтів з першого дня повномасштабної війни не покидали робочого місця. Але спостерігався й відтік персоналу. Ті, хто залишився, працювали з підвищеним навантаженням. Через комендантську годину аптекам доводилося перерозподіляти робочі графіки [29].

Серед дій, які впровадили українські компанії у перший тиждень війни, зокрема, були налагодження постійної комунікації зі співробітниками, психологічна допомога, дотримання соціальних гарантій, виплата зарплати та авансових платежів.

Найбільш поширеними заходами стало створення окремих чатів для співробітників, в яких відбувається вертикальна та горизонтальна комунікація. Керівники компаній підтримують співробітників та надають оперативну інформацію щодо діяльності компаній. У чатах збирається інформація про місце розташування співробітників та чи потребують вони допомоги, релокації, відбувається спілкування та підтримка між колегами.

Війна вплинула й на роботу великих компаній, поставивши нові виклики перед виробниками. Так Фармацевтична фірма «Дарниця» розробила антикризовий план, який дозволив забезпечити безпеку персоналу. Для цього були розроблені списки співробітників, які працювали в

небезпечних регіонах, проводилися заходи, спрямовані на збереження та підтримку команди. Для офлайн-команди було організовано тимчасове проживання у підготовленому укритті зі спальними місцями, WiFi, безплатним харчуванням, ліками та медичною допомогою. Для онлайн-команди був забезпечений перехід до віддаленого режиму роботи. Були також організовані додаткові зручності для персоналу: внутрішня гаряча лінія юридичних консультацій та консультаційний центр з питань військової мобілізації, підготовки документів та порядку бронювання. Одним з винаходів «Дарниці» стала система внутрішньої комунікаційної кампанії «ФармОборона. Кожен на своєму місці». Ця комунікація відбувалася у внутрішній соціальній мережі. Крім того, компанія зберегла рівень довоєнної заробітної плати та систему матеріального заохочення, створила нові робочі місця. Все це забезпечило стабільність роботи команди та компанії в воєнний час — «Дарниця» не лише повернулася на довоєнний рівень виробництва, а й запустила нові продукти, пройшла аудит GMP та здобула лідерство на українському ринку за обсягами аптечного продажу лікарських засобів у грошовому вираженні [17].

Саме проект «ФармОборона. Кожен на своєму місці» 27 жовтня 2022 рік. фармацевтична компанія «Дарниця» отримала нагороду «HR-бренд 2022» у номінації «Культурний код компанії» [6].

Нещодавно в компанії провели дослідження залученості персоналу за методикою eNPS та отримали результат +53, який підвищився від попередніх даних такого опитування на 14 пп (eNPS за результатами грудня 2021 р склав +39) [5].

Компанія «Фармак» протягом вимушеного простою ми продовжували виплачувати кошти працівникам. Колеги, які втратили житло, отримали додаткову фінансову допомогу. На це «Фармак» виділив понад 2 мільйони гривень і планує продовжувати ці виплати. Крім того, компанія перевела своїх фахівців із Харкова, де у компанії була розташована R&D-лабораторія, до столиці. Медпрацівників із регіонів, де велися активні бойові дії,

працевлаштували у більш безпечних містах України. Компанії вдалося зберегти робочі місця та довоєнні умови праці для всієї команди. Для співробітників компанії був організований для доправлення на роботу, надається медичне страхування.

Компанія «Фармак» для підтримки емоційного стану співробітників у щотижня проводить онлайн-трансляції ментально-дихальної гімнастики з членом спільноти Міжнародного наукового інституту з психології та нейробиології у США – «Mind&Life». Також у внутрішній соцмережі Workplace співробітники можуть завжди знайти поради з психологічної самопомоги [8].

2.3. Оцінка попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України

Був проведений аналіз ринку праці фармацевтичної галузі шляхом порівняння кількості вакансій та резюме, а також пропозицій заробітної плати протягом трьох місяців, з 1 вересня до 1 грудня 2022 р. Для дослідження означеної проблеми був проведений моніторинг сайтів пошуку роботи в Україні. Для подальшого аналізу був обраний сайт work.ua, як один з найпопулярніших в Україні. На work.ua представлені пропозиції та резюме з усіх регіонів України, до того ж він має зручні засоби для проведення статистичного аналізу.

Згідно з аналізом, проведеним фахівцями кадрового порталу grc.ua. український ринок праці перебуває у стані кризи, відновлення професійних сфер відбувається різними темпами [18, 19, 21]. Протягом останніх місяців фармацевти не потрапляють до десятки професійних сфер з найбільшою кількістю вакансій [22, 23]. До того ж, пропозиція на ринку праці значно менша за попит. Нами було проведено аналіз кількості вакансій та резюме, розміщених на сайті пошуку роботи — work.ua, за період з 1 вересня до 1 грудня було розміщено інформацію про 536 вакансій, у той же період було представлено 2291 резюме, тобто попит на роботу у фармацевтичній галузі є

більш ніж чотири рази вищим за пропозицію. Таке становище є розповсюдженим в умовах кризи. Але співвідношення попиту й пропозиції у різних регіонах суттєво коливається. Так, у Одесі, Львові та Запоріжжі на одне місце фармацевта претендують 5-6 фахівців, у Києві — 2, у Дніпрі попит і пропозиція на ринку праці майже рівні (Рис. 2.1).

Але ситуація на ринку праці у фармацевтичній галузі весь час змінюється. Так, За підрахунками експертно-аналітичного центру кадрового порталу grc.ua, ще у липні 2022 р. найвища конкуренція спостерігалася в Харківській обл. — у середньому 19 кандидатів на одну вакансію. У Запорізькій обл. — 17 спеціалістів на 1 робоче місце. В Одеській обл. показник конкуренції становив майже 14 кандидатів на посаду, у Київській — 13,4, у Сумській — 11,1.

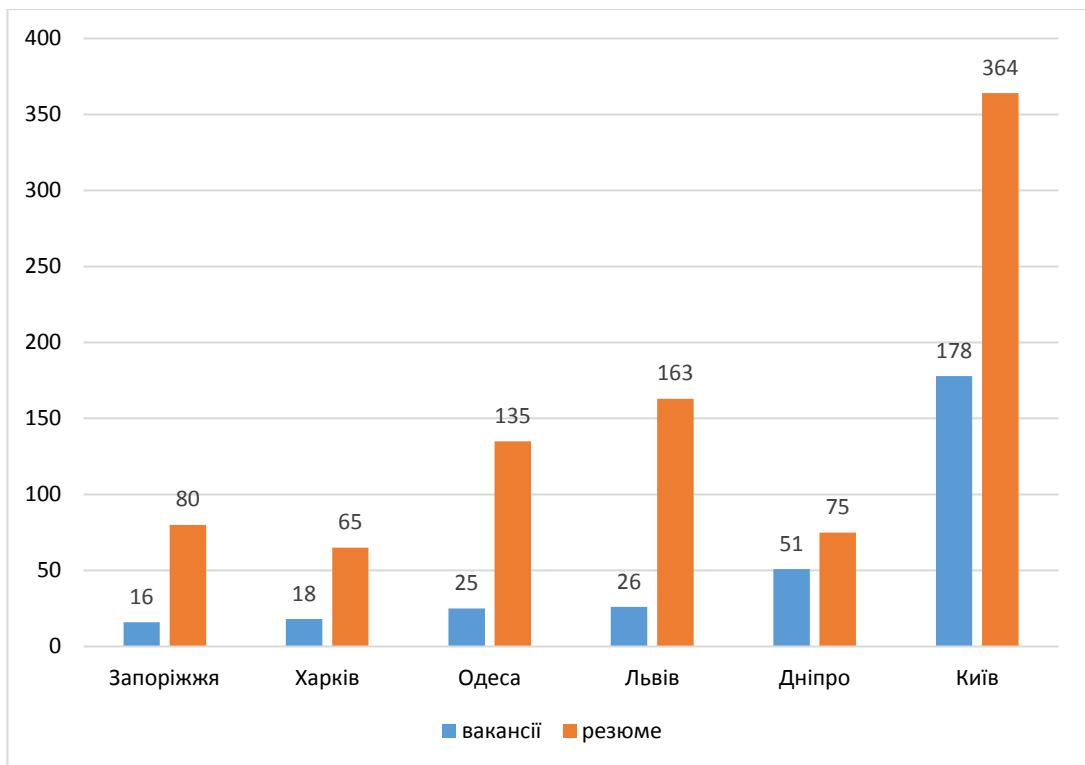


Рис. 2.1. Співставлення кількості вакансій та резюме фармацевтів та у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу даних сайту work.ua

За даними порталу work.ua серед лідерів за пропозицією роботи: Київська область, де відкрито 211 вакансій, Дніпропетровська — 65 та Львівська — 44 (Рис. 2.2). Це відносно спокійні регіони, де аптеки не

припинили свою роботу й потребують фахівців. До того ж це регіони в яких кількість аптек традиційно є досить високою.

Аналіз розміру заробітної плати, які пропонують фармацевтам, показав їх розбіг від 9 тис. грн до 21 тис. грн. В середньому заробітна плата фармацевтів в Україні становить близько 15000 грн. Це медіана заробітних плат за даними з 587 вакансій, розміщених на Work.ua з назвою посади «фармацевт» і за схожими запитами-синонімами «провізор», «pharmacist», «першостільник» та ін. за останні 3 місяці. Розбіг середньої заробітної плати фармацевтів суттєво відрізняється у різних регіонах, найнижчою вона є у Одесі — 12 000 грн., найвищою у Дніпрі та Києві.(Рис. 2.3).

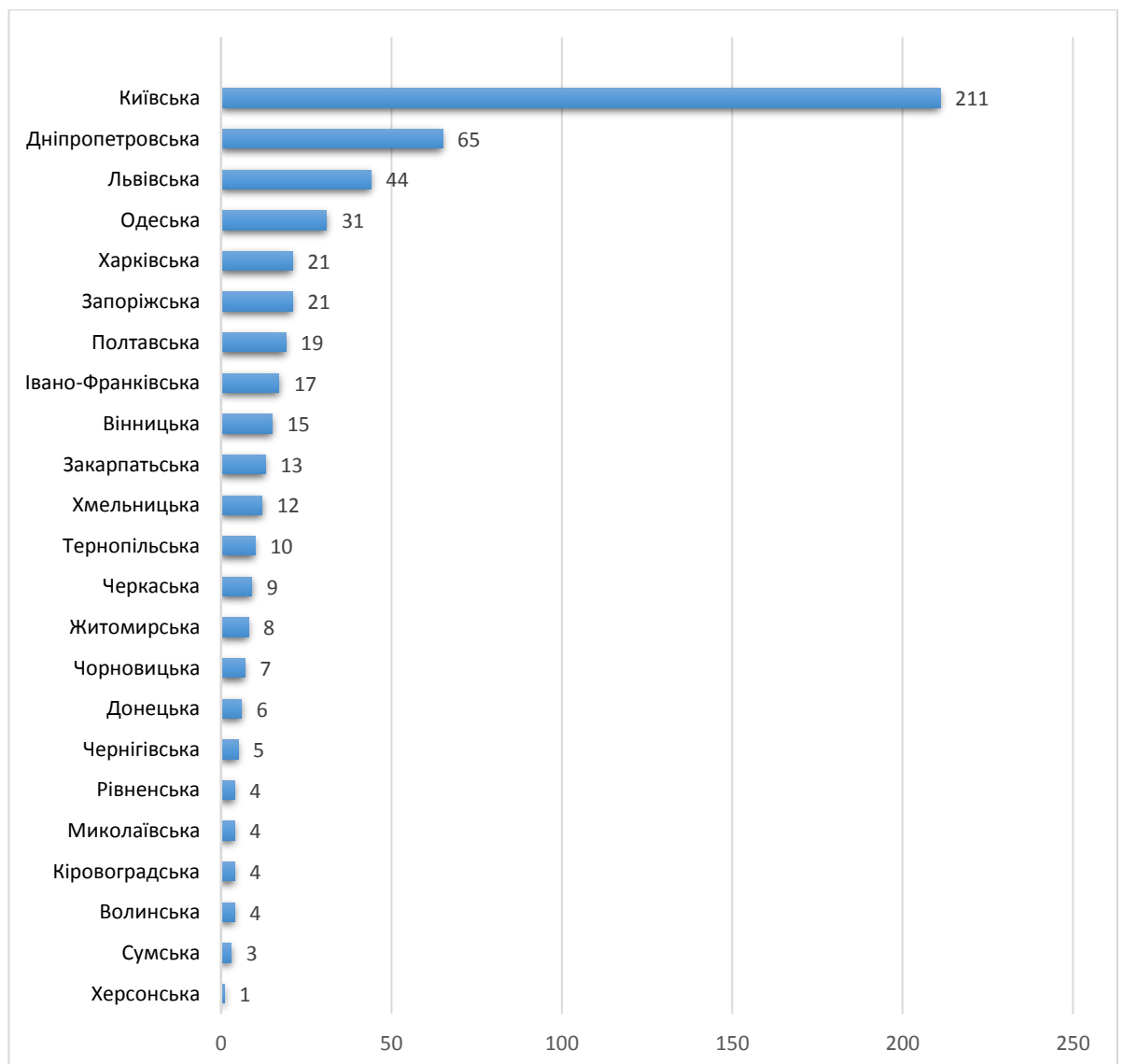


Рис. 2.2 Сегментація вакансій на посади фармацевтів у жовтні 2022 р. у за географічним принципом



Рис. 2.3 Середня зарплата за посадою «фармацевт» у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу пропозицій роботодавців на сайті work.ua

Бажана заробітна плата, яка вказана у резюме дещо відрізняється від тієї, що пропонують роботодавці у об'явах про вакансії. У цілому по Україні середня заробітна плата, на яку претендують фармацевти становить 13 000 грн, у Харкові, Одесі та Львові бажана заробітна плата вища за ту, що пропонують роботодавці (Рис. 2.4). Це можна пояснити надлишком робочої сили у цих містах у наслідок розташування в них навчальних закладів, які готують фармацевтів. У Києві, Дніпрі та Запоріжжі навпроти, пропонована середня заробітна плата перевищує бажану. Це підтверджують дані рис. 2.1., у Львові, Одесі, Харкові та Запоріжжі кількість резюме перевищує кількість вакансій у 5–6 разів.

Розподіл зарплат за посадою «фармацевт» у листопаді 2022 р. на підставі аналізу пропозицій роботодавців та резюме претендентів на сайті work.ua, представлений на рис. 2.5, показує більшу варіацію саме на підставі резюме.

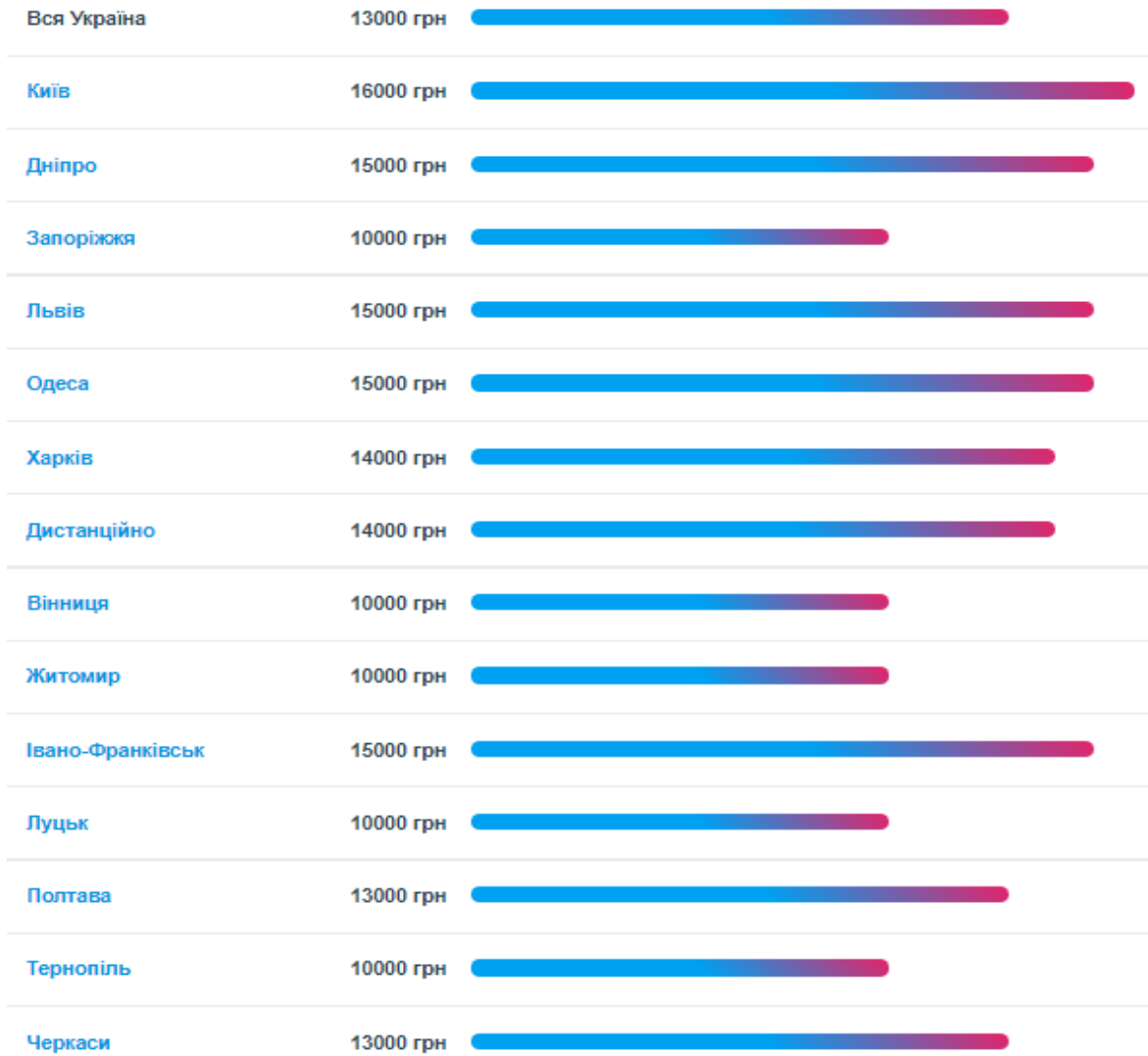


Рис. 2.4 Середня зарплата за посадою «фармацевт» у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу резюме претендентів на сайті work.ua

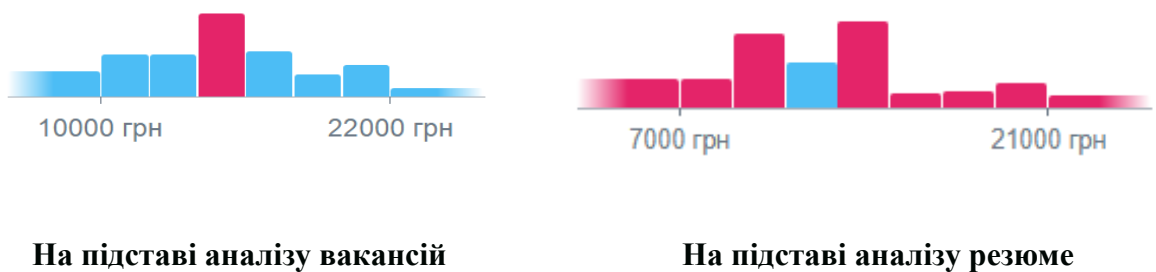


Рис. 2.5. Розподіл зарплат за посадою «фармацевт» у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу пропозицій роботодавців та резюме претендентів на сайті work.ua

Аналіз невідповідності між бажаною заробітною платою фармацевтів та пропозицією у листопаді вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу пропозицій роботодавців та резюме претендентів на сайті work.ua, сегментований за регіонами, показав найбільший розрив у Львові, Одесі та Запоріжжі. У Києві, Дніпрі та Харкові цей розрив значно менший, але, слід зазначити, що у Харкові заробітна плата що пропонується нижча за бажану, у Києві та Дніпрі — навпаки (Рис. 2.6)

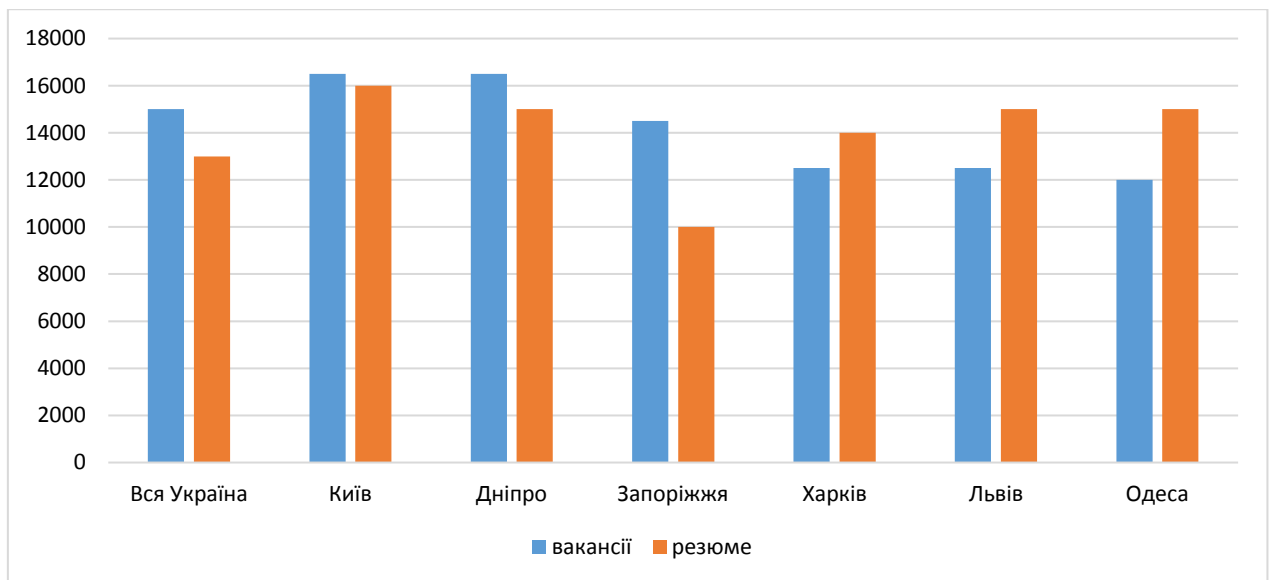


Рис. 2.6. Розбіг між бажаною заробітною платою фармацевтів та пропозицією у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу пропозицій роботодавців та резюме претендентів на сайті work.ua

Аналіз вимог роботодавців щодо наявності досвіду роботи за фахом у фармацевтів показав, що найбільше вакансій (77%) доступні кандидатам без досвіду роботи або з мінімальним досвідом до 1 року. Це можна пояснити тим, що такі працівники погоджуються працювати за більш низьку заробітну плату. чим менше досвід роботи, тим менша компенсація співробітника. Для більш досвідчених фармацевтів пропозицій роботи значно менше.

Ситуація дуже сильно відрізняється від характеристик претендентів на роботу, які розмістили свої резюме на сайті work.ua. Серед них 78% працівників з досвідом роботи більше 1 року.

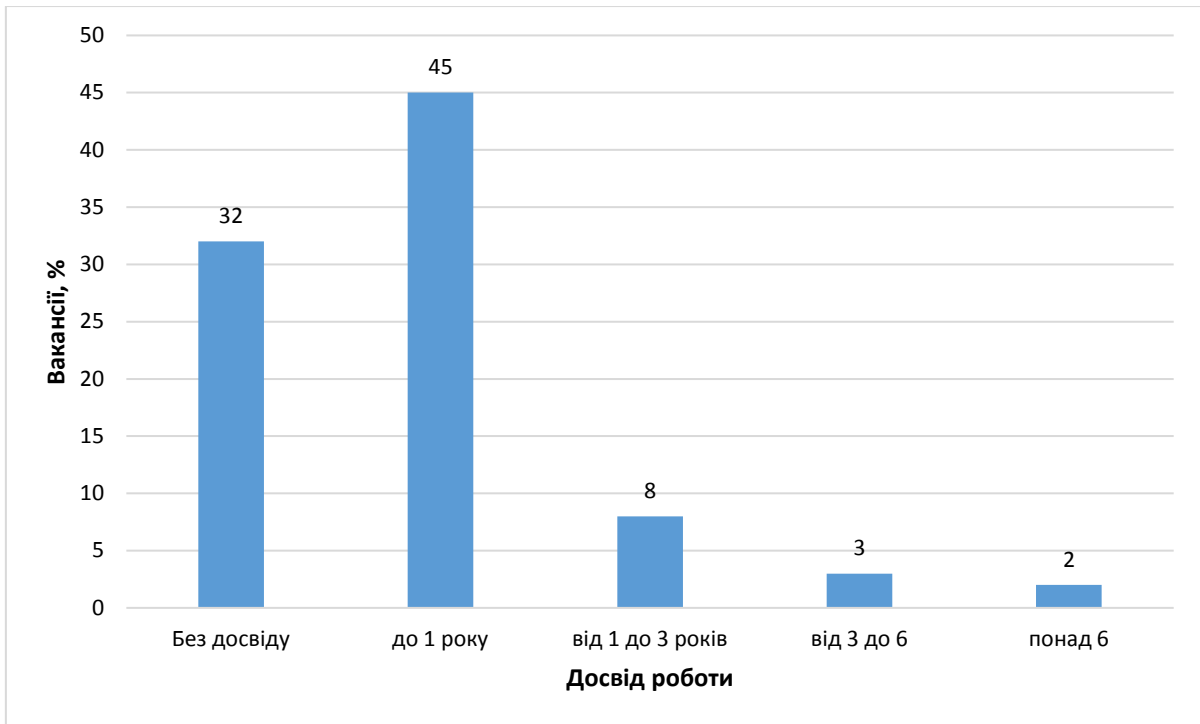


Рис. 2.7. Вимоги до досвіду роботи претендентів з боку роботодавців у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу даних сайту work.ua

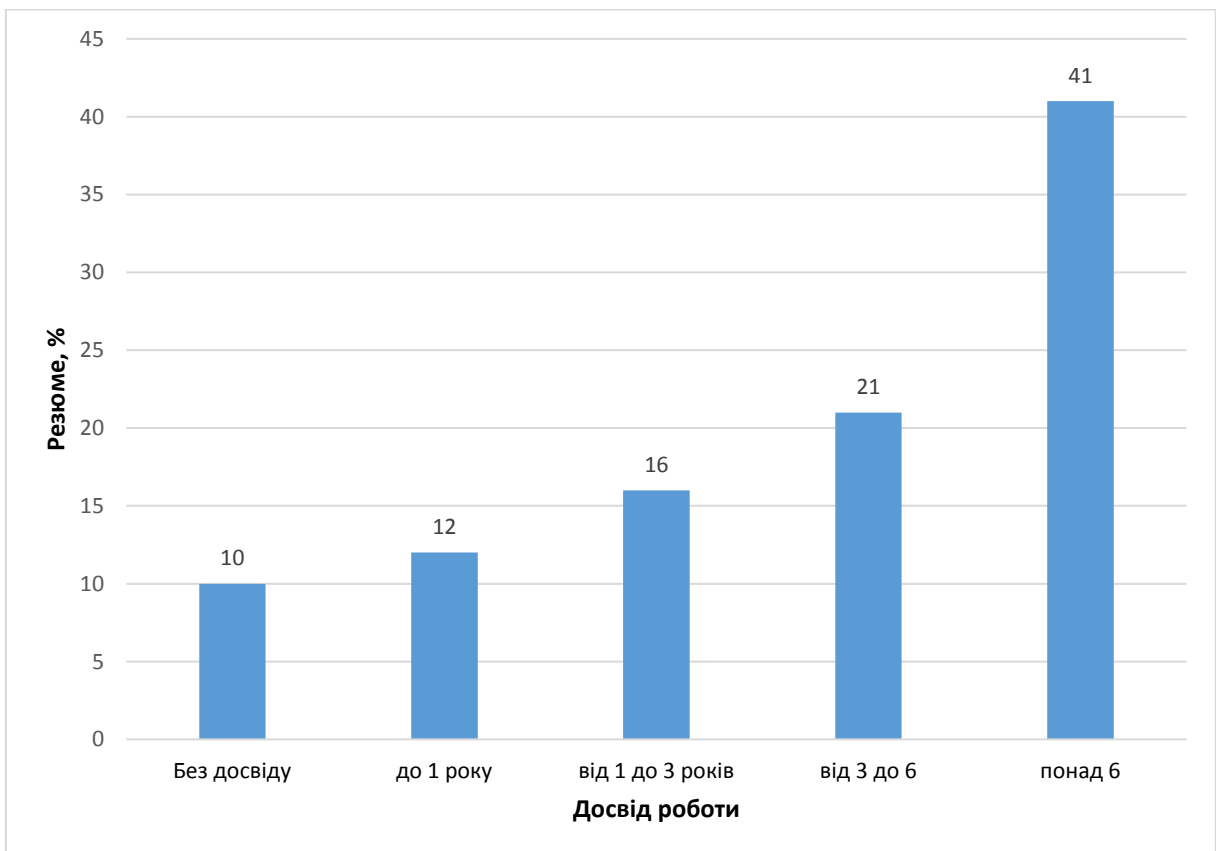


Рис. 2.8. Досвід роботи претендентів, вказаний у резюме у вересні–листопаді 2022 р. на підставі аналізу даних сайту work.ua

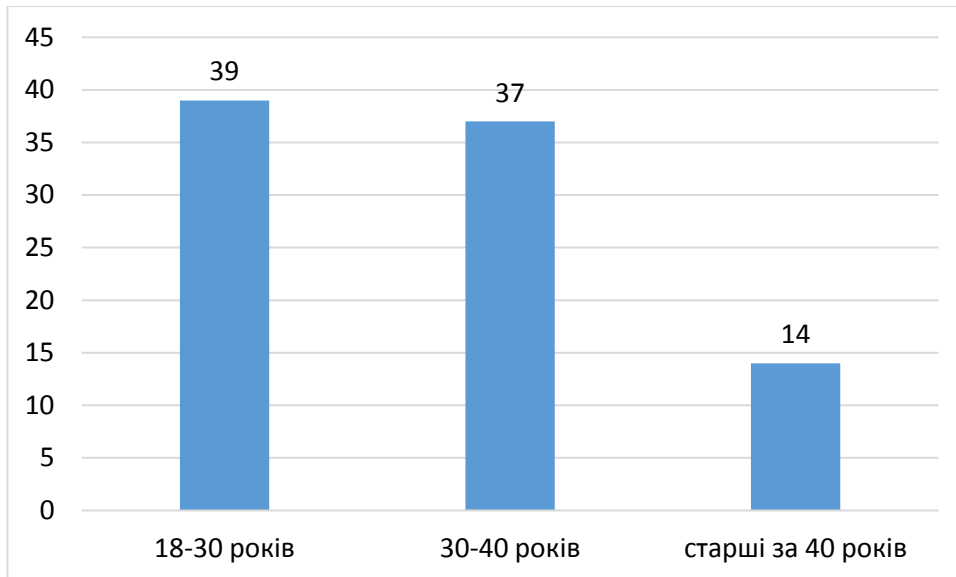


Рис. 2.9. Вимоги роботодавців щодо віку претендентів на посаду фармацевта

З 8 січня 2022 року в Україні згідно до Закону «Про рекламу», тепер у рекламі про вакансії не можна буде зазначати бажану стать кандидата, вік, расу тощо. Це робиться для того, щоб протидіяти дискримінації за ознакою статі. Так, забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі. У разі порушення правил публікації вакансій рекламодавець сплачуватиме штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Тобто штраф становитиме 65 тис. грн. До введення в дію цієї норми законодавства, існував більший попит на жінок.

Одним із сучасних трендів став пошук фармацевтами дистанційної роботи. Так за три місяці, — вересні до жовтня 2022 р. на work.ua були розміщені 136 резюме на посаду «фармацевт» для дистанційної роботи. Середня зарплата, яку вказали претенденти — 14000 грн., що на 1000 вище, ніж у цілому по Україні на цю посаду.

Висновки до розділу 2

1. Проведений аналіз змін у трудовому законодавстві щодо праці в умовах воєнного стану показав, з одного боку збільшення прав роботодавців в розділах припинення дії або призупинення трудового договору, переведення працівника на іншу роботу або в іншу місцевість. З іншого боку, є послаблення і для працівників у розділі отримання довгострокової відпустки або дострокового виходу на пенсію
2. Проаналізовані сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі та досвід успішних компаній у наданні соціальних гарантій працівникам та забезпечення їх життєдіяльності.
3. Проведено оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України та рівня заробітної плати за регіонами України.

Розділ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ У ПОШУКУ РОБОТИ ЗА ФАХОМ ВИПУСКНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ВИШІВ

3.1. Проведення дослідження думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи

Для дослідження думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи було проведене опитування здобувачів освіти заочного відділення фармацевтичного факультету. Опитування проводили у листопаді 2022 р. методом CAWI — це опитування із застосуванням Інтернет, яке відбувається без участі інтерв'юера, респондент самостійно заповнює анкету, отримавши посилання на неї у месенджері). Всього в опитування взяли участь 112 респондентів.

В результаті опитуванні було з'ясовано, що переважна більшість здобувачів мають досвід працевлаштування та стикаються з певними труднощами при суміщенні навчання з роботою, пов'язаними з фізичним та психологічним перенавантаженням, втомлюваністю, тощо. Виявилось, що більшість випускників вважають, що освіта, яку вони отримують дає можливість претендувати на престижну роботу за фахом з високим рівнем заробітної плати, при цьому вони висувають певні вимоги до роботодавців. Дослідження підтвердило наявність проблем при пошуку роботи та під час адаптації до професійної діяльності.

Серед джерел інформації про компанію, найбільш важливими здобувачі освіти вважають персональні некомерційні джерела, а саме, відгуки співробітників компанії про роботодавця та умови роботи та рекомендації друзів та знайомих. Наступну групу складають джерела, локалізовані в мережі інтернет — сайти пошуку роботи, сайт компанії та сторінки компанії у соціальних мережах. Такі джерела як реклама, публікації представників компанії та аналітичні огляди не користуються достатньою популярністю та довірою респондентів (Таб. 3.1).

Таблиця 3.1

Рейтинг джерел інформації про компанію-роботодавця

№ п/п	Джерела інформації	% респондентів
1	Відгуки співробітників компанії (у т. ч. колишніх)	61,5
2	Рекомендації друзів і знайомих	58,4
3	Сайти з пошуку роботи	40,7
4	Сайт компанії	36,5
5	Сторіночки компаній в соціальних мережах	34,1
6	Реклама	11,1
7	Виступи та публікації представників компанії	5,9
8	Рейтинги/аналітичні огляди компаній як роботодавців	2,1

При обранні роботодавця суттєве значення для здобувачів освіти має якість товарів або послуг компанії. Серед визначальних якостей роботодавця найчастіше вказують соціальну відповідальність перед суспільством, привабливий зовнішній імідж, представленість у різних регіонах (рис. 3.1).

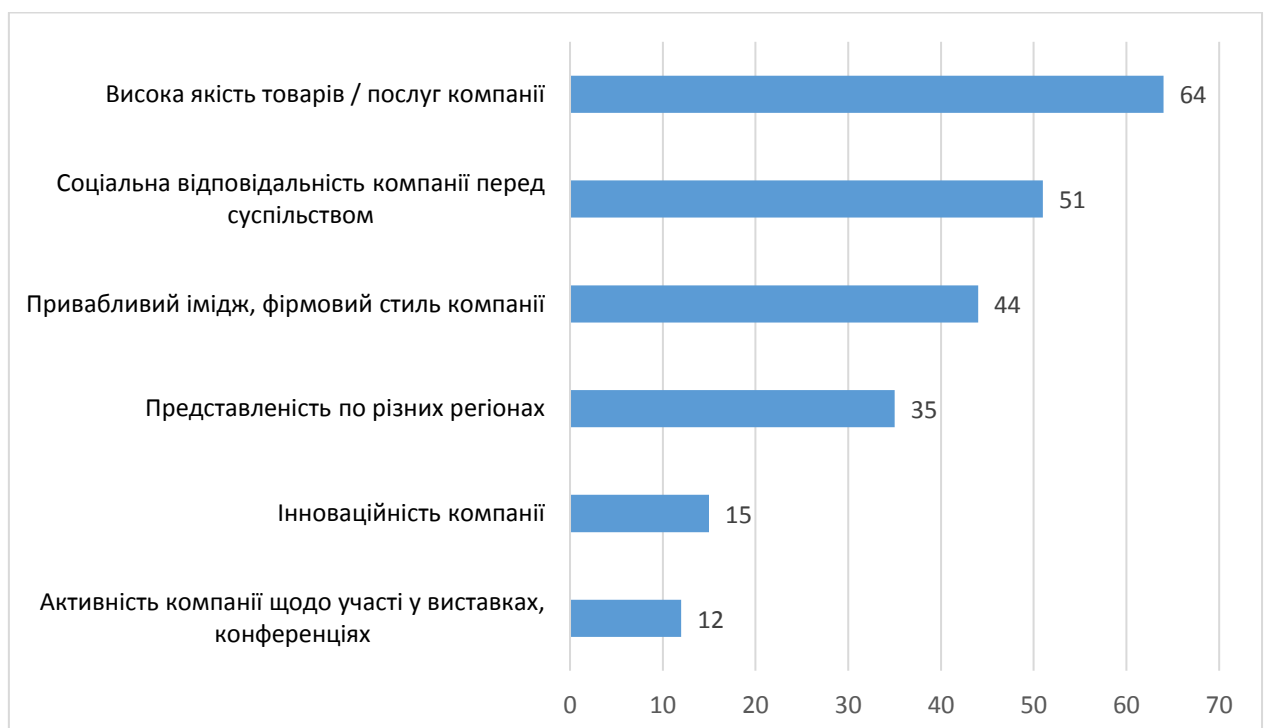


Рис. 3.1. Зовнішні фактори привабливості підприємства-роботодавця % респондентів.

Серед внутрішніх чинників, найбільш суттєвими для здобувачів освіти є приваблива заробітна плата, можливість кар'єрного росту, офіційне працевлаштування, гарні взаємовідносини між керівником та підлеглими, наявність соціальних компенсацій та пільг (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Внутрішні фактори привабливості підприємства-роботодавця, % респондентів.

Існують проблеми й щодо пошуку роботи. Найчастіше це низька заробітна плата, відсутність практичного досвіду і неприйнятний графік роботи (рис. 3.3). Як свідчать результати дослідження, неприйнятний графік роботи й умови зустрічаються досить часто, що впливає на ступінь напруженості роботи фармацевтів.

На думку здобувачів вищої освіти, що взяли участь у дослідженні, при прийомі на роботу роботодавець перш за все керується особистим враженням та результатами співбесіди. Важливу роль відіграє наявність попереднього досвіду роботи у претендента на посаду (Рис. 3.4).

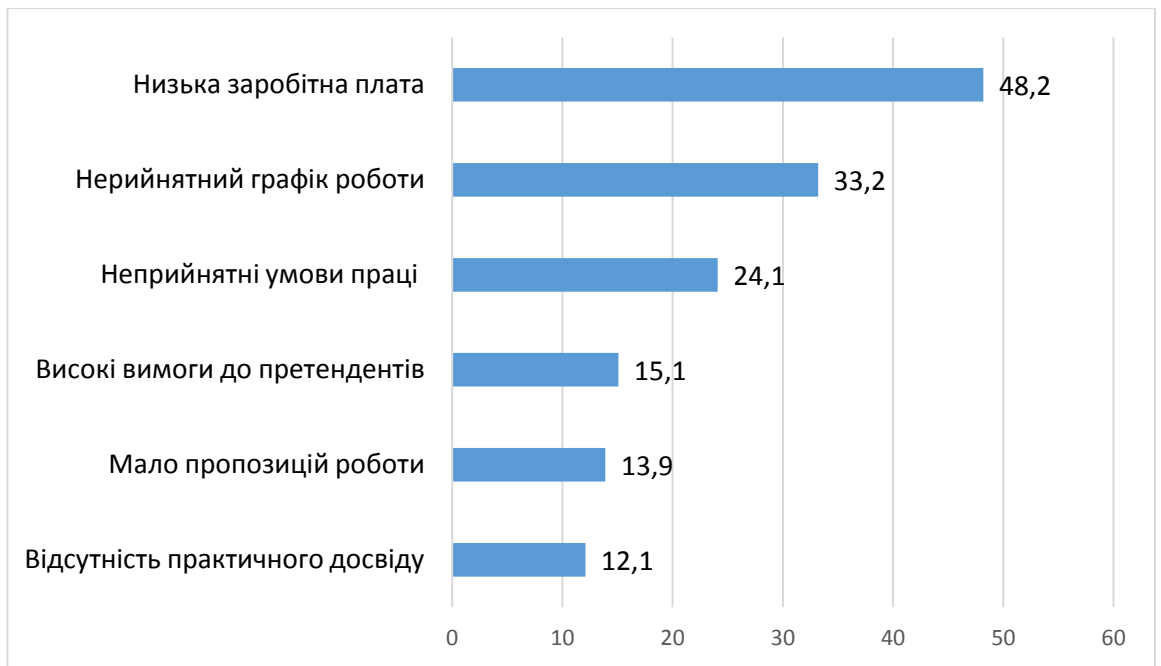


Рис. 3.3. Проблеми, з якими здобувачі найчастіше стикаються при пошуку роботи, % респондентів

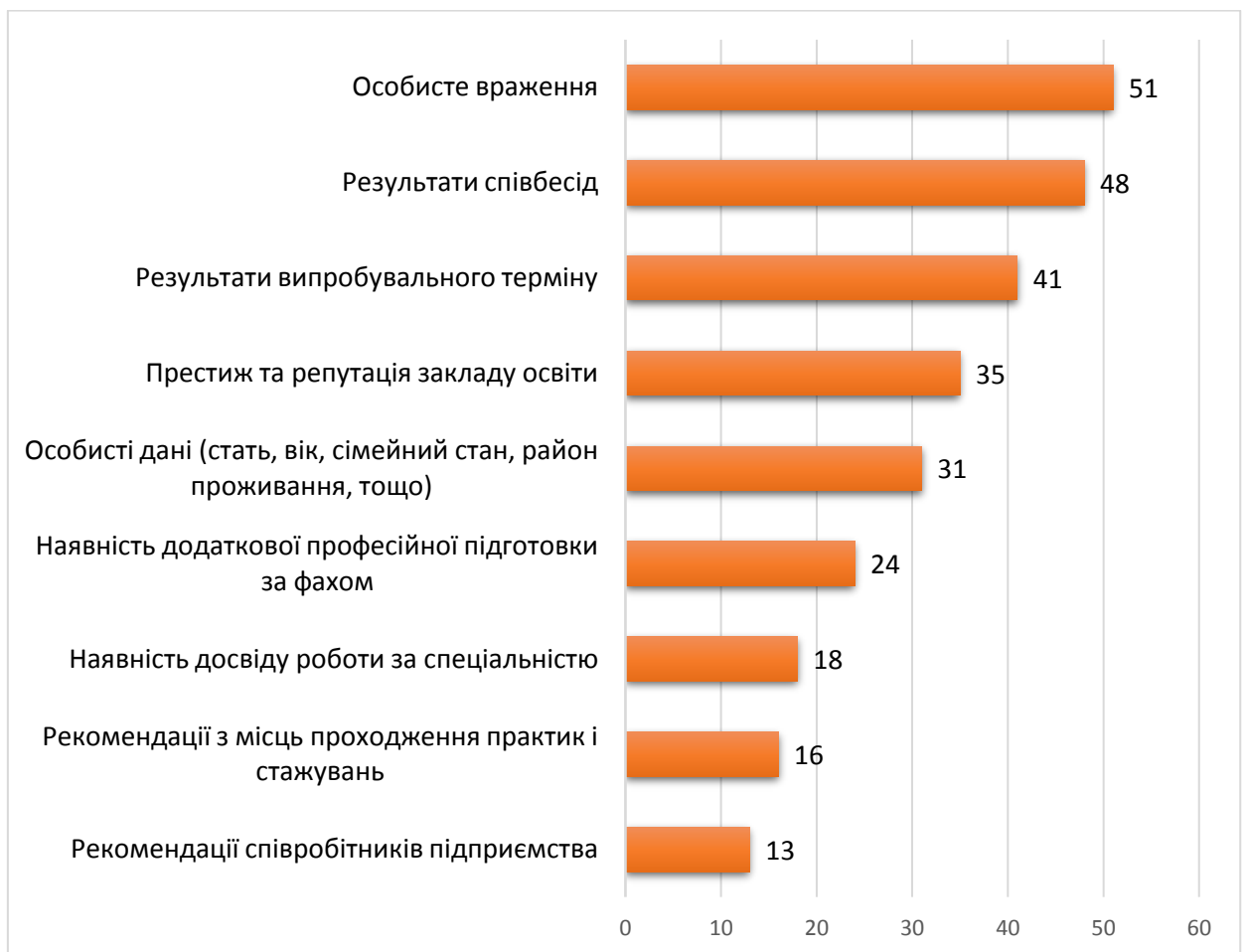


Рис. 3.4. Критерії, якими керується роботодавець при прийомі на роботу молодого фахівця

На думку респондентів, більшість роботодавців (58%) віддають перевагу студентам денної форми навчання, а для 40% форма навчання не має значення. Перевагу студентам заочно-дистанційної форми віддають лише 2% роботодавців.

Потребує уваги процес адаптації студентів на початку професійної діяльності. На існування проблем, пов'язаних з адаптацією вказали 69% респондентів. Головною проблемою студенти вважають брак у них практичного досвіду, стає на заваді і недостатня теоретична підготовка. Трапляються непорозуміння з клієнтами та колегами на роботі та упереджене ставлення керівництва (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Проблеми, які виникали у здобувачів освіти при адаптації на робочому місці.

3.2. Розробка рекомендацій до адаптації молодих спеціалістів в аптечних підприємствах

Результати проведеного дослідження підтвердили наявність проблем під час адаптації до професійної діяльності. Професійна адаптація співробітника процес або результат процесу пристосування працівника в початковий період його роботи на певному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві. Це тривалий процес, що залежить як від особистісних якостей працівника, так і від вжитих

адаптаційних заходів в аптечних установах. За результатами аналізу наукової та практичної літератури були сформульовані рекомендації роботодавцям, втілення яких полегшить процес адаптації для молодих спеціалістів, які щойно закінчили навчальні заклади та готові опанувати професію практичній фармації [3, 9, 11].

Існують різноманітні форми допомоги при адаптації молодих фахівців, до яких відносяться наставництво та проведення різних тренінгів, у ході яких відбувається компенсація недоліків професійних і додаткових знань [28, 31].

Для створення програми адаптації, слід розуміти відмінності молоді, її потреби та прагнення. Як свідчать дослідження вітчизняних та закордонних науковців, для молодих фахівців найважливіше — отримувати цікаві завдання, при цьому, складність завдання ними сприймається як можливість реалізуватися й проявити себе. Сучасна молодь має потребу у розвиненій корпоративній культурі, а також чутлива до наявності комфортної атмосфери на робочому місці.

Представлена модель адаптаційних заходів в аптечних установах складається з п'яти етапів.

1. Підготовчий етап (напередодні виходу співробітника на роботу).

Представнику роботодавця, тому, хто опікується молодими співробітниками слід напередодні офіційного виходу на роботу, зателефонувати співробітнику щоб переконатися, що він виходить. Про вихід новачка на роботу необхідно проінформувати співробітників підрозділу, де він буде працювати. Для нього треба приготувати інформаційні матеріали, які будуть видані в перший день роботи. Також необхідно перевірити, чи підготовлено робоче місце для нового співробітника, впевнитися в наявності посадової інструкції та її актуальності, й розробити план роботи співробітника на час випробувального терміну. Дуже важливим моментом може стати наявність наставника, який буде допомагати новому співробітнику опанувати робочі завдання.

2. Вхідний етап (в перший робочий день нового співробітника).

Нового співробітника треба зустріти та провести його на робоче місце, познайомити його з колегами. Необхідно ознайомити співробітника з посадовою інструкцією, з організаційною структурою організації, та місцем підрозділу, у якому він працює в структурі організації. Необхідно також пояснити застосовувану в організації систему винагород та правила застосування доган, а також пояснити правила компенсації можливих витрат, порядок видачі зарплати і відпускних, оплати лікарняних листків. Важливим завданням у перший робочий день є знайомство з правилами трудового розпорядку, а саме про тривалість робочого дня, перерви, про процедуру повідомлення про вимушену відсутність на роботі, про вимоги до зовнішнього виду, про порядок відкриття і зачинення аптеки тощо

Новому співробітнику необхідно надати інформацію про традиції організації, процедурами комунікацій і зв'язку ознайомитися з поведінкою у випадку непередбачених ситуацій. Наприкінці дуже гарно обговорити з новим співробітником його перший робочий день та надати можливість з'ясувати питання, які у нього виникли.

3. Ознайомчий етап (перший робочий тиждень)

Протягом першого робочого тижня співробітник має детально ознайомитися з основними процедурами і політикою по відношенню до персоналу та з найбільш важливими документами, (інструкції, правила, положення), а також ознайомитися зі змістом роботи, вимогами і стандартами виконання роботи, межами повноважень та відповідальності, а також ознайомитися з системою звітності. Важливим напрямком адаптації співробітників аптек є ознайомлення з роботою програмних засобів, за допомогою яких здійснюється продаж та облік товарів, а також з місцями зберігання товарів.

4. Вхідження на посаду (протягом випробувального терміну)

Наставник нового співробітника повинен щоденно курувати його роботу та проводити підсумкову бесіду про результати роботи та виконання

плану адаптації, допомагати у вирішенні поточних питань та виправляти помилки у разі необхідності.

5. Завершальний етап (за декілька днів до закінчення випробувального терміну). Наставник повинен отримати зворотний зв'язок від усіх учасників процесу адаптації нового співробітника та прийняти рішення про перспективи подальшої роботи нового співробітника в організації. За три дні до закінчення випробувального терміну повідомити новому співробітнику про завершення адаптації і призначити дату обговорення результатів його роботи в цей період.

Висновки до розділу 3

1. Проведено дослідження думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця
2. Розроблені рекомендації до адаптації молодих спеціалістів в аптечних підприємствах

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Проведено дослідження особливостей ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу.
2. Досліджено стан ринку праці в Україні та основні тенденції його динаміки. Проведений аналіз функціонування національного ринку праці за останні роки дає підстави зробити висновок про зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, що пояснюється високими темпами трудової міграції, зниження реальної заробітної плати
3. Проведений аналіз змін у трудовому законодавстві щодо праці в умовах воєнного стану показав, з одного боку збільшення прав роботодавців в розділах припинення дії або призупинення трудового договору, переведення працівника на іншу роботу або в іншу місцевість. З іншого боку, є послаблення і для працівників у розділі отримання довгострокової відпустки або дострокового виходу на пенсію
4. Проаналізовані сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі та досвід успішних компаній у наданні соціальних гарантій працівникам та убезпечення їх життєдіяльності.
5. Проведено оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України та рівня заробітної плати за регіонами України. На сайті work.ua, за період з 1 вересня до 1 грудня було розміщено інформацію про 536 вакансій та 2291 резюме, тобто попит на роботу у фармацевтичній галузі є більш ніж чотири

рази вищим за пропозицію. Таке становище є розповсюдженим в умовах кризи.

6. Проведення дослідження думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця.
7. За результатами аналізу наукової та практичної літератури були розроблені рекомендації роботодавцям, втілення яких полегшить процес адаптації для молодих спеціалістів, які щойно закінчили навчальні заклади та готові опанувати професію практичній фармації

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березюк С. В., Гусонька Д. М. Ринок праці та особливості його регулювання. *Modern directions of theoretical and applied researches*. 2013. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer30/752.pdf>. (дата доступу 18.11.2022)
2. Братішко, Ю. С., Посилкіна О. В. Обґрунтування компетентностей та освітніх компонент для підготовки менеджерів із соціальної відповідальності для потреб вітчизняної фармації. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2018. № 4. С. 36–43. doi : 10.24959/sphhcj.18.131
3. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини. К.: Центр навчальної літератури, 2010. 440 с.
4. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція» URL:<http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovitih-lyudey-pislya-vidkrittakordoniv-ekonomist-518017.html>
5. «Дарниця» отримала премію «HR-бренд 2022». URL: <https://thepharma.media/uk/news/30721-darnicya-otrimala-premiyu-hr-brend-2022-01112022> (дата доступу 15.11.2022)
6. «Дарниця» потрапила до ренкінгу HR-ініціатив воєнного часу. URL: <https://thepharma.media/uk/news/30678-darnicya-potrapila-do-renkingu-hr-iniciativ-vojenного-casu-26102022> (дата доступу 12.11.2022)
7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата доступу 15.10.2022)
8. Згуртовані – ми непереможні: як «Фармак» піклується про співробітників в умовах війни. URL: <https://farmak.ua/publication/zgurтовani-mi-neperemozhni-yak-farmak-pikluetsya-pro-spivrobotnikiv-v-umovah-vijni/> (дата доступу 15.10.2022)
9. Зіменковський Б. С., Гжегоцький М. Р., Солонинко І. І. Досвід управління якістю вищої медичної та фармацевтичної освіти в умовах

- кредитно-модульної системи організації навчального процесу
Медична освіта. 2013. № 2. С. 54–57.
- 10.Кваша, О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Вісник Миколаївського національного університету імені ВО Сухомлинського*. Вип, 2018, 22: 1074-1079.
URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf> (дата доступу 10.10.2022)
- 11.Котвіцька, А. А., Тарасенко Д. Ю., Кубарева І. В. Аналіз сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2016. Т. 2, № 2. С. 25–31.
- 12.Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні.
URL:<http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21> (дата доступу 15.10.2022)
- 13.Маловніченко С. Затверджено Примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом.
URL:<https://thepharma.media/uk/news/30796-zatverdzeno-primirnu-formu-trudovogo-dogovoru-z-nefiksovanim-robocim-casom-11112022> (дата доступу 15.11.2022)
- 14.Марчук О.Г., Вороніна А. В. Статистичне дослідження ринку праці в Україні. *Економічні науки*. 2017. № 9 (49). С. 541.
- 15.Огляд ринку праці URL: <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=ec35ad2c-c1d3-4e64-806d-341566bdfb68&tag=OgliadRinkuPratsi> (дата доступу 15.10.2022)
- 16.Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). 2007. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25861189> (дата доступу 15.11.2022)
- 17.Олена Соколова взяла участь у панельній дискусії HRоніки війни.
URL: <https://thepharma.media/uk/news/30506-olena-sokolova-vzyala-ucastu-panelnii-diskusiyi-hroniki-viini-06102022> (дата доступу 15.11.2022)

- 18.Провізори: зарплати та вимоги роботодавців.
URL:<https://thepharma.media/uk/business/26633-provizori-zarplati-ta-vimogi-robotodavciv-06092021>. (дата доступу 15.10.2022)
- 19.Ринок праці в Україні: чи затребувані медики та фармацевти. URL:
<https://www.google.com/amp/s/thepharma.media/uk/news/29997-faxivci-grcua-proanalizuvali-situaciyu-na-rinku-praci-dlya-medikiv-ta-farmaceutiv-0082022/amp> (дата доступу 12.11.2022)
- 20.Ринок праці України: сьогодні і тенденції майбутнього. URL:
<https://eba.com.ua/rynok-pratsi-ukrayiny-sogodennya-i-tendentsiyi-majbutnogo/> (дата доступу 15.11.2022)
- 21.Середня заробітна плата медиків та фармацевтів у травні 2022 р. підвищилася до 18,2 тис. грн. Щотижневик «Аптека». 2022. № 12/13 (1333/1334). URL: <https://www.apteka.ua/article/636886> (дата доступу 12.11.2022)
- 22.Статистичне дослідження заробітної плати в Україні.
URL:<http://dspace.oneu.edu.u/jspui/bitstream/> (дата доступу 15.10.2022)
- 23.Тенденції ринку праці у 2022 році — чи не стануть «зайвими» фармацевти. URL: <https://thepharma.media/uk/news/27770-tendenciyi-rinku-praci-u-2022-roci-ci-ne-stanut-zaivimi-farmaceuti-10012022> (дата доступу 15.10.2022)
- 24.Тернова С., Маловніченко С «Воєнний стан» трудового законодавства: звільнення, працевлаштування і вихід на пенсію по-новому. URL: <https://thepharma.media/uk/business/29257-voennoe-polozenie-trudovogo-zakonodatelstva-uvolnenie-trudoustroistvo-i-vyход-na-pensiyu-po-novomu-18052022> (дата доступу 15.10.2022)
- 25.Тернова С., Маловніченко С. Релокація фармбізнесу: виклики для аптечних працівників. URL: <https://thepharma.media/uk/business/29556-relokaciya-farmbiznesa-vyzovy-dlya-aptecnyx-rabotnikov-23062022>. (дата доступу 15.11.2022)

26. Тернова С., Маловніченко С. Норми робочого часу і відпочинку змінено — чи тільки на період воєнного стану. URL: <https://thepharma.media/uk/business/30202-normy-rabocego-vremeni-i-otdyxa-izmeneny-tolko-li-na-period-voennogo-polozeniya-30082022>. (дата доступу 15.11.2022)
27. Тернова С., Маловніченко С. Регулювання трудових відносин спрощено: кого це торкнеться і як «домовитися» з керівником? URL: <https://thepharma.media/uk/business/30769-regulirovanie-trudovykh-otnosenii-uproshheno-kogo-eto-kosnetsya-i-kak-dogovoritsya-s-rukovoditelem-09112022> (дата доступу 15.11.2022)
28. Техосмотр программы адаптации: как провести аудит и понять, что пора поправить. URL: https://e.hr-director.ru/911529?utm_medium=refer&utm_source=www.hr-director.ru&utm_term=65927&utm_content=art&utm_campaign=red_block_content_link_marker (дата доступу 15.10.2022)
29. Фармацевтичний ринок і війна: робота мережі АНЦ в нових умовах. URL: <https://trademaster.ua/articles/313525>. (дата доступу 15.10.2022)
30. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31.
31. Шведова Т. О. Организация системы адаптации новых сотрудников. URL: <http://www.apteka.ua/> (дата доступу 15.10.2022)
32. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія. Х.: ФОП Н. М. Вапнярчук, 2007. 336 с.
33. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 17. Ч. 4. С. 109.
34. Sartorius, C. 2015. Positive employment effects of increasing material efficiency. Karlsruhe: Fraunhofer ISI Working Paper Sustainability and Innovation, No. S14/2015. (access date 10.10.2022)

35. Tether, B.S., C. Hipp, and I. Miles. 2001. Standardisation and particularisation in services: evidence from Germany. *Research Policy* 30, no. 7: 1115-1138. (access date 10.10.2022)
36. The impact of new technologies on the labour market and the social economy. 2018. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU\(2018\)614539_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf) (access date 10.10.2022)
37. Ugur, M., E. Solomon, G. Francesco, and E. Trushin. 2014. R&D investment, productivity and rates of return: A meta-analysis of the evidence on OECD firms and industries. London: MPRA Paper No. 59686. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/59686/> (access date 10.10.2022)

ДОДАТКИ

Анкета

1. З якими проблемами Ви стикалися при пошуку роботи? (оберіть не більше трьох відповідей)

1. Мало пропозицій роботи.
2. Високі вимоги до претендентів.
3. Відсутність у мене практичного досвіду.
4. Неприйнятні умови праці.
5. Неприйнятний графік роботи.
6. Низька заробітна плата.
7. Ваш варіант _____
8. Я не маю досвіду професійної діяльності.

2. Чи були у Вас труднощі адаптації на початку професійної діяльності?

1. Так.
2. Ні.
3. Я не маю досвіду професійної діяльності.

3. З чим, передусім, вони були пов'язані? (можна обрати декілька відповідей)

1. З браком у мене практичного досвіду.
2. З недостатньою теоретичною підготовкою.
3. Виникали міжособистісні конфлікти з колегами.
4. Було важко знайти порозуміння з клієнтами.
5. З упередженим ставленням до мене з боку керівництва.
6. Ваш варіант _____
7. Я не маю досвіду професійної діяльності.

4. На вашу думку, якими найбільш важливими критеріями керується роботодавець при прийомі на роботу молодого фахівця (випускника університету)? (оберіть не більше трьох варіантів)

1. Престиж та репутація закладу освіти, де навчався фахівець.
2. Рекомендації з місць проходження практик і стажувань.
3. Особисте враження.
4. Особисті дані (стать, вік, сімейний стан, район проживання, тощо)
5. Результати співбесід із співробітниками служб по роботі з персоналом.
6. Рекомендації колег/співробітників підприємства/організації.
7. Наявність досвіду роботи за спеціальністю, отриманою в закладі освіти.
8. Наявність додаткової професійної підготовки за фахом.
9. Результати випробувального терміну
10. Ваш варіант

5. Як Ви вважаєте, якому контингенту випускників віддасть перевагу роботодавець при прийомі на роботу?

1. Які навчалися за денною формою.
2. Які навчалися за заочно-дистанційною формою.
3. Для роботодавця форма навчання не має значення.

6. Якими джерелами інформації ви користуєтесь при пошуку роботи перш за все (оберіть 3 варіанти із запропонованих)

1. Відгуки співробітників компанії (у т. ч. колишніх)
2. Рекомендації друзів і знайомих
3. Сайти з пошуку роботи
4. Сайт компанії
5. Сторіночки компаній в соціальних мережах
6. Реклама
7. Виступи та публікації представників компанії
8. Рейтинги/аналітичні огляди компаній як роботодавців

7. Назвіть найбільш важливі для вас внутрішні фактори привабливості підприємства-роботодавця (оберіть 3 варіанти із запропонованих)

1. Політика взаємодії в колективі
2. Збіг цінностей компанії з власними
3. Наявність корпоративних заходів, спільних поїздок
4. Позитивні відгуки співробітників
5. Гарні взаємини між керівниками і підлеглими
6. Пакет соціальних компенсацій та пільг
7. Можливості кар'єрного росту
8. Офіційне працевлаштування
9. Приваблива заробітна плата

8. Назвіть найбільш важливі для вас зовнішні фактори привабливості підприємства-роботодавця (оберіть 3 варіанти із запропонованих)

1. Активність компанії щодо участі у виставках, конференціях
2. Інноваційність компанії
3. Представленість по різних регіонах
4. Привабливий імідж, фірмовий стиль компанії
5. Соціальна відповідальність компанії перед суспільством
6. Висока якість товарів / послуг компанії

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА АПТЕЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ЛІКІВ

Сертифікат № 165

Цим засвідчується, що

Орехова Ю. М.

брав(ла) участь у X Міжнародній науково-практичній конференції

**“Сучасні досягнення фармацевтичної
технології і біотехнології”**

10-11 листопада 2022 р.

Ректор НФаУ, проф.

Алла КОТВИЦЬКА

м. Харків, Україна, онлайн



ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Шуванова О. В., Орехова Ю. М.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Вступ. Специфіка ринку праці визначається особливостями того товару, який на ньому представлений. Об'єктами купівлі-продажу є декларація про наймання робочої сили в і право на добір персоналу, який має відповідні знання, кваліфікацію, освіту і спроможність до трудового процесу. Ринок праці фармацевтичної галузі потребує персоналу, який має середню або вищу фармацевтичну освіту.

Мета дослідження. Метою дослідження був аналіз ринку праці фармацевтичної галузі шляхом порівняння кількості вакансій та резюме, а також пропозицій заробітної плати протягом жовтня 2022 р.

Матеріали та методи. Для дослідження означеної проблеми був проведений моніторинг сайтів пошуку роботи в Україні та аналіз наукових публікацій з аналізу ринку праці за останні 6 місяців.

Отримані результати. Згідно з аналізом, проведеним фахівцями кадрового порталу *grc.ua*, український ринок праці перебуває у стані кризи, відновлення професійних сфер відбувається різними темпами. Протягом останніх місяців фармацевти не потрапляють до десятки професійних сфер з найбільшою кількістю вакансій. До того ж, пропозиція на ринку праці значно менша за попит. Нами було проведено аналіз кількості вакансій та резюме, розміщених на сайті пошуку роботи — *work.ua*, де протягом жовтня 2022 року було розміщено інформацію про 538 вакансій, у той же період було представлено 1173 резюме, тобто попит на роботу у фармацевтичній галузі є більш ніж удвічі вищим за пропозицію. Таке становище є розповсюдженим в умовах кризи. За підрахунками експертно-аналітичного центру кадрового порталу *grc.ua*, найвища конкуренція наразі спостерігається в Харківській обл. — у середньому 19 кандидатів на одну вакансію. У Запорізькій обл. — 17 спеціалістів на 1 робоче місце. В Одеській обл. показник конкуренції становить майже 14 кандидатів на посаду, у Київській — 13,4, у Сумській — 11,1. За даними порталу *work.ua* серед лідерів за пропозицією роботи: Київська область, де відкрито 211 вакансій, Дніпропетровська — 65 та Львівська — 44. Аналіз розміру заробітної плати, які пропонують фармацевтам, показав їх розбіг від 9 тис. грн до 21 тис. грн. Середня заробітна плата становить 15 тис. грн., але й вона має відмінності у різних регіонах. Так, найменша середня заробітна плата, на рівні 12 тис. грн., спостерігається у Львівській та Одеській областях, найвища — у Київській та Дніпропетровській — 16 тис. грн.

Висновки. Проведене дослідження показало що ринок праці у фармацевтичній галузі перебуває у стані кризи, викликаній воєнними діями, що підтверджується характерними для кризових ситуацій явищами, а саме, перевищенням попиту на роботу над її пропозицією, а кількість вакансій є набагато меншою порівняно з довоєнним рівнем.

Національний фармацевтичний університет

Факультет фармацевтичних технологій та менеджменту
Кафедра фармацевтичного менеджменту та маркетингу
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 226 Фармація, промислова фармація
Освітня програма Фармація

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
фармацевтичного
менеджменту та маркетингу

Володимир МАЛИЙ
«01» вересня 2022 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Юлії ОРЕХОВОЇ

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні»
керівник кваліфікаційної роботи: Олена ШУВАНОВА, к.фарм.н.
затверджений наказом НФаУ від «14» жовтня 2022 року № 227
2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи: грудень 2022 р.
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: наукова та фахова література, законодавство про працю України, дані сайтів з пошуку роботи щодо вакансій на посади фармацевтів та резюме претендентів на посади фармацевтів, анкети опитування щодо проблем працевлаштування та адаптації.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): провести дослідження стану ринку праці в Україні та основні тенденції його динаміки; проаналізувати зміни у трудовому законодавстві щодо праці в умовах воєнного стану; проаналізувати сучасні тенденції, які спостерігаються на ринку праці у фармацевтичній галузі та досвід успішних компаній у наданні соціальних гарантій працівникам та забезпечення їх життєдіяльності; провести оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України та рівня заробітної плати за регіонами України; провести оцінку думок здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця; розробити рекомендації роботодавцям з метою полегшення процесу адаптації для молодих спеціалістів.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
рисуноків — 1, таблиць — 20

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Олена ШУВАНОВА, асистент кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу	01 вересня 2022 р.	01 вересня 2022 р.
2	Олена ШУВАНОВА, асистент кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу	01 жовтня 2022 р.	01 жовтня 2022 р.
3	Олена ШУВАНОВА, асистент кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу	01 жовтня 2022р.	01 жовтня 2022 р.

7. Дата видачі завдання: «01» вересня 2022 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1	Опрацювати наукову та фахову літературу, нормативно-правову базу, інформацію з інтернет-джерел та оформити перший розділ	вересень 2022 р.	виконано
2	Провести аналіз змін у законодавстві та сучасних тенденцій ринку праці фармацевтичної галузі	жовтень 2022 р.	виконано
3	Провести аналіз сайтів пошуку роботи щодо вакансій та резюме на посаду «фармацевт»	листопад 2022 р.	виконано
4	Провести опитування здобувачів вищої освіти випускного курсу НФаУ з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця	листопад 2022 р.	виконано
5	Оформити кваліфікаційну роботу. Підготувати доповідь та слайди до захисту	грудень 2022 р.	виконано

Здобувач вищої освіти

Юлія ОРЄХОВА

Керівник кваліфікаційної роботи

Олена ШУВАНОВА

ВІСТІЙКА З НАКАЗУ № 227
по Національному фармацевтичному університету
від 14 жовтня 2022 року

Про затвердження тем кваліфікаційних робіт

Затвердити теми кваліфікаційних робіт, керівників-консультантів та рецензентів здобувачам вищої освіти 5 курсу, спеціальність – 226 Фармація, промислова фармація, освітня програма – Фармація (для осіб, що мають ОКР «молодший спеціаліст» за напрямом «Медицина»), ступінь вищої освіти – магістр, термін навчання – 4 р. 6 міс., заочна форма.

Прізвище, ім'я по батькові здобувача вищої освіти	Тема кваліфікаційної роботи (українською мовою)	Тема кваліфікаційної роботи (англійською мовою)	Керівник кваліфікаційної роботи	Рецензент кваліфікаційної роботи
Орехова Юлія Миколаївна	Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі України	Research of the labor market of the pharmaceutical industry in Ukraine	к.фарм.н., асистент кафедри фармацевтичного менеджменту та маркетингу Шуванова О. В.	д.фарм.н., професор закладу вищої освіти кафедри організації та економіки фармації Панфілова Г.Л.

Ректор

Алла КОТВИЦЬКА

Вірно:
Декан факультету фармацевтичних технологій та менеджменту



Наталія ЖИВОРА

ВИСНОВОК

**Комісії з академічної доброчесності про проведену експертизу
щодо академічного плагіату у кваліфікаційній роботі
здобувача вищої освіти**

№ 110574 від «23» грудня 2022 р.

Проаналізувавши випускню кваліфікаційну роботу за магістерським рівнем здобувача вищої освіти заочної форми навчання Орехової Юлії Миколаївни, 5 курсу, _____ групи, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі України / Research of the labor market of the pharmaceutical industry in Ukraine», Комісія з академічної доброчесності дійшла висновку, що робота, представлена до Екзаменаційної комісії для захисту, виконана самостійно і не містить елементів академічного плагіату (компіляції).

**Голова комісії,
професор**



Інна ВЛАДИМИРОВА

3%

10%

ВІДГУК

**наукового керівника на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти
магістр, спеціальності 226 Фармація, промислова фармація**

Юлії ОРЕХОВОЇ

на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні».

Актуальність теми. Вивчення попиту і пропозиції на ринку праці фармацевтичної галузі можуть дати пояснення існуючим відмінностям у розмірі заробітної плати фахівців у різних регіонах та вплинути на формування стратегії забезпечення кваліфікованим персоналом аптечних установ. Саме тому тема «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» є актуальною.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Отримані результати дослідження тенденцій розвитку ринку праці фармацевтичної галузі України можуть допомогти фармацевтичним підприємствам при пошуку співробітників, створенню умов для їх більш ефективної роботи.

Оцінка роботи. Кваліфікаційна робота Юлії ОРЕХОВОЇ є комплексним науковим дослідженням, яке виконане на відповідному науковому рівні і за актуальністю теми, практичною значущістю, отриманими результатами та висновками заслуговує на позитивну оцінку.

Загальний висновок та рекомендації про допуск до захисту. Кваліфікаційна робота ступеня вищої освіти магістр спеціальності 226 Фармація, промислова фармація Юлії ОРЕХОВОЇ на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» є завершеним науковим дослідженням, яке за актуальністю, теоретичним та практичним значенням відповідає вимогам щодо кваліфікаційних робіт і може бути представлена до ЕК НФаУ.

Науковий керівник

Олена ШУВАНОВА

«07» грудня 2022 р.

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу ступеня вищої освіти магістр, спеціальності
226 Фармація, промислова фармація

Юлії ОРЕХОВОЇ

на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні».

Актуальність теми. Ринок праці фармацевтичної галузі потребує персоналу, який має середню або вищу фармацевтичну освіту. На часі на рику праці фармацевтичної галузі відбуваються певні зміни, пов'язані прагненням роботодавців залучати фахівців без досвіду, але для їх адаптації не існує загальних підходів. Досліджувана проблема викликає інтерес, а тема «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» є актуальною.

Теоретичний рівень роботи. Був проведений аналіз змін у законодавстві про працю в Україні та аналіз ринку праці в Україні. Для проведення дослідження були опановані методи спостереження, традиційного аналізу документів та опитування.

Пропозиції автора з теми дослідження. Отримані результати дослідження та розроблені рекомендації допоможуть роботодавцям полегшити процес адаптації для молодих спеціалістів.

Практична цінність висновків, рекомендацій та їх обґрунтованість. Отримані результати засновані на даних спостереження, зроблені висновки ґрунтуються на даних аналізу попиту та пропозиції на ринку праці окремих регіонів України.

Недоліки роботи. Як зауваження слід відмітити, що окремі результати дослідження потребують стилістичного доопрацювання. В цілому зазначені зауваження не зменшують наукової та практичної цінності кваліфікаційної роботи.

Загальний висновок і оцінка роботи. Кваліфікаційна робота Юлії ОРЕХОВОЇ на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» є науково-обґрунтованим аналітичним дослідженням, яке має теоретичне та практичне значення. Кваліфікаційна робота відповідає вимогам, які висуваються до кваліфікаційних робіт ступеня вищої освіти магістр, і може бути представлена до ЕК Національного фармацевтичного університету.

Рецензент _____

проф. Ганна ПАНФІЛОВА

«14» грудня 2022 р.

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ № 6

19 грудня 2022 року

м. Харків

**засідання кафедри фармацевтичного
менеджменту та маркетингу**

Голова: завідувач кафедри ФММ, доктор фарм. наук, професор Малий В.В.

Секретар: доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Жадько С.В.

ПРИСУТНІ: зав. кафедри ФММ, доктор фарм. наук, проф. Малий В.В., професор ЗВО, докт. фарм. наук, проф. Слободянюк М.М., професор ЗВО, професор ЗВО, докт. фарм. наук, проф. Пестун І.В., професор ЗВО, докт. фарм. наук, проф. Ткачова О.В., доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Рогуля О.Ю., доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Жадько С.В., доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Бондарева І.В., доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Малініна Н.Г., доцент ЗВО, канд. фарм. наук, доц. Бабічева Г.С., асистент ЗВО, канд. фарм. наук Шуванова О.В., асистент, канд. фарм. наук Чегринець А.А., асистент, канд. фарм. наук Ткаченко І.В., здобувачі вищої освіти випускного курсу спеціальності 226 Фармація, освітньої програми Фармація.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ: Про допуск здобувачів вищої освіти факультету фармацевтичних технологій та менеджменту випускного курсу спеціальності 226 Фармація, промислова фармація, освітньої програми Фармація до захисту кваліфікаційних робіт в Екзаменаційній комісії НФаУ.

СЛУХАЛИ: Про допуск здобувача вищої освіти факультету фармацевтичних технологій та менеджменту випускного курсу спеціальності 226 Фармація, промислова фармація освітньої програми Фармація групи Фм18(4,5з)мед-01б Юлії ОРЄХОВОЇ до захисту кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії НФаУ. Кваліфікаційна робота на тему «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні».

ВИСТУПИЛИ: В обговоренні кваліфікаційної роботи взяли участь проф. ЗВО Слободянюк М.М., доц. ЗВО Рогуля О.Ю., доц. ЗВО Бабічева Г.С. Керівник кваліфікаційної роботи: фарм. наук, ас. Шуванова О.В.

УХВАЛИЛИ: Допустити здобувача вищої освіти Юлію ОРЄХОВУ до захисту кваліфікаційної роботи на тему «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» в Екзаменаційній комісії НФаУ.

Зав. каф. ФММ, доктор фарм. наук,
професор

Володимир МАЛІЙ

Секретар,
доцент ЗВО,
канд. фарм. наук, доцент

Світлана ЖАДЬКО

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПОДАННЯ
ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ
ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Направляється здобувач вищої освіти Юлія ОРЄХОВА до захисту кваліфікаційної роботи за галуззю знань 22 Охорона здоров'я спеціальністю 226 Фармація, промислова фармація освітньою програмою Фармація на тему: «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні».

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету _____ / Наталія ЖИВОРА/

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Юлія ОРЄХОВА виконала на кафедрі фармацевтичного менеджменту та маркетингу НФаУ кваліфікаційну роботу, яка присвячена дослідженню ринку праці фармацевтичної галузі в Україні.

У першому розділі роботи досліджені наукові публікації з метою дослідження особливостей ринку праці, його функцій, попиту та пропозиції на робочу силу. В аналітичній частині проведено дослідження стану ринку праці в Україні та основні тенденції його динаміки; проаналізовані зміни у трудовому законодавстві щодо праці в умовах воєнного стану; проведено оцінку попиту та пропозиції на ринку праці у фармацевтичній галузі України та рівня заробітної плати за регіонами України; проведення оцінку думок здобувачів вищої освіти з питань пошуку роботи та проблем адаптації до нового робочого місця; розроблені рекомендації роботодавцям з метою полегшення процесу адаптації для молодих спеціалістів. У цілому подана до захисту кваліфікаційна робота Юлії ОРЄХОВОЇ на тему «Дослідження ринку праці фармацевтичної галузі в Україні» відповідає вимогам, що висуваються до кваліфікаційних робіт, оцінюється позитивно і може бути рекомендована для захисту в Екзаменаційну комісію НФаУ.

Керівник кваліфікаційної роботи

Олена ШУВАНОВА

«07» грудня 2022 р.

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційну роботу розглянуто. Здобувач вищої освіти Юлія ОРЄХОВА допускається до захисту даної кваліфікаційної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри
фармацевтичного менеджменту та маркетингу

Володимир МАЛИЙ

«19» грудня 2022 року

Кваліфікаційну роботу захищено

у Екзаменаційній комісії

« ____ » лютого 2023 р.

З оцінкою _____

Голова Екзаменаційної комісії,

доктор фармацевтичних наук, професор

_____ / Володимир ЯКОВЕНКО /