

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

**Фармацевтичний факультет**

**Кафедра менеджменту, маркетингу та забезпечення якості у фармації**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на тему: «ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ НА РИНКУ  
ПРАЦІ У ФАРМАЦІЇ»**

**Виконала:** здобувачка вищої освіти групи Фм21(4,10)-03  
спеціальності 226 «Фармація, промислова фармація»  
освітньо-професійної програми «Фармація»

Аліса МІХНО

**Керівник:** доцент закладу вищої освіти  
кафедри менеджменту, маркетингу та забезпечення  
якості у фармації, к.фарм.н., доцент Ганна БАБІЧЕВА

**Рецензент:** доцент закладу вищої освіти кафедри  
організації, економіки та управління фармацією  
ІПКСФ НФаУ, д.фарм.н., доцент

Наталія ТЕТЕРИЧ

## АНОТАЦІЯ

Випускна кваліфікаційна робота присвячена дослідженню сучасних тенденцій на фармацевтичному ринку праці України, вивченню кадрових пропозицій та забезпеченості галузі фармацевтичними працівниками. Також проведено аналіз очікувань щодо працевлаштування та кар'єрних перспектив здобувачів вищої освіти Національного фармацевтичного університету.

Робота представлена на 54 сторінках друкованого тексту і складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Робота ілюстрована 24 рисунками і 5 таблицями, містить 35 джерел наукової літератури.

*Ключові слова:* ринок праці, фармація, фармацевтичні працівники, здобувачі вищої освіти, кадрові пропозиції, тенденції.

## ANNOTATION

The final qualification work is devoted to the study of modern trends in the pharmaceutical labor market of Ukraine, the study of personnel offers and the provision of the industry with pharmaceutical workers. An analysis of expectations regarding employment and career prospects of higher education students of the National University of Pharmacy was also conducted.

The work is presented on 54 pages of printed text and consists of an introduction, three sections, general conclusions, a list of sources used and appendices. The work is illustrated with 24 figures and 5 tables, contains 35 sources of scientific literature.

*Keywords:* labor market, pharmacy, pharmacists, higher education students, personnel offers, trends.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                       | 4  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦІЇ .....                                             | 7  |
| 1.1. Поняття ринку праці, його структура, функції та елементи.....                                               | 7  |
| 1.2. Специфіка, стан та перспективи розвитку ринку праці у фармації.....                                         | 10 |
| 1.3. Огляд основних методів дослідження ринку праці.....                                                         | 15 |
| Висновки до розділу 1 .....                                                                                      | 20 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦІЇ.....                                                     | 21 |
| 2.1. Вивчення кадрових пропозицій на фармацевтичному ринку праці України.....                                    | 21 |
| 2.2. Оцінка рівня забезпеченості ринку праці фахівцями фармації...                                               | 29 |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                       | 36 |
| РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У СФЕРІ ФАРМАЦІЇ.....                | 37 |
| 3.1. Дослідження вимог роботодавців до кандидатів на посаду фармацевтів.....                                     | 37 |
| 3.2. Аналіз очікувань та пріоритетів працевлаштування здобувачів Національного фармацевтичного університету..... | 39 |
| Висновки до розділу 3 .....                                                                                      | 52 |
| ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....                                                                                           | 53 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....                                                                                  | 55 |
| ДОДАТКИ.....                                                                                                     | 59 |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Фармацевтична промисловість є одним з вагомих секторів економіки країни. Забезпечення населення ефективними лікарськими засобами (ЛЗ) та технологіями, що впливають на тривалість та якість життя людей. Ринок праці у фармації безпосередньо залежить від загальних тенденцій світової економіки, науково-технологічних досягнень, а також специфіки регулювання галузі. Зокрема, стрімкий розвиток біотехнологій, цифрових інструментів, онлайн-фармації та персоніфікованої медицини формує нові вимоги до компетенцій фахівців, створює додаткові робочі місця та трансформує традиційні.

В Україні фармацевтичний ринок сьогодні зазнає вагомих змін. Повномасштабне вторгнення спонукає адаптуватися до нових умов та викликів, активний розвиток вітчизняних виробників ЛЗ, запровадження нових регуляторних норм, посилення конкуренції та зростання вимог споживачів впливають на структуру та якість пропозиції робочої сили [12]. Для українських фармацевтичних компаній дедалі актуальнішою стає глобальна інтеграція, що вимагає від працівників високого рівня кваліфікації, знання іноземних мов і розуміння міжнародних стандартів [32].

**Мета і завдання дослідження.** Метою даної роботи є аналіз сучасних тенденцій та кадрових пропозицій на ринку праці у фармації, вивчення кар'єрних перспектив та очікувань щодо працевлаштування здобувачів вищої освіти у сфері фармації.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- провести аналіз літературних джерел стосовно визначення понять ринку праці, його структури, функцій та елементів;
- охарактеризувати специфіку, стан та перспективи розвитку ринку праці у фармації, розглянути основні методи дослідження ринку праці;
- розглянути перспективні джерела з працевлаштування, вивчити кадрові пропозиції на фармацевтичному ринку праці України;

- провести оцінку рівня забезпеченості ринку праці фахівцями фармації;
- проаналізувати вимоги роботодавців до кандидатів на посаду фармацевтів;
- дослідити ставлення здобувачів вищої освіти до працевлаштування у сфері фармації;
- запропонувати напрями вдосконалення кадрового забезпечення фармацевтичної галузі.

**Об'єкт і предмет дослідження.** *Об'єкт дослідження.* Ринок праці у фармацевтичній галузі, професійні веб-сайти з працевлаштування, анкети здобувачів вищої освіти Національного фармацевтичного університету. *Предмет дослідження.* Структура, динаміка, тенденції, попит та пропозиції на ринку праці у фармації; вимоги роботодавців; фактори, що впливають на формування ринку праці; ставлення здобувачів вищої освіти до працевлаштування у сфері фармації.

**Методи дослідження.** У дослідженні застосовано метод логіко-змістовного формулювання проблеми, а також методи узагальнення, порівняння, системного та статистичного аналізу. Використано як кабінетні, так і польові маркетингові підходи, зокрема контент-аналіз публікацій у наукових і практично орієнтованих джерелах, аналіз сайтів із працевлаштування, анкетне опитування. Для візуалізації результатів використано табличні та графічні методи подання даних.

**Практичне значення отриманих результатів.** Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості їх використання закладами вищої освіти фармацевтичного профілю, роботодавцями та органами управління охороною здоров'я для удосконалення кадрової політики у фармації. Отримані результати можуть бути застосовані для оптимізації підготовки фармацевтичних кадрів відповідно до потреб ринку праці, розробки ефективних профорієнтаційних заходів, а також формування стратегій залучення та утримання молодих фахівців у галузі.

**Елементи наукових досліджень.** Проведено комплексний аналіз сучасних тенденції фармацевтичного ринку праці з урахуванням динаміки кадрових пропозицій та потреб роботодавців. Здійснено оцінювання забезпеченості фармацевтичної галузі кадрами шляхом поєднання аналізу провідних сайтів з працевлаштування та соціологічного дослідження очікувань здобувачів вищої освіти. Визначено ключові фактори, що впливають на професійний вибір, працевлаштування та кар'єрні орієнтації здобувачів вищої освіти Національного фармацевтичного університету. Набули подальшого розвитку положення щодо узгодження освітніх траєкторій здобувачів із реальними потребами фармацевтичного ринку праці.

**Апробація результатів досліджень і публікації.** Результати досліджень представлені у вигляді тез у збірнику матеріалів XXXII Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Актуальні питання створення нових лікарських засобів» (м. Харків, 15-17 квітня 2026 р.) (додаток А).

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Роботу викладено на 54 сторінках друкованого тексту, вона складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Робота ілюстрована 24 рисунками і 5 таблицями, містить 35 джерел наукової літератури.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦІЇ

Дослідження ринку праці у фармації є важливим інструментом для забезпечення конкурентоспроможності фармацевтичної галузі та підвищення ефективності діяльності підприємств [5]. Ринок праці є динамічною системою, що постійно розвивається під впливом технологічних інновацій, змін у законодавстві, демографічних трендів та інших факторів. Розуміння сучасних тенденцій на цьому ринку є критично важливим як для самих фахівців, так і для роботодавців.

#### **1.1 Поняття ринку праці, його структура, функції та елементи.**

Ринок праці охоплює поняття пропозиції та попиту на робочу силу. Він базується на працівниках, які забезпечують пропозицію, і роботодавцях, які забезпечують попит. Це головний компонент будь-якої економіки, і він тісно пов'язаний з ринками капіталу, товарів і послуг [8].

*Ринок праці* — система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила". Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

*Суб'єктами* ринку праці, які беруть участь у ринкових відносинах є: роботодавці, наймані працівники, різні посередники та безробітні [28].

Ринок праці відіграє важливу роль у будь-якій економіці. На попит і пропозицію впливає динаміка внутрішнього та міжнародного ринку на макроекономічному рівні, а також такі фактори, як імміграція, вік населення та рівень освіти. Відповідні показники включають безробіття, продуктивність, рівень участі, загальний дохід і валовий внутрішній продукт (ВВП) [14].

Окремі фірми взаємодіють із працівниками, наймаючи їх, звільняючи, підвищуючи або скорочуючи заробітну плату та години на мікроекономічному рівні. Співвідношення між попитом і пропозицією впливає на кількість годин, які працівники відпрацьовують, і винагороду, яку вони отримують у формі заробітної плати та пільг.

Методи управління трудовими ресурсами — це способи впливу на колективи і окремих працівників з метою виконання координування їх діяльності в процесі функціонування організації [8].

Ринок праці забезпечує баланс між потребами національної економіки в трудових ресурсах і можливостями їх покриття. Він має механізм саморегулювання, який в принципі однаковий на всіх ринках. Загальними елементами цього механізму є попит, пропозиція та ціна [15].

Ринок праці впливає на економічний розвиток, проявляючись у різних формах та виконуючи такі функції:

- Розподільча. Відокремлює працівників від роботодавців, розподіляючи їх за професіями, кваліфікацією, галузями та регіонами.
- Інформаційна. Надає інформацію про умови найму, рівень зарплати, вакансії та якість робочої сили.
- Посередницька. Об'єднує роботодавців і працівників для взаємного задоволення потреб.
- Ціноутворююча. Балансує попит і пропозицію робочої сили, визначаючи її вартість.
- Стимулююча. Конкуренція стимулює ефективне використання трудових ресурсів і підвищення кваліфікації працівників.
- Оздоровлююча. Усуває економічно слабкі підприємства, сприяючи працівникам з високою кваліфікацією.
- Регулююча. Впливає на структуру виробництва та розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили в ефективніші сфери.

Ринок праці є ключовим елементом економічної системи, оскільки забезпечує взаємодію між роботодавцями, які потребують робочої сили, і працівниками, які пропонують свої послуги. Для глибшого розуміння функціонування ринку праці необхідно розглянути його основні складові. На рис.1.1 відображено ключові елементи ринку праці та їхні взаємозв'язки.

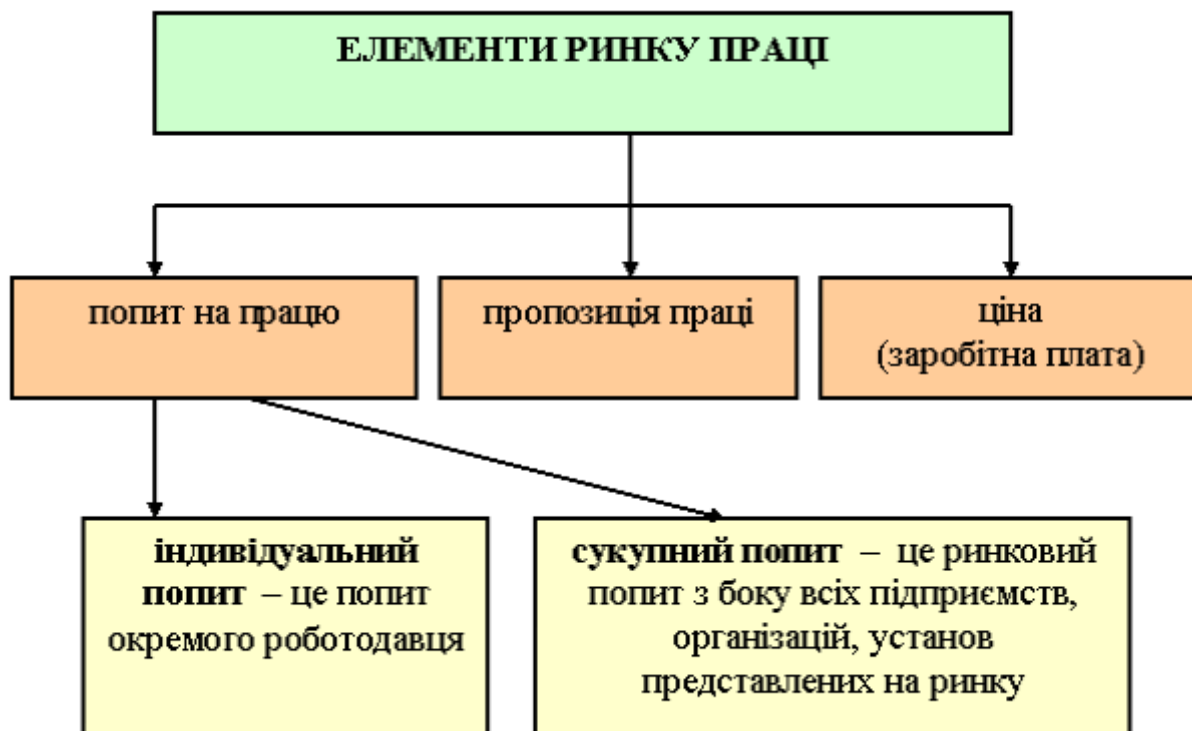


Рис. 1.1. Елементи ринку праці

*Сукупний попит на робочу силу* — це ринковий попит з боку всіх підприємств і організацій, існуючих на ринку. Також сукупний попит можна визначати як попит з боку усіх галузей економіки [28].

*Індивідуальний попит на робочу силу* — це попит, який формує конкретний роботодавець (підприємець або фірма). Він визначається низкою чинників, зокрема:

- якістю робочої сили (рівнем освіти, продуктивністю та професійністю працівників);
- рівнем попиту на продукцію роботодавця (за зростання попиту виникає потреба в додаткових робочих руках);
- особливостями виробництва (масштаби та прибутковість капіталу, організація виробничого процесу та праці, специфіка технологічних і

економічних процесів);

- граничними витратами на оплату праці (що більше роботодавець може витратити на зарплати, то більше працівників він може найняти);
- рівнем заробітної плати (якщо зарплата перевищує середній показник, у межах наявного фонду на оплату праці роботодавець може запросити менше працівників).

*Пропозиція праці* включає всіх потенційних працівників, готових надати свої послуги за певну заробітну плату. Пропозиція залежить від кваліфікації, демографічної ситуації та економічних умов.

*Ціна праці* (заробітна плата) є ключовим фактором, який визначає умови, за яких працівники готові працювати, а роботодавці — наймати. Заробітна плата формується як результат взаємодії попиту і пропозиції.

Ці елементи тісно пов'язані між собою, формуючи збалансований механізм ринку праці, де роботодавці та працівники взаємодіють на основі економічних стимулів [8, 33].

## **1.2 Специфіка, стан та перспективи розвитку ринку праці у фармації.**

Фармація є невід'ємною складовою системи охорони здоров'я, яка має прямий вплив на якість життя та добробут населення. Ринок праці в цій галузі відображає складні взаємодії між науковими дослідженнями, виробництвом медикаментів, їх розповсюдженням та клінічним застосуванням. Сучасні тенденції в розвитку біотехнологій, генетики та цифрових технологій створюють нові можливості та виклики для фахівців фармації [11, 29].

Зростання глобалізації та інтеграції світових ринків призводить до підвищення конкурентоспроможності та необхідності впровадження інноваційних підходів у фармації. Пандемія COVID-19 підкреслила важливість ролі фармацевтів не лише в забезпеченні населення необхідними

ліками, але й у наданні професійних консультацій та підтримці системи охорони здоров'я в умовах криз [4, 32].

На рис. 1.2 представлено графік, що відображає динаміку кількості вакансій у сфері «Медицина та фармацевтика» за період із січня 2021 р. до січня 2024 р. На графіку показано дві метрики: загальна кількість вакансій (сині стовпчики) та кількість нових вакансій за тиждень (червона лінія) [11].

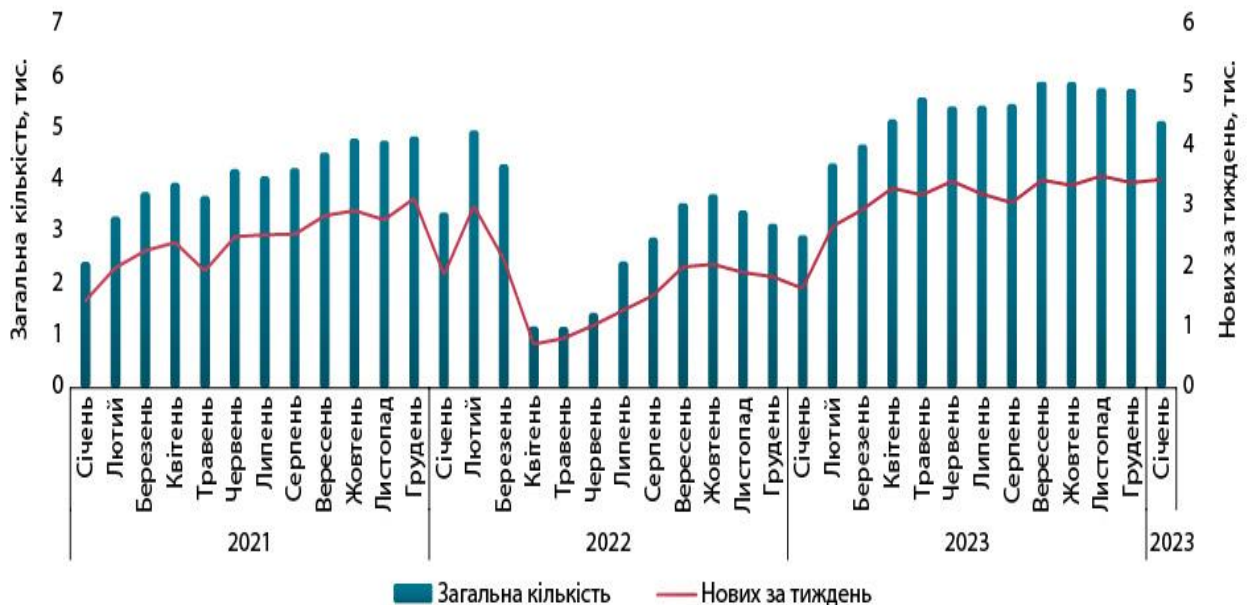


Рис. 1.2. Зміни кількості вакансій у сфері «Медицина та фармацевтика» за період з січня 2021 р. до січня 2024 р.

У табл. 1.1 наведені основні тенденції стосовно кількості вакансій на ринку праці у сфері «Медицина та фармацевтика» за останні чотири роки.

Проаналізувавши данні, можна відзначити, що присутні сезонні коливання, із зниженням активності наприкінці року, і зростанням на початку нового року. У 2022 р. відзначається відносна криза, після якої ринок праці поступово почав відновлюватися.

Також відзначається підвищення кількості вакансій наприкінці аналізованого періоду, що демонструє збільшення попиту на фахівців у сфері охорони здоров'я. Сьогодні на одного фахівця припадає в середньому десять актуальних вакансій, це свідчить про дефіцит кадрів в Україні [9].

Початок повномасштабного вторгнення помітно вплинув на ринок праці. Хоча поступове відновлення тривало, воно загальмувалося через

обстріли енергетичної інфраструктури минулого року. Однак із початком нового року ринок швидко відновив динаміку, і вже у 2023 р. кількість вакансій перевищила показники 2021 р. [3, 26].

*Таблиця 1.1*

**Аналіз зміни кількості вакансій у сфері «Медицина та фармацевтика» за період з січня 2021 р. до січня 2024 р.**

| Аналіз даних                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2021 р.                                                                                                                                                                                             | 2022 р.                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2023 р.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>1. Загальна кількість вакансій поступово зростала з початку року, досягаючи піку влітку.</p> <p>2. Кількість нових вакансій за тиждень мала помірно коливання, показуючи стабільний приріст.</p> | <p>1. Спостерігається різке падіння загальної кількості вакансій у лютому-березні, імовірно, через кризові події (можливо, початок війни або інші економічні фактори).</p> <p>2. Після падіння кількість вакансій почала відновлюватися, демонструючи поступове зростання до кінця року.</p> | <p>1. Загальна кількість вакансій зросла та стабілізувалася на досить високому рівні, починаючи з весни.</p> <p>2. Кількість нових вакансій за тиждень теж продемонструвала зростання, що свідчить про активізацію ринку праці в цій сфері.</p> |

За даними Міжнародної організації праці (МОП) з кінця лютого 2022 р. 4,8 млн українців залишилися без роботи [7].

Практично у всіх галузях зафіксовано помітне скорочення кількості вакансій. Зважаючи на попередній кризовий період, спричинений пандемією COVID-19, ринок праці знову зіштовхується з новими викликами й загрозами. Воєнні дії призвели до втрати частини висококваліфікованих фахівців не лише через їхню міграцію за кордон, а й через трагічні втрати людських життів [4, 26].

На специфіку фармацевтичної галузі діє багато факторів, які схематично представлені на рис 1.3 [14]:

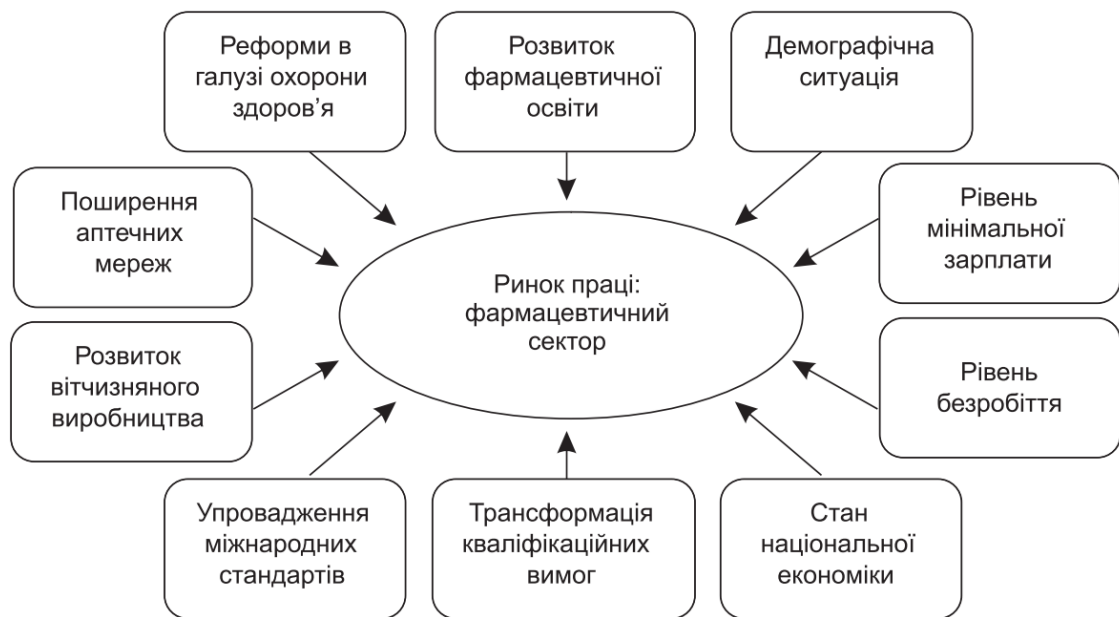


Рис.1.3 Фактори, які впливають на розвиток вітчизняного ринку праці у сфері фармації

Аналізуючи дані фактори, можна виділити наступні сфери впливу:

- 1) Реформи в галузі охорони здоров'я впливають на потреби і структуру працевлаштування в сфері фармації.
- 2) Розвиток фармацевтичної освіти підвищує кваліфікацію і кількість спеціалістів у галузі.
- 3) Демографічна ситуація обумовлює зміни у складі населення, які впливають на попит на фармацевтичні послуги і персонал.
- 4) Рівень мінімальної зарплати визначає базові економічні умови роботи у фармацевтичному секторі.
- 5) Рівень безробіття впливає на рівень конкуренції і доступність робочої сили в цій галузі.
- 6) Стан національної економіки виступає в якості загального економічного контексту, який впливає на всі галузі, включаючи фармацію.
- 7) Трансформація кваліфікаційних вимог призводить до змін вимог до кваліфікації працівників у зв'язку з розвитком нових технологій або міжнародних стандартів.

- 8) Упровадження міжнародних стандартів впливає на адаптацію до міжнародних норм, співпрацю з іншими країнами світу, що може підвищити якість і вимоги до працівників.
- 9) Розвиток вітчизняного виробництва впливає на створення нових робочих місць у фармацевтичному секторі, розширенню виробництва.
- 10) Поширення аптечних мереж обумовлює зростання кількості аптек, що збільшує попит на кваліфікований персонал.

За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), глобальна нестача робочої сили в галузі охорони здоров'я становить 7,2 мільйона осіб, яка, за прогнозами, зросте до 12,9 мільйонів до 2035 року [11].

Чисельність аптечних працівників на душу населення значно відрізняється в різних країнах і регіонах і, як правило, корелює з чисельністю населення. У всьому світі країни з меншою кількістю фармацевтів на душу населення, швидше за все, матимуть менший доступ до ліків, а також надання фармацевтичних послуг і консультацій [10, 13].

Сучасні тенденції фармацевтичної галузі, що стрімко розвивається, відкриває захоплюючі можливості для кар'єрного зростання в аптеці. Постійний професійний розвиток матиме вирішальне значення, щоб бути в курсі останніх досягнень у медицині, протоколах лікування та медичних технологіях [12].

Формується попит на робітників, які мають поглибленні знання з суміжних професій, таких як: біотехнологія, нанотехнологія, фармакогенетика, молекулярна біологія.

Помітно зростає попит на спеціалістів з новими компетенціями. Наприклад, аптечні мережі («Аптека АНЦ», «Подорожник», «Аптека Доброго Дня», «Аптека 911» тощо) поступово впроваджують елементи автоматизації на складах та в окремих пунктах видачі. Використовують роботизовані стелажі для зберігання та відбору ЛЗ.

Інноваційні технології сприяють:

- прискоренню обслуговування;

- оптимізації складських площ;
- зниженню ризику помилки;
- покращенню контролю якості.

Нові умови спонукають фармацевтів до адаптації, та швидкому освоєнню нових знань. Зростає роль фармацевтів як консультантів у питаннях лікування пацієнтів, дозування ліків та управління фармакотерапією. Це сприяє розвитку «фармацевтичної опіки».

Міжнародна співпраця з іноземними компаніями, підвищує попит на фахівців зі знанням іноземних мов, та фармакопей інших країн [33].

Поширення екологічно чистих виробничих процесів і методів утилізації фармацевтичних відходів формує нові вимоги до спеціалістів.

Ринок праці у фармації характеризується динамічним зростанням, посиленням розвитком онлайн та автоматизованих аптек, зростанням вимог до цифрової компетентності персоналу та посиленням регуляторних норм. На сьогодні потреба у фахівцях, здатних забезпечити комплексний сервіс і володіти знаннями з різних сфер, які пов'язані з фармацевтичним бізнесом. Подальший розвиток у цьому сегменті пов'язаний із інноваціями, зокрема впровадженням ІТ-рішень, удосконаленням ланцюгів постачання та взаємодії з пацієнтом [27]. Це відкриває перспективи для багатопрофільних спеціалістів і створює умови для появи нових робочих місць із вищим ступенем відповідальності та складності.

### **1.3 Огляд основних методів дослідження ринку праці.**

Виявлення проблем ринку праці як у розвинутих економіках, так і в країнах, що розвиваються, критично залежить від наявності достовірних даних, актуальної інформації та якісного аналізу [21].

Інформація про ринок праці забезпечує суттєву основу для політики зайнятості та праці та інформує про дизайн, реалізацію, моніторинг та оцінку політики, яка є більш цілеспрямованою. Також сприяє зниженню трансакційних витрат на ринках праці, оскільки це допомагає подолати

неповну інформацію суб'єктів ринку праці. Збір і обробку інформації дозволяють зробити інформаційні системи ринку праці (LMIS) [31].

Можна виділити три основні функції інформаційної системи ринку праці:

- відповідає за аналіз ринку праці;
- відповідає за моніторинг і звітність щодо зайнятості та політики;
- відповідає за координацію та обмін інформацією.

Система забезпечує механізм для обміну інформацією або координації різні суб'єкти та установи, які виробляють і використовують інформацію про ринок праці аналіз. Основні компоненти інформаційних систем ринку праці наведені на рис. 1.4.

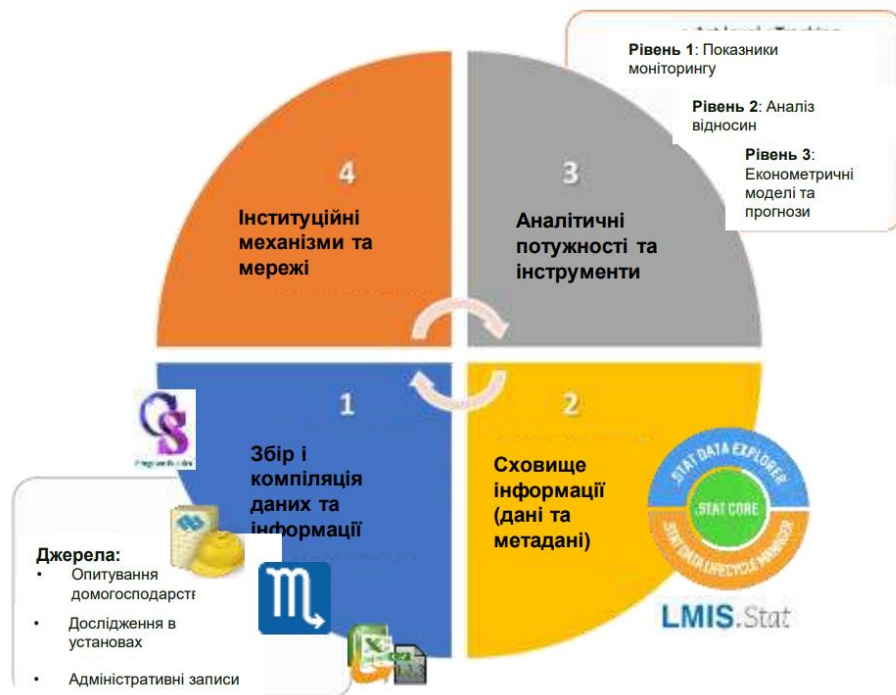


Рис. 1.4 Основні компоненти інформаційних систем ринку праці [34].

Також, важливим є «етап попередньої підготовки». Зміст і обсяг цього етапу дуже сильно залежить від будь-якого попереднього досвіду проведення аналіз ринку праці та наявних контактів з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами.

Головними завданнями етапу попередньої підготовки є:

- підготувати осіб, які будуть проводити аналіз ринку праці;

- переконатися, що вправа буде тісно відповідати поглядам та інтересам роботодавців та інших зацікавлених сторін;
- підготувати галузевих роботодавців до вправи [12].

Дослідження ринку праці дозволяє виміряти поточні та майбутні тенденції на ринку праці. Аналіз кваліфікованої робочої сили показує, як розвиватиметься пропозиція та попит на спеціалізовану робочу силу в певних регіонах, які професії стикаються з гострою нестачею робочої сили та де потенціал зайнятості має зрости [25].

Аналіз привабливості роботодавця вивчає вирішальні фактори для (потенційних) працівників при виборі роботи. Це дає змогу компаніям і галузям вживати цілеспрямованих заходів для залучення та стійкого утримання талантів у довгостроковій перспективі.

У статистиці для аналізу ринку праці застосовуються такі спеціалізовані методи дослідження: масове статистичне спостереження, вибірковий метод, метод статистичних угруповань, використання відносних та середніх величин, індексний метод, а також методи екстенсивного та інтенсивного аналізу.

Крім того, для аналізу ринку праці можна використовувати економіко-математичні методи, такі як аналітичне групування, кореляційно-регресійний аналіз, множинна кореляція тощо.

Основною формою статистичного спостереження є звітність підприємств, установ та організацій як виробничих, так і невиробничих галузей. Ці звіти складаються на основі даних первинного обліку та регулярно подаються до органів державної статистики, Міністерства праці та соціальної політики України та Центру зайнятості [6].

Крім того, значна частина статистичних даних про ринок праці збирається через періодичне проведення спеціальних одноразових статистичних обстежень, які можуть бути суцільними або вибірковими.

Завдання статистичного аналізу ринку праці визначаються відповідно до функцій ринкових структур, типу ринку робочої сили та робочих місць,

регіональних особливостей і державної політики. Основні завдання аналізу ринку праці включають: збір та обробку інформації про стан і розвиток ринку, зокрема для забезпечення маркетингових процесів на всіх рівнях і формування інформаційних баз; оцінку ринкової кон'юнктури, включно з визначенням і аналізом ключових пропорцій ринку; характеристику міжгалузевих, міжрегіональних і зовнішньоекономічних зв'язків, аналіз сегментації ринку праці, рівнів монополізації та конкуренції; дослідження виробничого і споживчого потенціалу ринку праці, його місткості та насиченості; вивчення руху робочої сили, її обсягів, структури, динаміки та регіональних особливостей, а також процесу задоволення попиту на робочу силу; визначення та прогнозування попиту на робочу силу; оцінку рівнів, співвідношень, структури, коливань і динаміки попиту та пропозиції робочої сили [22].

Результати аналізу ринку праці використовуються в рамках Держкомстату — управлінням соціальної статистики, системою національних рахунків, а також на державному рівні — Верховною Радою України, Адміністрацією Президента, Кабінетом Міністрів, Міністерством праці та соціальної політики, Державним центром зайнятості, Федерацією профспілок України, іншими державними органами, науковими установами, міжнародними корпораціями та інвестиційними компаніями, а також фізичними особами.

Статистичні дані про ринок праці в Україні публікуються у виданнях міжнародних організацій, таких як МОП, ЮНІСЕФ, комісія ООН, Євростат, ОЄСР та ін. [5]. Огляд основних методів дослідження ринку ресурсів праці про важливість комплексного підходу, який складається з аналізу вторинних статистичних даних, фокусування, груп й експертного інтерв'ю. Поєднання методів дає можливість отримати більш глибоке уявлення про попит і пропозицію робочої сили, вимоги працівників і мотиви працівників.

Застосування сучасних інструментів збору й обробки великих даних розширює аналітичні можливості й у результаті виявляти сховані тенденції

та прогнози. Завдяки такому комплексному підходу дослідження стають більш достовірними, що сприяють прийняттю ефективних рішень з боку держави, бізнесу та освітніх закладів [21].

Системний аналіз сучасних тенденцій на ринку праці у фармації стає вкрай важливим як у глобальному масштабі, так і в українському контексті. Виявлення ключових факторів, що формують попит та пропозицію робочої сили, а також розуміння специфіки фармацевтичної галузі дозволять ефективно реагувати на виклики, пов'язані з технологічними інноваціями, змінами в регулюванні та зростанням конкурентного середовища. Це сприятиме вдосконаленню професійної освіти, плануванню кадрової політики та збереженню позицій України у світовому фармацевтичному просторі.

## **Висновки до розділу 1**

1. За результатами аналізу наукової фахової літератури проведено теоретичне узагальнення сутності ринку праці як економічної категорії та розглянуто його структуру, функції й основні елементи. Встановлено, що ринок праці є складною динамічною системою взаємодії попиту і пропозиції робочої сили, яка забезпечує баланс інтересів роботодавців і працівників та виконує розподільчу, регулюючу, інформаційну й стимулюючу функції в економіці.

2. Проаналізовано специфіку, сучасний стан і тенденції розвитку ринку праці у фармації. Встановлено, що він характеризується зростанням попиту на кваліфікованих фахівців, впливом кризових явищ (пандемії та воєнних подій), цифровізацією, впровадженням інноваційних технологій та підвищенням вимог до професійних і міждисциплінарних компетентностей. Досліджено, що наявна тенденція до дефіциту кадрів та посилення ролі фармацевтичної опіки.

3. Досліджено основні методи аналізу ринку праці та розглянуто роль інформаційних систем у забезпеченні якісного моніторингу та прогнозування його розвитку. Встановлено, що комплексне поєднання статистичних, економіко-математичних і соціологічних методів дозволяє отримати об'єктивну оцінку кон'юнктури ринку праці, виявити ключові тенденції та сформулювати науково обґрунтовані управлінські рішення для держави, бізнесу та освітніх установ.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ У ФАРМАЦІЇ

Ринок праці у сфері фармації є важливою складовою економічної системи, оскільки він визначає рівень зайнятості, професійну мобільність і кваліфікаційні вимоги до фахівців. У сучасних умовах фармацевтична галузь зазнає значних змін під впливом глобалізації, економіко-політичної ситуації, технологічного прогресу та демографічних факторів. Впровадження нових медичних технологій, автоматизація процесів та розвиток біотехнологій змінюють вимоги до фахівців фармацевтичного сектору, що, у свою чергу, впливає на структуру та динаміку ринку праці.

#### **2.1 Вивчення кадрових пропозицій на фармацевтичному ринку праці України.**

Кадрові пропозиції на ринку праці у фармації є ключовим фактором забезпечення галузі кваліфікованими фахівцями. Вони формуються під впливом низки чинників, зокрема змін у законодавстві, впровадження нових технологій, розвитку аптечних мереж та впливу політико-економічних умов.

На сучасному етапі ринок праці у фармації демонструє зростання попиту на висококваліфікованих фахівців, зокрема фармацевтів. Аналіз кадрових пропозицій на фармацевтичному ринку праці дозволяє виявити ключові тенденції, вимоги роботодавців та перспективи розвитку професій у цій галузі. Висока конкуренція серед фахівців вимагає постійного підвищення кваліфікації та адаптації до сучасних умов ринку [17, 24].

Огляд кадрових пропозицій на ринку праці є основою для ефективного пошуку роботи як для кандидатів, так і для заміщення вакантних посад для роботодавців. Аналіз попиту та пропозиції дозволяє фахівцям фармацевтичної галузі адаптувати стратегію пошуку роботи, а компаніям — вдосконалювати механізми рекрутингу.

Варто зазначити, що на ринку праці України представлено широкий арсенал інструментів і способів для працевлаштування (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

## Способи пошуку роботи та кандидатів на посади у фармацевті

| Для фахівців                                                                                                                                           | Для роботодавців                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Онлайн-ресурси та портали з вакансіями</b> (Work.ua, Rabota.ua, Jooble, hh.ua) — найпоширеніший спосіб пошуку роботи.                               | <b>Розміщення вакансій на онлайн-платформах та професійних ресурсах</b> — ефективний метод для залучення великої кількості кандидатів. |
| <b>Офіційні сайти фармацевтичних компаній та аптечних мереж</b> — багато роботодавців публікують вакансії безпосередньо на своїх ресурсах.             | <b>Співпраця з профільними навчальними закладами</b> — дозволяє залучати молодих спеціалістів через програми стажування.               |
| <b>Професійні соціальні мережі</b> (Instagram, Facebook-групи для фармацевтів) — корисні для пошуку вакансій та налагодження контактів.                | <b>Реферальні програми</b> — заохочення співробітників рекомендувати знайомих кандидатів.                                              |
| <b>Рекрутингові агентства</b> — допомагають знайти роботу у великих фармацевтичних компаніях або міжнародних корпораціях.                              | <b>Хедхантингові агентства та послуги</b> — використовується для залучення висококваліфікованих фахівців.                              |
| <b>Стажкування та практика</b> — популярний спосіб для здобувачів вищої освіти та молодих фахівців закріпитися у професії та отримати постійну роботу. | <b>Ярмарки вакансій, дні відкритих дверей та галузеві виставки</b> — можливість знайти спеціалістів та провести попередні співбесіди.  |
| <b>Кар'єрні заходи, форуми та виставки</b> (наприклад, PHARM Ukraine) — сприяють нетворкінгу та прямому контакту з роботодавцями.                      | <b>Співпраця з рекрутинговими агентствами</b> — корисно для підбору топових спеціалістів або вузькопрофільних кадрів.                  |
| <b>Періодичні друковані видання</b> — традиційний спосіб пошуку роботи за оголошеннями у газетах і журналах                                            | <b>Спеціалізовані періодичні друковані видання</b> (Щотижневик «Аптека», «Сучасна фармацевтика»)                                       |
| <b>Знайомі, друзі, особисті контакти</b>                                                                                                               | <b>Колеги по роботі, особисті контакти</b>                                                                                             |

На сьогодні пошук роботи в мережі Інтернет за допомогою різних ресурсів та порталів є найбільш популярним і комфортним для користувачів.

Такий метод допомагає швидко відшукати оптимальну роботу, враховуючи всі необхідні критерії. Також на сайтах висвітлюється рівень заробітної плати, вимоги до кандидата, умови співпраці, що дозволяє фахівцям обрати оптимальне місце працевлаштування. Рейтинг найпопулярніших українських Інтернет сайтів з пошуку роботи включає такі ресурси: Rabota.ua; Work.ua; Jooble.ua; Layboard.com; LinkedIn; OLX.ua та ін [23].

За результатами аналізу інформації з провідних сайтів з пошуку роботи, а також міжнародних платформ LinkedIn, Indeed та Glassdoor сформований рейтинг найбільш затребуваних професій в Україні та за кордоном станом на 2025 р. (табл. 2.2) [10, 16, 18].

*Таблиця 2.2*

**Перелік найбільш затребуваних професій в Україні та за кордоном  
у 2025 році**

| № | Професія                                                                      | Ринок (Україна / За кордоном)      |
|---|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1 | ІТ-спеціалісти (програмісти, тестувальники, аналітики даних тощо)             | Україна, США, Канада, країни ЄС    |
| 2 | Медичні працівники (лікарі, медсестри, фармацевти)                            | Україна, Польща, Німеччина, Канада |
| 3 | Фахівці з цифрового маркетингу (SMM, SEO, PPC)                                | Україна, США, країна ЄС            |
| 4 | Інженери (механіки, електрики, фахівці з промислової автоматики, архітектори) | Україна, Німеччина, Польща         |
| 5 | Спеціалісти з логістики та ланцюгів постачання                                | Україна, країни ЄС                 |
| 6 | HR-менеджери, рекрутери                                                       | Україна, США                       |

Варто зазначити, що нестача працівників на ринку праці України залишається головним і незмінним трендом останніх років. Кількість вакансій у реальному секторі економіки значно перевищує кількість доступних фахівців. За оцінками ВООЗ, до 2030 р. бракуватиме мільйони спеціалістів у всьому світі, найбільше — у країнах із низьким і середнім рівнем доходів. Україна опинилася серед найвразливіших, адже масова

міграція після початку повномасштабної війни суттєво посилила дисбаланс. За даними ООН, за кордоном перебуває 6,5 млн українців, значна частина з них — працездатного віку. Ще близько 700 тисяч осіб мобілізовані до ЗСУ, частина людей живе на окупованих територіях або втратила можливість працювати [7, 9].

Найбільш критична ситуація із наповненням штату спостерігається у сферах, що забезпечують життєдіяльність країни та її відновлення. За інформацією платформи з пошуку роботи Work.ua, до переліку найбільш дефіцитних галузей у 2026 р. увійшли: будівництво та архітектура; транспорт та логістика (особливо гостро відчувається нестача водіїв); медицина та фармацевтика; охоронна сфера; промисловість та робочі спеціальності [20].

Наявність дефіциту кадрів спостерігається і в аптечному сегменті фармацевтичного ринку, що підтверджують агрегатори з пошуку роботи. За їх даними, попит на фармацевтів в останні роки зростає, а кількість відгуків на такі вакансії скорочується (рис. 2.1) [1, 16].

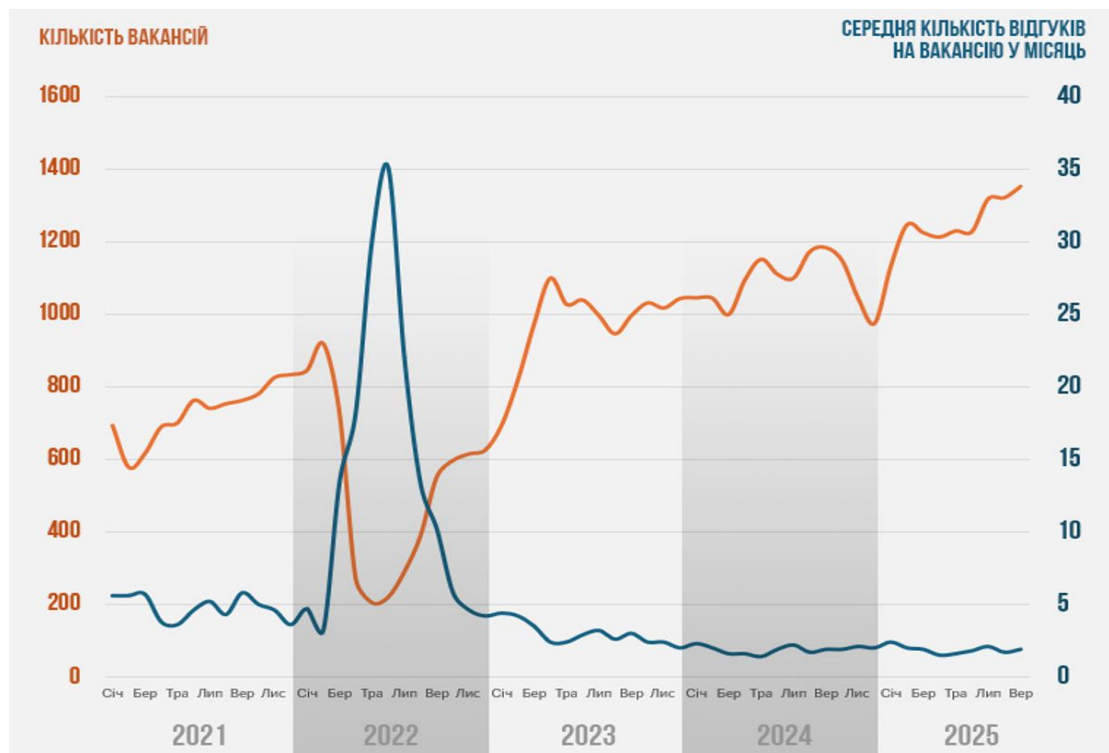


Рис. 2.1. Динаміка попиту на фармацевтів у 2021-2025 рр.

У 2024 р. кількість випускників за спеціальністю «Фармація, промислова фармація» в країні впала приблизно на третину порівняно з 2021

роком. Так у Національному фармацевтичному університеті, провідному профільному закладі вищої освіти, в довоєнний рік було 1 406 випускників фармацевтичних спеціальностей (магістр, бакалавр, молодший спеціаліст), а у 2024 р. заклад випустив лише 718 фахівців [1].

Як свідчать дані, робота в Україні у сфері медицини та фармації, зокрема фармацевтом, науковцем, дослідником, лаборантом тощо, залишається дуже перспективною. Цей попит обумовлюється старінням населення та збільшенням потреби в медичних і фармацевтичних послугах. На рис. 2.2 представлені категорії з найбільшим приростом вакансій у січні 2024 р. проти січня 2022 р., а також у лютому проти січня 2025 р. (за даними порталу Work.ua) [20].



Рис. 2.2. Сфери ринку праці з найбільшим приростом вакансій за 2022-2025 рр.

Отже, з метою вивчення сучасного переліку кадрових пропозицій на ринку праці України й визначення посад фахівців фармації, в яких сьогодні існує потреба відповідно до тенденцій, притаманних фармацевтичному сектору, нами проведено аналіз вакансій та резюме, розміщених на провідних онлайн ресурсах з працевлаштування.

Загалом було вивчено 27113 вакансій та резюме у рубриці «Медицина, фармацевтика» за 2025 р. Розподіл сайтів із працевлаштування за кількістю вакансій у цій рубриці наведено на рис. 2.3, з якого видно, що найбільша кількість кадрових пропозицій зосереджена на порталах Rabota.ua та Work.ua

[19, 20]. Крім того, ці платформи є одними з провідних серед вітчизняних сайтів з пошуку роботи. Оскільки на цих інтернет-ресурсах немає окремої категорії «Фармація», для детального аналізу були відібрані вакансії та резюме, що стосуються саме фахівців фармацевтичної галузі.

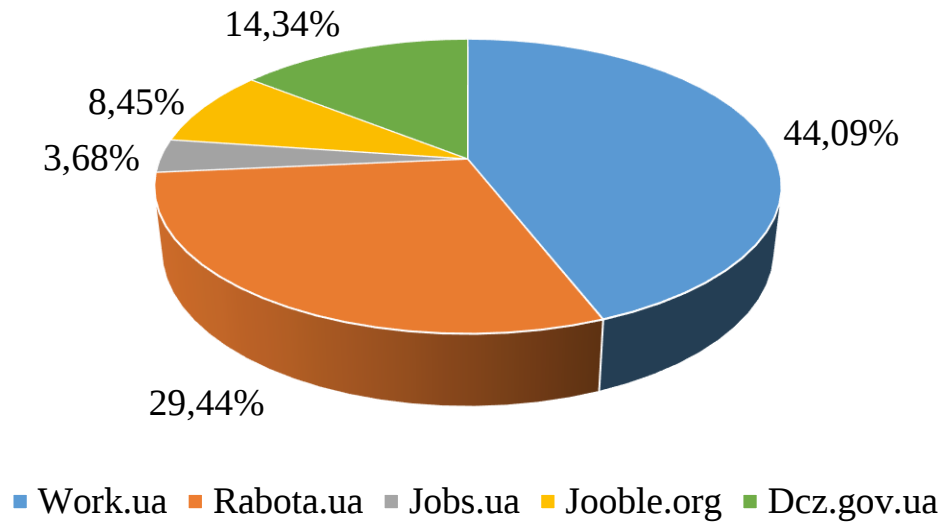


Рис. 2.3. Розподіл сайтів із працевлаштування за кількістю вакансій у рубриці «Медицина, фармацевтика» за 2025 рік

Найбільшу кількість вакансій за досліджуваний період було розміщено на сайті Work.ua, друге місце посів сайт Rabota.ua та на третьому місці — державний портал Dcz.gov.ua. Менша кількість вакансій зафіксована на Jooble.org та Jobs.ua, проте і вони залишаються популярними майданчиками для пошуку роботи у сфері охорони здоров'я [7, 23].

Слід відмітити, що в Україні з 2024 р. функціонує Єдиний веб-портал вакансій у закладах охорони здоров'я, який забезпечує прозорість та відкритість процесу працевлаштування медичних працівників. Уряд ухвалив відповідну постанову «Про затвердження Положення про Єдиний веб-портал вакантних посад у державних та комунальних закладах охорони здоров'я та внесення змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я» від 29.03.2024 № 358. На порталі вже розміщено близько 5000 вакансій, які доступні для лікарів, фармацевтів, фахівців із реабілітації та інших представників сфери охорони

здоров'я. Найбільше вакансій розміщено у Львівській, Харківській, Житомирській, Київській, Одеській та Дніпропетровській областях. Станом на лютий 2025 року на веб-порталі зафіксовано 27 вакансій фармацевтів [6].

Аналіз вакансій дозволяє зрозуміти актуальні потреби ринку, визначити найбільш затребувані спеціальності. Дослідження структури вакантних посад у фармації є важливим для всіх учасників ринку праці: роботодавців, кандидатів, освітніх установ та державних регуляторів. Це дозволяє ефективно розподіляти кадрові ресурси, забезпечувати відповідність кваліфікаційним вимогам і сприяти розвитку фармацевтичної галузі України. Перелік посад, затребуваних у сфері фармації, постійно розширює та набуває змін відповідно до потреб фармацевтичного ринку.

Отже, на наступному етапі дослідження за результатами аналізу вакансій, розміщених на провідному кадровому порталі Work.ua у I кварталі 2026 р., були отримані дані стосовно структури вакантних посад, які пропонують роботодавці на вітчизняному ринку праці у фармації. За даними аналізу сформовано структуру посад у сфері фармації відповідно до кадрових пропозицій на ринку праці України (рис. 2.4).

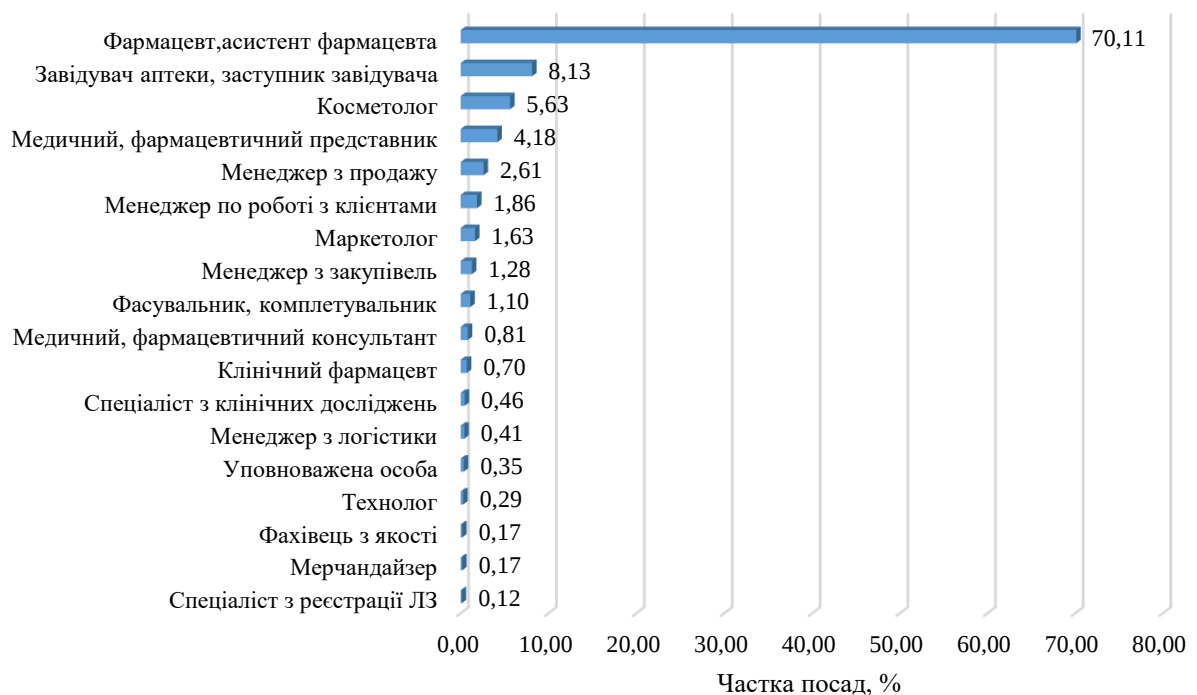


Рис. 2.4. Структура посад у сфері фармації за кадровими пропозиціями

Аналіз структури посад у сфері фармації за кадровими пропозиціями свідчить про суттєву перевагу вакансій для фармацевтів та асистентів фармацевтів, частка яких становить 70,11 % від загальної кількості пропозицій. Це зумовлено значною потребою аптечних закладів у фахівцях, які безпосередньо здійснюють відпуск ЛЗ, фармацевтичне консультування та обслуговування населення. Другою за часткою групою є керівні посади в аптеках — завідувачі аптек та їх заступники (8,13 %), що свідчить про необхідність ефективного управління аптечними установами.

Інші посади представлені значно меншою часткою на ринку праці, зокрема косметологи (5,63 %), медичні або фармацевтичні представники (4,18 %), менеджери з продажу (2,61 %) та менеджери по роботі з клієнтами (1,86 %). Найменшу частку становлять вузькоспеціалізовані професії, такі як клінічний фармацевт, спеціаліст з клінічних досліджень, фахівець з якості, технолог та спеціаліст з реєстрації ЛЗ, що може пояснюватися обмеженою кількістю відповідних робочих місць і більш вузькою спеціалізацією діяльності.

Переважаання аптечних посад у структурі кадрових пропозицій фармацевтичної галузі пов'язане насамперед із тим, що аптечний сектор є найбільш чисельним сегментом фармацевтичного ринку праці. Ще одним важливим фактором є активний розвиток аптечних мереж та розширення їх кількості, що спричиняє зростання попиту на працівників первинної фармацевтичної ланки.

Отже, аналіз кадрових пропозицій на ринку праці у сфері фармації дозволяє визначити основні напрями попиту на фахівців у галузі та виявити домінування аптечного сегмента. Водночас для більш повного розуміння ситуації важливо оцінити не лише структуру вакансій, але й рівень забезпечення ринку праці відповідними фахівцями. У зв'язку з цим доцільним є подальший аналіз показників, що характеризують співвідношення між потребою роботодавців і наявністю спеціалістів фармацевтичного профілю на ринку праці.

## 2.2 Оцінка рівня забезпеченості ринку праці фахівцями фармації

На сьогодні в Україні спостерігається значна потреба у фахівцях фармацевтичної галузі. За оцінками Міністерства економіки України, дефіцит кадрів на ринку праці становить майже 30 %. Протягом наступних 10 років для задоволення потреб економічного відновлення країни необхідно залучити додатково близько 5 мільйонів працівників, включно з фахівцями фармацевтичного сектору [30, 35].

У серпні 2024 р. кількість вакансій у фармацевтичних компаніях та аптечних мережах, розміщених на порталі Work.ua, досягла 2000, що перевищило показник серпня попереднього року (1500 вакансій). Найбільший попит спостерігався на посади фармацевтів, завідувачів аптек та медичних представників. Порівняно з лютим 2022 р., кількість вакансій для фармацевтів зросла в 1,7 разів, для завідувачів аптек — в 4 рази, а для медичних представників — на 19 % [20].

Директор консалтингової компанії «Фарма Персонал», під час форуму «Фармапогляд 2025. Фармринок в очікуванні революційних змін», зазначив, що попит на працівників значно перевищує кількість шукачів. Наприклад, для медичних представників таке співвідношення становить 1 кандидат на 3 вакансії. Значною мірою це зумовлено скороченням кількості працездатного населення через міграцію за кордон. У 2024 р. середній штат працівників у фармгалузі зменшився приблизно на 2 %. Очікується, що у 2025-2026 рр. ця тенденція не зміниться [2, 29].

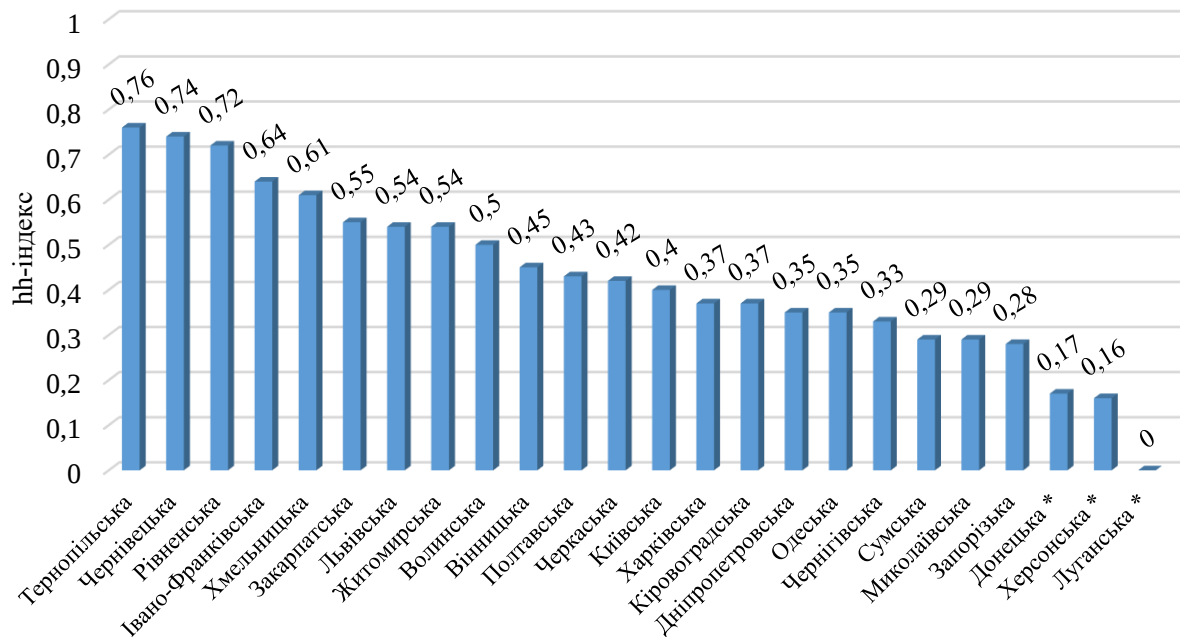
Згідно з даними досліджень «Фарма Персонал», до початку повномасштабного вторгнення рівень річної плинності кадрів у фармацевтичному секторі збільшився на рівні близько 20 %, а серед медичних представників досяг 27 – 30 %. У 2023 р. цей показник становив 14,9 %, проте за дев'ять місяців 2024-го він знову зріс до 15,4% [11]. Зниження пошукової активності пасивних кандидатів (які були основним джерелом для укомплектування вакансій) у поєднанні зі збільшеним відтоком працівників за кордон унаслідок повномасштабного вторгнення ускладнює процес.

Середня заробітна плата у фармацевтичній сфері станом на березень 2026 р. становила 25 тисяч гривень, що відповідає середньому рівню по ринку праці в цілому, це на 4 % більше порівняно з березнем 2025 р. Медіана заробітних плат розрахована за даними з 592 вакансій, розміщених на Work.ua із заголовком «Фармацевт» і за схожими запитами-синонімами «Провізор», «Pharmacist», «Першостільник» та ін. Крім того, у 2025 р. середній штат працівників у фармацевтичній галузі зменшився приблизно на 2%, і очікується, що ця тенденція збережеться у 2026 р [16].

Отже, фармацію можна віднести до непростих сегментів на ринку праці України, і кадровий голод залишається одним із ключових викликів для фармацевтичного ринку. Аналіз кількості вакансій та резюме в різних обласних центрах України дає змогу оцінити рівень конкуренції на ринку праці, визначити дефіцит або надлишок кадрів у конкретних регіонах.

За даними попереднього аналізу кадрових пропозицій встановлено, що на ринку праці переважають запити роботодавців за посадою «фармацевт» та «асистент фармацевта». На Work.ua станом на березень 2026 р. зафіксовано 1208 вакансій на посаду фармацевта [20]. Сама ж галузь заявляє про нестачу приблизно 3000 спеціалістів. Отже, на наступному етапі дослідження проведено оцінку рівня забезпеченості ринку праці фахівцями саме за посадами «фармацевт» та «асистент фармацевта». Оцінювання попиту на фахівців на ринку праці доцільно здійснювати із застосуванням hh-індексу, запровадженого Міжнародним кадровим порталом HeadHunter [14]. Даний показник характеризує рівень дефіциту певної професії та визначається як співвідношення кількості опублікованих резюме до числа актуальних вакансій.

Для розрахунку співвідношення резюме до вакансій (hh-індекс) для посади фармацевта в Україні, використано актуальні статистичні дані з порталу з пошуку роботи Work.ua та звітів регіональних центрів зайнятості станом на лютий 2026 року. Результати розрахунку hh-індексу за обласними центрами України представлені на рис. 2.5.



*\* Дані по тимчасово окупованих територіях та зонах активних бойових дій є обмеженими та базуються на запитах гуманітарних та державних служб*

Рис. 2.5. Індекси відношення пропозицій до попиту для посади фармацевта на ринку праці за обласними центрами України

Результати демонструють відмінності між запитом роботодавців і пропозицією зі сторони шукачів, що дає можливість оцінити особливості роботи ринку праці в кожному із представлених регіонів. Низьке співвідношення (менше 1,0) кількості резюме до кількості вакансій вказує на «ринок кандидата». Рівень hh-індексу за посадою фармацевта у більшості областей України є низьким і становить приблизно 0,3–0,4 резюме на одну вакансію. Це означає, що на три вакансії претендує лише один кандидат, що підтверджує стан глибокого кадрового дефіциту.

Найбільший дефіцит фармацевтів спостерігається у прифронтових регіонах України, зокрема на сході та півдні країни, де вакансії залишаються відкритими місяцями через фізичну відсутність фахівців у регіоні, що зумовлено воєнними умовами, міграційними процесами та скороченням кадрового потенціалу галузі. Водночас у великих містах попит на фармацевтів також залишається високим через значну концентрацію аптечних закладів. Так у Київській області і м. Київ зафіксовано 458

активних вакансій, але характерний низький коефіцієнт (0,40) при великій кількості резюме, що пояснюється величезною кількістю аптечних точок (найвищий попит у країні).

Західні регіони мають дещо кращу ситуацію завдяки внутрішній міграції спеціалістів зі сходу та центру, проте навіть тут дефіцит складає майже 30-40 % від потреби.

Для оцінки рівня кадрового забезпеченості кадрами також використовують показник «середній час закриття вакансії». Чим довше вакансія залишається відкритою, тим гостріший «кадровий голод» у регіоні.

У фармації нормальним вважається закриття вакансії за 14–21 день. У табл. 2.3 наведені дані середнього часу закриття вакансії на посаду фармацевта за окремими областями України, на рис. 2.6 представлена динаміка зростання цього показника.

Таблиця 2.3

**Середній час закриття вакансії на посаду фармацевта за регіонами**

| №  | Регіон                | Середній час (днів) | Відхилення від норми | Статус критичності |
|----|-----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| 1  | Київ та область       | 38                  | +81%                 | Високий            |
| 2  | Харківська обл.       | 65                  | +210%                | Екстремальний      |
| 3  | Миколаївська обл.     | 58                  | +176%                | Екстремальний      |
| 4  | Запорізька обл.       | 62                  | +195%                | Екстремальний      |
| 5  | Дніпропетровська обл. | 45                  | +114%                | Критичний          |
| 6  | Одеська обл.          | 42                  | +100%                | Критичний          |
| 7  | Чернігівська обл.     | 52                  | +147%                | Критичний          |
| 8  | Суми та обл.          | 55                  | +162%                | Критичний          |
| 9  | Львівська обл.        | 35                  | +66%                 | Високий            |
| 10 | Вінницька обл.        | 32                  | +52%                 | Помірний           |
| 11 | Івано-Франківська     | 28                  | +33%                 | Помірний           |
| 12 | Закарпатська обл.     | 30                  | +42%                 | Помірний           |
| 13 | Сільська місцевість*  | 90+                 | +328%                | Колапс             |

\* Дані по сільській місцевості усереднені по всій Україні, де вакансії часто не закриваються роками.

У прифронтових регіонах (Харків, Запоріжжя) час закриття вакансії перевищує 2 місяці. Це свідчить про те, що навіть високі зарплати та «бронювання» не перекривають безпекові ризики для фахівців. Найшвидше вакансії закриваються в Івано-Франківській та Львівській областях (28–35 днів). Це зумовлено високою концентрацією внутрішньо переміщених осіб (ВПО) з фармацевтичною освітою, які створюють хоча б мінімальну пропозицію на ринку. Показник у 90+ днів для сіл означає фактичну неможливість знайти спеціаліста. Це призводить до закриття аптечних пунктів, що погіршує фізичну доступність ліків для населення (соціальний аспект дефіциту). Кожен день «простою» вакансії фармацевта — це недоотриманий прибуток аптеки та надмірне навантаження на іншого працівника, що запускає ланцюгову реакцію звільнень через вигорання.

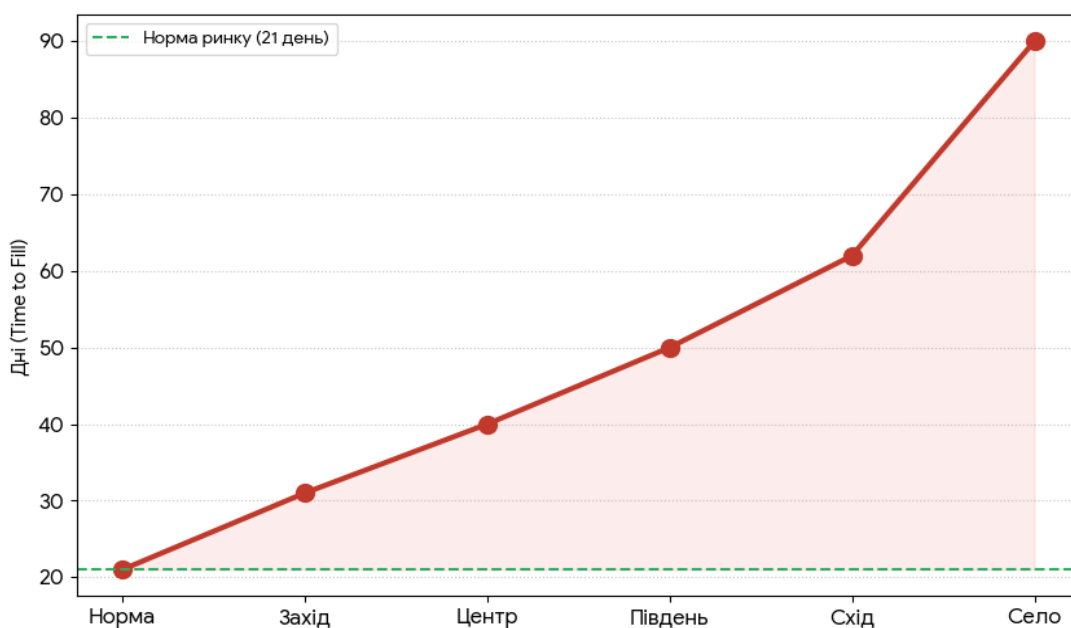


Рис. 2.6. Динаміка зростання часу закриття вакансії на посаду фармацевта за типами регіонів

Зважаючи на отримані дані, можна зробити висновок про наявність суттєвого дефіциту фахівців у фармацевтичному секторі України, що створює сприятливі умови для працевлаштування та кар'єрного зростання в цій галузі. Проблему кадрового дефіциту мають компенсувати профільні заклади вищої освіти. В Україні працюють 35 закладів вищої освіти, які мають право готувати фахівців фармації.

Проте, на жаль, протягом 2019-2025 рр. спостерігається негативна динаміка кількості вступників, зарахованих на освітню програму «Фармація, промислова фармація» (рис. 2.7) [24]. Через цілий комплекс причин молодь не хоче ставати фармацевтами.



Рис. 2.7. Негативна динаміка зарахованих фармацевтів і зростання профільних закладів вищої освіти

Аналіз статистичних даних дозволяє виділити групу ключових факторів, що спричинили поточний кадровий голод у галузі:

- Зовнішня та внутрішня міграція. Масовий виїзд кваліфікованих фахівців за кордон (зокрема до Польщі, Німеччини, Чехії), де процедура нострифікації дипломів була спрощена, а рівень оплати праці у 3-4 рази вищий.
- Економічна демотивація. Невідповідність рівня заробітної плати ступеню відповідальності та фізичному навантаженню (12-годинні зміни, робота на ногах, матеріальна відповідальність).
- Професійне вигорання. Через дефіцит персоналу аптечні мережі збільшують навантаження на наявних працівників (робота без заміни, суміщення посад), що призводить до відтоку фахівців з професії у

суміжні сфери (ІТ, маркетинг, косметологія).

- Дисбаланс «Освіта — Ринок». Значна кількість випускників фармацевтичних факультетів не йдуть працювати за фахом через низький престиж роботи в аптеці та відсутність реальних кар'єрних перспектив у роздрібній ланці.
- Виклики воєнного часу. Попри те, що фармація була й залишається переважно жіночою професією, ці фахівці є військовозобов'язаними й відповідно їх ставлять на військовий облік, що знижує мотивацію до вступу на фармацію.
- Освітні бар'єри. Запровадження високого порогового конкурсного балу для вступників а також обов'язкове складання ліцензійних інтегрованих іспитів КРОК-1 та КРОК-2 створюють додаткові академічні вимоги до здобувачів фармацевтичної освіти. Такі умови підвищують рівень підготовки майбутніх фахівців, проте водночас можуть знижувати зацікавленість абітурієнтів у виборі цієї спеціальності через складність навчання та ризик неуспішного складання обов'язкових атестаційних іспитів.

Отже, проведений аналіз сучасного стану ринку праці у сфері фармації свідчить про збереження високого попиту на фармацевтичних фахівців, зокрема у сфері аптечної діяльності, яка формує основну частку кадрових пропозицій. Водночас спостерігаються певні дисбаланси між потребою роботодавців та наявністю кваліфікованих спеціалістів, що зумовлено зниженням кількості вступників на фармацевтичні спеціальності, міграційними процесами та регіональними особливостями розвитку аптечних мереж. У результаті в окремих регіонах формується дефіцит фармацевтичних кадрів, що підтверджує необхідність удосконалення системи підготовки та ефективного кадрового забезпечення галузі.

## Висновки до розділу 2

1. Проведено аналіз сучасного стану ринку праці у фармацевтичній галузі України та встановлено, що він характеризується зростанням попиту на фахівців на тлі загального кадрового дефіциту, який, за оцінками, сягає близько 30 %, а для відновлення економіки країни впродовж наступних 10 років необхідно залучити близько 5 млн працівників.

2. Досліджено структуру та канали пошуку роботи й підбору персоналу, встановлено, що найбільша кількість вакансій зосереджена на онлайн-платформах, зокрема Work.ua та Rabota.ua, при цьому загальний масив аналізу склав 27 113 вакансій і резюме у сфері «Медицина, фармацевтика» за 2025 рік.

3. Проаналізовано кадрові пропозиції на фармацевтичному ринку праці та встановлено, що домінуючу частку вакансій (70,11 %) становлять посади фармацевтів і асистентів фармацевтів, тоді як керівні посади займають 8,13 %, а інші спеціалізації мають значно меншу питому вагу (менше 6 % кожна).

3. Проведено оцінку рівня забезпеченості ринку праці фармацевтичними кадрами та встановлено наявність значного кадрового дефіциту: hh-індекс становить у середньому 0,3–0,4 резюме на одну вакансію, тобто на 3 вакансії припадає лише 1 кандидат, що свідчить про «ринок кандидата».

4. Проаналізовано регіональні особливості ринку праці та встановлено, що середній час закриття вакансій значно перевищує норму (14–21 день) і становить від 28 до 65 днів, а в сільській місцевості перевищує 90 днів, що підтверджує критичний дефіцит кадрів, особливо у прифронтових регіонах.

5. Встановлено, що основними причинами кадрового дефіциту у фармацевтичній галузі є міграційні процеси, зниження престижності професії, невідповідність рівня оплати праці умовам роботи, професійне вигорання та скорочення кількості вступників на фармацевтичні спеціальності, що зумовлює необхідність удосконалення системи підготовки кадрів і підвищення привабливості професії.

## **РОЗДІЛ 3**

### **ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У СФЕРІ ФАРМАЦІЇ**

Розділ присвячено дослідженню ставлення здобувачів вищої освіти до працевлаштування у сфері фармації як важливого етапу їх професійного становлення. Особливу увагу приділено виявленню мотиваційних чинників, очікувань та бар'єрів, що впливають на вибір майбутнього місця роботи. Отримані результати дозволяють оцінити пріоритети у працевлаштуванні та визначити напрями удосконалення підготовки фахівців.

#### **3.1 Дослідження вимог роботодавців до кандидатів на посаду фармацевтів**

Аналіз описів вакансій на кадровому порталі work.ua дозволив виділити головні тренди у вимогах роботодавців:

- У 90 % вакансій на посаду фармацевта обов'язковою умовою є наявність профільної освіти. Роботодавці готові брати людей без досвіду, але з документом про освіту.
- Найбільша кількість пропозицій зосереджена не лише в містах-мільйонниках, а й у районних центрах, де дефіцит кадрів змушує мережі пропонувати релокаційний пакет (оплата житла для приїжджих фахівців).
- Окрім фіксованої ставки, 95 % вакансій пропонують відсоток від «власних продажів» або бонус за виконання плану мережі.
- З 2024 року в описах вакансій на work.ua з'явилася критично важлива позначка — «Бронювання працівників», що стало ключовим фактором вибору роботодавця для чоловіків-фармацевтів.

За даними work.ua, на одну вакансію фармацевта припадає в середньому менше 1 відгуку на день. Це створює ситуацію, де кандидат може обирати серед 5–10 пропозицій одночасно [20].

Аналіз вимог роботодавців у фармацевтичній галузі за 2024–2026 рр. свідчить про «лібералізацію найму». Через гострий дефіцит кадрів мережі змушені знижувати бар'єри входу, фокусуючись на наявності диплома, а не на практичних навичках (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Вимоги до досвіду роботи (за даними вакансій на work.ua)**

| Категорія досвіду         | Частка вакансій (%) | Тренд                                             |
|---------------------------|---------------------|---------------------------------------------------|
| Без досвіду /<br>Студенти | 45%                 | Стрімке зростання. Мережі готові навчати «з нуля» |
| Досвід 1–2 роки           | 35%                 | Бажаний рівень для більшості міських аптек        |
| Досвід від 5 років        | 15%                 | Вимоги лише для елітних аптек або завідувачів     |
| Без вимог (будь-який)     | 5%                  | Критичні вакансії у віддалених регіонах           |

Типові вимоги до найбільш затребуваної посади — фармацевт:

- фармацевтична освіта (середня спеціальна або вища) — обов'язкова умова (ліцензійна вимога);
- знання ПК, впевнене володіння касовою дисципліною та спеціалізованим програмним забезпеченням (найчастіше — 1С:Аптека, АНР, Скарб).
- знання правил зберігання ЛЗ, фармпорядку та ведення документів.
- комунікабельність, вміння робити «комплексний продаж» та навички «допродажу» (наприклад, пропонувати пробіотик до антибіотика).
- вміння реалізовувати товари власної торгової марки (пріоритет мережевого рітейлу).
- стресостійкість та здатність працювати з конфліктними клієнтами (черги, високі ціни).
- матеріальна відповідальність за товар та касу.
- дотримання дрес-коду та білого халата, охайність.

Знання англійської мови згадується лише у 5% вакансій (переважно в аптеках преміум-сегмента або міжнародних компаніях).

Аналіз вимог засвідчує трансформацію ролі фармацевта з медичного консультанта у менеджера з продажу фармацевтичних товарів. Роботодавці ставлять пріоритет на комунікативні навички та готовність працювати у високому темпі, при цьому максимально спрощуючи вимоги до професійного стажу. Це створює ризик зниження якості фармацевтичної опіки, оскільки на ринок масово виходять фахівці з мінімальним практичним досвідом.

### 3.2 Аналіз очікувань та пріоритетів працевлаштування здобувачів вищої освіти Національного фармацевтичного університету

З метою оцінки професійних планів та пріоритетів працевлаштування у сфері фармації проведено анкетування здобувачів вищої освіти очної та заочної форм навчання за спеціальністю 226 «Фармація, промислова фармація». В опитуванні взяли участь 91 здобувач випускових курсів Національного фармацевтичного університету (додаток Б).

Розподіл респондентів за формою навчання та віковою структурою наведений на рис. 3.1, з якого видно, що більшість опитаних здобувачів навчаються на очній (денній) формі (56 %), вік 61,2 % респондентів від 21 до 25 років.



Рис. 3.1 Розподіл респондентів за віком та формою навчання

Діаграма, наведена на рис. 3.2, демонструє розподіл здобувачів за наявністю досвіду роботи у сфері фармації. Переважна більшість опитаних (57,1 %) мають досвід роботи понад один рік, що свідчить про достатньо високий рівень залученості здобувачів до практичної діяльності ще під час

навчання. Водночас 14,3 % здобувачів працюють менше одного року, 11 % мають лише досвід проходження практики, а 16,5 % взагалі не мають досвіду роботи у фармацевтичній сфері. Незначна частка респондентів обрала інший варіант відповіді, що може вказувати на поодинокі специфічні випадки професійної діяльності.

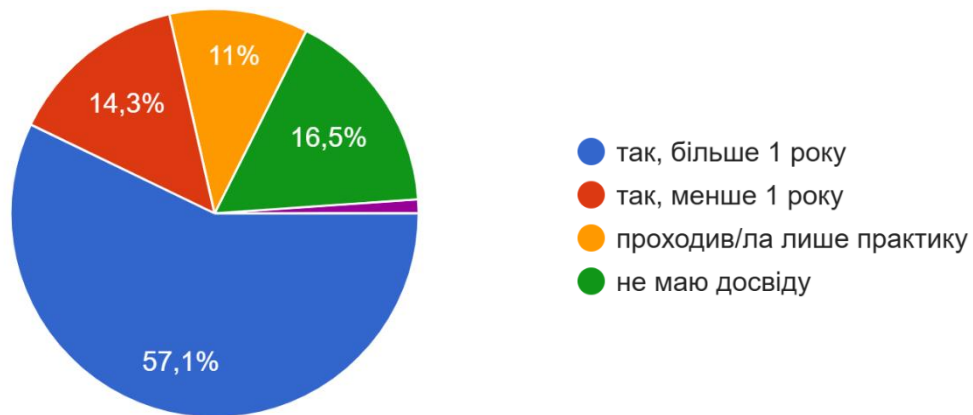


Рис. 3.2. Розподіл здобувачів за наявністю досвіду роботи у сфері фармації

Більшість респондентів (59,3 %) зазначили, що на даний момент працюють у фармацевтичній галузі, що свідчить про високий рівень поєднання навчання з професійною діяльністю (рис. 3.3). Отримані дані підтверджують тенденцію до раннього залучення здобувачів вищої освіти до практичної роботи за фахом.

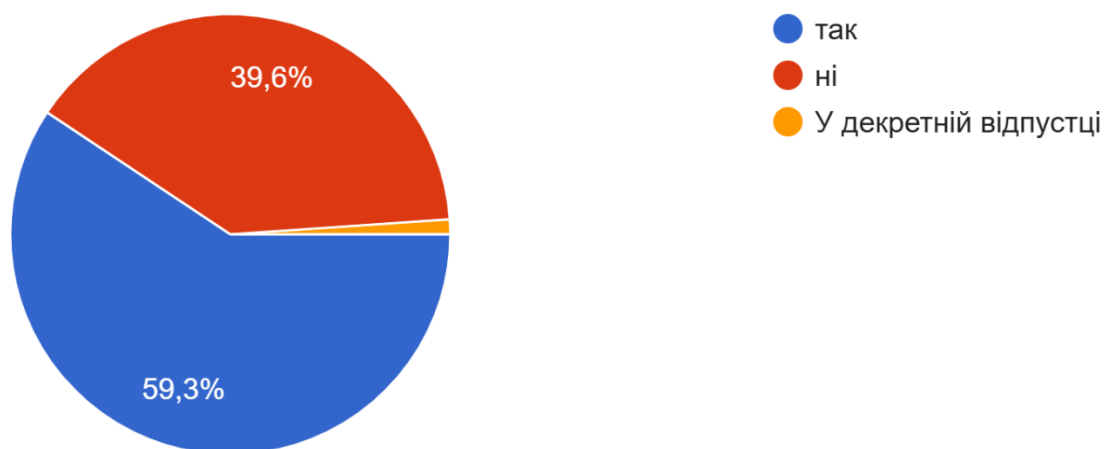


Рис. 3.3. Частка респондентів, які працюють у сфері фармації на даний момент

Стосовно намірів здобувачів вищої освіти щодо подальшого працевлаштування у фармацевтичній сфері після завершення навчання результати представлені на рис. 3.4. Переважна більшість респондентів (63,7 %) впевнено планують працювати за фахом, ще 22 % зазначили, що скоріше за все оберуть цю сферу. Водночас незначна частка опитаних вагається з відповіддю або не планує працювати у фармації, а поодинокі респонденти розглядають альтернативні напрями. Загалом результати свідчать про високий рівень професійної орієнтації здобувачів на фармацію.

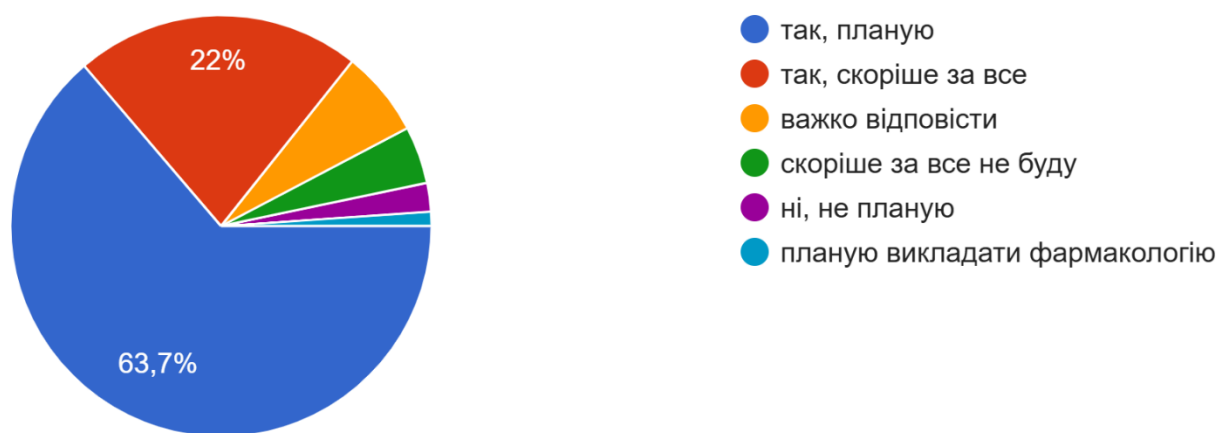


Рис. 3.4. Розподіл відповідей респондентів щодо планів роботи у фармацевтичній сфері після завершення навчання

Пріоритетні напрями працевлаштування здобувачів вищої освіти у фармацевтичній сфері представлені на рис. 3.5.

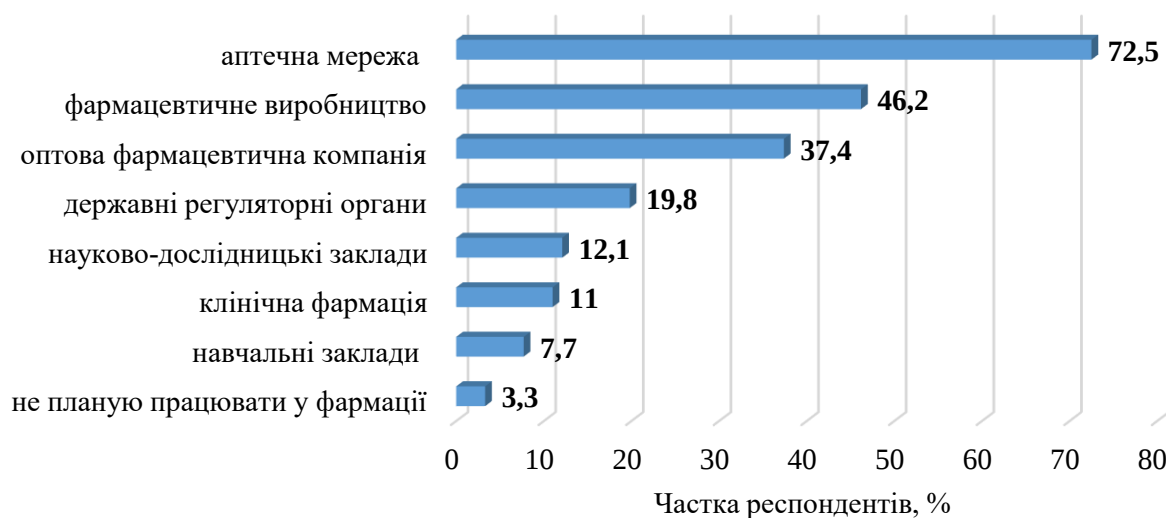


Рис. 3.5. Розподіл відповідей респондентів щодо бажаних сфер працевлаштування у сфері фармації

Найбільша частка респондентів (72,5 %) надає перевагу роботі в аптечних мережах, значна частина опитаних також орієнтується на фармацевтичне виробництво (46,2 %) та оптові фармацевтичні компанії (37,4 %). Менш перспектив вбачають здобувачі на посадах у державних регуляторних органах (19,8 %), науково-дослідницьких закладах (12,1%) та у сфері клінічної фармації (11%), тоді як роботу в навчальних закладах обрали 7,7 % респондентів. Лише незначна частка опитаних (3,3 %) зазначила, що не планує працювати у фармацевтичній сфері

Найбільш привабливою для респондентів є посада завідувача аптеки (46,2 %), що свідчить про орієнтацію значної частки здобувачів на управлінську діяльність (рис. 3.6). Майже аналогічний рівень зацікавленості спостерігається щодо професії фармацевтичного представника (45,1 %), тоді як 40,7% опитаних планують обіймати посаду фармацевта в аптеці. Менша частка респондентів (34,1 %) надає перевагу посаді менеджера у фармацевтичній компанії, 13,2 % опитаних розглядають можливість роботи науковим співробітником, а 3,3 % — педагогічним працівником.

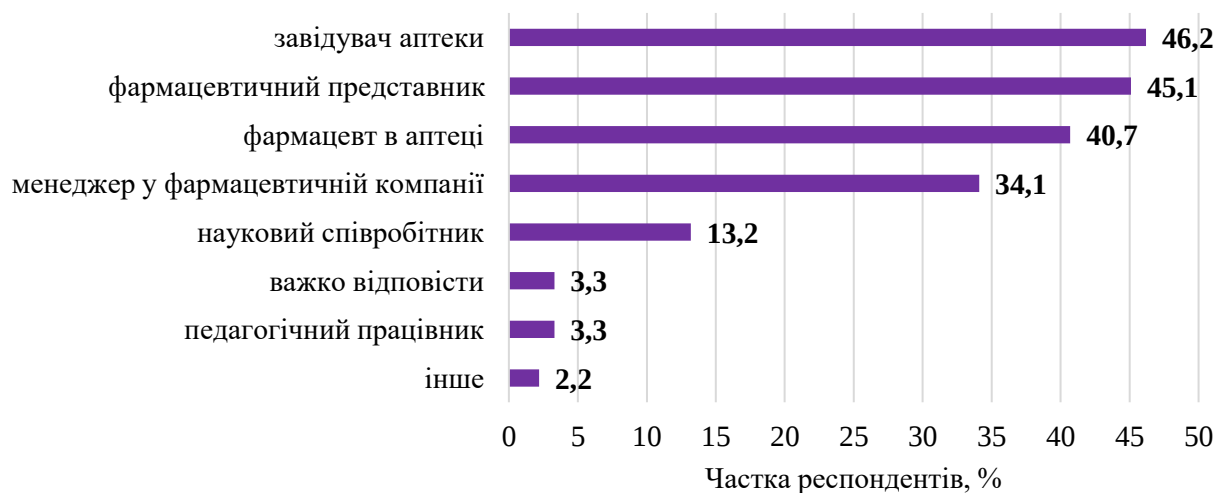


Рис. 3.6. Розподіл відповідей здобувачів вищої освіти щодо бажаної посади після завершення навчання

На рисунку 3.7 представлено результати оцінювання респондентами важливості основних факторів при виборі місця роботи за п'ятибальною шкалою, де 1 бал означає «не важливо», а 5 балів — «дуже важливо».

Аналіз отриманих даних свідчить, що найвищу значущість для опитаних має рівень заробітної плати (4,8 балів), що підтверджує провідну роль матеріальної мотивації при працевлаштуванні. Високі оцінки також отримали комфортні умови праці (4,7 балів) та стабільність роботи (4,6 балів), що вказує на орієнтацію респондентів на безпеку та передбачуваність професійної діяльності. Серед факторів із дещо нижчим, але все ж високим рівнем значущості виділено дружні стосунки у колективі, можливості професійного розвитку та кар'єрного росту, гнучкий графік роботи та зручне місцезнаходження, що підкреслює важливість соціально-психологічного клімату та перспектив самореалізації.



Рис. 3.7. Оцінка респондентами вагомості факторів при виборі місця роботи

Опрацювання відкритих відповідей респондентів на питання «Що для Вас є головним мотивом вибору місця роботи?» дозволило узагальнити їх у кілька змістовних категорій та виявити домінуючі мотиваційні чинники.

Найбільш поширеним мотивом є рівень заробітної плати, який згадується у переважній більшості відповідей. Це свідчить про ключову роль матеріального стимулу при виборі місця роботи. Другою за значущістю групою факторів є умови праці, що включають комфортність робочого середовища, організацію праці та загальне задоволення від виконуваної

діяльності. Часто цей чинник поєднується із заробітною платою, що підкреслює комплексний характер очікувань респондентів.

Важливе місце займають соціально-психологічні аспекти, зокрема дружній колектив; позитивна атмосфера; ставлення керівництва; ефективна комунікація. Ці фактори формують сприятливий мікроклімат у колективі та впливають на задоволеність роботою.

Окремо виділяється група відповідей, пов'язана з професійним і кар'єрним розвитком (можливість навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, набуття нового досвіду), що свідчить про орієнтацію частини респондентів на самореалізацію та довгострокову перспективу.

Також значущими є організаційні та побутові фактори, серед яких респонденти вказали такі зручне місцезорозташування (зокрема близькість до дому); гнучкий графік роботи; баланс між роботою та особистим життям; стабільність зайнятості та соціальні гарантії.

Менш поширеними, але змістовно важливими є мотиви, пов'язані з внутрішньою мотивацією, зокрема інтерес до роботи, можливість допомагати людям, задоволеність змістом праці та самореалізація.

Слід зазначити, що переважна більшість опитаних орієнтується на високий рівень доходу: 63,7% респондентів зазначили бажаний рівень заробітної плати понад 35000 грн, що є найпоширенішою відповіддю. Це вказує на високі фінансові очікування майбутніх фахівців. Другу позицію за частотою займає варіант 26000 – 35000 грн, який обрали 24,2% респондентів, що також свідчить про орієнтацію на достатньо високий рівень оплати праці. Значно менша частка опитаних (8,8%) очікує заробітну плату в межах 16000 – 25000 грн. Отже, отримані результати демонструють чітко виражену тенденцію до високих матеріальних очікувань серед респондентів, що може бути пов'язано як із сучасними соціально-економічними умовами, так і з прагненням до фінансової стабільності та професійної самореалізації.

На рис. 3.8 представлено результати опитування щодо визначення найбільш перспективних джерел пошуку роботи за оцінками респондентів.

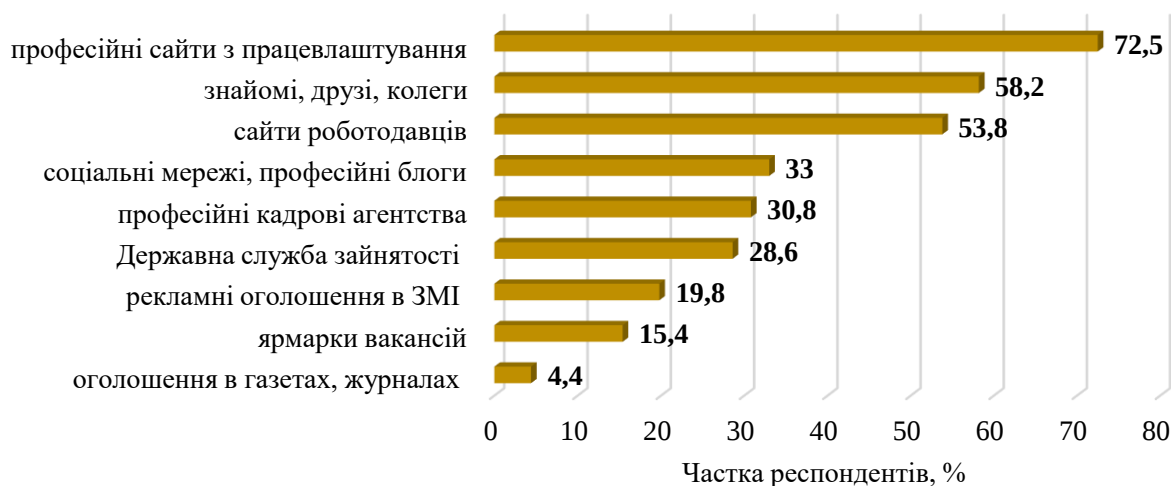


Рис. 3.8. Найбільш перспективні джерела пошуку роботи за оцінками респондентів

Отримані дані свідчать, що найбільш ефективним каналом пошуку роботи респонденти вважають професійні сайти з працевлаштування, які обрали 72,5 % опитаних. Це підтверджує провідну роль онлайн-платформ у сучасному ринку праці. Друге місце за популярністю посідає використання особистих контактів (знайомі, друзі, колеги) — 58,2 %, що вказує на значущість неформальних зв'язків та рекомендацій. Досить високі позиції займають також сайти роботодавців (53,8 %), які є важливим джерелом офіційної інформації про вакансії.

Найменш ефективними, на думку респондентів, є традиційні канали пошуку роботи, зокрема: рекламні оголошення в засобах масової інформації — 19,8 %; ярмарки вакансій — 15,4 %; оголошення в газетах і журналах — лише 4,4 %.

За даними анкетування проведено оцінку рівня задоволеності респондентів вибором професії фармацевта за п'ятибальною шкалою, де 1 бал — зовсім не задоволений, 5 — повністю задоволений (рис. 3.9). Отримані результати свідчать про переважно високий рівень задоволеності. Найбільша частка опитаних оцінила свій вибір на 4 бали (42,9 %), що вказує на достатньо позитивне, хоча й не максимальне сприйняття професії. Значна кількість респондентів (23,1%) демонструє повну задоволеність професійним

вибором. Водночас 26,4 % здобувачів оцінили задоволеність на рівні 3 балів, що свідчить про нейтральне або помірне ставлення. Низькі рівні задоволеності представлені незначною часткою. Загалом, результати діаграми демонструють позитивну тенденцію: більшість респондентів задоволені або скоріше задоволені своїм вибором професії фармацевта.

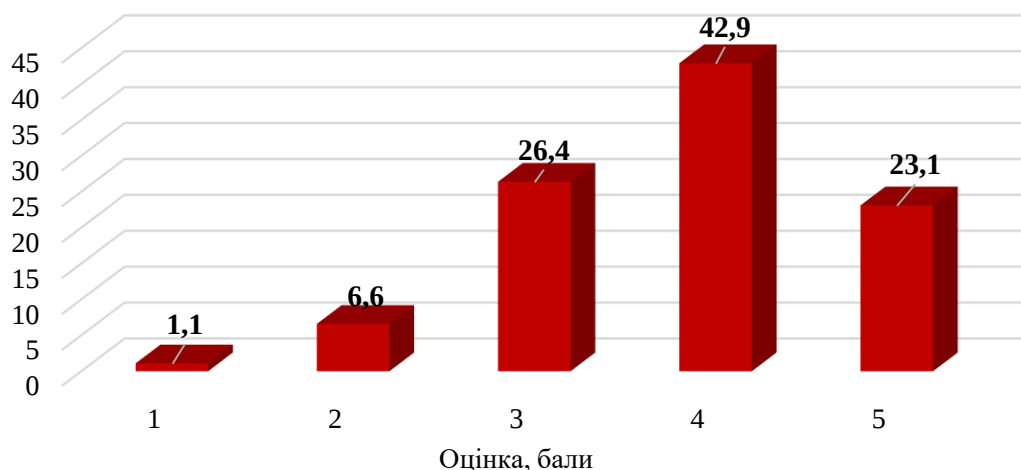


Рис. 3.9. Оцінка рівня задоволеності респондентів вибором професії фармацевта

На питання анкети «Чи порекомендувати б Ви отримати професію фармацевта іншим?» 44 % опитаних здобувачів надали позитивну відповідь, 39,6 % вагаються з відповіддю (рис. 3.10).

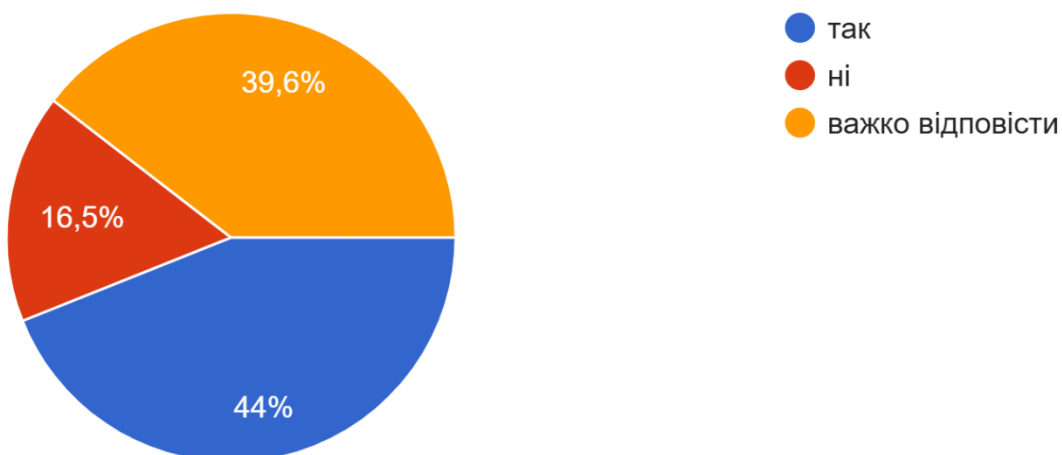


Рис. 3.10. Розподіл відповідей респондентів щодо рекомендації професії фармацевта

Значна частина респондентів задоволена обраною професією, що може бути обумовлено усвідомленням соціальної значущості професії,

стабільністю зайнятості та можливостей працевлаштування у різних секторах фармації. Такі здобувачі, ймовірно, вже мають позитивний досвід навчання або практики та сформоване уявлення про професійну реалізацію. Наявність 16,5 % негативних відповідей може свідчити про певне розчарування у професії або невідповідність очікувань реальним умовам навчання і майбутньої роботи. Серед можливих причин — високе навчальне навантаження, надмірний рівень стресу, комерціалізація аптечного сектору, а також обмежені можливості швидкого кар'єрного зростання.

Стосовно оцінки рівня престижності професії фармацевта в Україні встановлено, що 45,4 % респондентів відмітили середній рівень, 25,3 % — високий та дуже високий, 29,7 % — низький і дуже низький (рис. 3.11). Отримані результати демонструють, що престиж професії фармацевта в Україні оцінюється переважно як середній або нижчий за середній. Це може впливати на професійний вибір молоді, оскільки престижність є одним із ключових чинників мотивації до обрання фармацевтичної спеціальності.

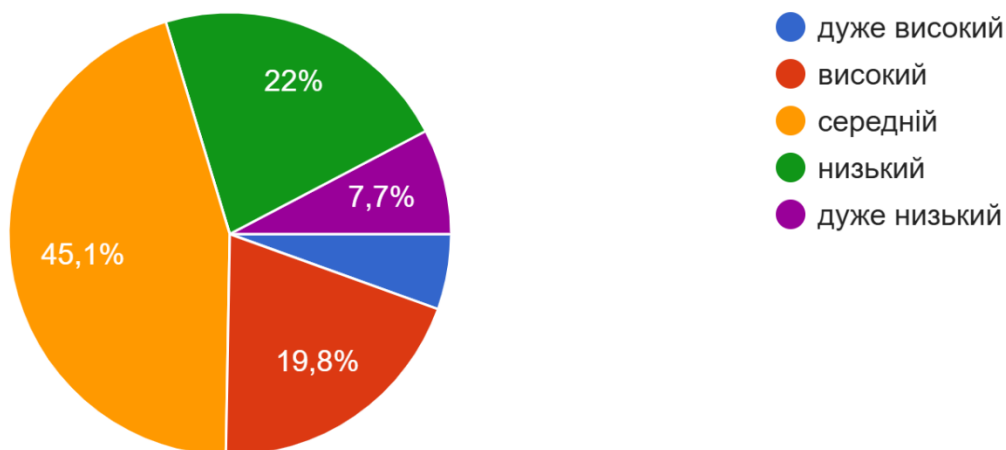


Рис. 3.11. Оцінка рівня престижності професії фармацевта в Україні

На рис. 3.12 представлено результати опитування щодо основних труднощів, які, на думку респондентів, можуть виникати при працевлаштуванні випускників. Найбільш вагомим бар'єром є низький рівень заробітної плати, який відзначили 70,3 % опитаних. Це вказує на домінуючу роль економічного чинника у формуванні уявлень про привабливість першого місця роботи. Другою за значущістю проблемою є недостатній

досвід роботи (63,7 %), що відображає типову для молодих фахівців ситуацію невідповідності між вимогами роботодавців і наявними практичними навичками випускників. Важливим стримувальним фактором також визначено невідповідність вимогам роботодавців (42,96 %), що може свідчити про певний розрив між освітньою підготовкою та потребами ринку праці. Менша, але все ж суттєва частка респондентів вказує на високу конкуренцію на ринку праці (28,6 %), що ускладнює процес працевлаштування, особливо для початківців.

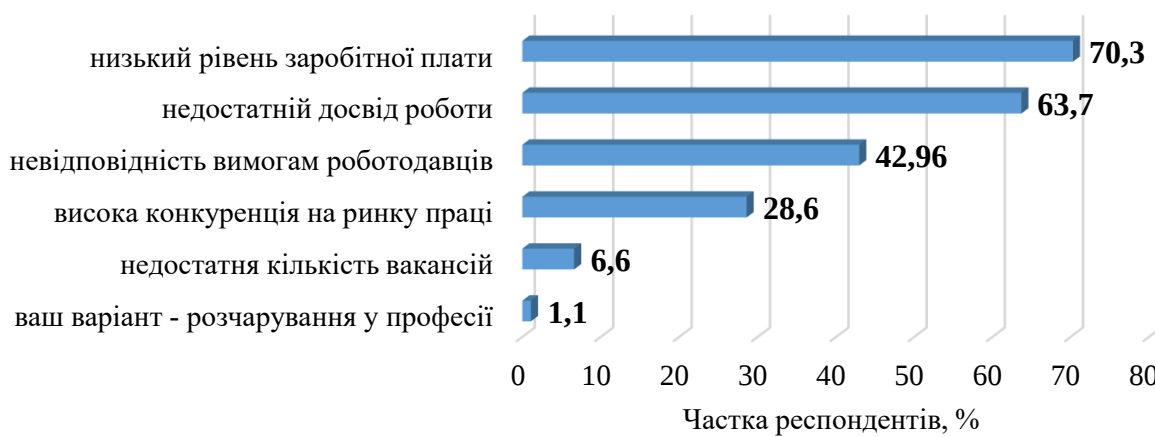


Рис. 3.12. Розподіл відповідей респондентів щодо основних труднощів працевлаштування випускників

За даними опитування встановлено, що 65,9 % респондентів вважають, що на сучасному ринку праці існує значний дефіцит фармацевтичних кадрів, 12,1% опитаних дотримуються протилежної думки (рис. 3.13).



Рис. 3.13. Оцінка наявності дефіциту фармацевтичних кадрів на ринку праці на думку респондентів

Частка респондентів, які не змогли визначитися з відповіддю, становить 19,8%, що може свідчити про недостатню обізнаність щодо ситуації на ринку праці або її неоднозначність.

Отже, результати дослідження свідчать про багатфакторний характер трудової мотивації респондентів: визначальним чинником при виборі місця роботи є матеріальна винагорода, яка розглядається у поєднанні з умовами праці, соціальним середовищем, можливостями професійного розвитку та організаційними перевагами. Водночас простежується чітка тенденція до домінування цифрових і мережевих каналів пошуку роботи, що відображає трансформацію сучасного ринку праці в умовах цифровізації.

Попри відносно високий рівень лояльності до професії, виявлено потребу у підвищенні поінформованості здобувачів щодо кар'єрних перспектив, а також у вдосконаленні освітнього процесу. Основні труднощі працевлаштування випускників мають переважно економічний та професійно-кваліфікаційний характер і пов'язані з рівнем оплати праці, недостатнім практичним досвідом та невідповідністю вимогам роботодавців. Це зумовлює необхідність посилення практичної підготовки та адаптації освітніх програм до актуальних потреб ринку праці.

Проведене дослідження ринку праці у фармацевтичній галузі України засвідчило його динамічний розвиток та водночас наявність суттєвих структурних дисбалансів та проблем:

- 1) Кадровий дефіцит у фармацевтичній галузі. Значне перевищення попиту над пропозицією, особливо в регіонах та сільській місцевості, тривалий час закриття вакансій (до 90+ днів).
- 2) Дисбаланс між освітою та вимогами ринку праці. Недостатній рівень практичної підготовки випускників та невідповідність їхніх компетентностей очікуванням роботодавців.
- 3) Зниження престижності професії фармацевта. Лише близько 25 % респондентів оцінюють престиж професії як високий, що впливає на майбутній вибір абітурієнтів.

- 4) Міграційні процеси та скорочення кадрового потенціалу. Відтік фахівців за кордон, зменшення кількості випускників (майже вдвічі за останні роки).
- 5) Економічна демотивація та професійне вигорання. Невідповідність рівня заробітної плати умовам праці та високому рівню відповідальності.
- 6) Регіональні диспропорції ринку праці. Найбільш гострий дефіцит кадрів у прифронтових та сільських регіонах.

На основі проведеного комплексного аналізу ринку праці у фармацевтичній галузі, а також результатів анкетування здобувачів вищої освіти нами запропоновані перспективні напрями вирішення кадрових проблем у фармацевтичній галузі:

- 1) Удосконалення системи підготовки фармацевтичних працівників:
  - розширення державного замовлення на фармацевтичні спеціальності;
  - запровадження більш гнучких умов вступу, зокрема помірного зниження проходного (конкурсного) бала;
  - активізація профорієнтаційної роботи у закладах вищої та передвищої фахової освіти;
  - посилення практичної підготовки здобувачів, стажування;
  - активне залучення роботодавців в освітній процес, стипендіальні проєкти від компаній-роботодавців;
  - адаптація освітніх програм до потреб ринку праці.
- 2) Підвищення привабливості та престижності професії фармацевта:
  - підвищення рівня заробітної плати та соціальних гарантій;
  - популяризація професії серед молоді;
  - формування позитивного іміджу фармацевта як професіонала сфери охорони здоров'я.
- 3) Розвиток кадрової політики на державному рівні:
  - створення програм підтримки молодих фахівців;
  - впровадження програм цільової підготовки фармацевтів;

- стимулювання та мотивація працевлаштування у сільській місцевості;
- впровадження механізмів повернення фахівців з-за кордону.

4) Цифровізація процесів працевлаштування та управління персоналом:

- розвиток єдиних платформ фармацевтичних вакансій;
- використання аналітичних інструментів прогнозування потреб у кадрах.

5) Оптимізація умов праці та запобігання професійному вигоранню:

- впровадження гнучких графіків роботи;
- зменшення навантаження на персонал;
- розвиток корпоративної культури та підтримки працівників.

6) Розвиток нових професійних напрямів у фармації:

- стимулювання попиту на вузькоспеціалізованих фахівців (клінічна фармація, фармаконагляд, біотехнології);
- підтримка інновацій та міждисциплінарних компетентностей.

Отже, основні шляхи подолання кадрових проблем на ринку праці у фармації доцільно розглядати як комплекс взаємопов'язаних освітніх, організаційних та соціально-економічних заходів, реалізація яких дозволить поступово зменшити кадровий дефіцит і підвищити престижність професії та якість підготовки кваліфікованих фармацевтичних працівників.

### Висновки до розділу 3

1. Проведено аналіз вимог роботодавців до кандидатів на посаду фармацевта та встановлено, що у 90 % вакансій обов'язковою умовою є наявність профільної освіти, 45 % вакансій орієнтовані на кандидатів без досвіду, що свідчить про адаптацію роботодавців до умов дефіциту кадрів.

2. Досліджено професійні орієнтації здобувачів вищої освіти, встановлено, що більшість із них вже мають практичний досвід роботи в аптеках: 57,1 % працюють понад 1 рік, а 59,3 % на момент опитування вже працевлаштовані у фармацевтичній сфері.

3. Встановлено, що переважна більшість здобувачів орієнтована на працевлаштування за фахом: 63,7 % планують працювати у фармації, ще 22 % схилиються до цього вибору, при цьому найпривабливішим сегментом є аптечні мережі (72,5 %), а найбажанішими посадами — завідувач аптеки (46,2 %), фармацевтичний представник (45,1 %) та фармацевт (40,7 %).

4. Досліджено мотиваційні чинники вибору місця роботи та встановлено, що ключовими є рівень заробітної плати, комфортні умови праці та стабільність, при цьому 63,7 % респондентів очікують отримувати дохід понад 35 000 грн, що свідчить про високі фінансові очікування та домінування матеріальної мотивації. Найбільш ефективним каналом пошуку роботи респонденти вважають професійні сайти з працевлаштування (72,5%).

5. Проаналізовано основні труднощі працевлаштування та ставлення до професії й встановлено, що найбільшими бар'єрами є низький рівень заробітної плати (70,3 %), недостатній досвід (63,7 %) та невідповідність вимогам роботодавців (42,96 %), водночас 65,9 % респондентів підтверджують наявність дефіциту кадрів, що поєднується з відносно високим рівнем задоволеності професією та середнім рівнем її престижності.

6. Узагальнено основні тенденції та актуальні проблеми на ринку праці у фармації, запропоновано напрями вдосконалення кадрового забезпечення фармацевтичної галузі, що поєднують освітні, організаційні та соціально-економічні заходи на рівні держави, закладів вищої освіти та роботодавців.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. На основі аналізу наукових джерел узагальнено теоретичні підходи до трактування сутності ринку праці, його структури, функцій та елементів. Встановлено, що ринок праці є складною динамічною системою, яка забезпечує взаємодію попиту і пропозиції робочої сили та виконує важливі соціально-економічні функції.

2. Охарактеризовано специфіку, сучасний стан і перспективи розвитку фармацевтичного ринку праці. Визначено, що він функціонує в умовах зростання попиту на кваліфікованих фахівців, цифровізації, впливу кризових факторів та підвищення вимог до професійних компетентностей, що супроводжується формуванням стійкого кадрового дефіциту. Обґрунтовано доцільність застосування комплексного підходу до дослідження ринку праці, який поєднує статистичні, економіко-математичні та соціологічні методи.

3. Досліджено структуру та канали пошуку роботи й підбору персоналу, встановлено, що найбільша кількість вакансій зосереджена на онлайн-платформах, зокрема Work.ua та Rabota.ua. Проаналізовано кадрові пропозиції, домінуючу частку вакансій (70,11 %) становлять посади фармацевтів і асистентів фармацевтів.

4. Проведено оцінку рівня забезпеченості фармацевтичного ринку праці кадрами, за результатами якої встановлено наявність значного дефіциту фахівців, що підтверджується низьким значенням hh-індексу, тривалими термінами закриття вакансій та вираженими регіональними диспропорціями. Основними причинами кадрового дефіциту є міграційні процеси, зниження престижності професії, невідповідність рівня оплати праці умовам роботи, професійне вигорання та скорочення кількості вступників на фармацевтичні спеціальності.

5. Проведено аналіз вимог роботодавців до кандидатів на посаду фармацевта та встановлено, що у 90 % вакансій обов'язковою умовою є наявність профільної освіти, 45 % вакансій орієнтовані на кандидатів без досвіду, що свідчить про адаптацію роботодавців до умов дефіциту кадрів.

6. Проведено анкетне опитування здобувачів вищої освіти Національного фармацевтичного університету, досліджено їх ставлення до працевлаштування у фармацевтичній сфері. Встановлено достатньо високий рівень залученості здобувачів до професійної діяльності під час навчання, орієнтацію на роботу за фахом, а також домінування матеріальних мотивів при виборі місця роботи поряд із наявністю бар'єрів при працевлаштуванні.

7. Встановлено, що більшість здобувачів вищої освіти загалом задоволені вибором професії фармацевта, водночас рівень престижності професії оцінюється переважно як середній або нижчий за середній, що може впливати на мотивацію до вступу на фармацевтичні спеціальності; 44 % опитаних здобувачів порекомендували б іншим отримати професію фармацевта. Узагальнено ключові проблеми ринку праці у фармації, серед яких основними є кадровий дефіцит, міграційні процеси, зниження престижності професії, невідповідність рівня оплати праці умовам роботи та дисбаланс між очікуваннями молодих фахівців і вимогами роботодавців.

8. Запропоновано напрями вдосконалення кадрового забезпечення фармацевтичної галузі, які передбачають комплекс заходів на рівні державної політики, освітньої системи та роботодавців, зокрема підвищення привабливості професії, удосконалення підготовки кадрів, розвиток механізмів працевлаштування та стимулювання професійного розвитку молодих фахівців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аптеки відчули кадровий голод. Через дефіцит фармацевтів ліки продають люди без освіти. URL: <https://pravda.com.ua/biznes/robova-v-apteci-hto-naymaye-nekvalifikovanih-farmaceutiv-812239/> (дата звернення: 05.10.2025).
2. Аптеки світу–2025: в Україні все ще зберігається дефіцит кадрів. *Щотижневик Аптека*. 2025. URL: <https://www.apteka.ua/article/722538> (дата звернення: 18.09.2025).
3. Бушуєва І. В. Проблеми фармацевтичних кадрів в Україні та можливості професійного розвитку у 2025 році. *Український журнал військової медицини*. 2025. Т. 6, № 3, (дод. 3): Військова фармація: виклики часу : матеріали наук.-практ. конф. присвяч. 30-річчю заснування каф. військової фармації УВМА, м. Запоріжжя, 25-26 листоп. 2025 р. Запоріжжя, 2025. С. 72–74.
4. Городецька Т. Б., Яновський Д. Л. Ринок праці в Україні: проблеми та можливості їх рішення. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/58.pdf> (дата звернення: 11.10.2025).
5. Григорук Ю. М. Науково-практичне обґрунтування раціонального використання, підготовки та розміщення фармацевтичних кадрів : дис. ... канд. фармацевт. наук : 15.00.01. Київ, 2016. 236 с.
6. Державна служба зайнятості України : офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 20.09.2025).
7. Державна служба статистики України : офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2025).
8. Дегтяр О. А. Конспект лекцій з дисципліни «Управління трудовими ресурсами» (для студ. магістратури всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування). Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 45 с.

9. Кадровий голод на фармринку: яка ситуація з наймом медичних представників? *Щотижневик Аптека*. 2024. URL: <https://www.apteka.ua/article/706017> (дата звернення: 05.10.2025).
10. Кадровий голод у фармації: чому компанії переосмислюють HR-стратегії. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/aptechniy-biznes-i-viyna-v-ukrajini-yak-kompaniji-dolayut-kadroviy-deficit-i-chomu-vazhliva-empatiya-50552924.html> (дата звернення: 20.10.2025).
11. Ключові тренди ринку праці 2024: фармація та медицина. *Щотижневик Аптека*. 2024. URL: <https://www.apteka.ua/article/684575> (дата звернення: 18.09.2025).
12. 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.
13. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21> (дата звернення: 15.10.2025).
14. Пестун І. В., Бабічева Г. С. Дослідження сучасних тенденцій на вітчизняному ринку праці спеціалістів фармації. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2018. Т. 4, № 2. С. 60–69.
15. Пестун І. В., Бабічева Г. С., Жадько С. В. Теоретичне обґрунтування та практична реалізація концепції кадрового маркетингу у фармації. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2020. Т. 6, № 1. С. 40–49.
16. Ринок кандидата: названо професії, де в Україні платять найбільше через дефіцит кадрів. URL: <https://chasdiy.org/society/rynok-kandydata-nazvano-profesiyi-de-v-ukrayini-platyat-najbilshe-cherez-defitsyt-kadriv-73253> (дата звернення: 11.10.2025).
17. Ринок праці наразі переживає бурхливі часи: причини, наслідки та перспективи. *Щотижневик Аптека*. 2024. URL: <https://www.apteka.ua/article/695628> (дата звернення: 11.10.2025).

- 18.Ринок праці України: підсумки 2025 і прогноз 2026. URL: <https://socportal.info/ua/news/rinok-pratci-ukraini-pidsumki-2025-i-prognoz-2026/> (дата звернення: 20.09.2025).
- 19.Сервіс з пошуку роботи robota.ua : офіційний сайт. URL: <https://www.robota.ua/> (дата звернення: 20.10.2025).
- 20.Сервіс з пошуку роботи work.ua : офіційний сайт. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 20.10.2025).
- 21.Степура Т. М. Аналітичні методи дослідження якості ринку праці України. *Бізнес інформ*. 2024. № 1. С. 208–217.
- 22.Теоретичні основи аналізу ринку праці України. *MegaLid*. URL: [http://megalib.com.ua/content/6536\\_111\\_Teoretichni\\_osnovi\\_analizu\\_rinky\\_praci\\_Ukraini.html#google\\_vignette](http://megalib.com.ua/content/6536_111_Teoretichni_osnovi_analizu_rinky_praci_Ukraini.html#google_vignette) (дата звернення: 16.09.2025).
- 23.Топ-7 сайтів для пошуку роботи в Україні у 2025 році URL: <https://tribuna.pl.ua/top-7-saitiv-dlia-posuku-roboti-v-ukrayini-u-2025-roci/> (дата звернення: 11.10.2025).
- 24.Фармацевти зникають як фах: чому так сталося і як це змінити? URL: <https://mind.ua/openmind/20300986-farmacevti-znikayut-yak-fah-chomu-tak-stalos-i-yak-ce-zminiti> (дата звернення: 12.10.2025).
- 25.Цимбалюк І. О., Уніга О. В. Методичні підходи до оцінювання розвитку ринку праці прикордонного регіону. *Причорноморські студії*. 2017. Вип. 18. С. 235–240.
- 26.Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. DOI. 10.32782/2524-0072/2022-46-24.
- 27.Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. DOI. 10.32782/2524-0072/2021-34-85.
- 28.Шаповалов В. В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/5\\_ukr/21.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/5_ukr/21.pdf) (дата звернення: 18.10.2025).

- 29.Що відбувається на ринку праці медиків та фармацевтів? *Щотижневик Аптека*. 2023. URL: <https://www.apteka.ua/article/677657> (дата звернення: 11.10.2025).
- 30.Як війна вплинула на ринок праці медицини та фармацевтики. *ЕБА*. URL: <https://eba.com.ua/yak-vijna-vplynula-na-rynok-pratsi-medytsyny-ta-farmatsevyky/> (дата звернення: 16.09.2025).
- 31.How to carry out qualitative local labour market assessments / European Training Foundation. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC125701900497934\\_EECA\\_LM\\_HANDBOOK\\_01\\_EN.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC125701900497934_EECA_LM_HANDBOOK_01_EN.pdf) (Date of access: 05.10.2025).
- 32.An analysis of the global pharmacy workforce capacity / I. Bates et al. *Human Resources for Health*. 2016. Vol. 14. P. 61. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5057428/> (Date of access: 01.10.2025).
- 33.Labor Market Explained: Theories and Who Is Included. *Investopedia*. URL: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp#:~:text=The%20labor%20market%20refers%20to,capital%2C%20goods%2C%20and%20services> (Date of access: 01.10.2025).
- 34.Labour Market Information Systems / International labour system. URL: <https://www.itsilo.org/courses/labour-market-information-systems> (Date of access: 21.09.2025).
- 35.Pharma Career Trends to Watch in 2024. URL: <https://www.pharmiweb.jobs/article/pharma-career-trends-to-watch-in-2024> (Date of access: 05.10.2025).

# ДОДАТКИ

**ДОДАТОК А**

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СТВОРЕННЯ  
НОВИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ**

МАТЕРІАЛИ  
XXXII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ

15–17 квітня 2026 року  
м. Харків

Харків  
НФаУ  
2026

**Продовження дод. А**

УДК 615.1

**Редакційна колегія:** проф. Кухтенко О. С., проф. Рубан О.А., доц. Буряк М.В.

**Укладачі:** Комісаренко М.А., Сурікова І. О., Боднар Л. А.,

Актуальні питання створення нових лікарських засобів: матеріали XXXII міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (15-17 квітня 2026 р., м. Харків). – Харків: НФаУ, 2026. – 453 с.

Збірка містить матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Актуальні питання створення нових лікарських засобів, які представлені за пріоритетними напрямками науково-дослідної роботи Національного фармацевтичного університету. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти синтезу біологічно активних сполук і створення на їх основі лікарських субстанцій; стандартизації ліків, фармацевтичного та хіміко-технологічного аналізу; вивчення рослинної сировини та створення фітопрепаратів; сучасної технології ліків та екстемпоральної рецептури; біотехнології у фармації; досягнень сучасної фармацевтичної мікробіології та імунології; доклінічних досліджень нових лікарських засобів; фармацевтичної опіки рецептурних та безрецептурних лікарських препаратів; доказової медицини; сучасної фармакотерапії, соціально-економічних досліджень у фармації, маркетингового менеджменту та фармакоекономіки на етапах створення, реалізації та використання лікарських засобів; управління якістю у галузі створення, виробництва й обігу лікарських засобів; суспільствознавства; фундаментальних та мовних наук.

УДК 615.1

© НФаУ, 2026

**Висновки.** Формування бренду аптечної мережі є складним і багатокомпонентним процесом, який спрямований на створення у свідомості споживачів унікального образу підприємства. У сучасних умовах розвитку фармацевтичного ринку бренд виступає не лише як інструмент ідентифікації компанії, але й як ключовий елемент маркетингової стратегії, що забезпечує побудову довгострокових відносин зі споживачами. Порівняльний аналіз демонструє, що національні аптечні мережі формують свій бренд завдяки різним комбінаціям факторів, адаптуючи їх до потреб цільової аудиторії. Ефективне поєднання професіоналізму персоналу, асортиментної та цінової політики, комунікацій, технологій та репутаційних складових дозволяє забезпечити впізнаваність мережі, лояльність споживачів і конкурентні переваги на фармацевтичному ринку.

### АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА КАДРОВИХ ПРОПОЗИЦІЙ НА ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Міхно А.А.

Науковий керівник: Бабічева Г.С.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна  
babicheva.ann5@gmail.com

**Вступ.** Ринок праці у фармації є важливим елементом економічної системи, що визначає рівень зайнятості, кваліфікаційні вимоги та професійну мобільність фахівців. У сучасних умовах розвиток фармацевтичного ринку праці характеризується динамічністю та трансформаціями під впливом глобалізаційних, технологічних, політичних і соціально-економічних чинників. Дослідження кадрових пропозицій є актуальним, оскільки дозволяє виявити основні тенденції, вимоги роботодавців і перспективи професійного розвитку фармацевтичних працівників, сприяючи підвищенню ефективності функціонування галузі.

**Мета дослідження.** Аналіз сучасних тенденцій та кадрових пропозицій на ринку праці у фармації.

**Матеріали та методи.** У роботі використані методи логіко-змістовного формування проблеми, системний і статистичний, описово-аналітичний, контент-аналізу публікацій та провідних сайтів з працевлаштування (rabota.ua; work.ua).

Проаналізовано 27113 вакансій та резюме у рубриці «Медицина, фармацевтика» за 2025 р. Найбільша кількість кадрових пропозицій зосереджена на порталах [rabota.ua](http://rabota.ua) та [work.ua](http://work.ua), для детального аналізу були відібрані вакансії та резюме, що стосуються саме фахівців фармацевтичної галузі.

**Результати дослідження.** Встановлено, що фармацевтичний ринок праці України функціонує в умовах стійкого кадрового дефіциту, який є складовою загальнонаціонального тренду нестачі трудових ресурсів. За оцінками Міністерства економіки України, дефіцит кадрів на ринку праці становить майже 30 %. Протягом наступних 10 років для задоволення потреб економічного відновлення країни необхідно залучити додатково близько 5 мільйонів працівників, включно з фахівцями фармацевтичного сектору.

За інформацією платформи з пошуку роботи [work.ua](http://work.ua), до переліку найбільш дефіцитних галузей у 2026 р. увійшли: будівництво та архітектура; транспорт та логістика; медицина та фармацевтика; охоронна сфера; промисловість та робочі спеціальності. Виявлено, що фармацевтична галузь належить до переліку найбільш дефіцитних сфер економіки, при цьому

попит на працівників суттєво перевищує пропозицію. За результатами аналізу вакансій встановлено зростання кількості пропозицій роботи, зокрема для фармацевтів, завідувачів аптек і медичних представників, що підтверджує тенденцію до посилення потреби у кваліфікованих кадрах. Водночас спостерігається зниження активності шукачів роботи та зростання плинності персоналу.

Структурний аналіз кадрових пропозицій показав домінування аптечного сегмента: близько 70 % вакансій припадає на посади фармацевтів та асистентів фармацевтів, що обумовлено активним розвитком аптечних мереж і високою потребою у фахівцях первинної ланки. Частка управлінських посад є значно меншою, а вузькоспеціалізовані професії представлені обмежено, що свідчить про нерівномірність попиту в межах галузі. На work.ua станом на березень 2026 р. зафіксовано 1208 вакансій на посаду фармацевта. Сама ж галузь заявляє про нестачу приблизно 3000 фармацевтів.

Розрахунок hh-індексу засвідчив критично низький рівень забезпечення ринку праці фармацевтичними кадрами: у більшості регіонів він становить 0,4–0,5, що відповідає ситуації «ринку кандидата» та означає наявність лише одного претендента на кілька вакансій. Найбільш гострий дефіцит зафіксовано у прифронтових регіонах, тоді як у великих містах високий попит зумовлений концентрацією аптечної інфраструктури. Додатковим підтвердженням кадрового дисбалансу є збільшення середнього часу закриття вакансій та зменшення чисельності працівників галузі. Незважаючи на зростання рівня оплати праці, він залишається недостатнім стимулом для залучення нових кадрів.

Узагальнення отриманих результатів дозволило визначити ключові причини кадрового дефіциту: міграційні процеси, економічна демотивація, професійне вигорання, зниження освітнього контингенту майбутніх фахівців, невідповідність між підготовкою кадрів і запитами роботодавців, а також вплив воєнних і соціально-економічних чинників. Встановлено, що фармацевтичний ринок праці характеризується високим попитом на фахівців при обмеженій пропозиції, що створює сприятливі умови для працевлаштування, але водночас потребує системних змін у кадровій та освітній політиці галузі.

**Висновки.** Фармацевтичний ринок праці України характеризується стійким кадровим дефіцитом на тлі зростаючого попиту, особливо в аптечному сегменті. Водночас галузь зберігає високий потенціал для працевлаштування та професійного розвитку. Перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення ставлення здобувачів вищої освіти до працевлаштування у фармації, зокрема їх мотивації, очікувань і готовності працювати за фахом.

## **ОЦІНКА ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Полторуха П.А.

Науковий керівник: Рогуля О.Ю.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

mariiposa982@gmail.com

**Вступ.** Практична підготовка майбутніх фармацевтів є ключовим елементом формування професійних компетентностей, оскільки забезпечує інтеграцію теоретичних знань із реальними умовами професійної діяльності. Водночас існує потреба у системному оцінюванні якості організації практики, її відповідності сучасним вимогам роботодавців і

Продовження дод. А



## ДОДАТОК Б

## Анкета

**Шановний здобувач!**

Просимо Вас взяти участь у дослідженні щодо професійних планів та пріоритетів працевлаштування у сфері фармації. Анкета є анонімною, жодні персональні дані респондентів не збираються, а отримані результати будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукових цілей.

**Заздалегідь Вам вдячні за участь у дослідженні!**

1. Курс, на якому Ви навчаєтесь \_\_\_\_\_
2. **Вік**
  - ☐ до 20 років
  - ☐ 21–25 років
  - ☐ більше 25 років
3. **Форма здобуття освіти**
  - ☐ очна (денна)
  - ☐ заочна
4. **Чи працюєте Ви зараз у фармацевтичній сфері?**
  - ☐ так
  - ☐ ні
  - ☐ Ваш варіант \_\_\_\_\_
5. **Чи маєте досвід роботи у фармації?**
  - ☐ так, більше 1 року
  - ☐ так, менше 1 року
  - ☐ проходив/ла лише практику
  - ☐ не маю досвіду
  - ☐ Ваш варіант \_\_\_\_\_
6. **Чи плануєте Ви працювати у фармацевтичній сфері після завершення навчання?**
  - ☐ так, планую
  - ☐ так, скоріше за все
  - ☐ важко відповісти
  - ☐ скоріше за все не буду
  - ☐ ні, не планую
  - ☐ Ваш варіант \_\_\_\_\_
7. **У якій сфері фармації Ви хотіли б працювати? (можна обрати декілька варіантів)**
  - ☐ аптечна мережа
  - ☐ фармацевтичне виробництво
  - ☐ оптова фармацевтична компанія
  - ☐ клінічна фармація
  - ☐ науково-дослідницькі заклади
  - ☐ навчальні заклади
  - ☐ державні регуляторні органи
  - ☐ не планую працювати у фармації
  - ☐ інше (вказіть) \_\_\_\_\_

## Продовження дод. Б

8. Яку посаду Ви б хотіли обіймати після закінчення навчання?

- ☐ фармацевт в аптеці
- ☐ завідувач аптеки
- ☐ фармацевтичний представник
- ☐ менеджер у фармацевтичній компанії
- ☐ науковий співробітник
- ☐ педагогічний працівник
- ☐ інше (вкажіть) \_\_\_\_\_

9. Яку заробітну плату Ви хотіли б отримувати на початку кар'єри?

- ☐ до 15 000 грн
- ☐ 16 000–25 000 грн
- ☐ 26000–35000 грн
- ☐ понад 35 000 грн
- ☐ Ваш варіант \_\_\_\_\_

10. Оцініть важливість факторів для Вас при виборі роботи за 5-ти бальною шкалою, де 1 бал – не важливо, 5 балів – дуже важливо.

| Фактор                           | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Рівень заробітної плати          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Можливість кар'єрного росту      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Комфортні умови праці            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Стабільність роботи              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Зручне місцезнаходження          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Можливість професійного розвитку | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Гнучкий графік роботи            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Наявність соціального пакету     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Дружні стосунки у колективі      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Імідж роботодавця                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Що для Вас є головним мотивом вибору місця роботи? \_\_\_\_\_

12. Укажіть, які джерела пошуку роботи, на Вашу думку, є найбільш перспективними?

- ☐ Державна служба зайнятості
- ☐ оголошення в газетах, журналах
- ☐ рекламні оголошення в ЗМІ
- ☐ професійні сайти з працевлаштування
- ☐ професійні кадрові агентства
- ☐ соціальні мережі, професійні блоги
- ☐ знайомі, друзі, колеги
- ☐ сайти роботодавців
- ☐ ярмарки вакансій
- ☐ Ваш варіант

**Продовження дод. Б**

13. Оцініть за 5-тибальною шкалою рівень Вашої задоволеності вибором професії фармацевта, де 1 бал – зовсім не задоволений, 5 – повністю задоволений  
☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

14. Чи рекомендували б Ви професію фармацевта іншим?  
☐ так  
☐ ні  
☐ важко відповісти

15. Як Ви оцінюєте престиж професії фармацевта в Україні?  
☐ дуже високий  
☐ високий  
☐ середній  
☐ низький  
☐ дуже низький

16. Які труднощі, на Вашу думку, можуть виникнути при працевлаштуванні випускників?  
☐ недостатній досвід роботи  
☐ низький рівень заробітної плати  
☐ висока конкуренція на ринку праці  
☐ недостатня кількість вакансій  
☐ невідповідність вимогам роботодавців  
☐ Ваш варіант \_\_\_\_\_

17. На Вашу думку, чи існує сьогодні на ринку праці дефіцит фармацевтичних кадрів?  
☐ так, значний дефіцит  
☐ ні, кадрів достатньо  
☐ важко відповісти