

Федеральное государственное бюджетное военное образовательное учреждение высшего образования «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова»
Министерства обороны Российской Федерации

На правах рукописи

ЕФИМОВА АЛЕКСАНДРА АЛЕКСАНДРОВНА

**РАЗРАБОТКА ПУТЕЙ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА**

3.4.3. Организация фармацевтического дела

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата фармацевтических наук

Научный руководитель:

доктор фармацевтических наук, доцент

Голубенко Роман Александрович

Санкт-Петербург – 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА МОЛОДЕЖНОМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	14
1.1. Общая характеристика молодежного фармацевтического рынка труда в России и за рубежом.....	14
1.2. Проблема совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов на ФРТ.....	30
1.3. Исследования российского фармацевтического рынка труда.....	46
Выводы по главе 1.....	57
ГЛАВА 2. СТРУКТУРА НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗРАБОТКИ ПУТЕЙ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА	59
2.1. Методология исследования путей интеграции выпускников фармацевтического вуза на рынке труда.....	59
2.2. Терминологический аппарат исследования.....	65
2.3. Описание методов исследования.....	70
Выводы по главе 2.....	80
ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ИНТЕГРАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА.	81
3.1. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников фармацевтического профиля.....	81
3.2. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля (на примере СПХФУ).....	99

3.3 Определение самоощущения студентов фармацевтического профиля в условиях сложной геополитической ситуации.....	115
3.4. Исследование отношения работодателей к вопросам интеграции молодых специалистов на ФРТ.....	120
Выводы по главе 3.....	128
ГЛАВА 4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ФРТ.....	130
4.1. Роль гуманитарных дисциплин в повышении самоощущения и конкурентоспособности будущих выпускников фармацевтического профиля на ФРТ (на примере иностранного языка).....	130
4.2. Разработка рекомендаций для руководителей организаций ФО по содействию успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.....	147
Выводы по главе 4.....	152
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ.....	153
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	156
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	157
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	192

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В соответствии со Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации (РФ), а также Стратегией развития фармацевтической промышленности до 2030 года, совершенствование системы подготовки кадров для фармацевтической отрасли (ФО) является одним из приоритетных направлений научно-технологического развития нашей страны. ФО занимает ключевое место в структуре национальной экономики РФ, со стороны государства отрасли уделяется особенное внимание и в последнее десятилетие наблюдаются очевидные положительные тенденции как в целом в развитии ФО, так и в подготовке специалистов фармацевтического профиля. Однако российские эксперты отмечают специфический характер проблем на отечественном фармацевтическом рынке труда (ФРТ) – наблюдается острая нехватка специалистов с высшим профессиональным образованием (ВПО) фармацевтического профиля. В указе Президента РФ «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» от 12.05.2023 обозначена особая необходимость совершенствования системы ВПО для обеспечения стратегических потребностей отраслей экономики. На сегодняшний день система ВПО фармацевтического профиля не в полной мере соответствует темпам развития ФО и не удовлетворяет должным образом потребности ФРТ. В последние годы ситуация на ФРТ усугубляется новыми вызовами – пандемия Covid-19, сложная геополитическая ситуация, санкции со стороны западных стран. Кроме того, существует проблема незавершения высшего образования студентами фармацевтического профиля, а также проблема сохранения готовых дипломированных специалистов на внутреннем ФРТ. Обозначенные проблемы являются значительным препятствием для эффективной интеграции молодых специалистов на ФРТ, чем и обусловлена актуальность данного диссертационного исследования. Успешная интеграция молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда является определяющим фактором эффективного развития отрасли, что обуславливает необходимость разработки путей интеграции мо-

лодых специалистов на ФРТ.

Степень разработанности темы исследования. Большой вклад в научное исследование молодежного ФРТ на международном уровне вносят эксперты Международной организации труда (МОТ), которые выявляют и всесторонне изучают проблемы занятости, разрабатывают индикаторы положения молодежи на рынке труда и рекомендации по содействию занятости.

Проблемам развития и функционирования отечественного ФРТ посвящены исследования отечественных ученых в области ФО: Шараховой Е.Ф. (2005 г.), Наркевича И.А. (2012 г.), Михайловой Е.А. (2016 г.), Ильиной Ю.Г. (2017 г.), Глембоцкой Г.Т. (2022 г.), Шаленковой Е.В. (2025 г.) и др.

Изучению разных аспектов профессиональной подготовки и становления фармацевтических кадров посвящены исследования: Лаврентьевой Л.И. (2019 г.), Кабаковой Т.И. (2022 г.), Сушковой М.С. (2023 г.), Пак Т.В. (2023 г.), Лагуткиной Т.П. (2023 г.), Умарова С.З. (2023 г.), Сиссе Д.С. (2024 г.), Литвиновой Т.М. (2024 г.) и др.

Учитывая широкую социально-экономическую направленность, вопросам ФРТ и подготовки специалистов данного профиля посвящены исследования в области экономических, социологических, педагогических и медицинских наук: Иванова Н.В. (2009 г.), Милюткина С.Г. (2013 г.), Арутюнян А.М. (2021 г.) и др.

Вместе с тем, в работах не представлены масштабные исследования, посвященные проблемам интеграции выпускников вузов фармацевтического профиля на отечественном ФРТ. Отсутствует методология разработки путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда. Не выявлены трудовые и миграционные установки студенческой молодежи фармацевтического профиля. Не определены особенности трудоустройства и адаптации на рабочем месте и самоощущения молодых специалистов с высшим образованием на отечественном ФРТ. Выбор темы исследования, определение его цели, задач, логики и структуры работы обусловлены недостаточной степенью разработанности темы, высокой социально-экономической значимостью и необходимостью решения

обозначенных проблем.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью исследования является разработка методологии формирования инструментов повышения эффективности процесса интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов с высшим образованием фармацевтического профиля на рынке труда.

В соответствии с поставленной целью определены **задачи исследования:**

1. Определить тенденции молодежного фармацевтического рынка труда на глобальном уровне, особенности его развития в нашей стране, установить степень изученности вопроса в отечественных научных исследованиях.
2. Разработать методологию исследования совершенствования путей профессиональной интеграции и адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля.
3. Определить современные проблемы студенческой молодежи и молодых специалистов фармацевтического профиля, связанные с процессом профессиональной подготовки и интеграции на ФРТ, по результатам проведенных социологических опросов.
4. Установить отношение руководителей организаций ФО к вопросам интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов по результатам качественного социологического исследования.
5. Обосновать роль междисциплинарного подхода в качестве инструмента повышения конкурентоспособности выпускников вузов фармацевтического профиля на ФРТ.
6. Разработать методические рекомендации для руководителей организаций фармацевтической отрасли по содействию успешной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Научная новизна.

1. На основании поэтапного изучения и анализа ситуации на глобальном и российском молодежном ФРТ, впервые определены тенденции занятости в ФО, выявлены факторы, препятствующие анализу ситуации на молодежном ФРТ, в

частности недостаточное внимание данному сегменту как отдельному сектору экономики. Уточнены особенности профессиональной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ. Выявлена проблема несоответствия системы вузовской подготовки специалистов темпам развития ФО и требованиям ФРТ, обнаружено недостаточное развитие мягких навыков у молодых специалистов. Определен эффективный инструмент совершенствования процесса интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля – социальный диалог.

2. Впервые разработана методология определения трудовых и миграционных установок студенческой молодежи и современных проблем студентов и молодых специалистов фармацевтического профиля и определения путей повышения эффективности процесса профессиональной адаптации и интеграции молодых сотрудников ФО на ФРТ на основе количественных и качественных социологических исследований.

3. С применением метода логико-семантического анализа проведено уточнение понятийного аппарата предметной области исследования и даны авторские определения понятий «фармацевтический рынок труда», «фармацевтическая отрасль», «организация фармацевтической отрасли», «самоощущение студентов фармацевтического профиля» и др., что обеспечивает единство подходов и взглядов на проблематику исследования.

4. В результате проведенных социологических опросов впервые выявлены трудовые и миграционные установки студентов фармацевтического профиля, получающих разные уровни высшего образования, установлены особенности профессиональной адаптации выпускников фармацевтического профиля на рабочем месте и выявлены основные проблемы, связанные с этим процессом, определен повышенный уровень стресса и тревожности студентов в связи с нестабильной социально-экономической, эпидемиологической и геополитической ситуацией. В результате качественного исследования изучено мнение работодателей по вопросам подготовки и интеграции кадров с высшим фармацевтическим образованием на ФРТ. Обоснована востребованность развития мягких навыков для молодых специалистов.

5. Определена высокая роль гуманитарных дисциплин и междисциплинарного подхода в системе высшего фармацевтического образования для повышения конкурентоспособности будущих фармацевтических кадров. Разработана методика преподавания – практические коммуникативные лекции, позволяющая развивать мягкие навыки студентов фармацевтического профиля на основе междисциплинарного курса (МДК).
6. Обоснованы методические рекомендации для руководителей организаций ФО по содействию успешной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на рабочем месте.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость исследования состоит в научно-методическом обосновании и разработке путей повышения эффективности процесса профессиональной интеграции молодых специалистов с высшим образованием фармацевтического профиля на рынке труда. Предложенные подходы способствуют совершенствованию профессиональной подготовки и адаптации молодых кадров в организациях ФО.

По результатам исследования разработаны и внедрены в деятельность фармацевтических и образовательных организаций следующие материалы:

«Рекомендации для руководителей организаций ФО по адаптации молодых специалистов на рабочем месте» (практическое пособие): используются в процессах управления фармацевтическим персоналом аптечных организаций, входящих в состав Фармацевтической ассоциации г. Санкт-Петербурга и Северо-Запада, а также применяются в процессе проведения обучающих мероприятий (акт о внедрении от 20.04.2025); в учебном процессе Института фундаментальной медицины и биологии ФГБОУ ВО «Казанского (Приволжского) федерального университета» Министерства науки и ВО РФ в рамках дисциплины «Управление и экономика фармации» (акт внедрения от 12.03.2025); в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности кафедры фармации Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный медицинский университет» МЗ РФ (акт внедрения от 10.02.2025); в учебном процессе

и научно-исследовательской деятельности кафедры фармации ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет» МЗ РФ (акт внедрения от 14.04.2025).

Междисциплинарный курс и учебно-практическое пособие «Management of a pharmaceutical organisation»: применяются в учебном процессе в научно-образовательном центре иностранных языков и межкультурной коммуникации и на кафедре управления и экономики фармации ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» МЗ РФ (справка о внедрении от 20.09.2024); в учебном процессе Медицинского института имени профессора А.П. Зильбера Петрозаводского государственного университета (акт внедрения от 15.04.2025).

Методология и методы исследования. Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблемам развития и функционирования ФРТ, проблемам занятости и безработицы, особенностям профессиональной ориентации и адаптации молодежи на фармацевтическом рынке труда.

Информационную и эмпирическую базу исследования составили доклады МОТ (21 источник) и Всемирной организации здравоохранения (6 источников), федеральные законодательные акты РФ, Указы и доклады Президента РФ, Постановления и программы Правительства РФ, результаты исследований Финансовой академии при Правительстве РФ (с 1991 года), концепции и стратегии демографического и социально-экономического развития РФ, в том числе стратегии и программы развития фармацевтической промышленности, аналитические обзоры Министерства здравоохранения, Министерства образования и науки РФ (с 2005 до 2018 года), Министерства науки и высшего образования РФ (после 2018 года), экспертно-аналитические материалы счетной палаты и торгово-промышленной палаты РФ, информационно-аналитического управления Аппарата Совета Федерации РФ, данные государственной и региональной статистики, материалы обследований населения по проблемам занятости, результаты всероссийских переписей насе-

ния (2010-2024) гг., аналитические обзоры и результаты опросов, проводимые сайтом hh.ru (6 источников), а также результаты опросов, разработанных, проведенных и проанализированных лично автором (2021-2025 гг. – 5 опросов, 1532 анкеты), что обеспечило достоверность приведенных в диссертации сведений и явилось базой для разработки предложений и рекомендаций.

Методы исследования: контент-анализ, структурный, ретроспективный анализ, количественно-статистический, наукометрический анализ, графические методы представления результатов, логико-семантический анализ, системный подход, сравнительно-сопоставительный, количественно-статистический анализ, а также социологические методы исследования, онлайн опрос, анализ данных с помощью сводных таблиц. Качественные методы исследования: опрос с элементами интервьюирования, неформализованное интервью. При разработке МДК: коммуникативная методика, лексический подход, метод обучения на основе задач. Обработка информации производилась при помощи современных технологий.

Объектами исследования выступают студенты и молодые специалисты фармацевтического профиля.

Предметом исследования выступает процесс интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда.

Положения, выносимые на защиту:

1. результаты анализа тенденций на глобальном и отечественном фармацевтическом молодежном рынке труда;
2. научно-обоснованная методология исследования особенностей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ;
3. результаты социологических исследований по определению проблем студенческой молодежи и молодых специалистов фармацевтического профиля;
4. результаты качественного исследования руководителей организаций ФО по вопросам интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов на ФРТ;
5. обоснование содержательных аспектов междисциплинарного курса по мене-

дменту фармацевтических организаций (на английском языке) как инструмента повышения конкурентоспособности молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ за счет развития мягких навыков;

б. методические рекомендации для руководителей организаций ФО по содействию успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

Степень достоверности и апробация результатов исследования.

Достоверность результатов исследования подтверждается достаточным количеством объектов исследования, использованием современных методов сбора, анализа и интерпретации результатов.

Основные положения и результаты исследования были доложены на международных, всероссийских и межрегиональных конференциях и семинарах, в том числе: «Профессионально-ориентированное обучение языкам: реальность и перспективы»: международная научно-практическая конференция (2022, 2023, 2024, 2025 гг., Санкт-Петербург), «Неделя медицинского образования»: Всероссийская конференция с международным участием (2022, 2023 гг., Москва), «Обучающиеся и качество образования: модели реализации в вузе»: всероссийская конференция (2022 г., Курск), «Цифровая трансформация образования: современное состояние и перспективы»: международная научно-практическая конференция (2022 г., Курск); «II Махмутовские чтения. Современные тренды социально-экономического развития региона»: международная научно-практическая конференция (2022 г., Уфа); «Пути и формы совершенствования фармацевтического образования. Актуальные вопросы разработки и исследования новых лекарственных средств»: международная научно-методическая конференция (2023 г., Воронеж); «Фармакология разных стран»: международная научно-практическая конференция (2023 г., Курск); «Моделирование и прогнозирование развития отраслей социально-экономической сферы»: всероссийская научно-практическая конференция (2023 г., Курск); XIV Уральский демографический форум «Демографические факторы адаптации населения к глобальным социально-экономическим вызовам»: международная научно-практическая конференция (2023 г., Екатеринбург); «Патриотическое воспитание

в системе высшего образования»: всероссийская научно-практическая конференция с международным участием (2024 г., Москва); «Astana Medical Forum 2024: Медицина будущего - интеграция науки, образования и практики»: международная научно-практическая конференция (2024 г., Астана); «Языки международного общения: культурно-исторический и профессиональный аспекты»: всероссийская научно-практическая конференция с международным участием (2024 г., Курск); «От традиций к инновациям в обучении иностранным языкам»: международный симпозиум (2024, 2025 гг., Санкт-Петербург); «Актуальные вопросы развития российской фармации – Ильинские чтения»: межрегиональная научная конференция (2024, 2025 гг., Санкт-Петербург), «Медицинское образование в XXI веке: современные инициативы России и Кыргызстана»: международная научно-практическая конференция (2025 г., Курск), «Миграционные процессы в РФ: вызовы, практика, перспективы»: всероссийская научно-практическая конференция (2025 г., Йошкар-Ола); «Интеграция медицинского и фармацевтического образования, науки и практики»: международный научно-педагогический форум (2025 г., Красноярск).

Соответствие диссертационной работы паспорту научной специальности. Результаты исследования соответствуют паспорту специальности 3.4.3 Организация фармацевтического дела, а именно п. 5. Фундаментальные и прикладные исследования менеджмента в фармации и п. 8. Оптимизация управления трудовыми ресурсами фармацевтической отрасли: кадровое обеспечение, рациональное использование, прогнозирование, адаптация, ротация, подготовка и переподготовка, повышение квалификации, аккредитация и аттестация фармацевтических кадров.

Личное участие автора. Автором лично выбрана тема, определены цель и задачи исследования, разработана методология, произведен сбор первичных данных, произведена статистическая обработка, анализ и интерпретация полученных результатов. Автор принимал непосредственное участие в написании и оформлении диссертационной работы, публикации полученных результатов исследования,

их апробации и внедрении в деятельность организаций ФО и образовательных организаций.

Публикация материалов исследования. По теме диссертации опубликовано 23 научных работы, из них 6 статей в рецензируемых научных изданиях, включенных в Перечень ВАК Минобрнауки России.

Объем и структура диссертационной работы. Диссертационная работа состоит из введения, 4 глав, общих выводов, списка сокращений, списка литературы, приложений. Работа изложена на 191 странице печатного текста (без приложений), содержит 30 таблиц, 15 рисунков и 7 приложений (28 страниц). Библиографический список включает 238 источников, в том числе 53 на иностранных языках.

ГЛАВА 1. АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА МОЛОДЕЖНОМ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

1.1. Общая характеристика молодежного фармацевтического рынка труда в России и за рубежом

Для проведения анализа положения молодежи на фармацевтическом рынке труда (ФРТ), следует дать определение понятию «молодежь». На сегодняшний день вопрос общепринятого определения молодежного возраста остается открытым. Международная организация труда (МОТ) в своих исследованиях по проблемам молодежи рассматривает лиц в возрасте от 15 до 24 лет, в отдельных исследованиях граница молодежного возраста отодвигается до 29 лет [199-201]. В документах ВОЗ возраст молодежи определяется чаще всего от 15 до 24 лет, иногда до 44 лет. При этом ВОЗ не определяет стандартизированных возрастных групп и рекомендует регионам самостоятельно определять возраст молодежи [198]. В РФ определение понятия «молодежь» представлено в Федеральном законе от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в РФ»: социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Этот же закон дает определение понятию «молодой специалист»: гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, получивший профессиональное образование, впервые устраивающийся на работу в соответствии с квалификацией, в том числе уже имеющий трудовой стаж [91]. Поскольку объектом нашего исследования являются студенты, получающие ВПО фармацевтического профиля и молодые специалисты на ФРТ, в исследовании мы рассматриваем взрослое население молодежи, то есть с 18 (1 курс вуза) до 35 лет. При анализе зарубежных исследований границы возраста могут отодвигаться в соответствии с принятыми в соответствующих странах или организациях.

На глобальном уровне рынок труда молодежи является объектом пристального внимания МОТ с конца 20 века, когда стало очевидно, что молодежь имеет

особое уязвимое положение. Но эксперты МОТ в основном изучают молодежный рынок труда в зависимости от социально-экономического развития региона, без учета профессиональных отраслей. Фармацевтической отрасли (ФО) посвящены лишь выборочные исследования. Далее мы рассмотрим последовательно имеющиеся данные по ФО как части сектора здравоохранения, поскольку в данном секторе имеется больше публикаций, затем как части химико-фармацевтической промышленности, а также основные данные по молодежному рынку труда в целом и в заключении – особенности формирования и функционирования молодежного ФРТ в России.

Исследования экспертов МОТ могут относиться, в зависимости от документа, как ко всем медицинским кадрам [197], так и отдельно к основным профессиям работников здравоохранения по классификации МОТ [205] и ВОЗ [215]. Исследований по анализу показателей на ФРТ в начале века было немного, и эти исследования не акцентировали внимание на молодежи. Только один документ от 2019 г. рассматривал возможности и перспективы занятости в сфере здравоохранения, косвенно затрагивая молодежь [225]. Поскольку фармацевты (провизоры с ВПО и фармацевтические работники с СПО) составляли всего 2,6% от общего числа работников системы здравоохранения [204], выделить данные конкретно по ФО невозможно. Тем не менее, данные в целом по сектору здравоохранения свидетельствуют о прогрессивном развитии ФО. Наблюдался постоянно растущий спрос на рынке труда, особенно в странах со средним и высоким уровнем дохода, и по прогнозам МОТ до 2030 года этот спрос будет продолжать расти. Отмечается, что сектор является важным источником рабочих мест для женщин, которые составляют 70-80% работников сектора, это почти на треть больше, чем по всему рынку труда. Опираясь на имеющиеся данные, можно определить следующие тенденции:

- 1) Старение высококвалифицированных специалистов в секторе и дефицит высококвалифицированной молодежи.
- 2) Быстрые технологические, демографические и эпидемиологические изменения требуют постоянного развития квалифицированных кадров для удовлетворения текущих и будущих потребностей в секторе.
- 3)

Работники сектора сталкиваются с целым рядом профрисков, связанных с биологическими, химическими, инфекционными, физическими, и психосоциальными угрозами. Недостаточное внимание к аспектам охраны труда и здоровья (ОТЗ) негативно сказывается на закрепляемости работников в секторе. 4) Распространение нетипичных форм занятости: временные трудовые контракты, неполный рабочий день, особенно среди женщин. С одной стороны, такие формы могут быть удобны для работника, с другой – приводят к отсутствию гарантий занятости, более низкой оплате труда, недостаточной социальной защите. 5) Гендерное неравенство. В секторе преобладают женщины, однако они чаще занимают низкие должности с меньшей оплатой труда. Разрыв в оплате труда мужчин и женщин составляет 26-29%.

В 2011 [218] и в 2018 [192] годах было опубликовано два доклада по анализу рынка труда в сфере промышленной фармации, однако они не делали акцент на проблемах занятости молодежи. За 20-летний период нет ни одной публикации МОТ, рассматривающей рынок труда молодежи в секторе здравоохранения либо в фармацевтической (химической) промышленности, при том, что в других отраслях такие исследования имеются (сельское хозяйство, туризм, СМИ и др.). Таким образом, о ситуации на глобальном молодежном ФРТ в начале века можно делать выводы только очень обобщенно.

В отличие от других секторов экономики, ФО не испытывала серьезных потрясений. Как отмечают и международные и российские исследователи, успешное бескризисное развитие отрасли обусловлено не только особенностью продукции, но и постоянной возобновляемостью рынка сбыта лекарственных средств (ЛС) [140] Начало века характеризуется ростом мировых продаж фармацевтической продукции. Китай и Индия стали ведущими производителями фармацевтических препаратов в странах с развивающейся экономикой. Происходили тенденции реструктуризации химико-фармацевтических компаний во всем мире, последствия которых были наиболее заметны в сфере занятости. Реструктуризация влечет за собой сокращение персонала, а также зачастую снижение лояльности и мотивации сотрудников, что может подтолкнуть их к смене места работы. В результате ана-

лиза литературных источников, можно выделить следующие тенденции развития молодежного промышленного ФРТ на начало века [113, 188, 192]: 1) Сокращение рабочих мест: общее число занятых в фармацевтической промышленности превышало 2,6 млн. человек в 2000 году и сократилось до 2,4 млн в 2006. При этом рабочие места на малых предприятиях (до 30 человек) в большей степени были подвержены реструктуризации, чем на средних (30-250 человек) и крупных (более 250). 2) Глобальная занятость ФО сосредоточена в небольшом количестве стран – 27 государств-членов ЕС, Бразилия, Индия, Китай, Мексика, Республика Корея, РФ, США и Япония. На эти страны приходится почти 60 процентов от общего числа занятых в ФО. 3) Длительный рабочий день. В некоторых странах продолжительность рабочего дня на производстве превышала 50 часов в неделю. Отмечается, что это может быть связано с относительно высоким уровнем оплаты труда. 4) Нехватка высококвалифицированных кадров и ученых в связи с расширением научно-исследовательской деятельности. 5) Гендерные неравенства. Число женщин-руководителей в фармацевтических компаниях гораздо меньше, чем в среднем в компаниях производственного сектора. Также существует большой разрыв в оплате труда мужчин и женщин (66% и более).

Во многом тенденции ФО совпадают в секторе здравоохранения и в промышленном секторе. В качестве инструмента решения проблем в фармацевтическом сегменте рынка труда обоих секторов, МОТ предлагает развитие социального диалога, который включает все виды переговоров, консультаций и обмен информацией между представителями правительств, работодателей и работников [188, 210]. Он может существовать как трехсторонний процесс, в котором правительство является официальной стороной диалога, или состоять из двусторонних отношений между трудовыми коллективами и руководством (или профсоюзами и союзами работодателей), с косвенным участием правительства или без него, также может включать другие заинтересованные стороны. Социальный диалог может происходить на национальном, региональном уровне или на уровне предприятия, быть межпрофессиональным, отраслевым или комбинированным, официальным и не-

формальным. Главная цель – способствовать достижению консенсуса сторон. Успешный социальный диалог способен решать важные экономические и социальные вопросы, способствовать эффективному решению проблем на ФРТ.

Существует три важных фактора для развития социального диалога в ФО (табл. 1), которое предусматривает предоставление работникам соответствующего обучения для возможности функционирования в качестве равного партнера.

Таблица 1 – Характеристика факторов социального диалога

Фактор	Субъекты	Характеристики
Поддержание связи	Работодатели – работники – представительные организации	Постоянная, качественная связь
Всеобъемлющая информация	Работники – представительные организации	Быстрое распространение открытым и прозрачным способом, после чего должны проводиться добросовестные консультации.
Создание механизмов мониторинга	Работодатели – работники – представительные организации	Оценка последствий процесса реструктуризации и проверки среднесрочной и долгосрочной эффективности принятых мер

Источник: составлено автором

Социальный диалог должен основываться на определенных ценностях и принципах, включая потребности пациентов, профессиональную этику, а также всеобщую доступность фармацевтического консультирования [205, 210]. В результате трехстороннего совещания по развитию социального диалога по вопросам реструктуризации и ее влияния на занятость в ФО (2011 г.) [218] отмечены основные пункты: 1) нехватка работников с научными, техническими и производственными навыками представляет серьезную проблему, требующую постоянных инвестиций в профессиональное обучение; 2) необходимо структурированное обучение и повышение квалификации для работодателей и работников, в том числе для работников, занятых на предприятиях малых и средних размеров; 3) социальная защита должна быть распространена на всех работников, независимо от контрактного статуса и размера предприятия; 4) предприятия малых и средних размеров нуждаются в простых руководствах по выполнению своих обязательств в области ОТЗ; 5) необходимо содействовать гендерному равенству и балансу между работой и личной жизнью; 6) в тех случаях, когда использование контрактного

труда и других видов занятости отличается от стандартных трудовых договоров, необходимо наличие национальных законов, правил и передовой практики в области ОТЗ в соответствии с международными стандартами; 7) искоренение коррупции в ФО является важным элементом содействия эффективной и достойной занятости.

Концентрация внимания на молодежи способствовала большему пониманию проблем, связанных с функционированием рынков труда молодежи, развитию национальных программ содействия занятости молодежи, что привело к положительным результатам на глобальном уровне [237]. Однако, мировой финансовый кризис 2008 г. оборвал намечавшиеся положительные тенденции. Как отмечают исследователи, молодежь в любом секторе экономики испытывает примерно одинаковые проблемы: небольшой опыт работы или его отсутствие, недостаток практических навыков, отсутствие социального капитала [41]. В программе устойчивого развития МОТ до 2030 года (принята 25.09.2015) [232] в рамках содействия полной и продуктивной занятости были обозначены ключевые задачи: 1. Увеличение числа молодежи, обладающей соответствующими навыками для трудоустройства и предпринимательства. 2. Обеспечение достойной занятости для мужчин и женщин в равной степени, равной оплаты труда. 3. Снижение показателя НРНО (NEET) – сокращение доли не работающих молодых людей, которые не находятся в процессе получения образования. 4. Разработка и внедрение глобальной стратегии занятости молодежи.

К 2017-2018 годам наметилась стабилизация ситуации, в сочетании с глобальным повышением уровня экономического развития, прогнозы МОТ были оптимистичны. Международные эксперты начали осознавать необходимость изучения рынка труда молодежи по секторам экономики [185]. В частности, сектор здравоохранения рассматривался как один из наиболее перспективных в плане обеспечения достойными рабочими местами молодежи, особенно женщин [230]. Ожидалось, что инвестиции в сектор и его трудовые ресурсы принесут положительные результаты [225]. С целью разработки стратегических мер до 2030 года в августе

2019 года был проведен Всемирный Форум, посвященный проблемам занятости молодежи. В результате работы Форума было выделено 5 наиболее перспективных кластеров экономических секторов, которые требуют особого внимания и должны стать опорными точками роста в развитии экономики и решении проблем занятости молодежи. Одним из таких секторов является сектор заботы, в который входит ФО [202].

Однако, пандемия Covid-19 не только перечеркнула оптимистичные прогнозы, но и усугубила проблемы на рынке труда в целом, и особенно на рынке труда молодежи. Молодежь пострадала не только от увольнений и сокращений, многие вообще не вышли на рынок труда из-за трудностей с поиском работы, когда правительства вводили карантинные меры, а работодатели несли огромные потери в доходах. Резкое падение семейных доходов и переход учебных заведений на дистанционное обучение усложнили для многих получение образования. В среднем в 2020 году почти четверть (23,3%) молодых людей имели статус НРНО [42, 200]. Воздействие кризиса Covid-19 на занятость молодежи было особенно разрушительным, поскольку организации, которым удалось пережить кризис, стремились сохранить работников, а набор новых сотрудников остановился. Кроме того, молодые люди чаще не имеют достаточного опыта работы, и, следовательно, представляют меньшую ценность и с легче могут быть уволены. Кризис Covid-19 во многих странах оказал негативное влияние не только на перспективы трудоустройства и доход молодых людей, но и на качество образования на всех уровнях [190, 228]: возможности дистанционного обучения сильно различались в зависимости от технической оснащенности образовательных учреждений и самих обучающихся, но в большинстве случаев этот метод не мог в полной мере заменить очное обучение.

Положительным результатом Covid-19 стало укрепление необходимости корректировки тенденций на рынке труда молодежи по секторам экономики. Сектор заботы, к которому относится ФО, стал объектом пристального внимания, международные эксперты подчеркивают, что особенно важными требованиями для этого

сектора являются качественное образование и достойная оплата труда. Кризис показал, что эта сфера играет критическую роль для функционирования общества [197]. Пандемия, начавшаяся через несколько месяцев после форума, подчеркнула проблемы сектора: медицинские и фармацевтические работники совершали ежедневный трудовой подвиг, подвергая риску свое здоровье, при этом зачастую работая сверхурочно в связи с растущим количеством зараженных и нехваткой сотрудников [202, 223].

Пандемия внесла изменения и в структуру исследований экспертов МОТ. В период с 2020 по 2024 гг. МОТ опубликовала столько же работ, посвященных проблемам рынка труда в секторе заботы, сколько за предыдущий 20-летний период [185]. По совместной инициативе МОТ, ВОЗ и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) была запущена программа «Работа на здоровье» (W4H), с целью стимулирования инвестиций в здравоохранение [234]. Программа предоставляет техническую поддержку сторонам социального диалога в расширении и преобразовании глобальной рабочей силы по ключевым направлениям: профессиональное образование и подготовка специалистов отрасли, как новых, выходящих на рынок труда, так и повышение квалификации и непрерывное обучение действующих сотрудников; решение проблемы гендерных неравенств: достойная оплата труда женщин, создание более равномерных условий для карьерного роста, защита материнства; достойная работа, гарантирующая ОТЗ: определенный уровень оплаты труда, ограниченные рабочие часы, социальная защита, баланс между работой и жизнью с учетом необходимости работы по сменам/ночным сменам.

Программа рассчитана на оказание поддержки сторонам социального диалога, предлагает рекомендации по улучшению условий работы, которые включают множество аспектов, от контроля рисков получения вреда на рабочем месте и грамотном использовании оборудования, до борьбы с дискриминацией, работой с персоналом и созданием команды. Предложены конкретные рекомендации и чек-листы в помощь руководителю. Однако, программа W4H не уделяет отдельного вни-

мания молодежи, что мы считаем неправильным, поскольку молодые сотрудники имеют определенные трудности при переходе от учебы к работе, как подчеркивают и сами международные эксперты. Последняя разработка по молодежи на момент написания работы была опубликована в 2024 году [235] и представляет собой руководство по соблюдению прав молодежи на рабочем месте. Помимо повышения уровня знаний молодых людей о своих трудовых правах, впервые предлагаются специальные обучающие мероприятия для развития мягких навыков. Мы считаем разработку и внедрение такого руководства очень важным и полезным шагом для содействия интеграции молодых сотрудников на ФРТ.

В структуре национальной экономики России в настоящее время ФО является одной из ключевых, на эффективные меры государственной поддержки только в 2023 году было выделено 5,7 млрд рублей. Несмотря на непростую геополитическую ситуацию, получилось расширить внутренне производство, избежать дефектуры лекарств в аптечных организациях, а также решить основные кадровые проблемы на ФРТ [47, 124, 133]. На сегодняшний день отрасль является одной из самых современных и лидирующих по темпам роста.

Однако, всего лишь 10 лет назад наблюдалась иная ситуация. Как отмечают эксперты, если в СССР обеспечение отечественными ЛС составляло 85%, при этом отечественные субстанции экспортировались в страны дальнего зарубежья [143], то к 2014 году на 90% фармакопейные субстанции закупались за рубежом, выпуск собственных субстанций был сокращен в 20 раз, наша страна была не способна обеспечить себя основными ЛС, что являлось фактором усиления зависимости от зарубежных производителей. Инновационный потенциал ФО на пороге 2014 года был существенно снижен, был утерян созданный научный задел СССР, соответственно и высококвалифицированные кадры, которые были заняты в разработке оригинальных ЛС. Наблюдалась нехватка специалистов на ФРТ, проблема усугублялась не только недостаточной подготовкой, но и миграцией профессионалов за рубеж и в другие отрасли, а также прогрессирующее старение кадров, особенно ученых [96, 136]. Без экстренного решения ситуации, наращивания подготовки

молодых специалистов, возобновления научных разработок и производства оригинальных препаратов у ФО не было будущего. Российские производители были ограничены не только в кадрах, но и нуждались в государственной помощи и финансировании [177].

После присоединения Крыма в 2014 г. Россия столкнулась с серьезным экономическим кризисом [59]. Уход из страны ряда иностранных компаний, санкции, выдвинутые западными странами, привели к напряжению социально-экономической ситуации в стране и на ФРТ. При этом, что большая часть фармацевтических производств принадлежала западным компаниям (чисто российскими были только 8% предприятий) [136], складывалась ситуация, угрожающая не только экономическому развитию, но и национальной безопасности. Ученые отмечали, что в случае введения жестких санкционных мер, Россия могла оказаться в ситуации острого дефицита лекарств [2]. Осенью 2014 года Правительство РФ внесло изменения и дополнения в программу «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности РФ на период до 2020 года и дальнейшую перспективу» [98], которая должна была оказать существенную поддержку в реализации «Стратегии развития фармацевтической промышленности РФ на период до 2020 года» (Стратегия 2020) [96]. Целью разработанных мер провозглашался переход на инновационную модель развития. Одной из основных задач стало совершенствование подготовки кадров, создание научно-исследовательского потенциала. В рамках развития кадрового потенциала молодежи были запланированы мероприятия по разработке новых образовательных программ, в том числе послевузовского, дополнительного профессионального образования и др.

Одновременно Правительство РФ разрабатывало меры по стабилизации ситуации на рынке труда, 15 апреля 2014 года была принята государственная программа «Содействие занятости населения» [101], с целью создания правовых, экономических и институциональных условий для эффективного развития рынка труда. ФО оказалась одним из лидеров по росту числа вакансий, к 2017 году этот показатель вырос на 42% по сравнению с 2016. По показателю «уровень конкуренции»

ФО была на третьем месте с конца, то есть специалистам отрасли было относительно легко найти работу [114]. В отчете о ходе реализации программы «Содействия занятости населения» в апреле 2017 года ситуация на рынке труда характеризуется как стабильная [125]. Улучшению ситуации на ФРТ во многом способствовало формирование научной технологической и промышленной платформы в рамках реализации «Стратегии 2020». За период с 2014 по 2020 г. в развитие ФО было вложено около 200 млрд руб. [4]. В результате получилось не только существенно расширить имеющиеся компетенции в области разработки и производства ЛС, но и подготовить новые высококвалифицированные научные, технические и производственные кадры. Среднесписочная численность работников организаций, занятых в промышленной фармации в 2021 году, составляла около 96,4 тыс. человек, что было на 35,8% выше, чем в 2010 году. В 2022 году в 173 вузах страны велась подготовка специалистов для отрасли по специальностям: «Фармация» (68 вузов в 53 городах), «Химическая технология» (107 вузов в 76 городах) и «Биотехнология» (77 вузов в 50 городах). В рамках удовлетворения потребности в кадрах высокого уровня были созданы 7 инновационных центров в области разработки ЛС на базе ведущих вузов, включающих научно-исследовательскую базу, центры трансфера технологий, опытно-промышленное производство [95].

Следует отметить, что объективный анализ ситуации на молодежном ФРТ является сложной задачей по ряду причин. Во-первых, в силу практически полного отсутствия официальной статистики. Несмотря на очевидные положительные тенденции в развитии ФО и в подготовке специалистов, эксперты отмечали большую нехватку кадров по ряду направлений: в области обеспечения качества процессов и продукции, инженеров по техобслуживанию и ремонту оборудования, биотехнологов [138]. Потребность в определенных кадрах изменялась по мере развития отрасли, однако нехватка специалистов отмечалась во всех сегментах в сфере обращения ЛС (например, после принятия стандарта GMP, существенно выросла потребность в сотрудниках служб качества на предприятиях), что выдвигает новые требования к подготовке кадров, в том числе внедрение новых образователь-

ных программ, разработанных совместно с производством, и требует дополнительного финансирования.

Во-вторых, отсутствие однозначного понятийного аппарата [152]. Федеральный закон №61-ФЗ впервые дал определение понятию «Обращение ЛС»: «разработка, доклинические исследования, клинические исследования, экспертиза, государственная регистрация, стандартизация и контроль качества, производство, изготовление, хранение, перевозка, ввоз и вывоз из РФ, реклама, отпуск, реализация, передача, применение, уничтожение ЛС». Таким образом, сфера трудовых отношений в области обращения ЛС затрагивает большое количество профессиональных подотраслей. При этом под «Фармацевтической деятельностью» в том же законе понимается только оптовая и розничная торговля ЛС, в том числе их хранение, перевозка, отпуск и изготовление. Деятельность по разработке, доклиническим исследованиям и производству ЛС не обозначена отдельным термином [100]. Номенклатура должностей фармацевтических работников в соответствии с Приказом Минздрава РФ также включает только перечень должностей, занятых в последнем этапе реализации ЛС (оптовая и розничная торговля) [103]. При этом специалисты в области фармации заняты в разнообразных видах профессиональной деятельности, связанных с полным циклом обращения ЛС. Все должности, в зависимости от основных целей и задач, можно условно разделить на три основные группы: «аптечная», «госпитальная» и «промышленная» фармация, которые относятся к различным видам экономической деятельности в соответствии с классификацией ОКВЭД (оптовая и розничная торговля, складское хозяйство, научные исследования и разработки и др.) [110]. Однако, вплоть до 2017 года нормативно-правовыми актами в РФ термин «промышленная фармация» был не определен, хотя давно использовался в научной литературе [150, 153]. Кроме того, эксперты отмечают несоответствие различных нормативно-правовых актов требованиям профстандартов, что вносит определенную путаницу. Отмечается, что на практике встречаются должности, не соответствующие номенклатуре [152]. Принятие профстандартов [105-108] способствовало более четкому пониманию основных функ-

ций и характеристик должностей в сфере аптечной, госпитальной и промышленной фармации, однако не способствовало более понятному и открытому анализу ФРТ в целом.

В-третьих, наблюдается неравномерное распределение научных исследований, большая часть которых касается провизоров, что не соответствует реальной потребности ФРТ. Остро стоит проблема регулирования вопросов кадрового обеспечения, исследователи выделяют следующие основные проблемы в сфере подготовки кадров для отрасли в широком понимании, включая весь процесс обращения ЛС [152]: 1) отсутствие четкой единой законодательной базы в сфере требований к специалистам ФО; 2) отсутствие единых стандартов при разработке образовательных программ; 3) акцент на аптечную деятельность, отсутствие четких требований к другим профессиональным направлениям ФО.

Таким образом, о ситуации на отечественном ФРТ можно судить лишь косвенно, опираясь на данные выборочных исследований на основе статистики вакансий, количества резюме и других подобных данных. По имеющимся данным за период до 2019 года можно выделить следующие тенденции [37, 149]: 1) Число вакансий за пять лет с 2013 по 2018 год росло почти вдвое быстрее, чем на всем остальном рынке труда. 2) Число резюме высококвалифицированных специалистов было ниже, чем младшего и среднего персонала. 3) В целом наблюдался дефицит специалистов, уровень конкуренции был очень низким – почти в четыре раза ниже, чем в среднем по рынку труда. 4) Снижение уровня конкуренции всегда положительно влияет на предлагаемый уровень зарплат, именно эта тенденция и наблюдалась, при этом разница между столичными и региональными зарплатами была достаточно умеренной по сравнению с другими профобластями. 5) ФРТ является одним из самых низкоконтурных для соискателя, сотрудники довольно спокойно ощущают себя на рабочем месте, уверены в возможности успешного трудоустройства в случае поиска работы. 6) Как и во всем мире, в ФО РФ преобладают женщины, в среднем доля мужчин и женщин составляет примерно 20% и 80% соответственно. 7) Преобладающая доля сотрудников отрасли к 2019 году находи-

лась в возрасте 26-35 лет (38%). Следующая группа – 22-25 лет (17%) и третья по величине – 36-45 лет (22%). Таким образом, к 2019 году ФО значительно помолодела. Доля сотрудников с высшим и послевузовским образованием составила около 70%. 8) Для ФО особую роль играет знание английского как языка международного научного общения, поскольку ФО – высоконаучная отрасль и без знания языка специалисты оказываются ограничены в информационных научных ресурсах.

Следует отметить, что в целом на молодежном рынке труда РФ наблюдалась тенденция улучшения основных показателей вплоть до 2019 года [37, 131]. В 2020 году ситуация потерпела критические осложнения в связи с пандемией Covid-19. За полгода численность зарегистрированных безработных увеличилась в 5 раз. 25 ноября 2021 были внесены изменения в государственную программу «Содействия занятости населения» с приоритетной целью не превышения к 2030 году уровня регистрируемой безработицы более 1 процента. Одной из важных мер стала подготовка и введение режима «удаленной работы» для большинства организаций, что позволило сохранить возможность их функционирования [101]. В разрезе рынка труда молодежи это решение позволило студентам всех уровней образования не прерывать учебный процесс, получить диплом и выйти на рынок труда. Также в 2021 году была принята программа «Содействия занятости молодежи до 2030 года» [102], с целью создания условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых людей. Одна из основных задач – приведение образования в соответствие требованиям работодателей и создание условий, которые позволят студентам совмещать обучение с трудовой или предпринимательской деятельностью.

ФО – единственная из отраслей экономики, которая с началом пандемии увеличила продажи, в том числе существенно выросла онлайн торговля. Во многом это объяснялось паникой начала пандемии, когда люди скупали лекарства [111]. Несомненно, фармацевтическая промышленность также столкнулась с рядом сложностей, например, сбоем с поставкой субстанций из КНР в связи с жестким ка-

рантином, острая необходимость в производстве новых ЛС и вакцин, соблюдение новых требований обязательной маркировки ЛС с июля 2020 года, связанные с этим расходы и последовавшие технические сбои, ажиотажный спрос и последовавший дефицит некоторых ЛС [26, 90]. Тем не менее, пандемия дала новый толчок развитию ФО [9, 82]. Однако, положение работников складывалось не гладко. При огромном спросе на провизоров сами провизоры попали в напряженную ситуацию, испытывая ежедневный стресс, вынужденно принимали на себя негатив потребителя, в том числе и из-за роста цен или отсутствия в аптечной точке каких-либо ЛС. Часть сотрудников не выдерживала напряжения и увольнялась, иностранные уезжали на малую родину, сотрудники категории 65+ вынужденно были отстранены от работы, многие находились на длительных больничных [14]. Если говорить о производстве, то там требуются высококвалифицированные кадры, которые всегда в дефиците. Зачастую нашим производителям приходилось трудоустраивать специалистов из-за рубежа по причине острой нехватки специалистов с необходимыми для высокотехнологичной деятельности навыками, знаниями и опытом [148]. Одновременно, отдельным компаниям ФО пришлось прибегнуть к сокращению или приостановке подбора сотрудников [3]. Таким образом, молодому специалисту в период пандемии было непросто. Либо идти на «передовую» и ежедневно рисковать здоровьем, либо пытаться конкурировать с опытными зарубежными коллегами, либо искать варианты трудоустройства в других областях, то есть уходить из профессии. Меры, принятые Правительством РФ, позволили снизить напряжение в обществе и стабилизировать ситуацию. В июне 2021 года уровень безработицы достиг предпандемийных значений – 4,8%. К концу 2021 года основные ограничения, связанные с Covid-19, постепенно снимались. Уровень безработицы падал с каждым месяцем и к концу года рынок труда вышел на уровень, который наблюдался до пандемии [10].

После начала военного конфликта в феврале 2022 года ряд западных стран ввели новые экономические санкции против РФ, за чем последовал уход крупных иностранных компаний. Центр стратегических разработок прогнозировал, что в

2022 году количество рабочих мест может резко сократиться, что в свою очередь приведет к повышению уровня безработицы до 7-8%, по благоприятному сценарию восстановление ситуации на рынке труда ожидалось лишь к лету 2023 года [11]. Однако, эти прогнозы не сбылись. После февраля 2024 произошел небольшой спад уровня занятости, буквально 0,2%, но затем наблюдается стабильный рост с небольшими колебаниями. В первое время в условиях неопределенности многие работодатели временно перестали набирать новых сотрудников, почти треть компаний снизили соц. пакеты и 14% пришлось прибегнуть к сокращению [35, 53]. Однако достаточно быстро активность подбора персонала возросла и появились новые вакансии. За счет усовершенствования мер государственной поддержки темпы роста ФО в 2022 г. были увеличены, за год были введены в эксплуатацию 9 новых производственных площадок, а за первый квартал 2023 года – еще 4 завода. В сфере розничной торговли ЛС, был также зафиксирован рост количества аптек – почти 4 тысячи новых точек за 2022 год, что в свою очередь привело к росту вакансий сотрудников как промышленной, так и аптечной фармации [135]. Конечно, часть участников ФРТ столкнулась с заморозкой предложений по работе, сокращением или сложностями с трудоустройством [155]. Однако этот этап был очень быстро преодолен. В 2021 году, когда была принята долгосрочная программа содействия занятости молодежи, уровень безработицы среди соискателей в возрасте от 20 до 25 лет составлял свыше 17%, в 2023 г. – 11,5% [47].

В июне 2023 г. была утверждена Стратегия развития фармацевтической промышленности (Стратегия 2030), согласно которой к 2030 году доля российских препаратов полного цикла на рынке должна вырасти почти до 70%, а объем производства препаратов в денежном выражении – в два раза и составить 1,4 трлн рублей [95]. Продолжает наблюдаться дефицит молодых специалистов с ВПО. Профильные вузы, способны на сегодняшний день обеспечить отрасль молодыми специалистами только на 45%, что говорит о необходимости государственной поддержки, увеличения бюджетных мест в вузах для сохранения и увеличения темпов развития ФО [97, 113, 118, 167]. Для эффективного развития ФРТ необходимо особое

внимание уделять не только подготовке, но и интеграции на рынок труда молодых специалистов и обязательно рассматривать этот процесс как одну из ключевых стратегических задач, которая требует развития и совершенствования социального диалога между правительством, профильным вузом и организациями ФО. Кроме того, важно проводить мероприятия по сохранению молодых специалистов на предприятии, внедрению адаптационных программ.

1.2. Проблема совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов на ФРТ

Проблемами подготовки и интеграции кадров для ФРТ, а также развития фармацевтической профессии за счет внедрения инноваций, развития трудовых ресурсов и поддержки преподавателей на глобальном уровне занимается Интернациональная фармацевтическая организация (FIP), которая была основана в 1912 году, является неправительственной организацией и имеет головной офис в Нидерландах [227]. Вопросами подготовки молодых специалистов занимаются также фармацевтические организации внутри своих стран и регионов (Великобритания, Китай, Индия, Россия, Санкт-Петербург и Северо-Запад [7, 173, 189, 224, 226]), в том числе проводятся и совместные программы [206].

В нашей стране подготовка специалистов фармацевтического профиля происходит в учреждениях ВПО и СПО, при этом предложение специалистов с СПО удовлетворяет потребности ФРТ и показывает стабильное увеличение объема предложения трудовых ресурсов данной категории [65, 169]. Что касается специалистов с ВПО, то на сегодняшний день наблюдается острая нехватка данного контингента на рынке труда. Набор и выпуск студентов в вузы фармацевтического профиля составляет 18865 человек, а в учреждения СПО – 44143 человека. Наблюдается тенденция сокращения объемов подготовки специалистов с высшим фармацевтическим образованием [58]. Для удовлетворения кадровых потребностей ФРТ необходимо принимать меры по совершенствованию системы ВПО фармацевти-

ческого профиля, в том числе привлечению абитуриентов и содействию интеграции молодых специалистов на ФРТ. Например, СПХФУ делает акцент на высшее образование, в том числе на базе уже имеющегося СПО фармацевтического профиля, для таких студентов разработаны и функционируют индивидуальные учебные планы с очно-заочным форматом обучения с использованием удаленных технологий. Так, количество обучающихся, получающих высшее и послевузовское образование в СПХФУ составляет более 2000 человек, что соответствует более чем 10% всех студентов вузов фармацевтического профиля в стране. Количество студентов техникума при СПХФУ составляет около 700 человек, что соответствует менее 1,6% всех студентов системы СПО фармацевтического профиля, кроме того, с выпускниками техникума идет мотивационная работа по продолжению профессионального образования.

Исследователи во всем мире отмечают, что в последнее время наблюдается рост интереса молодежи к ФО. Так, исследование, проведенное в Великобритании в 2024 году показало, что молодежь выбирает фармацию не только из-за высокой заработной платы (50% респондентов) и возможностей карьеры (78%), но и руководствуясь значимостью отрасли для развития общества (73%) [187]. Однако, это же исследование выявило такую проблему, как недостаточная осведомленность среди молодежи о тех вакансиях, которые могут быть доступны в отрасли. Для сравнения, такие отрасли как образование, здравоохранение или финансы кажутся более понятными и молодые люди имеют больше представления о том, какие профессии могут быть представлены в этих сферах. В качестве основного способа решения данной проблемы зарубежные и отечественные ученые предлагают проведение профориентационной работы с использованием инновационных технологий с самого раннего возраста и до студенческой скамьи, которая будет включать знакомство с разнообразием профессий на ФРТ [81, 157, 194]. Авторы отмечают, что такая работа должна носить системный и комплексный характер с учетом факторов личностного роста и мотивации, что позволит обеспечить непрерывную профессионализацию. В мае 2024 года был подписан указ Президента «О националь-

ных целях развития на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» (далее Указ «О национальных целях» [92]), который провозглашает национальную цель как «реализацию потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности», а также устанавливает ряд целевых показателей и задач, характеризующих достижение этой цели, среди которых обеспечение к 2030 году функционирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, основанной на принципах ответственности, справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию 100 % обучающихся, а также увеличение доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 %.

Еще одним из эффективных способов на международном уровне признана популяризация необходимых для экономики профессиональных отраслей через СМИ, ток-шоу, передачи, сериалы, тематические каналы в мессенджерах и т.д. Российские и зарубежные ученые отмечают подверженность молодежи влиянию общества, окружения и СМИ с точки зрения выбора профессий, подчеркивают необходимость научного управления процессом профориентации с привлечением СМИ, поскольку именно СМИ являются посредником в обмене информацией между социальными институтами и населением [30, 69, 183]. В Указе «О национальных целях» говорится о необходимости обеспечения продвижения и защиты традиционных российских духовно-нравственных ценностей в рамках не менее 70% проектов в сфере культуры, искусства и народного творчества, финансируемых государственными институтами развития, к 2030 году и не менее 80% таких проектов к 2036 году [92].

Представители британской фармацевтической ассоциации подчеркивают, что важно уделять особое внимание молодежи из неблагополучных слоев общества, молодым женщинам и представителям разнообразных меньшинств, которые могли бы принести пользу для ФО, однако имеют ограниченные возможности для

получения соответствующего образования. В 2022 году было проведено масштабное исследование по проблемам равенства возможностей для фармацевтических кадров [196], которое включило 64 компании на ФРТ, имеющие головной офис в США, Европе и Азии. Руководителям организаций и директорам по персоналу было предложено ответить на опрос с целью выявления понимания ими понятия «равенство», также для определения приоритетов руководства и представления о потребностях молодежи и сложностях, с которыми сталкиваются молодые сотрудники в процессе профессиональной интеграции. Было проведено 18 глубинных интервью по основным выявленным категориям. В качестве категорий для возможного неравенства рассматриваются такие как пол, возраст, национальность, наличие или отсутствие детей, сексуальная ориентация, половая идентификация, социальная мобильность, религия и т.п. Выяснилось, что подавляющее большинство компаний (83%) имеют определенную стратегию относительно равенства возможностей в той или иной категории. Чаще всего это пол (48%) и национальность/раса (38%). Менее всего уделяется внимание социальной мобильности (3%) и инвалидности (0%). Под социальной мобильностью подразумевается переход из одного социального слоя в другой (например, из рабочего в инженера). В результате исследования был сделан вывод о том, что компании находятся в начале своего пути по развитию стратегии равенства, разнообразия и инклюзивности, и что принятие таких стратегий будет способствовать улучшению климата в организации и создавать благоприятные условия для интеграции молодых специалистов, которые могут относиться к разным категориям. Более того, британские эксперты утверждают [231], что отсутствие представленности тех или иных категорий в руководстве организации негативно влияет на привлечение в ФО талантливой молодежи, относящейся к данной категории (например, определенной сексуальной ориентации, трансгендера, выходца из рабочей семьи (социальная мобильность) или инвалида). Мы считаем, что данное исследование ставит акцент на интимные характеристики личности, такие как сексуальная ориентация, особенности здоровья или религия. Это те моменты, которые в российском обществе некорректно вы-

ставлять напоказ, обсуждать при трудоустройстве, а тем более планировать карьерное развитие в зависимости от наличия или отсутствия определенного признака. Кроме того, по разным оценкам число людей гомосексуальной ориентации в обществе составляет небольшую долю – от 1% до 4% [195]. Следовательно, обеспечить представительство сексуальных меньшинств в руководстве организации можно только искусственно продвигая таких сотрудников по карьерной лестнице, что может способствовать популяризации и демонстрации гомосексуального и трансгендерного поведения среди молодежи. Многие российские ученые говорят об опасности выделения гомосексуальной ориентации или трансгендерного поведения в вариант нормы, поскольку это угрожает сохранению традиционных семейных ценностей, деторождению и развитию общества в целом [15, 16, 62]. В РФ подобная пропаганда запрещена на законодательном уровне (№ 479-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» [89]. В Указе «О национальных ценностях» также отмечается, что условия для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности необходимо создавать на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей [92].

Принимая тот факт, что важно создавать благоприятную среду для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), мы считаем, что нет никакого обоснования для наделения таких категорий молодых людей преимуществом при построении карьеры, равно как и нельзя препятствовать ее развитию. Наши ученые отмечают, что при всей гуманности идеи инклюзивного образования в вузе, не стоит забывать о необходимости справедливой оценки успехов студентов, которые зависят от личных способностей, а ОВЗ могут быть препятствием для эффективного усвоения материала [49]. В нашей стране в последнее время делаются определенные шаги по доступу инвалидов и лиц с ОВЗ к равным возможностям получения образования, дальнейшего трудоустройства и профессиональной адаптации, однако этот путь еще очень долгий и не вполне очевидный. По данным ВОЗ в мире насчитывается около 15% людей с инвалидностью, большая часть из

них – люди пожилого и среднего возраста. По разным оценкам доля всех молодых людей с инвалидностью составляет около 7% [193], что также ставит под сомнение необходимость обеспечения присутствия инвалидов в руководстве компании с целью привлечения в отрасль молодых людей с ОВЗ. При этом мы не отрицаем важность борьбы с дискриминацией и создания равных возможностей для обучения и развития. В частности, СПХФУ уделяет большое внимание этому вопросу, весь профессорско-преподавательский состав проходит обучение по работе с такими студентами. В случае поступления лиц с ОВЗ на учебу они получают всестороннюю поддержку и индивидуальный подход, в том числе с применением дистанционных технологий [115].

И в России, и за рубежом исследователи отмечают, что молодые специалисты ФО сталкиваются с проблемой отсутствия опыта работы, нехватки практических навыков, неумения презентовать себя как специалиста [12, 37, 217]. При этом именно эти качества являются наиболее важными факторами, определяющими трудовой потенциал выпускника вуза [55, 118]. Также ученые отмечают, что дальнейшее удовлетворение от работы и эффективное развитие карьеры во многом зависит от успешной первичной профессиональной интеграции молодого специалиста на ФРТ, которая включает и эмоциональную составляющую, и чувство профессиональной пригодности и понимание социальной значимости профессии [229, 221]. При неправильном вхождении в профессию молодой специалист испытывает неудовлетворенность и неуверенность в своем профессиональном выборе. Таким образом, точками роста в вузе фармацевтического профиля являются приобретение практического опыта и развитие мягких навыков, что позволит выпускникам эффективно интегрироваться на рынке труда. В России запущены и функционируют национальные проекты, направленные на помощь молодежи в этом вопросе: «Социальные лифты для каждого», «Кадры» и др. В рамках развития ФО запущен национальный проект «Новые материалы и химия» [88]. Проект провозглашает фармацевтику ключевой сферой экономики и подготовка квалифицированных кадров является одной из инициатив проекта.

Как мы уже отмечали, в качестве решения основных проблем, связанных с подготовкой и интеграцией молодых специалистов на рынке труда, МОТ предлагает развитие социального диалога, и многие отечественные и зарубежные компании уже начали двигаться в этом направлении. Например, глобальная биофармацевтическая компания «Sobi» предлагает трудоустройство студентам на 2 дня в неделю в течение учебного года для погружения в профессию и овладения практическими навыками [187]. В Королевском колледже Лондона введена интегрированная программа стажировки для получения степени магистра по клинической фармакологии для работающих специалистов со степенью бакалавра, имеющих потребность в повышении квалификации и уровня образования [211]. В рамках кадровой политики компания IQVIA (ведущий мировой поставщик услуг передовой аналитики, технологических решений и клинических исследований для отрасли наук о жизни) заключила партнерство с Кентским университетом, а также с тремя университетами в Нидерландах, с целью внедрения программы стажировки. Этот шаг сыграл ключевую роль в привлечении новых талантливых специалистов в рамках программы, которая способствует развитию практических навыков в сочетании с дальнейшим образованием [209]. Компании, представленные на российском ФРТ (например, Bayer, Биннофарм Групп, Биокад), активно разрабатывают и успешно внедряют программы по привлечению студентов старших курсов на стажировку и трудоустройство. СПХФУ активно сотрудничает с работодателями, разрабатывая и внедряя совместные образовательные проекты с организациями ФО: «Биокад», Pfizer, Novartis [54, 85, 145]. В состав государственной экзаменационной комиссии, оценивающей качество подготовки выпускников, входят представители ведущих компаний ФО. Мы считаем развитие социального диалога между работодателем и вузом одним из основных направлений в рамках повышения эффективности путей интеграции молодых специалистов на ФРТ.

Для подготовки востребованного профессионала критически важно поддерживать высокий уровень преподавания профильных дисциплин в вузе, совершенствовать методику и содержание в соответствии с новыми достижениями науки и

техники, разрабатывать новые подходы к представлению структуры и содержания учебного знания [51], что требует постоянного повышения профессиональной и педагогической компетенции научно-педагогических кадров. Формирование, развитие и поддержание высокого уровня социально-профессиональных компетенций преподавателей возможно осуществить посредством комплекса мероприятий, направленного на развитие человеческого капитала в вузе [31, 223]. В Указе «О национальных целях» говорится о необходимости формирования к 2030 году современной системы профессионального развития педагогических работников, предусматривающей ежегодное дополнительное профессиональное образование на основе актуализированных профессиональных стандартов не менее чем десяти процентов педагогических работников на базе ведущих образовательных организаций ВПО и научных организаций [92]. Развитие социального диалога между государством, фармацевтическим вузом и предприятиями ФО будет способствовать созданию наиболее эффективной системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. В качестве примера такого успешного сотрудничества можно привести опыт Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова, которая практикует стажировку преподавателей (военнослужащих) на различных должностях, например, в органах управления, что позволяет им получить практический опыт, расширить знания и способствует повышению качества подготовки специалистов в сфере организации обеспечения медицинским имуществом Вооруженных Сил РФ.

Многие ученые выделяют особую роль гуманитарных дисциплин в формировании будущего профессионала, особенно дисциплин, связанных с изучением языка: родного, иностранного и латинского [56, 142, 147]. Профессиональная терминология и владение языком является основой эффективной коммуникации, точной документации, гарантией того, что фармацевтические работники смогут четко и последовательно общаться, грамотно осуществлять фармацевтическое консультирование, специалисты в области промышленной фармации остро нуждаются в знании иностранного языка и навыков межкультурной коммуникации для научно-ис-

следовательских работ и международного сотрудничества. Ученые отмечают, что владение иностранным языком является важным конкурентным преимуществом для молодых специалистов фармацевтического профиля как в России, так и за рубежом [233, 158].

Одной из главных рекомендаций МОТ по совершенствованию процесса подготовки и интеграции молодых специалистов является развитие мягких навыков [235], которые разделяются на три основные группы: когнитивные и метакогнитивные, социальные и эмоциональные, базовые цифровые навыки. Российский ФРТ также выдвигает требования к молодым специалистам по владению мягкими навыками, которые отражены в профессиональных стандартах, при этом они практически совпадают с рекомендациями МОТ. В таблице 2 представлено сравнение необходимых мягких навыков по версии МОТ и по требованиям профессионального стандарта «Провизор» [105].

Таблица 2 – Сравнение мягких навыков по версии МОТ и по требованиям профессионального стандарта «Провизор»

Источник информации	Группа мягких навыков		
	Когнитивные и метакогнитивные	Социальные и эмоциональные	Базовые цифровые
МОТ	- Способность собирать, организовывать, анализировать и представлять информацию, решать проблемы с помощью критического мышления.	- Практика общения, сотрудничества и работы в команде, развитие способности разрешать конфликты.	- Использование онлайн-опроса для получения обратной связи, создание цифрового контента, по которому участники должны ориентироваться, запись их ответов в цифровом формате.
Профстандарт «Провизор»	- Анализировать и оценивать результаты собственной деятельности, деятельности коллег и других работников для предупреждения профессиональных ошибок и минимизации рисков для пациента; - Самостоятельно планировать и организовывать свою производственную деятельность и эффективно распределять свое время.	- Осуществлять эффективные коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке с коллегами, другими работниками здравоохранения и пациентами при решении профессиональных задач.	- Пользоваться компьютеризированными системами, используемыми в аптечных организациях; - Пользоваться современными информационно-коммуникационными технологиями, прикладными программами обеспечения фармацевтической деятельности для решения профессиональных задач.

Следует отметить, что необходимость развития мягких навыков у работников фармацевтической отрасли так или иначе прописана и в других нормативно-правовых актах, например, в Правилах надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения (Приказ МЗ РФ от 29.04.2025 № 259н): коммуникативные навыки и навыки предотвращения конфликта, навыки дистанционной работы, умение представлять сравнительную информацию [104]. В профстандарте «Специалист в области управления фармацевтической деятельностью»: навыки организации и планирования, сбора, анализа информации, оценки и прогнозирования, навыки принятия управленческих решений, коммуникативные навыки и др. [108]. «Специалист по промышленной фармации в области производства ЛС»: навыки наблюдения и планирования, поиска и анализа информации, оценки данных и обоснования принятого решения, навыки использования информационных технологий и др. [106].

В результате исследования ученых Российского Университета дружбы народов (РУДН) [120] была выявлена востребованность специалистов фармацевтического профиля, обладающих такими мягкими навыками, как использование современных информационных технологий, навыки поиска и анализа профессиональной информации, коммуникативные навыки (грамотная речь, коммуникабельность), желание обучаться и развиваться, умение работать в команде и готовность к большим нагрузкам.

Как мы уже отметили в первой главе, ФО является преимущественно женской. Ученые считают, что женщины в силу своих психофизиологических особенностей более сложно адаптируются, острее воспринимают трудности и развитие мягких навыков может способствовать повышению эффективности процесса профессиональной адаптации также с учетом гендерной особенности отрасли [19, 25, 61, 175, 212, 213]. Таким образом, необходимость развития мягких навыков для повышения эффективности процесса адаптации и интеграции на ФРТ молодых специалистов признана и на глобальном уровне [197, 203], и на уровне российско-

го ФРТ, и подтверждается современными исследованиями. Ученые отмечают, что формирование ключевых компетенций, связанных с развитием мягких навыков в рамках вуза наиболее эффективно через изучение иностранного языка (ИЯ) [76, 203, 214]. Развитие мягких навыков в процессе обучения ИЯ в вузе дополняет профессиональную подготовку, что позволяет будущему профессионалу быстро адаптироваться и добиваться успеха в условиях неопределенности, сложности и неоднозначности современного мира. На базе дисциплины можно эффективно развивать такие мягкие навыки, как коммуникативные и аналитические способности, критическое мышление, навыки самостоятельной работы, работы в команде, повышение адаптивности и стрессоустойчивости, развитие эмоционального интеллекта и др. [67, 75, 178, 219, 220].

Сотрудники Самарского государственного технического университета провели анализ универсальных и профессиональных компетенций студентов с целью определения тех мягких навыков, на которые следует обратить особое внимание при изучении дисциплины «Иностранный язык» [75]. В результате опроса работодателей, ученые пришли к выводу, что молодым специалистам не хватает навыков аналитической работы и принятия решений, системного и критического мышления. Был разработан экспериментальный курс по формированию мягких навыков на базе дисциплины «Иностранный язык», который доказал потенциал дисциплины в этом направлении. В частности, уровень заинтересованности в развитии мягких навыков по результатам курса вырос на 46%.

Сотрудники научно-образовательного центра иностранных языков и межкультурной коммуникации (НОЦ ИЯМК) СПХФУ провели ряд исследований [32, 121, 141], в результате которых пришли к выводам:

1. Существующие подходы по изучению ИЯ в вузе не в полной мере соответствуют требованиям, предъявляемым ФРТ к молодым специалистам. Формирование коммуникационных и других мягких навыков у будущих специалистов фармацевтического профиля следует строить с опорой на современные методики, вводить новые виды занятий и междисциплинарные курсы (МДК) на базе дисципли-

ны «Иностранный язык».

2. Для развития мягких навыков важно вовлекать студентов в качестве волонтеров на международных мероприятиях. Например, студенты СПХФУ успешно работают с зарубежными гостями на саммите «Россия – Африка» и «Экономическом и гуманитарном форуме Россия – Африка» (2023), на Петербургском Международном Экономическом Форуме (2024, 2025).

Другими эффективными методами являются проведение экскурсий на ИЯ, обучение в международной летней школе по фармакогнозии, выступление на ежегодной Всероссийской конференции с международным участием «Молодая Фармация – потенциал будущего» и др.

Ученые отмечают, что дисциплина «Иностранный язык» предоставляет широкий спектр возможностей для развития мягких навыков студентов, поскольку предполагает обязательное использование межпредметных знаний [57, 156]. На занятиях по ИЯ, студенты фармацевтического профиля изучают такие темы, как «Титрование», «Микробиология», «Биотехнология» [130] и другие профессиональные темы. Ученые доказали, что формировать мягкие навыки у будущих молодых специалистов наиболее эффективно можно не просто при изучении определенных профессиональных тем на ИЯ, но через разработку и внедрение МДК, что даст возможность не просто изучать язык ради самого языка, а использовать его как средство для изучения новой дисциплины, тем самым повысить интерес к содержанию и естественным образом усилить практику речи и развитие мягких навыков. Например, в Оренбургском государственном университете в 2019-2020 и 2020-2021 учебных годах было проведено экспериментальное обучение с использованием коммуникативно-интерактивных задач, направленное на развитие мягких навыков у магистрантов в рамках дисциплин «Речевой этикет в бизнес-коммуникации» и «Эффективная коммуникация на иностранном языке», которые не являются полноценными МДК, однако уже представляют собой не просто дисциплину «Иностранный язык», а новый вид занятий, использующий язык как средство познания [122]. По результатам эксперимента был проведен опрос, который показал развитие умений

целеполагания, принятия решений в нестандартных условиях, работы в команде, распределения ответственности, решения конфликтных ситуаций, критического и аналитического мышления, аналитической и оценочной деятельности, навыков планирования работы и времени (time-management), навыков публичной речи. Авторы доказали, что дисциплины на основе ИЯ имеют необходимый потенциал для развития всех компонентов мягких навыков и это направление требует дальнейшего исследования и развития.

С целью развития мягких навыков, повышения коммуникационных навыков и в целом повышения конкурентоспособности выпускников на ФРТ, начиная с 2020-2021 учебного года, СПХФУ разрабатывает и внедряет курсы на основе ИЯ, в том числе междисциплинарные: «Деловые коммуникации на ИЯ» (бакалавриат), «Иностранный язык для деловых контактов» (магистратура), «Иностранный язык для научной работы» (магистратура), «Маркетинг в фармации на ИЯ» (специалитет) [116, 127-130]. На специалитете курс был проведен экспериментально, дисциплина «Маркетинг в фармации» является обязательной и все студенты проходят ее на русском языке, но часть из них выразили желание пройти курс на английском, что говорит о высокой мотивации к практике профессионального ИЯ. Курс был разработан и проведен на кафедре УЭФ и имел положительные отзывы среди участников, которые отмечали, что было полезно не только изучить маркетинг, но и улучшить навыки речи на ИЯ и развить мягкие навыки (групповая работа, дискуссия, аналитическое мышление, ведение диалога). Однако, данный курс был подготовлен кафедрой УЭФ самостоятельно, без участия сотрудников НОЦ ИЯМК, что отразилось, по отзывам студентов, в некоторой скованности преподавателей, не совсем уверенном владении ИЯ [20].

В последние годы обоснование эффективности МДК на ИЯ неоднократно приводится в научной литературе [1, 18, 46]. Ученые отмечают, что дисциплина «Иностранный язык» является уникальной универсальной площадкой для создания МДК, которая способна иметь максимальную эффективность для обеих дисциплин, и ИЯ, и профильной дисциплины. В качестве наиболее подходящих,

предлагаются такие дисциплины, как «Управление информационными системами организаций», «Управление проектом», «Рекламная кампания», «Маркетинг в фармации», «Менеджмент фармацевтической организации» [34] т. е. дисциплины, связанные с менеджментом и маркетингом. В профессиях, не имеющих связи ни с менеджментом, ни с маркетингом, предлагаются другие варианты, такие как «Юрлингвистика» [171], англоязычный МДК «Северные исследования» [87], а также другие курсы, разработанные на основе использования межпредметных связей [1]. МДК признаны эффективным инструментом для любых направлений подготовки. При этом исследователи также приходят к выводу о том, что преподаватели должны быть компетентны как в предметной области, так и во владении ИЯ.

Сотрудники Финансового Университета при Правительстве РФ провели экспериментальный МДК «Управление информационными системами на английском языке» при совместной работе учебно-научного департамента языковой подготовки и факультета прикладной математики и информационных технологий [18]. Результат эксперимента показал не только высокую эффективность с точки зрения практики речи на ИЯ, но и с точки зрения усвоения дисциплины. Большая часть студентов экспериментальных групп (63,2%) достигла высокого уровня («отлично» по дисциплине) по сравнению со студентами контрольных групп (47,4%). Участники эксперимента отметили, что им интереснее изучать ИЯ в контексте профильной дисциплины, а ролевые игры имитируют реальное профессиональное общение.

Таким образом, МДК на ИЯ являются востребованными, не только из-за престижности необходимости владения ИЯ как таковым, но и благодаря возможности решения двух задач наиболее эффективным способом, изучая предмет и практикуя язык одновременно. Кроме того, это один из самых работающих способов развития мягких навыков. При этом существует определенный барьер, поскольку для разработки и проведения МДК на ИЯ необходимо привлекать преподавателей, владеющих одновременно как дисциплиной, так и ИЯ. Это выдвигает новые требования к преподавателям вуза, но задача вполне решаема через систему внутреннего

обучения и повышения квалификации, в том числе через взаимодействие между кафедрами университета, что также является формой развития социального диалога.

С учетом вышеизложенного мы видим развитие социального диалога необходимым условием для повышения эффективности процесса профессиональной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля. В рамках развития и совершенствования социального диалога на российском ФРТ можно порекомендовать следующие мероприятия (табл. 3):

Таблица 3 – Мероприятия по развитию социального диалога

Описание мероприятия	Стороны социального диалога
Заключение соглашений с компаниями-работодателями по вопросам организации стажировок, содействия временному трудоустройству студентов, разработки и внедрения программ занятости на неполный рабочий день	Представители работодателей на ФРТ, вуз
Организация мероприятий по популяризации направлений профессиональной деятельности на ФРТ с участием представителей работодателей, молодежных организаций и органов государственной власти	Представители работодателей на ФРТ, молодежных организаций, органов гос. власти, вуз
Организация профориентационных экскурсий на предприятия фармацевтической отрасли для студентов первых курсов вузов фармацевтического профиля	Представители работодателей на ФРТ, вуз
Привлечение представителей работодателей к подготовке студентов фармацевтического профиля: проведение лекционных, практических и лабораторных занятий, участие в трудовой практике (трудоустройство по совместительству)	Представители работодателей на ФРТ, вуз
Организация тематических обучающих мастер-классов по развитию мягких навыков с участием представителей работодателей и студентов (совместная командная работа, кураторство, наставничество и т.п.)	Представители работодателей на ФРТ, вуз
Точечная работа с уязвимыми категориями студентов, имеющими сложности с трудоустройством (инвалиды и лица с ОВЗ, выпускники из неблагополучных семей (социальная мобильность), сироты, молодые родители, слабосоциализированные молодые люди, имеющие трудности в общении и т.п.) в том числе через развитие профессионально-ориентированных мягких навыков в вузе с привлечением представителей работодателей	Представители работодателей, вуз, органы гос. власти
Размещение информации, в том числе фото- и видео-отчетов по проводимым мероприятиям в рамках социального диалога в популярных российских мессенджерах и социальных сетях (Вконтакте, Телеграмм), СМИ	Вуз, представители работодателей на ФРТ, СМИ

Разработка и организация конкурсов, популярных шоу, создание и трансляция информационных передач, фильмов и сериалов, посвященных профессиям на ФРТ с участием работодателей и органов государственной власти, в том числе с точки зрения финансирования	Вуз, представители работодателей на ФРТ, СМИ, органы гос. власти
Проведение исследований по проблемам профессиональной адаптации молодых сотрудников фарм. отрасли с последующей разработкой и внедрением методических рекомендаций для руководителей организаций, представленных на ФРТ	Вуз, представители работодателей на ФРТ, научное сообщество
Создание системы эффективного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вуза с учетом требований ФРТ	Вуз, представители работодателей на ФРТ, органы гос. власти
Проведение исследований по требованиям ФРТ к выпускникам с последующей разработкой методов повышения эффективности подготовки будущих выпускников, включая развитие необходимых твердых и мягких навыков	Вуз, представители работодателей на ФРТ, научное сообщество
Сотрудничество между кафедрами университета в рамках совместной разработки мероприятий, программ и междисциплинарных курсов с целью совершенствования качества обучения, развития мягких навыков студентов и повышения в конечном счете конкурентоспособности выпускника на ФРТ	Кафедры вуза, ППС, представители работодателей
Разработка междисциплинарных курсов на основе дисциплины «Иностранный язык» как наиболее эффективной и универсальной площадки для развития мягких навыков будущих молодых специалистов	НОЦ ИЯМК, профильные кафедры вуза, ППС

Источник: составлено автором

1.3. Исследования российского фармацевтического рынка труда

Первые научные исследования в области фармации в СССР начались с создания Центральной аптечной опытной станции в 1929 году, позднее она была преобразована в Центральную аптечную научно-исследовательскую станцию (ЦАНИС – 1934), в 1940 – в Центральную аптечную научно-исследовательскую лабораторию (ЦАНИЛ), а с 1944 года – в Центральный аптечный научно-исследовательский институт (ЦАНИИ). ЦАНИИ подчинялся Народному комиссариату здравоохранения РСФСР и Главному аптечному управлению и стал первым в стране научным исследовательским институтом в области фармации. В 1976 году он был преобразован во Всесоюзный научно-исследовательский институт фармации (ВНИИФ) Минздрава СССР. С 1991 года продолжил свою деятельность как НИИ фармации

Минздрава России (НИИФ МЗ России), а с 2000 года вошёл в структуру Первого Московского государственного медицинского университета имени И.М. Сеченова. Институт занимался широким спектром научных исследований в области фармации, в том числе вопросами подготовки и переподготовки кадров [50, 182, 184].

После принятия закона о занятости в 1991 году, в России началось формирование рыночных отношений, появились масштабные научные исследования, связанные с проблемами занятости, трудоустройства и интеграции молодежи на рынке труда. Дополнительный импульс к изучению ФРТ был вызван принятием Стратегии развития фармацевтической промышленности РФ на период до 2020 года (2009 г.), который усилился после 2014 года, когда государство стало уделять особое внимание проблеме подготовки кадров для ФРТ.

В результате наукометрического анализа диссертационных баз Высшей Аттестационной комиссии при Министерстве науки и образования РФ (ВАК), нами были отобраны и изучены диссертационные исследования за двадцатилетний период (с 2005 по 2025 гг.), посвященные непосредственно проблемам ФРТ, его молодежному сегменту, а также исследования, которые в комплексе задач рассматривают вопросы кадровых ресурсов для ФО. Все эти исследования мы условно разделили на четыре группы:

1. Исследования ученых в области фармации по ФРТ в целом.
2. Исследования ученых в области фармации по молодежному ФРТ.
3. Исследования в области фармации, затрагивающие вопросы подготовки и интеграции кадров на рынке труда.
4. Исследования ФРТ учеными других отраслей науки.

К первой группе относятся исследования экспертов в области фармации, посвященные особенностям развития и функционирования отечественного ФРТ:

- Шарахова Е.Ф. провела ситуационный анализ и разработала методические основы организации профессионального обучения специалистов ФО (2005 г.), в том числе изучила мотивационную структуру и обосновала методические подходы к формированию системы оплаты и стимулирования труда, подходы к оценке эф-

фektivности управления персоналом аптечной организации [66, 181].

- Кушникова Н.С. исследовала тему трудовой мотивации (2005 г.), в том числе проанализировала процесс профессиональной адаптации специалистов аптечных организаций, обосновала модель управления процессом адаптации персонала аптечных организаций, разработала методику формирования кадрового резерва, а также модель управления карьерой провизора в условиях конкурентной среды [5].

- Крупнова И.В. провела ситуационный анализ кадрового обеспечения аптечных организаций (2009 г.), разработала методические подходы к оптимизации требований к специалистам фармацевтического профиля, определила профессиональные компетенции для фармацевтического персонала аптечных организаций с учетом специфики требований к конкретным должностям, на основе которых предложила профилирование должностей фармацевтического персонала аптечных организаций [159, 160].

- Бочарова Т.Н. исследовала монетарную мотивацию работников аптечных организаций (2011 г.), определила оптимальные условия реализации методов монетарной мотивации и сформировала принципы управления персоналом для рационального внедрения, использования и контроля за эффективностью системы монетарной мотивации. Разработаны практические рекомендации, направленные на повышение эффективности деятельности организации и создание условий для раскрытия творческих способностей и карьерного роста работника [13].

- Артемова О.В. провела исследование в виде комплексного изложения и анализа проблем разработки, принятия и осуществления кадровых управленческих решений в фармацевтических организациях (2012 г.), в результате которого были выявлены проблемные критерии кадрового менеджмента, разработан алгоритм формирования эффективных управленческих решений, а также методические подходы к оптимизации бизнес-процесса [6].

- Тимофеева С.В. на основе комплексной экспертной оценки лидеров отрасли выявила ключевые факторы, влияющие на эффективность использования научного потенциала, способствующие переходу ФО на инновационную модель развития

(2013 г.), научно обосновала и разработала эффективную модель актуализации научного потенциала региона в интересах инновационного развития фармацевтического кластера Санкт-Петербурга [167, 168].

- Горбатенкова А.С. исследовала проблему мотивации руководителей розничных точек аптечных сетей (2015 г.), провела оценку значимости мотивационных факторов: организационной культуры, системы материальной мотивации, удовлетворенности содержанием работы и взаимодействия с вышестоящим руководством. В результате работы были предложены подходы для повышения мотивации руководителей [22].

- Михайлова Е.А. провела исследование по разработке кадровой политики как основы системы управления персоналом аптечной организации (2016 г.). Были выявлены особенности формирования кадровой политики в аптечной организации и определены основные факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность трудом фармацевтических работников и на активность руководителей. В работе также были выявлены и проанализированы погрешности в работе руководителей, связанные с недостаточным использованием потенциала подчиненных [79, 90].

- Путинцева А.С. исследовала оптимизацию постдипломной подготовки фармацевтических кадров и их рационального использования на региональном уровне (2016 г.). Провела оценку значимости общекультурных и профессиональных компетенций специалистов с высшим и средним образованием, определила необходимый перечень компетенций для формирования программ дополнительного профессионального образования провизоров [134, 174].

- Ильинова Ю.Г. разработала, обосновала и апробировала методику оценки текущей кадровой ситуации (2017 г.), которая позволяет определять значимые характеристики фармацевтических кадровых ресурсов в части их квалификации и распределения по сферам трудоустройства, разработала многофакторную модель определения перспективной потребности в фармацевтических кадрах в условиях краткосрочного и среднесрочного прогнозирования [169].

- Шаленкова Е.В. обосновала и разработала методические подходы к совер-

шенствованию социальной технологии управления лояльностью фармацевтических кадров (2019 г.) и оценила экономическую эффективность от внедрения данной технологии. В работе предложен алгоритм развития профессиональной ответственности, установлены критические деловые качества фармацевтических кадров: коммуникабельность и ответственность [180].

- Долова М.А. провела исследование по разработке модели управления кадровым потенциалом аптечной организации (2021 г.), выявив ценностно-ориентированные факторы, формирующие удовлетворенность трудом, провела оценку факторов, влияющих на удовлетворенность трудом и выявила факторы, способные привести к смене места работы, разработала методические подходы к оценке кадрового потенциала фармацевтических работников и выделила тактические и стратегические направления его развития [27, 28].

Данные исследования всесторонне и комплексно рассматривают вопросы кадрового менеджмента, принятия кадровых решений, проблемы мотивации и адаптации персонала, актуализации кадрового, в том числе научного потенциала, рассматривают проблемы подготовки фармацевтических кадров, а также эффективности использования кадровых ресурсов и оценки потребности в них для ФРТ. Однако проблемы молодежного ФРТ авторы затрагивают лишь косвенно.

Ко второй группе мы относим ряд работ отечественных ученых, которые посвятили свои исследования непосредственно особенностям молодежного ФРТ и подготовке молодых специалистов фармацевтического профиля в нашей стране:

- Гурьянов П.С. посвятил исследование разработке учебных средств для профессиональной подготовки молодых специалистов фармацевтического профиля на основе информационных технологий (2009 г.), позволяющих эффективно проводить обучение фармацевтических специалистов, вырабатывать практические навыки, а также навыки управления аптечной организацией в условиях конкурентной борьбы [24].

- Соколова О.В. провела работу с целью разработки методического подхода к изучению и совершенствованию процесса профессионального становления фар-

мацевтических работников в системе фармацевтической помощи на примере Ярославской области (2009 г.), было проведено комплексное исследование процесса профессионального становления фармацевтических работников на этапах профессиональной подготовки и производственной адаптации [65, 117, 126].

- Левкова И.Н. посвятила исследование формированию методических подходов к разработке модели управления профессиональным становлением фармацевтического персонала на региональном уровне на примере республики Северная Осетия – Алания (2016 г.), в ходе которого была доказана необходимость совершенствования системы профессионального становления фармацевтического персонала на всех этапах его развития, начиная с момента получения фармацевтического образования и далее на протяжении всей трудовой деятельности, в процессе приобретения профессионального опыта [68].

- Кононов В.Н. посвятил свое диссертационное исследование (2017 г.) обоснованию и разработке методологии совершенствования системы подготовки фармацевтических кадров для Вооруженных Сил РФ, состава и особенностей ее функционирования в современных условиях [60].

- Сушкова М.С. научно обосновала и разработала методические подходы и практические рекомендации по совершенствованию процессов отбора и адаптации персонала в аптечных организациях (2023 г.). В результате исследования был определен комплекс факторов, влияющих на адаптацию сотрудников аптечных организаций и определяющих потребность в дополнительных адаптационных мероприятиях и их продолжительность [66, 165, 166].

- Сиссе Д.С. исследовала структуру трудовых предпочтений обучающихся, осваивающих программы разного уровня профессионального фармацевтического образования (2025 г.). Была проведена оценка потенциального объема предложения фармацевтических кадров, формируемого системой СПО и ВПО. Выявлена тенденция устойчивого роста численности и выпуска студентов СПО на фоне тенденции устойчивого снижения этих показателей для студентов ВПО. Также была подтверждена зависимость трудовых предпочтений от факторов образовательной

среды и опыта профессиональной деятельности [55, 58, 119].

Следует отметить, что данные исследования посвящены изучению различных аспектов подготовки и разработки путей совершенствования системы профессионального становления фармацевтических специалистов, рассматривают процессы подбора и адаптации молодых сотрудников в аптечной организации, структуру трудовых предпочтений студентов и оценку потенциального предложения фармацевтических кадров. Однако авторы не выделяют молодых специалистов фармацевтического профиля с ВПО в отдельную категорию, не рассматривают современные проблемы студенческой молодежи, в том числе реакцию на сложную социально-экономическую и эпидемиологическую ситуацию, не уделяют достаточного внимания трудовым и миграционным установкам студентов вуза фармацевтического профиля.

К третьей группе относятся масштабные научные исследования в области фармации, в которых вопросы подготовки и интеграции кадров на ФРТ рассматриваются в комплексе решаемых задач:

- Чупандина Е.Е. провела комплексный анализ динамических способностей организации в системе рационального фармацевтического менеджмента (2009 г.), развитии его методологических и теоретических основ и практических принципов. Разработаны методические рекомендации по практической реализации международных стандартов качества ISO серии 9000, в т.ч. в подготовке выпускников по специальности «Фармации», руководство по качеству и документированные процедуры для реализации образовательного процесса по специальности «Фармация», особенностью которых является развитие профессиональных компетенций, востребованных ФРТ [179].

- Ставская Н.Е. на основе информационных технологий разработала методические подходы к совершенствованию деятельности аптечных учреждений (2009 г.). Была выявлена проблема неудовлетворенности информационных потребностей фармацевтических работников в разрезе должностного положения, а также получена модель возможности их удовлетворения с использованием информационных

технологий [29].

- Неволina Е.В. разработала практические рекомендации по внедрению универсальной модели системы менеджмента качества в аптечных организациях (2009 г.), включающей организационную структуру, процессы управления, основные процессы жизненного цикла продукции и вспомогательные процессы. Каждый процесс в аптечной организации представлен как совокупность процедур, описано их содержание и документирование, в том числе разработана модель процесса «Кадровые ресурсы», который рассматривается как вспомогательный процесс [86].

- Григорьева С.В. разработала методические подходы к формированию безубыточного менеджмента фармацевтической организации (2009 г.), ориентированного на формирование потребительской лояльности. Недостаточная компетентность персонала рассматривается как один из показателей, определяющих уровень безубыточного менеджмента [137].

- Логунова Л.Н. разработала методические подходы к моделированию инновационной деятельности аптечного предприятия (2012 г.), направленные на рост эффективности хозяйственной деятельности, оценила инновационный потенциал аптечных предприятий. Для чего были систематизированы и проанализированы показатели финансово-экономической деятельности с учетом основных ресурсов предприятий, в том числе кадрового [172].

- Пасечникова М.А. провела исследование по оптимизации информационной деятельности аптеки на инновационной платформе (2016 г.), разработала программное обеспечение – информационно-справочная система «Виртуальный консультант». Была изучена информационная среда с позиции менеджмента, в т.ч. по вопросам рационального использования кадров [161].

- Кудряшова А.И. провела исследование по оптимизации информирования специалистов о ЛС в целях содействия их рациональному использованию (2017 г.), в рамках которого были разработаны требования к организации мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня специалистов, а также предложения по порядку взаимодействия со специалистами [64].

- Ворожцова Е.С. разработала методические подходы к формированию конфликтологической компетенции фармацевтических работников с целью предотвращения конфликтов при взаимодействии с пациентами в аптечной организации (2019 г.). Были изучены программы адаптации, в т.ч. с точки зрения развития коммуникативных навыков и навыков предотвращения конфликтов и разработаны предложения по оптимизации процесса адаптации вновь принятых работников [17].

- Кошечкин К.А разработал методологию цифровой трансформации регистрационной экспертизы лекарственных средств как этапа их жизненного цикла (2022 г.). Было разработано учебное пособие «Фармацевтическое информирование» и курс лекций для студентов фармацевтических и медицинских факультетов вузов по цифровому сопровождению жизненного цикла ЛС [176].

- Сибирева А.Д. разработала комплексных подход к повышению эффективности профессионального взаимодействия фармацевтических работников с потребителями (2022 г.). Были исследованы психологические особенности фармацевтических работников, которые могут оказывать влияние на эффективность оказываемой фармацевтической помощи, и предложены инструменты для повышения ее эффективности [151].

- Желткевич О.В. провела исследование по формированию концепции эффективного профессионального взаимодействия для повышения качества лекарственной помощи населению (2023 г.). Представлена концепция формирования компетенции профессионального взаимодействия в процессе получения профессионального фармацевтического образования разного уровня. Разработана образовательная траектория по развитию навыков взаимодействия фармацевтических работников с врачами и пациентами [45].

Таким образом, данные исследования также частично затрагивают вопросы, связанные с ФРТ: совершенствование профессиональной подготовки и образовательного процесса, разработка образовательных траекторий, учебных пособий и курсов. Поднимаются вопросы профессиональной адаптации, оценки и анализа

кадровых ресурсов аптечной организации, рационального использования кадрового потенциала. Изучены психологические особенности фармацевтических работников и вопросы компетентности персонала. Однако, эти вопросы рассмотрены узконаправленно, как часть комплексного исследования.

Вопросам ФРТ и подготовки профильных специалистов посвящены не только исследования специалистов в области фармации, но и экспертов экономических, социологических, а также педагогических и медицинских наук:

- Иванов Н.В. провел работу (социологические науки, 2009 г.) по выявлению социальных потребностей и перспектив молодых специалистов на отечественном рынке лекарств с точки зрения социологии медицины, рассмотрел трудовые установки студентов фармацевтических вузов в части нацеленности на работу в частной организации в основном на такие должности, как медицинский представитель, и сделал вывод о несоответствии системы подготовки трудовым установкам студенческой молодежи и потребностям ФРТ [48].

- Казанчян М.С. (педагогические науки, 2010 г.), выдвинула гипотезу, в соответствии с которой профессиональная деятельность специалиста химико-фармацевтического профиля требует сформированности у него системы профессионально-математических компетенций, которые обеспечивают высокую результативность его труда. Соответственно исследование посвящено формированию профессионально-математических компетенций будущих специалистов химико-фармацевтического профиля [52].

- Литвиненко М.А. (экономические науки, 2013 г.) обосновал теоретические подходы к формированию системы корпоративного управления в фармацевтической промышленности и разработал рекомендации по ее совершенствованию, предложил модель формирования механизма управления на базе корпоративного центра и сформулировал принципы формирования и развития системы управления фармацевтической организацией [70].

- Милютин С.Г. (медицинские науки, 2013 г.) установил взаимосвязь показателей физиологического и психологического уровней функционального состояния

организма с успешностью обучения студентов в медицинском колледже, эффективностью практической деятельности и разработал критерии отбора в колледж и прогнозирования успешности профессиональной деятельности фармацевтов с точки зрения психофизиологии [77].

- Юдина Т.Г. (педагогические науки, 2017 г.) разработала экспериментальную проверку теоретико-методической модели профессиональной подготовки студентов фармацевтического факультета процессуального характера, включающей формирование предметных компетенций при изучении курса аналитической химии [71].

- Арутюнян А.М. провела исследование (педагогические науки, 2021 г.) с целью разработки, теоретического обоснования и экспериментальной верификации методики формирования у обучающихся вузов медицинского и фармацевтического профилей иноязычной рецептивной терминологической компетенции на основе терминосистем латинского и греческого языков [7].

Данные исследования всесторонне охватывают проблемы ФРТ и управления персоналом, в т.ч. вопросы подготовки кадров. Изучены трудовые установки студентов фармацевтического профиля, доказана необходимость формирования профессиональных компетенций обучающихся на примере различных дисциплин (математика, аналитическая химия, иностранные языки), изучены подходы к прогнозированию успешности профессиональной деятельности на этапе обучения. Однако эти работы рассматривают проблемы подготовки и интеграции кадров на ФРТ в рамках других областей научного познания.

Таким образом, ФРТ в целом и особенности его молодежного сегмента, в т.ч. проблемы подготовки кадров и адаптации персонала являются объектом активного изучения со стороны отечественных ученых, причем не только в области фармации, но и других наук, что говорит о высокой социально-экономической значимости данной темы и ее стратегически важной роли для развития экономики страны. Вместе с тем, несмотря на активное исследование молодежного ФРТ, в работах российских ученых не представлены масштабные исследования, посвященные

проблемам интеграции молодых специалистов – выпускников вузов фармацевтического профиля на отечественном рынке труда. Этот вопрос является особенно актуальным в силу высокой наукоемкости ФО, развитие которой требует кадров с ВПО. Прежде всего отсутствует научно обоснованная концепция разработки путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда. Не выявлены трудовые и миграционные установки студенческой молодежи профильного вуза, особенности самоощущения студенческой молодежи на фоне сложной социально-экономической ситуации. Не определены особенности трудоустройства и адаптации на рабочем месте молодых специалистов с ВПО фармацевтического профиля на отечественном рынке труда. Недостаточная степень разработанности темы с одной стороны, и нарастающий интерес, и высокая социально-экономическая значимость с другой, а также необходимость решения обозначенных проблем обуславливают выбор темы нашего исследования, определение его цели, задач, логики и структуры работы.

Выводы по главе 1

1. После пандемии Covid-19 начали появляться обзоры развития молодежного сегмента ФРТ. В качестве инструмента решения проблем предлагается развитие социального диалога. Развитие мягких навыков является важным условием успешной интеграции молодых специалистов на ФРТ.

2. Анализ ситуации на молодежном ФРТ является сложной задачей в силу недостаточности официальных статистических данных, отсутствия однозначного понятийного аппарата и неравномерного распределения исследований, которые касаются в основном провизоров. При этом эксперты отмечают дефицит специалистов с ВПО фармацевтического профиля для разных сегментов отрасли.

3. С 2014 года Правительство РФ принимает стратегические меры по развитию ФО. Одной из ключевых задач является совершенствование системы образования, создание научно-исследовательского потенциала. В результате принятых

мер увеличилось количество вузов, готовящих кадров для ФРТ. В период пандемии ФО оказалась единственной отраслью, которая увеличила продажи, однако она также столкнулась с проблемами. Меры, принятые Правительством РФ, позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда.

4. За счет усовершенствования мер государственной поддержки, темпы роста ФО были не просто сохранены, а увеличены. В июне 2023 года утверждена стратегия развития фармацевтической промышленности до 2030 года. Для эффективного развития ФО стратегической задачей является подготовка и интеграция молодых специалистов на ФРТ.

5. На сегодняшний день, в РФ остро стоит проблема дефицита кадров с высшим образованием фармацевтического профиля. Для удовлетворения потребностей ФРТ следует обратить особое внимание на систему ВПО. Ученые отмечают необходимость развития мягких навыков в процессе подготовки в вузе, выделяя при этом особую роль гуманитарных дисциплин и междисциплинарные курсы на основе дисциплины «Иностранный язык».

6. ФРТ в целом и особенности его молодежного сегмента являются объектом активного изучения российских ученых, что говорит о высокой социально-экономической значимости темы. Вместе с тем, в работах не представлены масштабные исследования по проблемам интеграции молодых специалистов – выпускников вузов на отечественном ФРТ.

ГЛАВА 2. СТРУКТУРА НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗРАБОТКИ ПУТЕЙ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Методология исследования путей интеграции выпускников фармацевтического вуза на рынке труда

В соответствии с целью и задачами исследования, на основании анализа научной литературы, имеющихся статистических и аналитических данных, а также нормативных правовых актов, была разработана методология научного исследования, состоящая из пяти последовательных этапов, каждый из которых представляет собой пути решения поставленных задач в виде целостной системы получаемых результатов. Схематично методология исследования представлена на рисунке 1. На первом этапе стояла задача анализа ситуации, сложившейся на глобальном и российском молодежном ФРТ за последние 15-20 лет. Был проведен обзор отечественной и зарубежной научной литературы. В качестве источников информации были использованы: исследования экспертов МОТ, российские и зарубежные научные публикации и диссертационные исследования российских ученых по проблемам ФРТ, а также нормативные правовые акты РФ, в том числе стратегии и программы развития фармацевтической промышленности, аналитические обзоры Министерства здравоохранения, Министерства образования и науки РФ (до 2018 года), Министерства науки и высшего образования РФ (после 2018 года), официальные данные государственной и региональной статистики, материалы обследований населения по проблемам занятости, результаты всероссийских переписей населения (2010-2024 гг.). Выполнение первого этапа позволило определить основные тенденции занятости в ФО, раскрыть актуальность изучаемой темы и выявить основные проблемы молодежного ФРТ, а также определить факторы, препятствующие объективному анализу ситуации как на российском, так и на международном уровне.

Методология научного исследования разработки путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на фармацевтическом рынке труда (ФРТ)			
Этапы	Содержание	Методы	Планируемые результаты
1. Анализ глобального и российского ФРТ	Литературный обзор современных отечественных и зарубежных научных исследований, нормативных правовых актов, аналитических докладов	Контент-анализ, структурный анализ, ретроспективный анализ, наукометрический анализ	<ul style="list-style-type: none"> • Определение проблем молодежного ФРТ • Выявление барьеров, препятствующих объективному анализу молодежного ФРТ • Определение способов совершенствования профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов на ФРТ • Обоснование востребованности особого комплекса навыков молодых специалистов фармацевтического профиля (мягких навыков) • Обоснование эффективности внедрения междисциплинарных курсов для развития мягких навыков
2. Формирование структуры научного исследования	Описание этапов исследования, конкретизация и уточнение основных понятий, интерпретация основных терминов, описание методов исследования	Логико-семантический анализ, структурный анализ, контент-анализ, системный подход	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка программы научного исследования • Анализ понятийного аппарата по теме исследования • Описание методов исследования • Формирование выборки для проведения социологических исследований
3. Определение особенностей интеграции на ФРТ молодых специалистов фармацевтического профиля	Разработка анкет, проведение опросов, интерпретация результатов. Контингент: студенты фармацевтического профиля, молодые специалисты – участники ФРТ	Сравнительно-сопоставительный, количественно-статистический анализ. Интерпретация результатов с использованием сводных таблиц	<ul style="list-style-type: none"> • Определение трудовых и миграционных установок студентов высшего образования фармацевтического профиля • Выявление проблем профессиональной адаптации молодых специалистов на ФРТ • Исследование самоощущения студенческой молодежи фармацевтического профиля в сложной геополитической ситуации • Обоснование необходимости развития мягких навыков с целью повышения стрессоустойчивости и адаптационных способностей студентов фармацевтического профиля



Рисунок 1 – Методология научного исследования разработки путей интеграции молодых специалистов на ФРТ

Источник: составлено автором

Несмотря на то, что благодаря эффективным мерам государственной поддержки в последнее десятилетие, ФО является одной из лидирующих по темпам роста наукоемких отраслей, на сегодняшний день на ФРТ наблюдается дефицит кадров с ВПО, что обуславливает актуальность исследования. При этом анализ ситуации на молодежном ФРТ является сложной задачей в силу недостаточности официальных статистических данных, отсутствия однозначного понятийного аппарата, узкой направленности научных исследований и аналитических обзоров, которые в основном рассматривают ФРТ с точки зрения аптечной фармации. В результате анализа научных исследований, обоснована востребованность особого комплекса знаний и навыков молодых специалистов фармацевтического профиля – мягких навыков, которые способствуют повышению адаптивности молодого специалиста и способствуют более эффективной интеграции на ФРТ. Выявлена особая роль гуманитарных дисциплин, в частности дисциплины «Иностранный язык» в системе высшего образования фармацевтического профиля. Обоснована необходимость создания междисциплинарных курсов для развития мягких навыков на базе данной дисциплины.

2. Выполнение второго этапа было направлено на разработку методологии исследования, что подразумевало формирование его методологической основы. В результате выполнения второго этапа посредством конкретизации и уточнения основных понятий, используемых в работе, а также интерпретации новых терминов, был сформирован терминологический аппарат. Была разработана структура исследования. Следует отметить, что логика работы потребовала систематизации и обобщения данных, полученных в результате анализа ситуации на глобальном и российском молодежном ФРТ и представления данного процесса и его результатов в качестве первого этапа исследования. Были определены и охарактеризованы методы и научные подходы к решению задач исследования.

3. На третьем этапе исследования были разработаны специальные анкеты, проведен ряд социологических опросов студентов и молодых специалистов фармацевтического профиля при помощи современных технологий с последующей

интерпретацией результатов с использованием сводных таблиц. В результате проведения третьего этапа были определены трудовые и миграционные установки будущих молодых специалистов фармацевтического профиля, получающих в данный момент высшее образование. Были выявлены основные закономерности и проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов на ФРТ, изучены особенности самоощущения студенческой молодежи фармацевтического профиля в условиях пандемии и сложной геополитической ситуации. Была обоснована необходимость формирования мягких навыков через междисциплинарный курс и выявлена потребность и высокая мотивация студенческой молодежи в прохождении подобного курса.

4. На четвертом этапе был проведен качественный опрос работодателей, всего было опрошено 13 руководителей организаций ФО разных форм собственности с разной численностью сотрудников. Результаты опроса показали, что руководители организаций ФО осознают необходимость целенаправленной работы по интеграции молодых специалистов на ФРТ. Работодатели выделяют два основных направления: наработка практического опыта профессиональной деятельности и развитие мягких навыков. И если мягкие навыки можно развивать в вузе, то опыт профессиональной деятельности можно получить только в организации. При этом не все руководители готовы предоставлять свои площадки для прохождения производственной практики, также не все готовы трудоустраивать студентов на условиях неполного рабочего времени. В крупных компаниях существует программа адаптации молодых сотрудников, развит институт наставничества, тогда как небольшие и средние компании не имеют таких разработок, хотя и признают важность процесса адаптации.

5. В результате проведенного исследования было выделено два основных направления по разработке путей интеграции молодых специалистов на ФРТ: адаптационная программа для молодых специалистов на рабочем месте; развитие мягких навыков в процессе получения высшего образования фармацевтического профиля. В рамках реализации первого направления с опорой на разработки экспертов

МОТ, нами были подготовлены практические рекомендации для руководителей организаций ФО с целью содействия успешной адаптации молодых специалистов отрасли на рабочем месте – «Рекомендации по успешной профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля». На данный момент рекомендации используются в процессах управления в организациях ФО, входящих в состав фармацевтической ассоциации Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

В рамках реализации второго направления был разработан эффективный инструмент повышения самооощущения студентов фармацевтического профиля, способный, помимо развития мягких навыков, решить проблему недостаточного уровня владения английским языком, необходимого для такой наукоемкой отрасли как ФО – междисциплинарный курс «Management of a pharmaceutical organisation». Обоснована необходимость внедрения подобного курса в учебные планы. С 2024-2025 учебного года подобная дисциплина внедрена в качестве дисциплины по выбору и называется «Коммуникационный менеджмент на английском языке», курс направлен на коммуникационное управление организации ФО и развивает мягкие навыки студентов. Контингент на данную дисциплину придет в 2026-2027 учебном году, на данный момент идет разработка УМК. Таким образом, в настоящее время результаты внедряются и используются для совершенствования образовательного процесса.

Последовательное выполнение этапов исследования позволило реализовать комплексный научно-методический подход к изучению тенденций молодежного ФРТ на глобальном уровне и в нашей стране, определить особенности и проблемы интеграции молодых специалистов на российском ФРТ, в том числе изучить трудовые и миграционные установки, выявить особенности самооощущения студенческой молодежи в условия сложной эпидемиологической и геополитической ситуации, определить основные закономерности и проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов на ФРТ, а также изучить мнение работодателей по этому вопросу. В результате исследования были обоснованы и разработаны пути

успешной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ в виде практических рекомендаций для руководителей по успешной адаптации молодых фармацевтических кадров, применение которых сможет содействовать успешной профессиональной адаптации, а также МДК, который позволит повысить самооценку и конкурентоспособность выпускников профильного вуза на ФРТ.

2.2. Терминологический аппарат исследования

Исследование направлено на разработку путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ, что прежде всего предусматривает изучение современных тенденций и проблем ФРТ, разработку подходов к совершенствованию системы подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики и разработку методических рекомендаций по профессиональной адаптации молодых специалистов на рабочем месте. На этапе формирования методологии исследования возникла необходимость конкретизации и уточнения основных рассматриваемых понятий для минимизации их неопределенности, а также интерпретации новых, введенных нами терминов, то есть формулировки терминологического аппарата исследования, в который включены такие понятия как: ФО, ФРТ, молодежный ФРТ, молодые специалисты фармацевтического профиля, интеграция на рынке труда, закрепляемость молодых специалистов на рынке труда, достойная работа (занятость), сектор заботы, показатель НРНО, социальный диалог, представительные организации, мягкие навыки, трудовые и миграционные установки студенческой молодежи фармацевтического профиля, профессиональная адаптация, самооценка молодых специалистов на ФРТ, практические коммуникативные лекции.

Фармацевтическая отрасль (ФО) – в ходе исследования установлено, что в большинстве международных и отечественных исследований, а также в официальных статистических и аналитических данных ФО разделена и рассматривается

в составе системы здравоохранения (фармацевтическая деятельность – оптовая и розничная торговля, хранение, перевозка, изготовление ЛС [100]) и в составе химико-фармацевтической промышленности (производство ЛС [95]). В нашей формулировке ФО включает полный цикл профессиональной деятельности по обращению ЛС, от разработки, испытания и производства, до обеспечения населения ЛС и оказания фармацевтического консультирования.

ФРТ (фармацевтический рынок труда) – понятие введено нами как необходимое для нашей работы и дальнейших исследований в данной проблематике. Под ФРТ мы подразумеваем рынок спроса и предложения на труд в ФО. Все профессии на ФРТ можно условно разделить на три основные группы в зависимости от основных целей и задач: «аптечная», «госпитальная» и «промышленная» фармация, которые относятся к различным видам экономической деятельности в соответствии с классификацией ОКВЭД (оптовая и розничная торговля, складское хозяйство, научные исследования и разработки и др.).

Организация фармацевтической отрасли (ФО) — любая организация, функционирующая в рамках ФО и формирующая спрос на рабочую силу на ФРТ.

Молодежный ФРТ (молодежный фармацевтический рынок труда) – понятие введено нами, требуется для нашего исследования и дальнейших исследований по данной проблематике. Молодежный ФРТ – сегмент ФРТ, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают молодые люди в возрасте до 35 лет. Возраст определен в соответствии с Федеральным законом РФ №489 ФЗ от 30.12.2020 [91]. В рамках молодежного ФРТ могут рассматриваться работники с разными уровнями образования, как высшим, так и средним профессиональным. На молодежном ФРТ могут быть задействованы студенты, еще находящиеся в процессе получения образования, а также молодые люди без профильного образования. В нашем исследовании в рамках молодежного ФРТ мы рассматриваем студентов профильного вуза, а также молодых специалистов с профильным высшим образованием.

Молодые специалисты фармацевтического профиля – в начале работы мы приняли за изучаемый контингент студентов и выпускников вуза. Поэтому в нашем исследовании под молодыми специалистами фармацевтического профиля подразумеваются выпускники вуза в возрасте до 35 лет, имеющие диплом о высшем образовании и квалификацию по одному из направлений фармацевтического профиля, независимо от уровня высшего образования.

Интеграция молодых специалистов на рынке труда – международный термин, используемый экспертами МОТ [216] для описания процесса перехода молодых людей от учебы к работе, сопровождающийся определенными трудностями, связанными с недостатком практических навыков, опыта работы, профессиональной адаптацией и др.

Закрепляемость молодых специалистов на рынке труда – термин, употребляемый в российском научном сообществе для описания результата успешной интеграции и профессиональной адаптации молодого специалиста на рынке труда, показателем которого является тот факт, что молодой специалист остается развиваться в выбранной профессиональной отрасли.

Достойная работа (занятость) – международный термин, используемый экспертами МОТ [192] для описания типа занятости, которая представляет собой совокупность ожиданий работников от трудоустройства. Она включает такие факторы, как справедливый доход, безопасность на рабочем месте, социальную защиту, перспективы для профессионального развития, свободу выражения своих опасений и недовольств, возможность участия в принятии управленческих решений, а также гендерное равенство возможностей.

Сектор заботы – международный термин, введенный экспертами МОТ для описания сектора экономики, в который входит ФО наряду с такими отраслями, как здравоохранение, образование, социальная служба и др.

Показатель НРНО (NEET) – международный термин, используемый экспертами МОТ для описания контингента молодых людей, которые одновременно

не находятся в процессе получения образования и не имеют работы, а также их доли среди всего населения молодежи.

Социальный диалог – международный термин, включает все виды переговоров, в том числе консультаций и обмен информацией по социально-экономическим вопросам между представителями правительств, работодателей, работников, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон. Может происходить на национальном, региональном уровне или на уровне предприятия, быть межпрофессиональным, отраслевым или комбинированным, официальным и неформальным. Главная цель социального диалога – способствовать достижению консенсуса заинтересованных сторон. Предлагается нами в качестве эффективного инструмента решения важных экономических и социальных вопросов на отечественном ФРТ.

Представительные организации – органы выборного характера, которые уполномочены действовать от имени определенной группы людей или общества, представляя их интересы и принимая решения от их имени: органы власти, органы самоуправления, администрации, профсоюзы и т.п.

Мягкие навыки – дополнительные навыки, помимо профессиональных, которые необходимы для жизни и профессионального роста в современном мире. По классификации MOT [235] все мягкие навыки делятся на три основные группы: 1) когнитивные и метакогнитивные, 2) социальные и эмоциональные 3) базовые цифровые навыки. Сегодня формирование мягких навыков играет важную роль в успешной интеграции молодых специалистов на рынке труда. В наших методических рекомендациях для руководителей организаций ФО мы, с учетом разработок MOT, уделяем особое внимание формированию мягких навыков у молодых сотрудников.

Трудовые и миграционные установки – намерения студенческой молодежи по поводу дальнейшей жизни и профессиональной деятельности с точки зрения вероятности выхода на рынок труда по специальности и/или продолжения образования/другие варианты, а также выбору места жительства после завершения об-

разования. Для нашего исследования важно не только определить степень установки на профессиональное развитие по специальности, но и вероятность интеграции на отечественном ФРТ.

Профессиональная адаптация – процесс приспособления молодого сотрудника к конкретной профессиональной деятельности, условиям труда, руководству, коллективу, сложившихся в нем порядков. Успешность профессиональной адаптации зависит от совокупности факторов, которые включают как особенности профессионального поля, в которое попадает сотрудник (внешние факторы), так и личностные характеристики самого сотрудника, уровень его профессиональной и личностной подготовки, готовность к переходу от учебы к работе, соответствие представлений молодого специалиста реальным условиям профессиональной деятельности (внутренние факторы).

Самоощущение студентов фармацевтического профиля – введенное нами понятие, которое включает внутреннюю оценку степени уверенности студентов в получаемом образовании, правильном выборе профессии и ее востребованности на ФРТ, а также оценку субъективных ожиданий по поводу профессионального будущего, в том числе собственной конкурентоспособности как будущего специалиста фармацевтического профиля, возможности трудоустройства на достойную работу и т.д..

Практические коммуникативные лекции – введенное нами понятие, описывающее разработанную методику преподавания МДК «Management of a pharmaceutical organisation». Занятия по данной методике проводятся в малых группах и построены в формате вовлечения каждого студента в дискуссию, что способствует развитию мягких навыков через изучение дисциплины на иностранном языке.

2.3. Описание методов исследования

В процессе исследования применялись следующие методы:

Контент-анализ используется для объективного анализа и интерпретации содержания публикаций по теме исследования, понимания изучаемых явлений и сопоставления мнений и взглядов разных авторов. В данной работе посредством контент-анализа были проанализированы доклады экспертов МОТ, результаты научных исследований российских авторов, нормативно-правовые документы РФ, аналитические отчеты и другие источники информации.

Структурный анализ – метод исследования от общего к частному. Этот метод использовался для изучения структуры области исследования и установления взаимосвязи между отдельными ее элементами. С помощью данного метода была изучена структура молодежного ФРТ на международном уровне и на уровне РФ, установлены основные субъекты ФРТ и выявлены взаимосвязи между ними.

Ретроспективный анализ позволяет изучить факты и определить сложившиеся в прошлом тенденции в отношении объекта исследования, сформировать представление о настоящем и прогнозирования перспектив его состояния. На основании ретроспективного анализа были проанализированы основные этапы развития молодежного ФРТ за последнее десятилетие как на глобальном, так и на российском уровне и определены современные тенденции его функционирования.

Количественно-статистический анализ основан на анализе и интерпретации статистических числовых данных для выявления причинно-следственных связей и статистических закономерностей. С помощью данного метода мы проанализировали и интерпретировали имеющиеся статистические данные по молодежному ФРТ и выявили основные закономерности его функционирования.

Наукометрический анализ основан на использовании наукометрических показателей и незаменим при поиске достоверных и актуальных публикаций результатов научно-исследовательских работ по изучаемой тематике. С помощью наукометрического анализа происходил поиск и отбор литературных источников. Использовалась наиболее авторитетная наукометрическая база данных РФ – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), а также наиболее авторитетные международные базы данных — Scopus и Web of science.

Графические методы представления результатов – схематическое изображение статистических данных или результатов исследования при помощи графических образов (точки, линии, столбцы и др.). В данной работе с помощью графических методов были представлены некоторые результаты собственных социологических исследований.

Логико-семантический анализ позволяет рассмотреть и охарактеризовать термины и понятия в исследуемой области, установить логико-семантические взаимосвязи между ними и сформировать терминологический аппарат исследования. При помощи логико-семантического анализа было проведено уточнение понятийного аппарата предметной области исследования и даны авторские определения ряду понятий: «фармацевтический рынок труда», «молодежный фармацевтический рынок труда», «фармацевтическая отрасль», «организация фармацевтической отрасли», «самоощущение студентов фармацевтического профиля», «практические коммуникативные лекции».

Системный подход предусматривает изучение объекта исследования в качестве целостной системы, состоящей из совокупности взаимосвязанных элементов, определяющих свойства и основные характеристики изучаемой системы. В данной работе системный подход предполагает рассмотрение процесса интеграции молодых специалистов на ФРТ в виде целостной системы, состоящей из взаимосвязанных элементов этой системы: студент, молодой специалист, трудовые и миграционные установки студенческой молодежи, потребности ФРТ, подготовка в профильном вузе, адаптация молодых специалистов, государственное регулирование. Взаимосвязь и взаимозависимость элементов системы определяет характеристики и особенности этого процесса и позволяет разработать пути его совершенствования.

Сравнительно-сопоставительный анализ – метод изучения и сопоставления двух и более объектов исследования, выделение в них общих и отличительных признаки и свойств и процессов их развития, используется в качестве основного при классификации, типологии, оценке объектов исследования. Данный метод использовался при интерпретации результатов проведенных социологических опро-

сов, в том числе при разделении респондентов на группы по полу, по возрасту, по наличию/отсутствию опыта работы по специальности, по типу собственности организации работодателя и др.

Социологические методы исследования – совокупность научных приемов и операций для сбора, обработки, анализа, оценки и интерпретации социологических данных. Для проведения нашего социологического исследования был выбран **метод анкетного онлайн опроса**, который подразумевает заполнение специально разработанной формы анкеты. Анкеты включают различные варианты предоставления ответов, в основном это выбор одного или нескольких вариантов из предложенных вариантов ответа, сетка (множественный выбор), шкала оценки, в отдельных случаях возможен вариант предоставления свободного ответа.

Все проведенные нами социологические исследования можно по виду генеральной совокупности разделить на две группы: исследования по проблемам студенческой молодежи (далее «группа 1») и исследования по проблемам молодых специалистов на ФРТ (далее «группа 2») – табл. 4.

Таблица 4 – Распределение проведенных социологических исследований

№	Название проводимого исследования	Группа 1	Группа 2
1	Трудовые и миграционные установки будущих выпускников фармацевтического профиля	√	
2	Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля		√
3	Определение самоощущения студентов фармацевтического профиля в условиях сложной геополитической ситуации	√	
4	Опрос работодателей ФРТ по проблемам профессиональной адаптации молодых специалистов.		√
5	Определение роли профессионального иностранного языка для будущего специалиста ФРТ	√	

Источник: составлено автором

В первой группе исследований, которая включала в себя опросы 1 (Приложение 1), 3 (приложение 2), 5 (приложение 3) была использована **стратифицированная выборка**, которая является довольно затратной с точки зрения доступа к данным. Но поскольку исследование происходило на базе вуза, это оказалось возможным. При этом достигаемая случайная ошибка выборки является минимальной.

Генеральной совокупностью в данной группе исследований является сово-

купность всех студентов СПХФУ, получающих разные уровни высшего профессионального образования: бакалавриат, специалитет, магистратура, кадры высшей категории (ординатура и аспирантура). Общий объем генеральной совокупности составляет — 2109 человек (количество студентов СПХФУ на момент начала проведения исследования)

В нашем исследовании использовался трехмерный признак расслоения:

- 1) уровень получаемого высшего образования;
- 2) факультет обучения;
- 3) пол.

Таким образом, было выделено 16 страт. Мы получили статистические данные о численности каждой страты в генеральной совокупности из внутривузовских списков, при этом мы рассматривали только подготовку кадров для внутреннего рынка труда. Распределение генеральной совокупности по стратам представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Распределение генеральной совокупности группы 1 (чел)

Уровень образования	Общее число студентов	ФПТЛ ¹	ФФ ²	жен	Муж
Бакалавриат	809	776	33	658	151
Специалитет	992	0	992	808	184
Магистратура	199	193	6	162	37
Кадры высшей категории	109	49	60	68	41
Общий объем генеральной совокупности	2109	1018	1091	1696	413

Источник: составлено автором

Для расчета необходимого количества респондентов в каждой страте, необходимо определить долю, которую составляет общий объем выборки в объеме генеральной совокупности:

$$\frac{n}{N} = d$$

Где n — количество человек в выборке

N — количество человек в генеральной совокупности

d — доля общего объема выборки в объеме генеральной совокупности

¹ ФПТЛ – факультет промышленной технологии лекарств

² ФФ – фармацевтический факультет

В нашем исследовании было проведено три опроса студенческой молодежи. Объем выборки составил в первом исследовании 548 человек, во втором — 264 и в третьем 338. Таким образом получилось три показателя d :

$$d1 = \frac{548}{2109} = 0,259 \quad d2 = \frac{264}{2109} = 0,125 \quad d3 = \frac{338}{2109} = 0,165$$

Для дальнейшего расчета необходимо показатель d умножить на каждую из внутриклеточных частот в таблице. Структура выборочной совокупности по трем опросам студентов СПХФУ представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Структура выборочной совокупности группы 1 (чел)

Уровень образования		Общий объем вы- борки	ФПТЛ	ФФ	жен	Муж
О П Р О С 1	Бакалавриат	210	202	9	171	39
	Специалитет	258	0	258	210	48
	Магистратура	52	50	2	42	10
	Кадры высшей кате- гории	28	13	15	18	11
	Общий объем вы- борки	548	265	285	441	108
О П Р О С 3	Бакалавриат	101	97	4	82	19
	Специалитет	124	0	124	101	23
	Магистратура	25	24	1	20	5
	Кадры высшей кате- гории	14	6	8	9	5
	Общий объем вы- борки	264	127	136	212	52
О П Р О С 5	Бакалавриат	133	128	5	108	25
	Специалитет	164	0	164	133	31
	Магистратура	33	32	1	27	6
	Кадры высшей кате- гории	18	8	10	11	7
	Общий объем вы- борки	348	168	180	279	69

Источник: составлено автором

Число опрашиваемых мужчин и женщин на каждом факультете рассчитывалось по формуле:

$$Sm = \frac{m}{N} \times F \quad Sf = \frac{f}{N} \times F$$

Где S_m — число респондентов мужского пола, которое необходимо опросить на определенном факультете

S_f — число респондентов женского пола, которое необходимо опросить на определенном факультете

m — число мужчин в выборочной страте

f — число женщин в выборочной страте

N — общее число выборочной совокупности на каждом уровне образования

F — число студентов каждого факультета в выборочной совокупности на каждом уровне образования

Распределение числа опрашиваемых молодых мужчин и женщин по каждому факультету представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Распределение количества опрашиваемых респондентов (чел)

Уровень образования	Общий объем выборки	ФПТЛ		ФФ		
		жен	муж	жен	муж	
О П Р О С 1	Бакалавриат	210	164	37	7	2
	Специалитет	258	0	0	210	48
	Магистратура	52	40	10	2	0
	Кадры высшей категории	28	8	5	9	6
	Общий объем выборки	548	212	52	228	56
О П Р О С 3	Бакалавриат	101	79	18	3	1
	Специалитет	124	0	0	101	23
	Магистратура	25	19	5	1	0
	Кадры высшей категории	14	4	2	5	3
	Общий объем выборки	264	102	25	110	27
О П Р О С 5	Бакалавриат	133	104	24	4	1
	Специалитет	164	0	0	133	31
	Магистратура	33	26	6	1	0
	Кадры высшей категории	18	5	3	6	4
	Общий объем выборки	348	135	33	144	36

Источник: составлено автором

Далее отбор респондентов происходил в соответствии с полученными данными методом простой случайной выборки с применением таблицы случайных чисел по ГОСТ 11.003-73 (СТ СЭВ 546-77) [132].

В силу ограниченности возможностей проведения социологического исследования, посвященному проблемам молодых сотрудников организаций ФРТ, для второй группы исследований, посвященного проблемам трудоустроенной молодежи с имеющимся/получаемым высшим образованием фармацевтического профиля, которая включает опросы 2 (Приложение 4) и 4 (Приложение 5), были использованы следующие методы исследования: при опросе молодых специалистов – **невероятностная квотная выборка**, при изучении мнения представителей работодателей – **качественные методы исследования**.

Отбор в невероятностной квотной выборке осуществляется не по принципам случайности, а по определенному признаку, в нашем случае таким признаком является фармацевтический профиль высшего образования молодых специалистов, представляющих контингент исследования. Изначально выделяются группы объектов исследования (молодые специалисты женского и мужского пола). Количество объектов, которые должны попасть в каждую из групп, задается пропорционально известной доле выбранных групп в генеральной совокупности. Внутри групп объекты отбираются произвольно. Квотная выборка широко используется в научных исследованиях и считается репрезентативной при соблюдении пропорций.

В результате наших исследований по группе 1 было выявлено, что в среднем соотношение молодых специалистов фармацевтического профиля, выходящих на рынок труда ежегодно из СПХФУ составляет 80% женщин на 20 % мужчин. Те же пропорции нами были выявлены и ранее в процессе изучения ФРТ на глобальном и российском уровне в ходе реализации первого этапа диссертационного исследования [39, 149, 205, 225]. В нашем социологическом исследовании по группе 2 мы использовали те же пропорции для обеспечения репрезентативности выборки.

Таким образом, для выявления особенностей профессиональной адаптации

молодых специалистов, было получено и обработано 360 анкет молодых специалистов с ВПО фармацевтического профиля, а так же трудоустроенных студентов-старшекурсников, аспирантов, ординаторов и магистрантов. Среди респондентов основную часть составили молодые женщины – 78,33%, соответственно доля мужчин составила 21,67%. Это соотношение отражает генеральную совокупность и практически совпадает с данными по опросу студентов (группа 1). Таким образом, в выборке участвовало именно такое соотношение специалистов фармацевтического профиля по половому признаку, которое выходит на ФРТ ежегодно. По возрастным группам всех опрошенных можно разделить на две основные категории: большую часть составляют молодые мужчины и женщины в возрасте от 25 до 34 лет и старше (65%). То есть, специалисты с высшим образованием, окончившие вуз от 2-х до 10-ти лет назад. И вторую категорию составляют более молодые участники рынка труда в возрасте до 25 лет (35%), эту группу представляют выпускники, окончившие вуз совсем недавно, 1-2 года назад, либо работающие студенты-старшекурсники, а также трудоустроенные молодые люди, получающие послевузовское образование (магистры, аспиранты, ординаторы). Сбор данных по обеим группам исследований происходил на платформе «Google forms». Обработка результатов проводилась **с применением сводных таблиц.**

Часть исследования была проведена **нестатистическими качественными методами:** опрос с элементами интервьюирования и неформализованное интервью. Обоснование выбора респондентов для качественного исследования строится не на репрезентативности выборки, а на критериях, предъявляемых к респондентам. При опросе работодателей основным критерием было наличие опыта работы в руководящей должности в частных и государственных организациях ФО Санкт-Петербурга или Ленинградской области, а также готовность и заинтересованность в прохождении опроса.

Опрос с элементами интервьюирования – при опросе представителей работодателей на каждый вопрос, помимо стандартных предлагаемых вариантов ответа, респондентам предлагалось дать развернутый комментарий. В дальнейшем

эти комментарии были изучены и качественно проанализированы. Мы опросили 13 представителей работодателей. В опросе приняли участие частные и государственные организации ФО, по численности сотрудников представлены все типы организаций: микро (до 15 человек), малые (16-100), средние (101-250), крупные (251-500) и крупнейшие (более 500 человек).

Неформализованное интервью – предполагает личную беседу, в результате интервьюирования получатся собрать и проанализировать данные об опыте, чувствах, убеждениях и мотивации опрашиваемых. Этот метод чаще используется в начале исследования для определения его вектора. В нашем исследовании выборочные неформализованные интервью со студентами фармацевтического профиля дали толчок к изучению уровня самоощущения студенческой молодежи. Применение данного метода позволило сделать вывод о необходимости развития мягких навыков в вузе, оценить отношение студентов к разработанному и проведенному МДК, составить представление об вероятных сложностях при адаптации молодых специалистов, которые были включены в соответствующее анкетирование. Для обеспечения объективности, участникам МДК было также предложено пройти анонимный опрос (Приложение 6).

В рамках разработки путей интеграции выпускников фармацевтического профиля на ФРТ, была разработана методика «Практические коммуникативные лекции», которая может повысить уверенность наших выпускников в своем преимуществе на рынке труда и снизить уровень тревожности. При разработке нашей методики мы опирались на следующие подходы:

- **коммуникативная методика** – система развития навыков говорения, аудирования, чтения и письма на иностранном языке через ситуации, приближенные к реальной жизни

- **лексический подход** – разновидность коммуникативной методики со смещением акцентов в сторону лексики. В нашей методике акцент смещен в сторону профессиональной лексики по тематике дисциплины «Менеджмент фармацевтической организации»

- **метод обучения на основе задач (task-based method)** – этот метод предполагает решение определенных задач, создание проектов, представление решения в форме презентаций и докладов.

Комплексный подход предполагает всестороннее изучение явления, которое позволит разработать рекомендации для достижения максимально качественного результата. Мы использовали комплексный подход при разработке практических методических рекомендаций для руководителей организаций ФО по развитию и содействию профессиональной адаптации молодых сотрудников отрасли, при этом использовали полученные в результате исследования выводы, заключения, рекомендации и предложения по содействию совершенствования процесса интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда, а также учли основные методики и разработки МОТ как по развитию сектора здравоохранения, так и по молодежи в целом и адаптировали их под особенности ФО РФ.

Выводы по главе 2

1. Для реализации поставленной цели и задач исследования была разработана методология исследования, состоящая из пяти последовательных этапов: анализ ситуации на глобальном и российском молодежном ФРТ; формирование структуры научного исследования; определение особенностей интеграции на ФРТ молодых специалистов фармацевтического профиля; изучение мнения работодателей по вопросам адаптации молодых сотрудников; разработка направлений путей интеграции молодых специалистов на ФРТ.

2. С целью конкретизации и уточнения основных рассматриваемых понятий, а также интерпретации новых, введенных нами терминов, был сформирован терминологический аппарат исследования, который включает основные введенные

или уточненные нами понятия.

3. В процессе исследования были использованы и описаны следующие методы: контент-анализ, структурный анализ, ретроспективный анализ, количественно-статистический анализ, наукометрический анализ, графические методы представления результатов, логико-семантический анализ, системный подход, сравнительно-сопоставительный анализ, количественно-статистический анализ, социологические и качественные методы исследования. При разработке МДК: коммуникативная методика, лексический подход, метод обучения на основе задач.

ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ИНТЕГРАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников фармацевтического профиля

Факторами, оказывающими влияние на развитие молодежного ФРТ, являются не только демографическая обстановка, геополитическое положение и природно-климатические условия, но и настроения студентов, семейные установки, воспитание, традиции. Под влиянием этих факторов в совокупности с возможностями устройства на достойную работу, молодые люди делают выбор в пользу интеграции на ФРТ в нашем регионе, переезда в другой регион России или за рубеж. В соответствии с 3 этапом методологии исследования был проведен опрос по определению трудовых и миграционных установок студентов бакалавриата, магистратуры и специалитета, а также аспирантов и ординаторов СПХФУ [33, 43]. Методика проведения опроса подробно описана в части 2.2.

Большую часть опрошенных составили молодые люди и девушки в возрасте от 22-23 до 24-25 лет (79,56%), то есть студенты старших курсов, а также магистры, ординаторы и аспиранты. Большинство респондентов в данный момент получают первое высшее образование (74,45%), 3,65% имеют среднее профессиональное образование, 1,6% – начальное профессиональное образование, 21,9% уже имеют высшее образование, то есть получают второе высшее либо постдипломное образование.

Приблизительно четверть респондентов являются уроженцами Санкт-Петербурга (25,9%). Из оставшихся 74% респондентов подавляющее большинство прибыло из городов или поселков городского типа других областей России или стран ближнего зарубежья (57,7%). 8,4% прибыло из сельской местности России или стран ближнего зарубежья, 6,9 % из всего числа опрошенных прибыло в Санкт-Петербург из городов или поселков городского типа (3,6%) или сельской местно-

сти (3,3%) Ленинградской области.

Большинство опрошенных (85%) никогда не состояли в браке, 10,2% состоят в официально зарегистрированном, 3,7% – в гражданском браке, 1,1% официально разведены. Подавляющее большинство респондентов не имеют детей (97%). Про жилищные условия будущих дипломированных специалистов можно сказать следующее: 34% респондентов проживают совместно с родителями, 66% – отдельно, при этом ответы респондентов разделились на три почти равные группы: треть (23%) живет в студенческом общежитии, треть (22%) имеют собственную квартиру, и еще треть (22%) снимают квартиру. Таким образом, большая часть респондентов не имеет собственного жилья. На вопрос «Нравится ли вам здесь жить и учиться?» большинство (64,6%) ответило «да», (34,7%) выбрали вариант «не во всех аспектах», и лишь 0,7% – «нет».

Для выявления намерения и ближайшие планы на будущее в качестве молодых специалистов, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что Вы намерены делать после окончания учебы?». На данный вопрос было предложено выбрать один или несколько вариантов ответа, поэтому общий процент в столбцах может быть выше или ниже 100% (табл. 8).

Таблица 8 – Распределение ответов на вопрос: «Что Вы намерены делать после окончания учебы?» (%)

Варианты ответов	Пол		Всего
	Муж.	Жен.	
Буду работать	68,5	80,0	81,7
Пойду учиться дальше (в магистратуру, ординатуру, аспирантуру)	55,5	37,2	40,8
Пойду в армию	22,0	0,0	5,0
Планирую создать семью и родить ребенка	1,8	16,0	13,0
Хочу заниматься домашним хозяйством	1,8	9,0	8,0

Источник: составлено автором

Как видно из данных, представленных в таблице, подавляющее большинство (81,7%) опрошенных намерены выйти на рынок труда сразу после окончания уче-

бы. При этом девушки чаще выражают желание сразу выйти на рынок труда, в том числе совмещая работу и учебу, создание семьи, рождение ребенка и ведение домашнего хозяйства, а молодые люди, несмотря на довольно большой процент намеревающихся сразу по завершению образования пойти в армию (22%), чаще рассматривают вариант получения постдипломного образования, что также можно рассматривать как форму занятости с одной стороны и отсрочку от службы в армии с другой.

Для выяснения наличия или отсутствия опыта работы у будущих выпускников, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Имеете ли Вы опыт работы?». Ответы распределились следующим образом (табл. 9).

Таблица 9 – Распределение ответов на вопрос «Имеете ли Вы опыт работы?» (%)

Варианты ответов	Пол		Всего
	Муж.	Жен.	
Да, и по специальности и не по специальности	24,07	18,18	19,34
Да, не по специальности	18,52	15,45	16,06
Да, по будущей специальности	31,48	16,82	19,71
Да, по первой (уже имеющейся) специальности	7,41	12,73	11,68
Не имею опыта работы	18,52	36,82	33,21
Итого	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором

Выяснилось, что большая часть (66,79%) студентов уже имеют опыт работы, при этом многие из них – по будущей специальности (19,71%), примерно такой же процент имеет опыт работы и по специальности и нет (19,34%), 16,06% работали не по специальности, и еще 11,68% имеют опыт работы по первой, уже имеющейся специальности, 33,21% опрошенных не имеют никакого опыта работы. Молодые мужчины чаще имеют опыт работы, чем девушки. Для дальнейшего исследования мы условно разделили респондентов на две группы по признаку наличия или отсутствия опыта работы: первая группа – 66,79%, имеющих опыт работы и вторая группа – 33,21%, никогда не работавших.

Общий стаж работы большинства респондентов первой группы составляет от 1 до 2-х лет (38,25%), на втором месте с небольшим отрывом – менее 1 года (32,24 %), на третьем – от 2 до 3 лет (13,66%), 10,92% имеют опыт работы от 3 до 5 лет и 4,90% – более 5 лет. Показатели в зависимости от пола различаются несущественно, в целом, молодые мужчины чаще имеют более длительный опыт работы. Для выяснения характера трудовой деятельности, респондентам первой группы было предложено ответить на вопрос: «Работаете ли Вы в данный момент, в процессе получения образования?» (табл. 10).

Таблица 10 – Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы в данный момент, в процессе получения образования?» (%)

Варианты ответов	Пол		Всего
	Муж.	Жен.	
Да	46,3	45,00	45,26
Нет	33,33	44,09	41,97
Периодически подрабатываю	20,37	10,91	12,77
Итого	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором

Таким образом, почти половина респондентов первой группы (45,26%) работают в процессе получения высшего образования, и еще 10,91% периодически подрабатывают. Оставшиеся 41,97% не работают. По сравнению с молодыми людьми, девушки реже работают или подрабатывают во время учебы в вузе, так 44% девушек и на четверть меньше молодых людей (33%) выбрали вариант «не работаю». Для выяснения способов поиска работы студентами фармацевтического профиля, респондентам первой группы был задан вопрос: «Каким образом Вы устраивались на работу?». На данный вопрос было предложено выбрать один или несколько вариантов ответа (табл. 11).

Таблица 11 – Распределение ответов на вопрос «Каким образом Вы устраивались на работу?» в зависимости от опыта работы (%)

Варианты ответов	Опыт работы				Все группы
	по будущей спе-	по первой специаль	не по специальности	и по специальности	

	циально- сти	ности	ности	ности и нет	
Самостоятельно, через отдел кадров	61,11	71,88	68,19	73,58	47,08
При содействии или по совету знакомых, родственников, друзей	31,48	15,63	36,37	16,98	19,33
Через государственную службу занятости	0,00	0,00	2,27	5,66	0,36
Через частное кадровое агентство	0,00	3,13	4,55	0,00	1,09
Предложили подработку после прохождения производственной/ преддипломной практики	20,37	17,48	0,00	18,87	11,67
Открыл собственное дело	0,00	0,00	1,85	0,00	0,29

Источник: составлено автором

По данным таблицы, респондентов можно условно разделить на три основные группы по принципу поиска работы. Почти половина студентов находит работу самостоятельно (47%), что подтверждает отмечаемую в последние годы многими авторами тенденцию самостоятельного поиска работы среди молодежи, в основном при помощи специализированных интернет-ресурсов. Вторая группа (19,33%) респондентов находит работу при содействии или по совету знакомых, родственников, друзей (в более ранних исследованиях, 10-15 лет назад это был наиболее распространенный вариант). Таким образом, в последние годы молодежь стала более самостоятельной и уверенной в своих силах. На третьем месте – предложение по работе поступает после прохождения производственной/преддипломной практики (11,67%). Совсем небольшая доля тех, кто находит работу через частное кадровое агентство (1,09%), еще меньше – через государственную службу занятости (0,36%). Самая немногочисленная группа – 0,29% респондентов отметили, что открыли собственное дело. Можно сделать вывод, что роль посредников в виде частных кадровых агентств или государственной службы занятости в процессе содействия трудоустройству будущих выпускников вуза совсем незначительна. Будущие молодые специалисты фармацевтического профиля склонны рассчитывать на свои силы, содействие знакомых, родственников и на собственные наработанные профессиональные контакты.

Таким образом, многие студенты уже так или иначе знакомы с трудовой деятельностью, при этом большинство работает или периодически подрабатывает в период получения образования и чаще трудовая деятельность студентов связана с их будущей профессией, однако остается довольно большая доля тех, кто устраивается на работу не по специальности. И если работа по будущей специальности может принести пользу не только в материальном плане, но и для получения практического профессионального опыта, то занятость не по специальности, помимо пользы опыта работы как такового и материальной составляющей, не приносит положительного результата, и, наоборот, скорее может принести вред становлению будущего профессионала. Необходимо способствовать тому, чтобы будущие специалисты приобретали опыт работы по специальности, для чего важно совершенствовать систему производственной и преддипломной практики, с последующим предложением подработки. В рамках социального диалога нужно развивать систему взаимодействия Службы занятости населения (СЗН) с будущими выпускниками, ориентировать их на приобретение опыта профессиональной деятельности. На данный момент можно сделать вывод о том, что СЗН не эффективно строит свою работу со студентами вузов, за годы развития рынка труда, эта структура не получила популярности у будущих молодых специалистов, только единицы находят работу через СЗН.

Респондентам обеих групп было предложено ответить на вопрос: «Как Вы считаете, легко ли студентам-выпускникам найти работу (по специальности и нет)?» Ответы на этот вопрос распределились следующим образом – таблица 12.

Таблица 12 – Распределение ответа на вопрос «как вы считаете, легко ли студентам-выпускникам найти работу?» (%)

Группы респондентов		Найти работу по специальности		
		легко	трудно	затрудняюсь ответить
С опытом ра-	по будущей специальности	13,87	3,65	2,19
	по первой (уже имеющейся) специальности	8,76	2,19	0,73

боты	не по специальности	7,3	1,46	7,3
	и по специальности, и нет	16,06	2,55	0,73
Без опыта работы		20,07	4,38	8,76
Все группы		66,06	14,23	19,71
Группы респондентов		Найти работу вообще		
		легко	трудно	затрудняюсь ответить
С опытом работы	по будущей специальности	14,23	3,65	3,65
	по первой (уже имеющейся) специальности	9,12	1,46	1,09
	не по специальности	12,41	1,82	1,82
	и по специальности, и нет	14,23	2,92	2,19
Без опыта работы		18,98	7,66	6,57
Все группы		68,98	15,69	15,33

Источник: составлено автором

Как видно из данных опроса, подавляющее большинство студентов, как имеющих опыт работы, так и не имеющих, считают, что работу по специальности найти легко (66,06%), как и работу вообще (68,98%). Тем не менее, около 15% респондентов отметили, что работу и по специальности и не по специальности найти трудно, остальные 15-19% затрудняются ответить. Показательно, что респонденты, не имеющие опыта работы, имеют примерно то же мнение относительно своего будущего трудоустройства при выходе на рынок труда, как и респонденты с опытом работы. Таким образом, в настоящее время более половины будущих выпускников СПХФУ уверены в себе, не испытывают сложности в трудоустройстве и чувствуют себя востребованными на рынке труда. Однако более трети респондентов испытывают определенные трудности, либо не уверены в возможности с легкостью найти работу, как по специальности, так и работу вообще. Цифры, представленные в таблице, отражают реальную ситуацию на рынке труда молодежи, описанную в современных исследованиях, то есть, несмотря на высокую сте-

пень востребованности наших выпускников, по сравнению с другими профессиональными областями, все-таки треть из них чувствует себя неуверенно. Это существенная доля будущих участников ФРТ, на которую следуют обратить особое внимание.

Важным аспектом в самоощущении молодых специалистов является не только сама возможность трудоустройства, но и степень удовлетворенности своей работой. Для выяснения этого показателя респондентам с опытом работы был задан вопрос «удовлетворены ли вы своей работой»? Распределение ответов в зависимости от опыта работы показано в таблице 13.

Таблица 13 – Распределение ответов на вопрос «удовлетворены ли вы своей работой?» в зависимости от опыта работы (%)

Варианты ответа	Работой вполне удовлетворен(а)	Работой не удовлетворен(а)	Удовлетворен(а) не во всех аспектах
да, по будущей специальности	13,89	2,20	13,33
да, по первой (уже имеющейся) специальности	8,30	3,89	5,56
да, не по специальности	10,00	3,30	11,10
да, и по специальности и не по специальности	17,20	2,78	8,30
Все группы	49,40	12,20	38,30

Источник: составлено автором

Как видно из приведенных в таблице данных, половина (49,40%) респондентов с опытом работы отметили, что работой довольны, при этом чаще всего этот вариант ответа выбирают те, кто работает по будущей специальности, а также имеет опыт работы и по специальности и нет (31,09%). Работой не довольны 12,20 %, чаще всего – работающие по первой, уже имеющейся, специальности, что закономерно, так как причиной получения нового образования может быть и недовольство первой профессией. Респонденты, работающие по специальности, реже других групп высказывают неудовлетворение работой. Однако, довольно большое число респондентов, имеющие опыт работы и по специальности, и не по специальности (38,3%), выражают неудовлетворенность работой в некоторых аспектах. При этом будущие выпускники, имеющие опыт работы по специальности, даже чаще оказываются неудовлетворенными в некоторых аспектах, что может объясняться

не только условиями труда, но и более строгими требованиями, предъявляемыми работниками к своим трудовым отношениям, в том числе завышенными ожиданиями от профессиональной деятельности.

В целом показатель частичной неудовлетворенности работой составляет довольно большой процент – 38,3%. Об основных проблемах, с которыми сталкивается студенческая молодежь в процессе своей трудовой деятельности, в определенной мере можно судить по ответам на вопрос «Если Вы не удовлетворены своей работой, то по каким причинам?». На данный вопрос было предложено выбрать один или несколько вариантов ответа (табл. 14).

Таблица 14 – Распределение ответов на вопрос «Если Вы не удовлетворены своей работой, то по каким причинам?» (%)

Варианты ответа	Пол		Всего
	Муж.	Жен.	
Не устраивает заработная плата	17,54	17,83	17,75
Сложно совмещать работу и учебу	15,78	24,20	21,96
Не совсем хорошие условия в рабочем коллективе	22,80	12,10	14,95
Нет перспектив карьерного роста	3,50	19,74	15,42
Работа не соответствует вашим склонностям и интересам	21,05	10,19	13,08
Не устраивает организация труда (сменность, условия и тд)	19,29	14,01	15,42
Другие причины	0,00	1,91	1,40

Источник: составлено автором

По данным таблицы видно, что наиболее ощутимой проблемой в одинаковой степени для молодых людей и для девушек является неудовлетворенность уровнем оплаты труда, представители обоих полов в равной степени отмечают этот показатель – около 18%. Интересно, что молодые женщины и мужчины отмечают разные аспекты трудовой деятельности, вызывающие недовольство. Так, помимо уровня заработной платы, сложность в совмещении работы и учебы представляет собой гораздо большую сложность для женщин (24,2%), чем для мужчин (15,78%), этот показатель у женщин занимает первое место. На втором месте женщины отмечают неудовлетворенность в отсутствии перспектив карьерного роста (19,74%), для мужчин этот показатель составляет всего 3,5%. Низкий уровень оплаты труда

находится у женщин в лидирующей третьей позиции (17,83%). Для мужчин важнее неудовлетворенность условиями в рабочем коллективе (22,8%), несоответствие работы склонностям и интересам (21,05%) и неудовлетворенность организацией труда – сменность, условия и т.д. (19,29%). Следует отметить, что молодые женщины в целом чаще испытывают неудовлетворенность трудовой деятельностью (74,1%), чем молодые мужчины (62,96%). А также, как мы отметили выше, женщины более не удовлетворены объективными измеримыми показателями, такими как заработная плата, возможность совмещения работы и учебы и карьерного роста, в то время как у мужчин эти показатели не вызывают сильного беспокойства. Поводом для неудовлетворенности молодых мужчин чаще служат межличностные отношения в коллективе и собственные интересы и предпочтения. Можно сделать вывод о том, что молодым мужчинам в целом легче дается совмещение учебы и трудовой деятельности, а также мужчины имеют больше возможностей для карьерного роста и достойной заработной платы.

Для оценки роли заработной платы в формировании бюджета студентов, респондентам было предложено указать основные источники доходов, можно было отметить несколько вариантов ответа (табл. 15).

Таблица 15. Распределение ответов на вопрос «Укажите основные источники дохода» в зависимости от наличия работы (%)

Варианты ответа	Работаете ли Вы в данный момент?			
	Да	Нет	Периодически подрабатываю	Всего
Деньги дают родители/родственники	21,14	53,8	30,18	35,09
Заработная плата	52,43	0,00	16,99	25,85
Случайные заработки	13,22	14,73	22,64	15,66
Содержит муж(жена)/гражданский муж(жена)	7,49	4,57	13,21	7,55
Стипендия	5,72	21,82	12,27	13,02
Пенсия	0,00	5,08	4,71	2,83
Итого	100,00	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором

Результаты опроса показали, что в большинстве случаев деньги дают родители, родственники (35,09%), на втором месте – заработная плата (25,85%), на третьем – случайные заработки (15,66%), и на четвертом – стипендия (13,02%). Таким образом заработная плата является важным источником дохода для работающих и периодически подрабатывающих респондентов. При этом, студенты, имеющие постоянную работу в процессе получения образования, отмечают заработную плату в качестве основного источника дохода в 52,43% случаев; а периодически подрабатывающие – в 16,99% случаев.

О реальном уровне материального положения студентов, можно судить по ответам на вопрос: «Как Вы можете оценить Ваш уровень доходов (включая материальную помощь со стороны родителей, родственников и т.п.)?» Большинство респондентов отметили, что денег достаточно для приобретения необходимых продуктов питания, одежды, оплаты коммунальных услуг и т.п.(54,74%), почти треть респондентов (30,29%) выбрали вариант «денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать», 12,77% – «денег хватает лишь на приобретение самого необходимого» и 2,19% – «денег иногда не хватает даже на приобретение самого необходимого». Мы рассмотрели зависимость между наличием или отсутствием работы у респондентов и их материальным благополучием (табл. 16)

Таблица 16 – Соотношение ответов на вопросы «Работаете ли Вы в данный момент?» и «Как Вы можете оценить Ваш уровень доходов? » (%)

Варианты ответа	Работаю	Периодически подрабатываю	Не работаю	Всего
Денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	33,87	22,86	28,70	30,29
Денег достаточно для приобретения продуктов питания, одежды, оплаты к/у и т.п.	53,23	60,00	54,78	54,74
Денег хватает лишь на приобретение только самого необходимого	12,90	11,43	13,04	12,77
Денег иногда не хватает даже на приобретение самого необходимого	0,00	5,71	3,48	2,19
Итого	100,00	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором

По наиболее популярному варианту ответа (денег достаточно для приобретения необходимых продуктов, одежды, оплаты к/у и т.п.), не прослеживается су-

щественного различия между респондентами, имеющими работу (53,23%), периодически подрабатывающими (60,00%) и не работающими (54,78%). Однако работающие студенты чаще (33,87%) выбирают ответ «денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать», чем периодически подрабатывающие (22,86%) и не работающие (28,70%) и ни один из работающих респондентов не выбрал вариант «денег хватает лишь на покупку продуктов питания», в отличие от периодически подрабатывающих (5,71%) и не работающих (3,48%). Таким образом, студенческая трудовая деятельность играет важную роль не только в подготовке к интеграции на ФРТ, но и в поддержании должного уровня материального благополучия будущего молодого специалиста. Гарантированный постоянный доход дает чувство уверенности и независимости от родителей. Кроме того, наличие работы или подработки по специальности способствует формированию трудового потенциала будущего выпускника, что в свою очередь усиливает возможность успешной интеграции молодого специалиста на рынке труда и снижает вероятность возникновения серьезных трудностей в этом процессе.

С целью выявления миграционных установок молодежи, респондентам был задан вопрос: «Собираетесь ли Вы менять место жительства в ближайшие пять лет?». Распределение ответов по полу представлено в таблице 17. Общее распределение ответов дополнительно продемонстрировано на рисунке 2.

Таблица 17 – Распределение ответов на вопрос «Собираетесь ли Вы менять место жительства в ближайшие пять лет?» (%)

Варианты ответа	Пол		Всего
	Муж.	Жен.	
Возможно	31,48	34,55	33,94
Да	25,93	19,09	20,44
Не знаю, не задумывался(лась) об этом	5,56	14,09	12,41
Нет	37,04	32,27	33,21
Итого	100,00	100,00	100,00

Источник: составлено автором

Общее распределение ответов дополнительно продемонстрировано на рисунке 2.

Собираетесь ли Вы поменять место жительства после получения диплома?

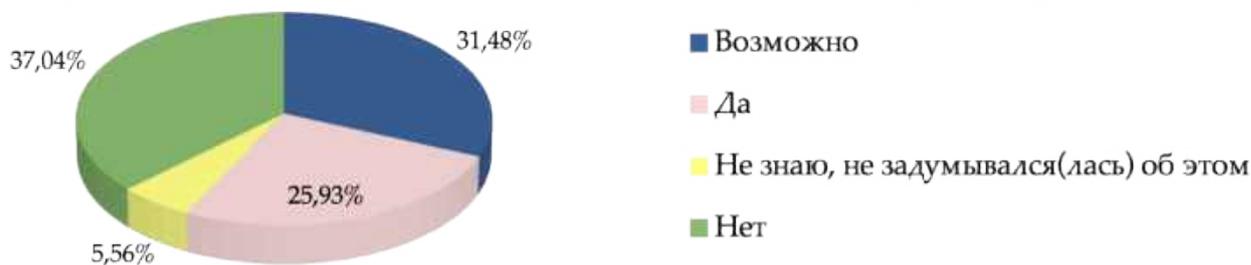


Рисунок 2 – Общее распределение ответов к табл. 17

Источник: составлено автором

Как следует из данных, около трети студентов обоих полов выбрали вариант «возможно» (33,94%), и почти такое же количество (33,21%) не собираются менять место жительства. Довольно большой процент респондентов (20,44%) собираются поменять место жительства, и 12,41% еще не задумывались над данным вопросом. При этом мужчины более четко осознают свои планы на будущее, по сравнению с девушками больший процент молодых людей намереваются как поменять место жительства (25,93%), так и не менять его (37,04%). Всего 5,56% молодых мужчин не задумывались над этим вопросом (по сравнению с 14,09% женщин). Таким образом, несмотря на то, что треть будущих выпускников СПХФУ планируют остаться жить и работать в Санкт-Петербурге, большинство (54,38%) уже в процессе учебы рассматривают возможность смены места жительства после окончания вуза. В ходе исследования респондентам было предложено указать причины возможного переезда. Выяснилось, что основными причинами, по которым будущие молодые специалисты намерены поменять место жительства, являются (в порядке уменьшения популярности):

1. желание переехать в регион с более благоприятным климатом (50,70%);
2. стремление переехать в другой большой город (17,60%);
3. намерение переехать на место жительства своего молодого человека/девушки (11,27%);
4. предложили работу в другом населенном пункте (9,85%);

5. желание вернуться на родину, к родителям, родственникам (7,74%).

Основные причины для смены места жительства у молодых мужчин и женщин практически не отличаются, за исключением того, что молодые женщины почти в два раза чаще готовы переехать на место жительства своего молодого человека, чем мужчины (6,36% и 3,7% соответственно).

Интересно, что при сопоставлении ответов на вопрос о возможной смене места жительства и о жилищных условиях, выяснилось, что большинство тех, кто проживает на данный момент с родителями, собираются остаться в Санкт-Петербурге после окончания учебы (52,33%). У тех же, кто живет в общежитии, снимает жилье или проживает в своей собственной квартире или комнате, отдельно от родителей, примерно в одинаковой степени рассматривают варианты остаться или поменять место жительства. Таким образом, можно сделать вывод о том, что привязанность к семье играет определяющую роль в миграционных установках молодежи. Что касается предположительного места переезда, то данные по полу представлены на рисунке 3.

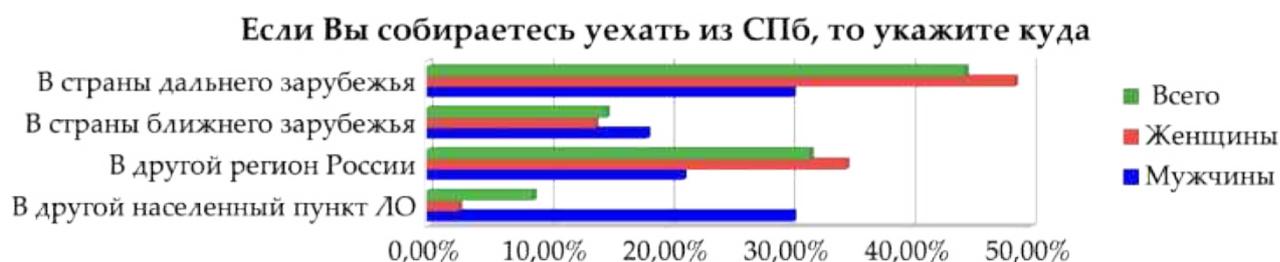


Рисунок 3 – Предположительное место переезда респондентов

Источник: составлено автором

Большая часть тех респондентов, которые собираются поменять место жительства по окончании учебы, рассматривают в качестве места работы и проживания страны дальнего зарубежья (44,59%), при этом доля молодых женщин в этой категории существенно выше (48,69% по сравнению с 30,27% мужчин). В страны ближнего зарубежья собираются эмигрировать 14,86% будущих выпускников, при этом тут доля молодых мужчин превышает долю женщин (18,20% и 13,91% соответственно). Эти две категории будущих выпускников являются наиболее сложными с точки зрения миграционных установок, в случае их переезда страна лишится

готовых дипломированных специалистов. Почти треть (31,75%) собираются уехать в другой регион России, еще 8,78% – в другой населенный пункт Ленинградской области, что является положительной тенденцией, поскольку 66,1% всех респондентов не являются уроженцами Санкт-Петербурга, а прибыли учиться из городов и сельской местности других регионов России, соответственно, существенная доля таких обучающихся должна возвращаться в регионы. Следует поддерживать и поощрять желание молодых специалистов возвращаться на малую родину и тем самым пополнять ряды высококвалифицированной рабочей силы на ФРТ. И, наоборот, сокращать стремление будущих выпускников покинуть страну. Для этой цели необходимо не только стабильная ситуация на ФРТ, но и воспитание патриотизма в семье и в вузе. На трудовое и миграционное поведение студенческой молодежи большое влияние оказывает отношение к данному вопросу родителей, друзей, окружения в целом. С целью выявления того, как именно влияют окружающие на миграционные установки молодежи, респондентам был задан вопрос о том, как ближайшее окружение относится к их намерению поменять место жительства в ближайшие пять лет (рис. 4).



Рисунок 4 – Отношение ближайшего окружения к возможной смене места жительства будущих выпускников

Источник: составлено автором

По данным, представленным на рисунке видно, что в большинстве случаев родители, родственники (43,07%), а также друзья и знакомые (40,15%) одобряют

желание респондента уехать из Санкт-Петербурга. Что касается сокурсников, одноклассников, а также преподавателей, то они чаще всего относятся к этому стремлению безразлично (58,03% и 66,79% соответственно), либо тоже с одобрением (23,72% и 16,06% соответственно). Следовательно, в большинстве случаев ближайшее окружение поддерживает будущего выпускника в его стремлении поменять место жительства. Другой вопрос в том, куда именно собирается переехать будущий выпускник. Исследования в этой области говорят с одной стороны о большой роли патриотического воспитания в вузе в формировании миграционных установок молодежи, а с другой стороны подтверждают, как и результаты нашего исследования, недостаточное внимание к этому вопросу со стороны преподавателей. Подавляющее число преподавателей (66,79%) относятся безразлично к этой проблеме, а многие даже положительно (16,06%). Преподавателям вуза, необходимо уделять большее внимания вопросам патриотического воспитания и осознанно подходить к формированию миграционных установок студенческой молодежи.

О стратегических миграционных взглядах студентов фармацевтического профиля говорит ответ на вопрос: «Хотите ли Вы, чтобы Ваши дети и внуки жили и работали в Санкт-Петербурге?». На этот вопрос утвердительно ответили 32,12% респондентов, 12,41 % – отрицательно и более половины опрошенных (55,47%) выбрали вариант «не знаю». Таким образом, 42,7% респондентов хотят остаться жить и работать в данном регионе и только 32,12% хотят того же для своих детей и внуков, существенная часть опрошенных еще не определилась с желаемым будущим местом жительства и работы для себя (21,53%) и своих детей и внуков (55,47%). Проблема миграционных настроений остро стоит в регионах России и широко обсуждается в научных кругах. Но для СПХФУ этот показатель не является отрицательным, так как вуз готовит профессионалов ФО для всей страны. Основной задачей мы видим корректировку направления переезда молодых специалистов, а именно акцент на внутреннюю миграцию в регионы России. Трудовые и миграционные установки студенческой молодежи являются важным фактором, определяющим будущее развитие ФО. Необходимо принимать меры для эф-

фективного управления этими установками, коррекции при необходимости и способствовать распределению молодых квалифицированных трудовых ресурсов в соответствии с потребностями регионов страны.

Таким образом, проведенное исследование показало следующее: подавляющее большинство будущих выпускников СПХФУ намерены выйти на ФРТ сразу после окончания вуза. При этом, большая часть будущих молодых специалистов уже имеет некоторый опыт трудовой деятельности: многие – по будущей специальности и большинство работают или периодически подрабатывают и в процессе получения образования.

Наиболее популярным способом поиска работы среди студенческой молодежи является самостоятельный поиск работы, а также содействие знакомых, родственников, друзей. Обращение в СЗН не пользуется популярностью среди студентов. Предложение о подработке после прохождения преддипломной/ производственной практики получает относительно небольшой процент студентов, хотя этот показатель и занимает третье место по популярности. На наш взгляд необходимо развивать именно эти два направления с тем, чтобы способствовать трудоустройству молодежи по будущей специальности, а также помощи той части молодежи, которая испытывает трудности с поиском работы:

1. Поднимать престиж и функциональность СЗН как посредника между работодателем, способным предложить подработку по будущей специальности, и студентом-старшекурсником;

2. Совершенствовать систему производственных/преддипломных практик, способствовать трудоустройству студентов на неполный рабочий день после прохождения практики на предприятии.

Основными проблемами, с которыми сталкиваются студенты в процессе трудовой деятельности, являются: низкий уровень оплаты труда, несоответствие работы склонностям и интересам, отсутствие перспектив карьерного роста, сложность совмещения работы и учебы, неудовлетворенность в организации труда (сменности, условия и т.п.), а также не устраивают отношения в рабочем коллек-

тиве. Показательно, что студенты, работающие по будущей специальности, чаще выражают удовлетворение от трудовой деятельности. То есть возможность получения такого опыта работы является хорошей мотивацией для выпускников. Кроме того, трудовая деятельность студентов-выпускников по будущей специальности, особенно на постоянной основе, играет важную роль как в подготовке к интеграции на региональном рынке труда, так и в формировании студенческого бюджета.

Несмотря на то, что большинству студентов нравится жить и учиться в Санкт-Петербурге, многие из них собираются поменять место жительства в ближайшие пять лет или рассматривают этот вариант как возможный. Чаще всего молодежь выражает желание переехать в страны дальнего зарубежья или в другой регион России. И если второй вариант не только приемлем, но и желателен для определенной доли молодежи, то первый вариант требует коррекции.

Молодежь – это та специфическая социально-демографическая группа населения, которая больше других подвержена влиянию окружения. В результате исследования выяснилось, что в большинстве случаев ближайшее окружение с одобрением относится к желанию будущего молодого специалиста поменять место жительства, тем самым еще более укрепляя его уверенность в этом стремлении. Так, большинству студентов нравится жить и учиться в данном регионе, в то же время гораздо меньше хотят остаться жить и работать в Санкт-Петербурге и Ленинградской области после окончания учебы, и еще меньше хотят того же для своих детей и внуков. Однако, следует отметить, что существенная часть студентов еще не определилась с будущим местом жительства и работы и не имеет четких трудовых и миграционных установок. Это та часть будущих молодых специалистов, которые при грамотном подходе и создании благоприятных условий могут остаться жить и работать в нашем регионе либо переехать в другие регионы России. Вместе с теми будущими выпускниками, которые хотят жить и работать в нашей стране, их доля может составить до 75,19%. Но для того, чтобы молодежь действительно оставалась и выходила на отечественный ФРТ, необходимо рабо-

тать в этом направлении. Задачей государственной молодежной политики в области занятости должна стать не просто подготовка молодых специалистов, но также их закрепление в регионах России. Способствовать этому может трудоустройство студентов по будущей специальности, в результате молодой специалист получит не только опыт работы, но и социальный капитал – связи, знакомства и т.д., а, следовательно, возможность трудоустройства по окончании учебы на достойную работу, претендовать на более высокую заработную плату и иметь перспективы карьерного роста. Второй важной задачей становится патриотическое воспитание молодежи и способствование возвращению дипломированных специалистов в регионы, например, обеспечение рабочими местами и предоставление жилья выпускникам в тех регионах, где есть потребность в соответствующих фармацевтических кадрах.

3.2. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля (на примере СПХФУ)

Как было отмечено в предыдущих частях исследования, молодежь, в том числе и выпускники с высшим образованием, является особой социально-демографической группой населения, которая по объективным причинам имеет более уязвимое положение на рынке труда по сравнению со взрослым населением. В процессе трудоустройства и профессионального становления молодые специалисты зачастую испытывают стресс и нуждаются в дополнительной поддержке и особом внимании со стороны государства. Как показывают исследования, даже при грамотной государственной политике, активном взаимодействии вуза и работодателя и успешном трудоустройстве по специальности, молодой специалист неизбежно сталкивается с новой проблемой – с проблемой социально-профессиональной адаптации на рабочем месте. Во многом уровень закрепляемости молодых специалистов в организации зависит от того, пройдет ли процесс адаптации успешно или нет [37, 40].

Традиционно выделяют внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на процесс адаптации. К внешним факторам относятся:

1. особенности конкретной профессиональной деятельности;
2. условия внешней среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность (социальные, природно-климатические и др.);

К внутренним факторам относятся личностные характеристики человека (адаптационные способности, мотивация к трудовой деятельности и др.)

Внешние факторы играют важную роль в профессиональной адаптации, так как они выступают в качестве того профессионального поля, в которое попадает молодой специалист. Однако успешность профессиональной адаптации молодого специалиста в первую очередь зависит от внутренних факторов, т.е. от его личностных характеристик, профессиональной подготовки, готовности к переходу от учебы к работе, уровня адаптивности, степени мотивации к конкретной профессиональной деятельности, соответствия представлений молодого специалиста реальным условиям профессиональной деятельности. Таким образом, успешность профессиональной адаптации в целом можно рассмотреть как сочетание двух условий:

1. Внутренняя готовность молодого специалиста к профессиональной адаптации.
2. Содействие внешней среды, направленное на осуществление процесса адаптации.

Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет (СПХФУ) активно взаимодействует с потенциальными работодателями, в 2021 году при университете был создан центр карьеры, основными функциями которого являются не только содействие трудоустройству студентов и выпускников и построению успешной карьеры, но и координация работы по взаимодействию с потенциальными работодателями, анализ мнения работодателей о качестве подготовки выпускников, создание условий для формирования у молодых специалистов компетенций, востребованных на рынке труда, взаимодействие с местными органами власти по вопросам трудоустройства и другие функции, способствующие

успешной интеграции молодых специалистов на ФРТ. Задачей данной части нашего исследования стал анализ процесса профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях тесного взаимодействия работодателя и вуза в периоды нестабильности на рынке труда, связанными с объективными геополитическими и социально-экономическими процессами, происходящими в нашей стране и в мире в последнее десятилетие. Для выявления особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля было проведено анкетирование выпускников фармацевтического факультета и факультета промышленной технологии лекарств СПХФУ, а также действующих ординаторов, аспирантов и магистрантов, имеющих опыт работы[37].

По возрастным группам всех опрошенных можно разделить на две основные категории: большую часть составляют молодые мужчины и женщины в возрасте от 25 до 35 лет (65%). То есть, специалисты с высшим образованием, окончившие вуз от 2-х до 10-ти лет назад. Вторую категорию составляют более молодые участники рынка труда в возрасте до 25 лет (35%), эту группу представляют выпускники, окончившие вуз совсем недавно, 1-2 года назад, либо работающие студенты-старшекурсники, а также трудоустроенные молодые люди, которые в данный момент получают постдипломное образование (магистры, аспиранты, ординаторы).

Для установления типа собственности организаций, в которых работают выпускники нашего вуза, респондентам было предложено ответить на вопрос «Вы работаете в частной или в государственной организации?». Распределение ответов показано на рисунке 5.

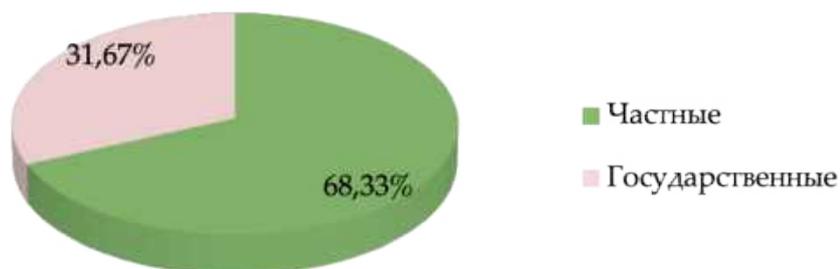


Рисунок 5 – Формы собственности организаций-работодателей

Источник: составлено автором

Было установлено, что чуть менее трети (31,67%) респондентов работают в

государственных организациях, тогда как подавляющее большинство (68,33%) – в частных. При этом молодые женщины более склонны отдавать предпочтение государственной структуре (более 80%). Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности?» представлено на рисунке 6.

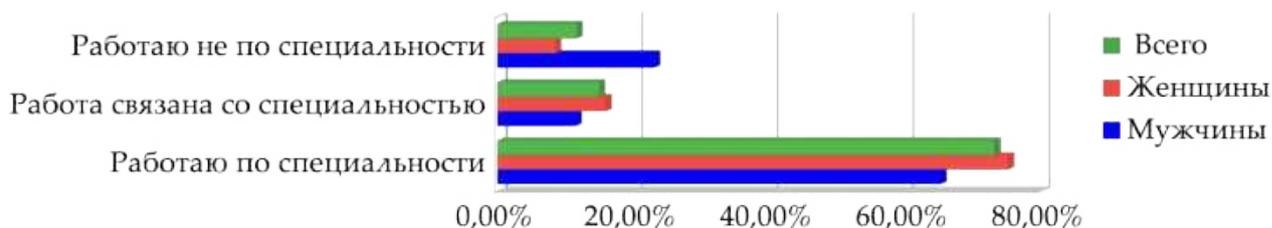


Рисунок 6 – «Работаете ли Вы по специальности?»

Источник: составлено автором

Как мы видим по данным графика, подавляющее большинство наших выпускников работают по специальности (73,33%), либо работа связана со специальностью. Мужчины чаще работают не по специальности: 23,08% по сравнению с 8,51% женщин.

Респондентам также было предложено по желанию указать наименование организации, в которой они работают. Среди наиболее распространенных государственных организаций были названы: Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт вакцин и сывороток ФМБА России; ФГБОУ Северо-Западный окружной научно-клинический центр имени Л.Г. Соколова ФМБА России; Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет. Наиболее распространенными частными работодателями стали: АО «БИОКАД»; ООО «ГЕРОФАРМ»; АО «Петербургские аптеки». К сожалению, многие респонденты предпочли не указывать своего работодателя, либо написали в общих словах, «работаю на заводе», «работаю в аптеке» и т.п. Как и предполагалось, большинство выпускников СПХФУ сохранили свою преданность профессии.

Что касается стажа работы, то в большинстве случаев опрошенные молодые специалисты работают в конкретной организации от 1 до 3-х лет (49,17%). Вторая по численности группа респондентов работает на актуальном рабочем месте менее 1 года (29,17%). На третьем месте – респонденты, имеющие стаж работы в организации 4-6 лет (17,78%). И совсем небольшая часть респондентов работает 7-10 и

более лет (3,89%).

Для удобства дальнейшего анализа мы разделили всех респондентов на две группы – работающие в частных организациях и в государственных структурах. Об особенностях прохождения процесса адаптации молодых специалистов на рабочем месте говорит распределение ответов на вопрос «Насколько легко Вы преодолели процесс вхождения в профессию?» (табл. 18).

Таблица 18 – Распределение ответов на вопрос «Насколько легко Вы преодолели процесс вхождения в профессию?» (%)

Варианты ответа	Пол		Организации		Всего
	Муж.	Жен.	Частн.	Гос.	
Легко преодолел(а) процесс вхождения в профессию	65,38	47,87	48,78	57,89	51,67
Были некоторые сложности	34,62	48,94	50,00	36,84	45,83
Адаптировался (лась) очень трудно	0,00	3,19	1,22	5,26	2,50

Источник: составлено автором

По данным таблицы видно, что более половины респондентов (51,67%%) легко преодолели процесс вхождения в профессию, чуть меньше тех, кто столкнулся с некоторыми сложностями (45,83%%) и лишь для 2,55% выпускников период адаптации на рабочем месте был очень трудным. В целом для женщин процесс адаптации проходит более сложно. Респонденты, работающие в государственных структурах, в большинстве случаев оценивают процесс своего вхождения в профессию как более легкий, чем занятые на частных предприятиях. Однако показательным является то, что занятые в госсекторе при этом в четыре раза чаще признают адаптацию на рабочем месте очень тяжелой.

Это можно объяснить тем фактором, что в период цифровизации частные компании более гибко реагируют на изменения, диктуемые современным обществом, затрачивают больше ресурсов на внедрение инновационных технологий при построении системы управления персоналом. Однако, в частном секторе более жесткая атмосфера в целом, выше конкуренция между сотрудниками, выше требования руководства. Государственные организации, в свою очередь, дают ощущение стабильности, надежности, в них реже наблюдается текучка кадров, нет по-

стоянной «спешки», что облегчает процесс адаптации, несмотря на «формально-документальную» работу отдела кадров и зачастую отсутствие современных методик адаптации.

Что касается ФО в целом, то можно говорить о вполне успешной профессиональной адаптации молодых специалистов, о чем свидетельствуют ответы на вопрос: «Насколько на данный момент вы удовлетворены своей работой?», распределение ответов на который показано в таблице 19.

Таблица 19 – Распределение ответов на вопрос «Насколько на данный момент вы удовлетворены своей работой?» (%)

Варианты ответа	Пол		Организации		Всего
	Муж.	Жен.	Частн.	Гос.	
Не удовлетворен(а), планирую поменять место работы	7,69	15,96%	14,63	13,16	14,17
Полностью удовлетворен(а)	42,31	18,09	24,39	21,05	23,33
Частично не удовлетворен(а), хотелось бы что-то изменить	50,00	65,96	60,98	65,79	62,5

Источник: составлено автором

Довольно высоким оказался процент опрошенных, выбравших вариант «полностью удовлетворен» (23,33%), большинство (62,5%) отметили, что частично не удовлетворены, хотелось бы что-то изменить. Это вполне предсказуемо, так как даже самый успешный работник редко может быть полностью удовлетворен своей работой. Однако, некоторая часть респондентов (14,17%) высказали неудовлетворение трудовой деятельностью и намерение поменять место работы. При этом степень удовлетворенности работой практически не отличается в зависимости от формы собственности организации: и в частных и в государственных структурах процентное соотношение по группам практически совпадает. Однако, по половому признаку мы наблюдаем существенные различия. Так, молодые женщины в два раза чаще бывают не удовлетворены и планируют поменять место работы, при этом более чем в два раза реже выбирают вариант «полностью удовлетворена». Подавляющее число женщин испытывает некоторое недовольство своей трудовой деятельностью и желание что-то изменить. Мы считаем, что это нормально, поскольку

ку, как показывают гендерные исследования, для женщин в принципе характерна большая эмоциональность, беспокойство и неуверенность.

Для выяснения причин неудовлетворенности работой респондентам было предложено ответить на вопрос: «Если Вы не удовлетворены своей работой, то в чем именно?». На этот вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа, а также ответить в свободной форме (рис. 7).



Рисунок 7 – Причины неудовлетворенности работой

Источник: составлено автором

Выяснилось, что причинами неудовлетворенности в порядке уменьшения популярности являются: 1) не устраивает заработная плата (45%); 2) отсутствие возможности карьерного роста (31,6%); 3) не устраивает должность (24,2%); 4) не удобно добираться до работы (20,8%); 5) слишком большая нагрузка (17,5%); 6) трудности во взаимоотношении с руководством (15,0%); 7) трудности во взаимоотношении с коллективом (4,2%); 8) желание перемен (3,2%).

Следует отметить, что вариант «трудности во взаимоотношении с коллективом» выбрал совсем небольшой процент опрошенных. Это говорит о довольно успешном процессе адаптации в рабочем коллективе, при этом трудности во взаимоотношении с руководством испытывает гораздо более высокий процент респондентов. Уровень оплаты труда является важной и основной мотивацией для молодого сотрудника, большую роль также играют условия для реализации своих профессиональных навыков, возможность профессионального развития, карьерного роста, важную роль играет занимаемая должность. Довольно большое значение имеет транспортная доступность и близость расположения предприятия, что является предсказуемым результатом для большого города.

Для уточнения характера взаимоотношений между руководителями и молодыми специалистами был задан вопрос: «Если Вы испытываете трудности при взаимоотношении с начальством, то по какой причине?». На данный вопрос можно было дать несколько вариантов ответа (табл. 20 и рис. 8).

Таблица 20 – «Если Вы испытываете трудности при взаимоотношении с начальством, то по какой причине?» (%)

Варианты ответа	Пол		Организации		Всего
	Муж.	Жен.	Частн.	Гос.	
Да, из-за неадекватных требований руководителя	7,79	4,02	3,66	5,26	3,33
Да, из-за необъективной оценки моей деятельности	0,00	8,52	7,32	2,63	6,66
Да, из-за несправедливого распределения поощрений, бонусов	0,00	14,90	22,72	10,52	11,66
Да, из-за нетактичности руководителя	0,00	17,02	17,08	5,26	13,33
Да, из-за моей некомпетентности, непрофессионализма	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Нет, не испытываю никаких трудностей	92,31	70,21	73,17	78,95	75,00

Источник: составлено автором

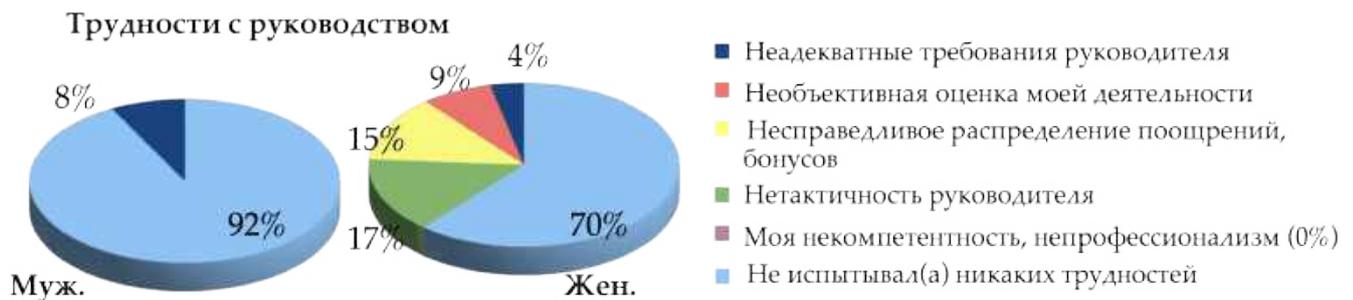


Рисунок 8 – Распределение ответов по полу к таблице 20

Источник: составлено автором

Чаще других причин респонденты отмечают трудности из-за несправедливого распределения поощрений и бонусов (11,66%) и из-за нетактичности руководителя (13,33%). Следует отметить что в обоих случаях сотрудники частных организаций жалуются на эти аспекты существенно чаще, чем сотрудники государственных предприятий (в два и в три раза чаще соответственно). Также сотрудники част-

ных компаний в три раза чаще испытывают трудности из-за необъективной оценки своей деятельности. В целом сотрудники госсектора более удовлетворены своими взаимоотношениями с руководством, единственный аспект, который в госсекторе чаще вызывает жалобы сотрудников – неадекватные требования руководителя. В целом можно сделать вывод о том, что в государственных структурах взаимоотношения молодых специалистов с руководством складываются более успешно. Несмотря на то, что объективно молодым сотрудникам не хватает профессионализма в некоторых вопросах в силу небольшого опыта профессиональной деятельности, никто из опрошенных не отметил, что испытывает трудности во взаимоотношениях с начальством из-за собственной некомпетентности или непрофессионализма. По представленным в таблице данным также видно, что женщины намного чаще испытывают проблемы во взаимоотношении с руководителями, чем мужчины. По большинству аспектов мужчины вообще не испытывают никаких трудностей. Таким образом, руководителям и службам по работе с персоналом следует уделять большее внимание адаптации молодых сотрудниц, учитывая психологические гендерные особенности.

Как отмечают исследователи в этой области, возможные проблемы в адаптации на рабочем месте могут быть связаны с расхождениями между ожиданиями абитуриента при выборе профессии и реальной трудовой деятельностью. В связи с этим респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что повлияло на Ваш выбор профессии?» и выбрать тот фактор, который в большей степени определил выбор будущей профессии. В порядке уменьшения популярности, эти факторы распределились следующим образом:

1. возможность самореализации (33,33%);
2. желание принести пользу обществу (30,00%)
3. выбор той специальности, на которую легче поступить (17,50%);
4. следование совету родителей/друзей (15,83%);
5. семейные традиции (3,33%).

Большинство респондентов подошли к выбору профессии осознанно, однако

обозначилось существенное число тех, кто пошел в ФО по совету родителей или друзей, или даже руководствуясь тем, что на эту специальность легче поступить. Вполне вероятно, что последующие трудности в адаптации у некоторых из них могут быть связаны именно с этим фактором.

Анализ ответов на вопрос «Жалеете ли Вы о своем выборе профессии?» в зависимости от факторов, определяющих выбор профессии (рис. 9), показал, что

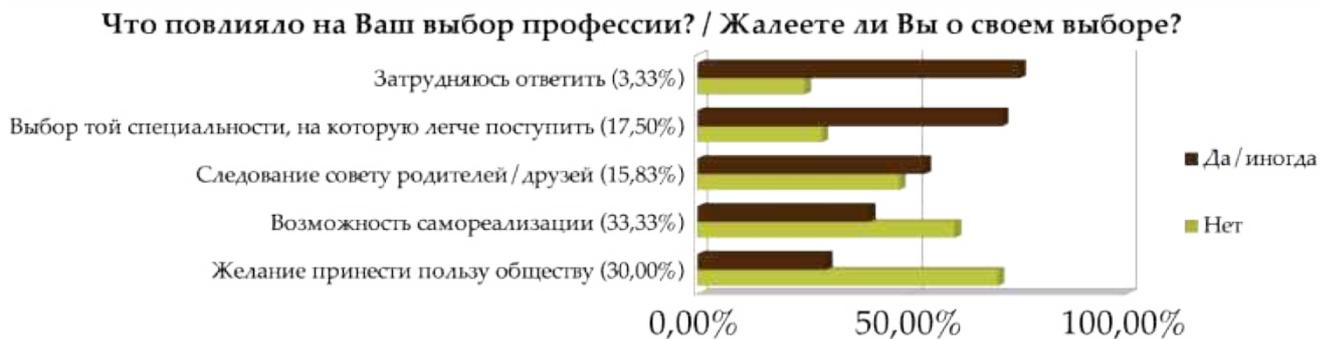


Рисунок 9. Анализ ответов на вопрос «Жалеете ли Вы о своем выборе профессии?» в зависимости от факторов, определяющих выбор профессии

Источник: составлено автором

большинство респондентов, поступивших в СПХФУ в поисках возможности самореализации и желанием принести пользу обществу, не жалеют о выбранной профессии (60% и 70% респондентов соответственно). Выпускники же, которые поступили в вуз случайно, по принципу «куда получилось» в подавляющем большинстве жалеют о совершенном шаге (71,43%). Выпускники, следовавшие семейным традициям, также часто сожалеют об этом (75%). Вариант «выбрал по совету родителей/друзей» бывает удачным примерно на половину – 52% периодически жалеют о выборе профессии и 47% удовлетворены своей специализацией.

Как правило, молодой специалист формирует свое отношение к трудовой деятельности, закрепляет уверенность в правильном или неправильном выборе профессии на начальном этапе работы. Поэтому наибольшую значимость для становления молодого сотрудника как профессионала имеет его адаптация в начале трудовой деятельности. Важно понять, какие трудности испытывают в этот период выпускники вузов, определить объективные условия и факторы, оптимизирующие процесс их вхождения в профессию. Для изучения этого аспекта респондентам было

предложено выбрать один или несколько вариантов ответа на вопрос: «Какие наиболее значимые трудности возникали у Вас на начальном этапе работы?». Результаты приведены в таблице 21. На данный вопрос можно было также предложить свой вариант ответа.

Таблица 21 – Трудности на начальном этапе работы (%)

Варианты ответа	Пол		Организация		Итого
	Жен.	Муж.	Гос.	Частн.	
Большая нагрузка	25,54	19,23	18,41	25,62	24,18
Ненормированный рабочий день	11,71	7,69	7,89	12,20	10,84
В целом новая обстановка	2,12	0,00	0,00	2,44	1,66
Не испытывал никаких трудностей	7,45	42,31	10,53	17,07	15,00
Неудовлетворение содержанием работы	4,26	0,00	5,26	2,44	3,34
Отсутствие перспектив карьерного роста	13,83	7,69	15,78	8,54	12,51
Низкий уровень социальной защиты	7,44	7,69	7,89	7,32	7,50
Отсутствие практических навыков и расхождение теории и практикой	58,50	30,77	52,63	52,44	52,50

Источник: составлено автором

Как видно по данным, представленным в таблице, подавляющее большинство (85%) молодых сотрудников испытывают трудности на начальном этапе работы. Более половины опрошенных отмечают в качестве основной проблемы отсутствие опыта практической работы и расхождение теории с практикой (52,5%). Эта трудность занимает первое место, как для мужчин, так и для женщин, независимо от типа собственности предприятия, однако женщины жалуются на эту проблему чаще. Таким образом, несмотря на большое внимание, которое уделяется в СПХФУ практической части ВПО, молодые специалисты неизбежно сталкиваются с недостатком практического опыта в начале трудовой деятельности. Это в принципе ожидаемо и во многом объясняет нежелание работодателей принимать сотрудников без опыта работы, но также говорит о необходимости принятия мер

на государственном уровне для решения этой проблемы, гарантии налоговых льгот для работодателей и т.п. Вторым по популярности фактором, вызывающим трудности при переходе от учебы к работе оказалась большая нагрузка, эта проблема стоит более остро в частных организациях и является более сложной для женщин. Следующими негативными факторами с небольшой разницей являются отсутствие перспектив карьерного роста (12,51%) и ненормированный рабочий день (10,84%). Работников государственного сектора почти в два раза чаще волнует отсутствие возможностей карьерного роста, тогда как сотрудники частных компаний больше недовольны ненормированным рабочим днем. Можно сделать вывод, что в частных компаниях движение по карьере происходит более динамично, чем в госсекторе, однако при этом работники испытывают в целом более серьезную нагрузку. По результатам распределения ответов можно сделать вывод, что в частных компаниях вопросу адаптации молодых специалистов уделяется больше внимания. Так, например, сотрудники частных компаний существенно чаще выбирают ответ «не испытывал никаких трудностей» (17,07%), чем сотрудники госучреждений (10,53%). Женщины в целом намного чаще испытывают трудности в период адаптации на рабочем месте: только 7,45% женщин выбрали вариант «не испытывала никаких трудностей» по сравнению с 42,31% мужчин.

Для установления круга лиц, принимающих участие в адаптации молодых сотрудников и их роли в этом процессе, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Чья помощь была наиболее результативна в процессе Вашей адаптации на рабочем месте?» Выяснилось, что для большинства опрошенных наиболее значимой оказалась помощь коллег по работе (72,50%), на втором месте – помощь «наставника» (39,99%) – специального работника, который помогал войти в профессию, на третьем – помощь непосредственного руководителя (35,83%) На данный вопрос можно было дать несколько вариантов ответа, поэтому общее значение в столбцах может быть больше или меньше 100%. Результаты продемонстрированы в таблице 22.

Таблица 22 – Оценка результативности помощи (%)

Высокая, вуз дал мне достаточные теоретические и практические знания	40,72	52,78	46,72	55,86	28,57	21,43	45,31
Средняя, недостаточно практических навыков	39,48	36,11	34,31	26,90	66,67	53,57	38,34
Средняя, недостаточно теоретических знаний	11,10	0,69	5,84	10,34	0,00	10,71	6,97
Средняя, недостаточно теоретических и практических навыков	8,70	6,25	8,76	6,90	4,76	14,29	7,77
Низкая, вуз дал очень мало полезных теоретических знаний и практических навыков	0,00	4,17	4,38	0,00	0,00	0,00	1,61

Источник: составлено автором

Почти половина опрошенных (45,31%) оценивает роль вуза в процессе подготовки к трудовой деятельности высоко. Выпускники фармацевтического факультета (ФФ) оценивают роль вуза выше, чем выпускники факультета промышленной технологии лекарств (ФПТЛ). Этот результат предсказуем, так как на ФФ студенты обучаются по программе специалитета, и естественно имеют возможность получить более глубокие знания, чем выпускники бакалавриата ФПТЛ, в магистратуру же поступают не все выпускники, многие выходят на рынок труда после четырехлетнего курса бакалавриата, и могут испытывать недостаток знаний и практических навыков. Выпускники обоих факультетов примерно в одинаковой степени испытывают недостаток практических навыков (в среднем 38,34%). Однако, на недостаток теоретических знаний существенно чаще жалуются выпускники ФПТЛ: 11,10% по сравнению с 0,69% выпускников ФФ.

По возрастным группам можно отметить, что в целом более молодые респонденты (менее 25 и 25-29 лет) оценивают роль вуза существенно выше, чем выпускники постарше (30-34 и более 34 лет). Все возрастные группы более всего выделяют недостаток практических навыков, однако более старшие возрастные группы выделяют эту проблему в два раза чаще (в среднем по двум старшим группам 60,12% против 30,12% в среднем по двум более молодым группам). Это отражает развитие системы организации производственной практики, активное взаимодействие с работодателями, что оказывает несомненное положительное влияние на практическую подготовку студентов. Обращает на себя внимание тот факт, что

самые молодые выпускники в возрасте менее 25 лет, оценивают роль вуза высоко, но существенно ниже, чем представители возрастной группы 25-29 лет – разница составляет почти 10%. Также это единственная возрастная группа, небольшой процент представителей которой оценили роль вуза как «низкую» (4,38%). На наш взгляд, это не является тревожным сигналом негативных тенденций, а лишь отражает реальную сложную ситуацию, связанную с пандемией Covid-19, так как выпускники именно этой возрастной группы существенную часть своего обучения проходили в дистанционном формате. С 18 марта 2020 года и до конца 2020-2021 учебного года обучение в СПбХФУ проводилось полностью в дистанционном формате. Представители более молодой возрастной группы как раз проходили обучение на старших курсах в этот период. Несомненно, такой результат показывает, что следует совершенствовать качество образовательного процесса в вузе, и особенно это становится необходимым при вынужденном применении дистанционных технологий. Следует учитывать, что особенностью удаленного обучения является большая доля самостоятельной работы студентов, для эффективности которой особенно важна высокая мотивация к учебе и самодисциплина. То есть студент должен понимать важность и прогнозировать результат своей деятельности, быть самоорганизованным и высокодисциплинированным [36]. Что присуще не всем студентам. Недостаточная сформированность этих мягких навыков в результате отражается на уровне полученных знаний для определенной доли обучающихся и, соответственно, некотором понижении оценки роли вуза. Несмотря на это, многие представители этой группы все-таки высоко оценивают роль вуза (46,72%).

Таким образом, анкетирование выпускников СПбХФУ показало следующее.

1. К выбору профессии большинство респондентов подошли осознано, большая часть работает по специальности, чаще в частных организациях, но также существенная доля выпускников занята и в государственном секторе.

2. Большинство сотрудников испытывают трудности на начальном этапе трудовой деятельности. Основными проблемами являются отсутствие опыта практической работы, расхождение теории и практики и большая нагрузка.

3. Большинство молодых специалистов не испытывают трудностей во взаимоотношении с руководством. Однако, некоторые выпускники считают несправедливым распределение поощрений и бонусов. В частных организациях выпускники довольно часто отмечают нетактичность руководителя.

4. Важной мотивацией для молодых кадров на ФРТ является не только уровень заработной платы, но и возможности карьерного роста, достойная должность. Одним из важных факторов является удобство расположения и транспортная доступность места работы, что важно в городе-миллионнике.

5. На начальном этапе трудовой деятельности выпускники получают всестороннюю помощь. При этом наиболее значимой является помощь коллег по работе, но также выпускники высоко оценивают роль опытных специалистов – «наставников» и помощь непосредственного руководителя.

6. Выпускники с каждым годом все более высоко оценивают роль вуза в процессе подготовки к началу трудовой деятельности, с заметным снижением оценки со стороны возрастной группы, попавшей на период пандемийных ограничений и дистанционного обучения. В оценке роли вуза выпускники подчеркивают недостаток практических навыков.

7. В целом выпускники вуза проходят процесс адаптации на рабочем месте довольно успешно. Однако большинство выражают недовольство некоторыми моментами, особенно женщины, таким образом, проблема адаптации молодых сотрудниц требует большего внимания.

Процесс адаптации молодых специалистов на ФРТ проходит вполне успешно. Большинство из них не испытывают проблем при трудоустройстве по полученной специальности и закрепляются в организациях ФО. Выявленные трудности говорят, прежде всего, о необходимости совершенствования социального диалога и кооперации системы ВПО и производства в рамках содействия успешной профессиональной адаптации молодых специалистов. Практика является основным инструментом повышения качества подготовки выпускников вузов. Кроме того, следует проводить целенаправленную работу по развитию мягких навыков в вузе.

В дальнейшем, при трудоустройстве молодых специалистов необходимо продолжать работу по успешной адаптации на рабочем месте и проводить специальные мероприятия по развитию мягких навыков с учетом научно-обоснованных рекомендаций. При этом особенное внимание уделять молодым женщинам, так как они чаще испытывают трудности в этом процессе.

3.3. Определение самоощущения студентов фармацевтического профиля в условиях сложной геополитической ситуации

Как показали результаты теоретической части исследования, а также результаты проведенных социологических исследований студенческой молодежи и молодых специалистов фармацевтического профиля, ключевым условием успешной интеграции молодого специалиста на ФРТ является развитие мягких навыков. Такие мягкие навыки, как стрессоустойчивость, адаптационные способности, навыки работы в команде, лидерские способности, коммуникационные и другие приобретают особую роль в современном мире в условиях сложной геополитической и эпидемиологической ситуации. Как мы уже отмечали, после введения санкций в 2022 году, многие организации были вынуждены покинуть страну, были очень неблагоприятные прогнозы на развитие рынка труда, что неизбежно вызвало всплеск новых волнений в обществе, в том числе и тревогу в студенческой среде. В марте 2022 года нами был проведен краткий опрос с целью выявления самоощущения студенческой молодежи, уровня тревожности в целом и степени уверенности в будущем в профессиональном плане. В опросе приняли участие студенты специалитета, бакалавриата и магистратуры, а также ординаторы и аспиранты – всего 264 респондента [42].

Студентам было предложено самостоятельно оценить свой уровень стресса и тревожности по 10-балльной шкале. По данным опроса выяснилось, что все студенты в той или иной степени испытывают стресс, тревогу и неуверенность в завтрашнем дне. При этом 48% респондентов отмечали невысокий уровень тревоги,

50% средний и 2% высокий уровень. В качестве основных поводов для беспокойства были названы: ситуация на Украине (52%), на втором месте оказались личные и семейные проблемы (33%), далее – проблемы связанные с учебой и дальнейшим трудоустройством (8%) и коронавирус и пандемия (7%). Результаты продемонстрированы на рисунке 10.

Ри-
су-
нок
чи-
ны



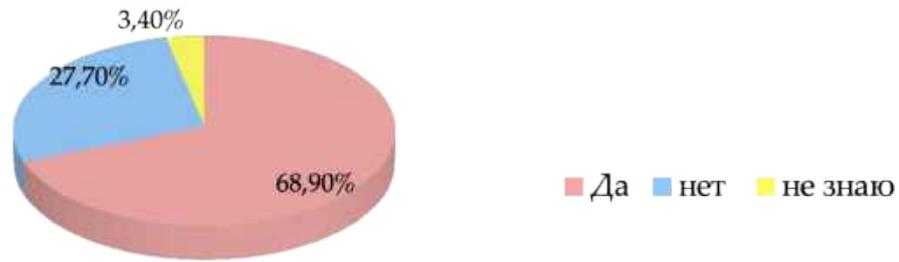
10 –
При-

стресса студентов фармацевтического профиля

Источник: составлено автором

Таким образом, подавляющее большинство студентов волнует ситуация на Украине, этот показатель в значительной степени превышает все остальные поводы для тревоги или беспокойства. Такой высокий результат может объясняться тем, что опрос проходил непосредственно сразу после начала военного конфликта, однако, он показывает, что студенты остро реагируют на геополитическую ситуацию. Это не может не отражаться на общей атмосфере в студенческом коллективе и на самоощущении каждого будущего специалиста.

Опрос показал, что подавляющее большинство студентов фармацевтического профиля осознанно пришли в профессию. Однако, несмотря на это, многие студенты чувствуют некоторую неуверенность в будущем также и в профессиональном плане. На рисунке 11 представлено распределение ответов на вопрос «Собираетесь ли вы работать по специальности по окончанию вуза?».



**Ри-
су-
нок
11 –**

«Собираетесь ли вы работать по специальности по окончании вуза?»

Источник: составлено автором

Как можно увидеть из диаграммы, большинство респондентов (68,9%) уверены в своем выборе и собираются в дальнейшем работать по специальности, еще 27,7% сомневаются и только 3,4% не собираются работать по специальности. При этом подавляющее большинство студентов уверены в том, что смогут успешно завершить обучение в вузе и получить квалификацию (69,3%), однако около 30% респондентов сомневаются в возможности завершения образования по специальности.

В целом студенты высоко оценивают количество вакансий по фармацевтическим специальностям (76,6%) и уровень востребованности профессиональной отрасли на рынке труда (67,5% выбрали вариант «высокий» и 32% «средний») – данные представлены в диаграмме (рис. 12).

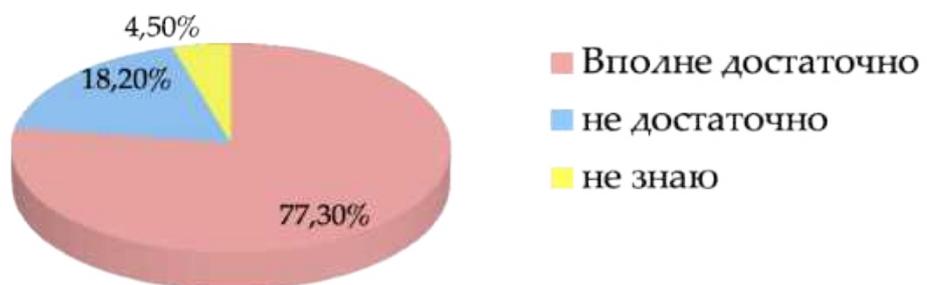


Рисунок 12 – «Как вы думаете, достаточно ли будет вакансий по вашей специальности к моменту окончания вуза?»

Источник: составлено автором

Подавляющее число респондентов уверены, что вакансий к моменту окончания будет достаточно (77,3%). При этом на вопрос «Насколько вы уверены в успешном трудоустройстве после окончания вуза?» 8,7 % ответили, что не уверены и 33,8% – сомневаются, при этом более половины студентов (57,6%) все-таки не вы-

ражают сомнений по этому вопросу (рис.13).

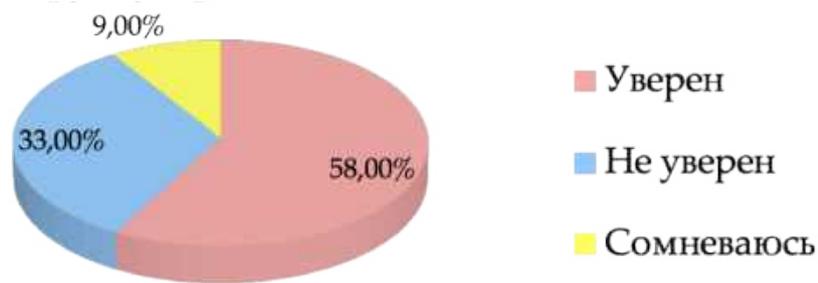


Рисунок 13 – «Насколько вы уверены в успешном трудоустройстве по окончании вуза?»

Источник: составлено автором

Таким образом, можно судить о довольно высокой степени уверенности в своем профессиональном будущем студентов фармацевтического профиля. Несмотря на уверенность в успешном трудоустройстве, студентов волнует вопрос достойной оплаты труда. Большая часть студентов не уверена, что сможет устроиться на работу с достойной оплатой (13,9% – ответ отрицательный и 46,3% – сомневается). Лишь менее трети респондентов уверены, что смогут трудоустроиться с достойным уровнем заработной платы. Студентам также было предложено дать свободный ответ на вопрос «Есть ли что-то еще, что тревожит вас по вопросу будущего трудоустройства?» Среди популярных ответов оказались следующие: отсутствие опыта работы (20%) и неуверенность в возможности самостоятельного трудоустройства на желаемую позицию (18%), при этом высказывается нежелание работать на стартовых позициях, таких как первостольник в аптеке (15%), работать с низким уровнем оплаты труда (13%), респонденты опасаются, что ситуация на ФРТ может поменяться к моменту получения диплома и будет наблюдаться недостаток вакансий (12%), испытывают беспокойство по поводу ситуации в мире вообще, неопределенности и нестабильности (5%). Часть студентов выражает опасение и неуверенность в возможности успешного завершения обучения вообще и получения специальности (10%). Таким образом, проведенный опрос показал, что подавляющее большинство студентов осознанно пришли в профессию, уверены в востребованности специальности и собираются строить профес-

сиональную карьеру в выбранном направлении. Однако, многие будущие специалисты фармацевтического профиля испытывают тревогу в связи с геополитической ситуацией, а также по личным причинам и не совсем четко представляют свои перспективы, не уверены в успешном профессиональном будущем. При довольно высокой степени уверенности в возможности трудоустройства по специальности, студенты больше озабочены возможно невысоким уровнем оплаты труда и проявляют нежелание работать на стартовых или непрестижных позициях.

По итогам проведенных исследований, мы сделали вывод, что будущие выпускники, несмотря на востребованность на ФРТ и объективно хорошие возможности для успешного трудоустройства, испытывают тревожность и неуверенность в своем профессиональном будущем. Таким образом для основной задачей становится повышение самооценки выпускников, снижение уровня тревожности и создание уверенности в своей востребованности как специалиста. При уже имеющемся высоком уровне получаемого ВПО, необходимо делать акцент на развитие мягких навыков, что соответствует рекомендациям МОТ: стрессоустойчивости, способности адаптироваться к изменениям и быстро обучаться, вести переговоры и договариваться, работать в команде и др.

3.4. Исследование отношения работодателей к вопросам интеграции молодых специалистов на ФРТ

Для комплексного исследования и разработки способов совершенствования процесса интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ необходимо рассмотреть проблему не только с точки зрения студента и молодого сотрудника, но и со стороны работодателя. В период с июня по октябрь 2025 года, нами было проведено качественное исследование мнения руководителей организаций ФО по вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов. Всего было опрошено 13 руководителей или заместителей руководителей с разным стажем работы в руководящей должности,

из них 8 представителей частных организаций и 5 – государственных. Численность сотрудников представлена в таблице 24.

Таблица 24 – численность сотрудников организаций-работодателей

Численность сотрудников	Гос.	Частн.	Всего
до 15 человек		1	1
от 16 до 100 человек		3	3
от 101 до 250 человек	1	1	2
от 251 до 500 человек	3		3
более 500 человек	1	3	4
Итого	5	7	12

Источник: составлено автором

Таким образом, в опросе приняли участие представители всех типов организаций по численности сотрудников: микро (до 15 человек), малые (16-100), средние (101-250), крупные (251-500) и крупнейшие (более 500 человек). По основному виду деятельности представлены: аптечная организация, медицинская организация (2), медицинский склад (2), научно-исследовательская организация (3), производственная организация (4) и IT-технологии.

Независимо от формы собственности, численности сотрудников и стажа работы в руководящей должности, в основном работодатели отмечают, что в процессе профессиональной адаптации выпускников вузов фармацевтического профиля бывают некоторые сложности: не хватает практических навыков, мягких навыков, недостаточный уровень дисциплины. Руководитель крупной организации (500+) с опытом работы более 10 лет отметил, что «... сложности есть у всех, однако избежать или как-то нейтрализовать их помогает грамотное планирование деятельности молодого сотрудника «шаг за шагом», причем как со стороны руководства, так и со стороны непосредственного наставника. Самая большая ошибка – оставить сотрудника без внимания. Это труд для руководства, не все этого хотят, однако это и обязанность». Мы считаем данное замечание очень грамотным и правильным. Для такого планирования деятельности молодого сотрудника должна обязательно внедряться специальная адаптационная программа, что требует определенных усилий, однако ведет не только к успешной профессиональной адаптации, но и в ре-

зультате к повышению эффективности деятельности всей организации.

В качестве основных причин, по которым молодые сотрудники могут рассматривать вариант увольнения, абсолютно все руководители выделили неудовлетворительный размер оплаты труда, на втором месте – не устраивают возможности карьерного роста или должность, на третьем – не устраивает график работы. Помимо этих основных причин, были названы также такие как: «не справляется с задачами по причине бестолковости и лени», «возникают трудности во взаимоотношении с руководством», «в основном не понимают куда устроились, не совсем понимают свой функционал, не готовы к строгой дисциплине». В целом эти причины совпадают с теми, которые отметили молодые сотрудники (часть 3.2), причем именно в такой последовательности по уровню важности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатели имеют верное представление о причинах неудовлетворенности сотрудников.

Все руководители признались, что им случается испытывать сложности с молодыми специалистами. Интересно, что в качестве основной причины, они приводят недостаточный уровень дисциплины, ответственности и недостаточной компетентности молодых специалистов, в то время как ни один опрошенный нами выпускник вуза не признался, что испытывает трудности по этой причине. Кроме этого, работодатели отмечают, что молодые сотрудники не умеют строить межличностные отношения, нерационально используют рабочее время, то есть выделяют причины, связанные с недостаточным развитием мягких навыков. Часть руководителей признались, что чувствуют собственный недостаток знаний по психологии и педагогике при работе с выпускниками вуза. Это хороший знак, который говорит о психологической зрелости руководителя и его готовности работать над собой, развивать свои компетенции по взаимодействию с молодыми сотрудниками.

При ответе на вопрос: «Какие наиболее значимые трудности, по Вашему мнению, возникают у молодых специалистов на начальном этапе работы?», руководители выделили две основные группы причин. Во-первых, это отсутствие опыта практической работы и расхождение теории и практики, и во-вторых, трудности

психологического характера (взаимоотношения в коллективе, с начальством, трудности перехода от учебы к работе и др.). Таким образом, мы видим, что обе группы возможных трудностей имеют примерно одинаковую значимость с точки зрения работодателей. Соответственно, это подтверждает наш вывод о том, что при подготовке молодого специалиста, необходимо развивать не только профессиональные «твердые» навыки, но и мягкие навыки.

Результаты опроса показали, что во всех крупных организациях (500+) к молодому специалисту прикрепляется специальный «наставник», который помогает войти в профессию. Руководители отмечают, что «...для вхождения в профессию на рабочем месте предусмотрены программы адаптации, лекции от коллег и руководителя, помощь и сопровождение «наставника» на начальном этапе, экскурсии по исследовательскому центру и т.п.». В средних и небольших организациях молодые сотрудники получают помощь от коллег по работе и/или непосредственного руководителя, однако не развит институт наставничества и отсутствуют программы адаптации. Таким образом, можно сделать вывод о грамотной организации системы профессиональной адаптации в крупных организациях ФО и недостаточном внимании к этому вопросу в компаниях с численностью сотрудников менее 250 человек.

Роль вуза в подготовки выпускников к профессиональной деятельности работодатели оценивают в основном средне, отмечая недостаток практического (10 из 13) и теоретического (3 из 13) опыта. При этом работодатели отмечают, что «... другого не может и быть. Опыт нарабатывается только на рабочем месте, вместе с организационной культурой и традициями организации». Часть представителей работодателя (3 из 13) оценили роль вуза высоко, отметив, что выпускники имеют достаточные теоретические знания и практический опыт.

Для получения практического опыта крайне важна производственная практика и различные формы трудоустройства студентов, позволяющие сочетать работу и учебу. В результате опроса мы выяснили, что 10 из 13 работодателей предоставляют возможность студентам проходить производственную практику и стажировку.

ровки на своих площадках, отмечая, что «... это нужное и важное мероприятие для формирования кадрового состава организации». Крупные организации ежегодно принимают до 30 человек, что является существенным вкладом в развитие ФРТ. Представители крупных организаций отмечают, что «... взаимодействие с вузами находится на высоком уровне. Студентам не стоит упускать шансов пройти стажировки, попробовать себя в смежных со специальностью областях». Некоторые работодатели готовы трудоустраивать студентов на альтернативных условиях: «Мы берем студентов на оплаченную стажировку, после окончания вуза трудоустраиваем на условиях полной занятости»; «У нас существуют программы стажировок»; «Мы готовы трудоустраивать студентов на условиях неполного рабочего дня/недели». Однако часть работодателей либо не готовы трудоустраивать студентов, либо готовы, но только на условиях полного рабочего дня. Поскольку трудоустройство студентов по получаемой специальности является важным инструментом повышения эффективности процесса интеграции на ФРТ, мы считаем необходимым поощрять работодателей к трудоустройству студентов в таких форматах, которые позволят сочетать учебу и работу.

С целью составления мнения работодателей по специфике профессиональной адаптации молодых специалистов по гендерному признаку, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Как Вы считаете, существуют ли различия в адаптации молодых мужчин и женщин? Если да, то какие?». Распределение ответов показано в таблице 25.

Таблица 25 – Гендерные особенности профессиональной адаптации

Варианты ответа	Гос.	Частн.	Всего
Женщины испытывают меньше трудностей, адаптируются легче		2	2
Мужчины испытывают меньше трудностей, адаптируются легче	3		3
Различий нет, адаптируются одинаково	2	6	8
Итого	5	8	13

Источник: составлено автором

Анализ данных таблицы показал, что мнение работодателей разделилось практически в равных пропорциях. Работодатели также отметили, что процесс

адаптации проходит по-разному «...в зависимости от подразделения. В коллективе, где преобладают женщины, мужчинам адаптироваться сложнее, и наоборот». При этом руководители в частных организациях чаще отмечают, что легче адаптируются женщины, а в государственных – мужчины. Единственный общий вывод, который мы можем сделать – в целом работодатели не видят особой разницы между адаптацией молодых мужчин и женщин. Что не совпадает с результатами нашего исследования молодых специалистов, которые показывают более низкую адаптационную способность женщин, а также результатами исследований других ученых [37]. Мужчины и женщины по-разному воспринимают одни и те же ситуации, женщины более склонны к обидам, более эмоциональны и острее воспринимают критику, которая неизбежно проявляется в процессе трудовой деятельности. Многие ученые отмечают, что психологические и физиологические особенности женщин отражаются на возможностях профессиональной адаптации, которая требует более внимательного отношения. Можно сделать вывод о том, что руководителям организаций ФО не хватает знаний в области психологии и педагогики, что некоторые из них и сами признают, а также о необходимости четких научно-обоснованных рекомендаций по профессиональной адаптации молодых сотрудников.

В завершении нашего исследования мы попросили представителей работодателей поделиться своими идеями и рекомендациями, по поводу того, что можно сделать для повышения эффективности процесса адаптации молодых специалистов на рабочем месте, некоторые, наиболее развернутые из рекомендаций, приведены в таблице 26 (авторский стиль сохранен).

Таблица 26 – Рекомендации руководителей организаций ФО по совершенствованию профессиональной адаптации молодых специалистов.

Сведения об организации	Рекомендации руководителя
Форма собственности — частная Штат — более 500 чел Вид деятельности — IT	Нужен план адаптации с поэтапным погружением сотрудника в рабочие процессы. Этот план должен быть адаптирован под сотрудника на начальном этапе трудоустройства, насколько это возможно. Например, кому-то важно общаться еженедельно с наставником, кому-то достаточно простого отчета по адаптации перед наставником.

	Информационное обеспечение сотрудника – к кому можно обращаться, какая информация и где будет нужна, на что обратить внимание.
Форма собственности — частная Штат — от 16 до 100 чел Вид деятельности – научно-исследовательская организация	Необходимо давать возможность студентам участвовать в практической деятельности организаций, знакомить со всеми направлениями работы (по возможности), чтобы выпускаясь они могли четче понимать, чем хотят заниматься. Больше рассказывать об аспектах вхождения в работу, что это не школа и не вуз.
Форма собственности — частная Штат — более 500 чел Вид деятельности – производственная организация	Залог хорошей адаптации – это наставничество и грамотно выстроенный адаптационный период в компании: с понятными задачами, обучением и поддержкой. В рамках вуза можно сделать занятия, направленные на решение реальных кейсов/ ситуаций с которыми может сталкиваться специалист, ролевые игры, тренинги. Это хорошо прокачивает софты, понижает уровень тревоги, готовит студента к реальной жизни.
Форма собственности — государственная Штат — от 251 до 500 чел Вид деятельности – научно-исследовательская организация	Помимо теории и практики, развивать такие навыки, как стрессоустойчивость, коммуникабельность, ответственность, дисциплинированность. Готовить студента к переходу от учебы к работе. Возможно трудоустраивать старшекурсников по специальности на условиях неполной занятости, для погружения в рабочие процессы уже во время учебы в вузе.
Форма собственности — государственная Штат — более 500 чел Вид деятельности – медицинская организация	Необходима профориентационная работа во время учебы, пошаговое гуманистическое сопровождение на рабочем месте. У наставника должно быть специально выделенное ежедневное время на молодого специалиста. От постановки задач на день до подведения итогов с оцениванием в конце рабочего дня.

Источник: составлено автором

Помимо этого, были такие рекомендации, как необходимость проведения неформальных встреч в формате «team building» для сплочения коллектива и более быстрого вливания новых сотрудников; подчеркивается важность практического опыта, полученного во время обучения в вузе, необходимость подработки по профилю получаемой специальности, предлагается включить в образовательный процесс моделирование приближенных к рабочей деятельности ситуаций; необходимость развития особых компетенций (мягких навыков) – умения выстраивать отношения в коллективе, адекватно воспринимать критику, повышать уровень дисциплины и ответственности и др.

Проанализировав рекомендации руководителей, можно сделать вывод, что в основном работодатели осознают необходимость целенаправленной адаптационной программы, при этом в более крупных компаниях обычно такая программа

разработана и внедрена, присутствует институт наставничества. В средних и мелких организациях зачастую эти процессы недостаточно выстроены. Что касается профессиональной подготовки, то представители работодателей четко выделяют два основных направления, по которым следует совершенствовать процесс подготовки молодых специалистов в вузе:

1. Знакомство с практической профессиональной деятельностью, включая моделирование реальных ситуаций, производственную практику, трудоустройство по получаемой специальности.

2. Развитие мягких навыков: стрессоустойчивость, коммуникабельность, ответственность, дисциплинированность, умение адекватно воспринимать критику, снижение уровня тревожности и др.

Таким образом, опрос руководителей организаций ФО показал, что в основном работодатели отмечают некоторые сложности, связанные с процессом профессиональной адаптации молодых специалистов. Наиболее серьезными проблемами, которые могут привести к увольнению, являются недостаточная оплата труда, неудовлетворительные возможности карьерного роста или низкая должность и неудобный график работы. Сами руководители также испытывают сложности при взаимодействии с молодыми сотрудниками, выделяя в качестве основной причины их недостаточный уровень дисциплины, ответственности и компетентности. Часть руководителей признает, что испытывает недостаток знаний по педагогике и психологии, что является хорошим сигналом и говорит о готовности руководителей повышать свои навыки взаимодействия с молодыми сотрудниками. Все трудности начального этапа адаптации можно условно разделить на две группы: недостаток практического опыта профессиональной деятельности и недостаточное развитие мягких навыков. При этом роль вуза в подготовке сотрудников ФО работодатели оценивают высоко или средне, понимая, что практический опыт приходит только во время работы. Работодатели в большинстве своем готовы предоставлять свои площадки для производственной практики и трудоустраивать студентов, что следует поощрять. Работодатели понимают важность организации процесса адаптации молодых сотрудников, однако на предприятиях со средним и небольшим шта-

том сотрудников нет разработанной и внедренной системы адаптации, отсутствует институт наставничества. Работодатели часто не видят разницы в адаптации мужчин и женщин, не понимают психологических гендерных различий, что является важным аспектом в силу преобладания женщин в отрасли, которые требуют более аккуратного отношения в процессе профессиональной адаптации. В целом этот процесс требует особого внимания, необходимо внедрение адаптационных программ в организациях ФО, которые помогут молодому специалисту эффективно и грамотно войти в профессию и влиться в трудовой коллектив.

Выводы по главе 3

1. Большинство будущих специалистов фармацевтического профиля намерены выйти на ФРТ после окончания вуза. Многие из них имеют трудовой опыт и подрабатывают в процессе получения образования, однако не всегда по будущей специальности, что может негативно сказаться на результатах профессиональной подготовки.

1. Большинству студентов нравится жить и учиться в Санкт-Петербурге, тем не менее, многие из них собираются поменять место жительства в ближайшие пять лет. Ближайшее окружение часто поддерживает это стремление. Чаще всего молодежь выражает желание переехать в страны дальнего зарубежья или в другой регион России. И если второй вариант благоприятен, то первый требует коррекции.

2. Существенная часть студентов не имеет четких трудовых и миграционных установок. Задачами региональной молодежной политики в области занятости должны стать закрепление молодых специалистов на российском ФРТ, патриотическое воспитание и содействие возвращению дипломированных специалистов в регионы.

3. На начальном этапе трудовой деятельности молодые сотрудники испытывают трудности: отсутствие опыта практической работы, расхождение теории и практики, большая нагрузка, недостаточное развитие мягких навыков. Важной мотивацией для молодых специалистов является не только уровень заработной

платы, но и возможность карьерного роста, достойная должность, нематериальные факторы.

4. Несмотря на востребованность на ФРТ и хорошие возможности для достойного трудоустройства, студенты фармацевтического профиля испытывают тревожность и неуверенность в своем профессиональном будущем. Основной задачей становится повышение самооощущения выпускников. При имеющемся высоком уровне получаемого высшего образования фармацевтического профиля, целесообразно делать акцент на развитии мягких навыков, что соответствует рекомендациям МОТ и нормативно-правовых актов РФ.

5. Работодатели выделяют две основные группы трудностей в процессе профессиональной адаптации молодых сотрудников: недостаток практического опыта и недостаточное развитие мягких навыков. Работодатели признают важность внедрения адаптационных программ, однако на сегодняшний день подобные программы внедрены в основном на крупных предприятиях. Небольшие и средние организации нуждаются в четком руководстве по организации системы адаптации молодых сотрудников.

6. Выявленные трудности свидетельствуют о необходимости развития социального диалога между ВПО и организациями ФО. Необходимо совершенствовать систему профессиональной адаптации в организациях ФО и проводить специальные мероприятия по развитию мягких навыков с учетом научно-обоснованных рекомендаций, что будет способствовать успешному процессу интеграции молодых специалистов на ФРТ.

ГЛАВА 4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ФРТ

4.1. Роль гуманитарных дисциплин в повышении самооущения и конкурентоспособности будущих выпускников фармацевтического профиля на ФРТ (на примере иностранного языка)

Проведенные социологические исследования, описанные в главе 3, доказали необходимость развития мягких навыков для эффективной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ, высокая востребованность которых признается как самими молодыми специалистами и студентами, так и работодателями. В современном мире, при высоком уровне профессионального образования фармацевтического профиля, которое обеспечивают профильные вузы, развитие мягких навыков может существенно повысить как конкурентоспособность и востребованность специалиста на рынке труда, так и его внутреннюю уверенность в своих силах и снизить уровень тревожности, что в свою очередь, будет способствовать более успешной интеграции выпускников на ФРТ.

Как мы уже отмечали в первой главе нашего исследования (п 1.2), многие зарубежные и российские ученые подчеркивают особую роль гуманитарных дисциплин в формировании мягких навыков молодых специалистов, особенно дисциплин, связанных с изучением языка, как родного, так и иностранного. В нашем исследовании мы предлагаем развитие мягких навыков через авторскую методику и междисциплинарный курс на иностранном языке. В первой главе нашего исследования мы обосновали необходимость владения иностранным языком (ИЯ) для специалистов ФО и предполагали заинтересованность студентов в такого вида учебной деятельности. Для выяснения роли уровня владения ИЯ в самооущении будущего молодого участника ФРТ мы провели опрос студентов, получающих разные уровни высшего образования фармацевтического профиля в СПХФУ. В опросе приняли участие 348 респондентов. Абсолютно все респонденты (100,00%)

сообщили, что когда-либо изучали или продолжают изучать в качестве ИЯ английский язык. При этом 64,96% отметили, что владеют языком «уверенно» (39,78%), «хорошо» (21,53%), или даже «свободно, на уровне носителя языка» (3,65%). Для сравнения немецкий язык изучали 37,22%, и сообщают о хорошем, уверенном или свободном уровне владения всего 3,65%. Французский – 31,37% (2,18 % – высокий уровень). Китайский язык – 16,41% и 0,36% соответственно. Японский – 15,32% – изучали и 0,26% владеют в высокой степени. Другие языки – 19,7%, уверенное владение – 3,64%. Такой результат предсказуем, поскольку английский язык является языком международного общения, и современная молодежь осознает это.

В дальнейшем исследовании мы стали рассматривать в качестве основного именно английский язык. Однако, с целью выяснения, какие другие ИЯ видятся перспективными для молодежи, респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале языки, владение которыми они считают важным, где 5 – очень важно, 4 – важно. Абсолютным лидером также стал английский язык: 91,89% респондентов оценили необходимость владения этим ИЯ на «5» (89,78%) и «4» (5,11%), ожидаемо на втором месте оказался китайский язык – 44,9%, из них 14,96% – «5», 29,93% – «4». И на третьем месте — немецкий язык (27,87%: 6,7% – «5», 21,17% – «4»). Распределение ответов продемонстрировано на рисунке 14.

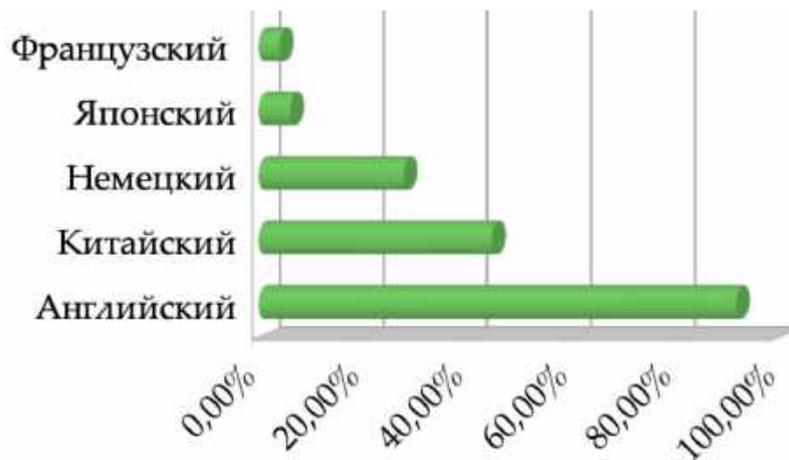


Рисунок 14 – Оценка студентами необходимости владения ИЯ.

Источник: составлено автором

Таким образом, в настоящее время подавляющее большинство студентов очень высоко оценивает необходимость владения именно английским языком. В

дальнейшем, при изучении роли ИЯ и рассмотрении его как инструмента развития мягких навыков и повышения востребованности профессионала с ВПО фармацевтического профиля мы рассматривали английский язык, как общепризнанный язык международного общения, которым, как показал опрос, в разной степени владеют все наши студенты.

С целью выяснения точки зрения студентов на вопрос о важности владения ИЯ в принципе, было предложено выбрать один из вариантов ответа на вопрос «Считаете ли Вы, что ИЯ важно знать?»: 98,18% респондентов ответили «да» и только 1,82% выбрали вариант «затрудняюсь ответить». Отрицательного ответа не дал ни один респондент. Для выяснения потребности в совершенствовании своих навыков владения ИЯ, был задан вопрос – удовлетворены ли Вы уровнем владения ИЯ? Оказалось, что подавляющая часть респондентов (89,42%) не могут сказать, что удовлетворены своим знанием языка, это при том, что, как мы отмечали ранее, 64,96% высоко оценивают свой уровень владения. То есть даже при хорошем и уверенном знании английского языка, студенты чувствуют потребность в совершенствовании своих языковых навыков. С целью выявления мотивов к изучению ИЯ, респондентам было предложено ответить на вопрос «Для чего конкретно Вам может понадобиться знание ИЯ?» (табл. 27).

Таблица 27 – Распределение ответов на вопрос «Для чего конкретно Вам может понадобиться знание ИЯ?» (%)

Варианты ответа	Пол		Итого
	Муж.	Жен.	
Для написания статей, участия в конференциях	46,28	51,30	49,56
Для путешествий	44,44	65,86	62,70
Для просмотра иноязычного материала в интернете	55,53	60,41	58,68
Собираюсь уехать работать/жить за границу	29,63	40,43	38,28
Для чтения книг, журналов на иностранном языке	35,16	55,41	48,47
Для общения с иностранцами через интернет	35,17	42,20	40,80
Для просмотра фильмов на иностранном языке	18,51	50,85	30,61

Источник: составлено автором

Таким образом, потребность изучения ИЯ продиктована разными причинами, можно выделить четыре наиболее популярные:

1. для путешествий (62,7%);
2. для просмотра иноязычного материала в интернете (58,68%);
3. для написания статей и участия в конференциях (49,56%);
4. для чтения книг и журналов на иностранном языке (48,47%).

Следует отметить, что молодые люди и девушки по-разному оценивают важность той или иной причины для изучения ИЯ. Так, девушки существенно чаще выбирают вариант «для просмотра фильмов на ИЯ» (50,58% девушек против 18,51% мужчин). В целом девушки выбирают большее количество разных причин для изучения языка, чем молодые люди. Обращает на себя внимание тот факт, что довольно большой процент студентов изучают ИЯ с целью переезда за границу (38,28%). Таким образом, более трети студентов, получающих образование в нашем вузе не планируют применять свои будущие профессиональные навыки на российском ФРТ. Этот вопрос мы уже обсуждали в разрезе трудовых и миграционных установок студентов. Данный опрос еще раз подтверждает наши выводы. И по данным таблицы видно, что девушки выбирают эту причину существенно чаще, что было также показано ранее. В целом этот результат еще раз подчеркивает необходимость корректировки миграционных установок молодежи, особенно молодых женщин.

Поскольку ИЯ является одной из самых подходящих дисциплин для развития мягких навыков, а также знание ИЯ необходимо специалистам ФО, эта дисциплина очень важна для ВПО фармацевтического профиля. Однако, необходимо подчеркивать и прививать студентам осознание необходимости изучения ИЯ для применения в своей профессиональной сфере, в том числе для установления и развития отношений с иностранными партнерами на благо своей страны. Для выяснения ценности роли ИЯ в глазах наших студентов с точки зрения будущей профессии, респондентам было предложено ответить на вопрос «Считаете ли Вы, что

ИЯ будет необходим для Вашей будущей профессиональной деятельности?» (табл. 28).

Таблица 28 – Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что ИЯ будет необходим для Вашей будущей профессиональной деятельности?» (%)

Варианты ответа	Пол		Итого
	Муж.	Жен.	
Да	74,07	77,27	76,64
Затрудняюсь ответить	25,93	17,27	18,98
Нет	0,00	5,45	4,38
Итого	100	100	100

Источник: составлено автором

Подавляющее большинство респондентов (76,64%) считает, что ИЯ будет необходим для будущей профессиональной деятельности. Следует отметить, что этот процент существенно ниже тех, кто считает, что ИЯ надо знать в принципе (почти 100%), однако этот показатель тоже очень высокий. Кроме того, процент респондентов, которые считают ИЯ не важным для профессии совсем небольшой – 4,38%. Что говорит о заинтересованности большой доли студентов в овладении ИЯ именно для возможности развития по получаемой специальности.

Таким образом, мы выяснили, что большинство студентов СПХФУ считают, что знание английского языка важно не только для жизни в современном обществе, но и для профессионального развития. Мы считаем, что в силу высокой востребованности, ИЯ может и должен становиться инструментом развития мягких навыков в вузе, на младших курсах на занятиях по самой дисциплине «ИЯ» и «Деловые коммуникации на ИЯ», а на старших через введение междисциплинарных курсов, включающих помимо самого ИЯ профессиональные дисциплины, особенно те, которые в силу своей истории связаны с английским языком, и соответственно большая часть терминов заимствована из английского языка (менеджмент, маркетинг и др.). В этом случае студентам интуитивно понятна терминология, остается сосредоточиться на самой практике речи и развитии мягких навыков.

С целью выявления заинтересованности студентов к прохождению профес-

сиональных дисциплин на английском языке, респондентам было предложено ответить на вопрос «Хотели бы вы иметь возможность изучать в вузе некоторые дисциплины (например, менеджмент) на английском языке?». Нам было интересно посмотреть распределение ответов не только по полу, но и в зависимости от уровня владения языком (табл. 29). Всего было выделено пять уровней, к которым студенты относили себя самостоятельно:

1. Начальный уровень – только начал изучение или не владею языком;
2. Базовый уровень – читаю и пишу со словарем, могу изъясняться, не всегда понимаю речь на слух;
3. Хорошее владение – могу говорить на многие темы, читаю несложные тексты, без особого труда понимаю речь;
4. Уверенное владение – могу поддержать разговор на любые темы, читаю и пишу без словаря, хорошо понимаю на слух;
5. Свободное владение – на уровне родного языка.

Таблица 29 – Распределение ответов на вопрос «Хотели бы вы иметь возможность изучать в вузе некоторые дисциплины (например, менеджмент) на английском языке?» в зависимости от уровня владения языком (%)

Варианты ответа	Пол		Уровень владения АЯ					Всего
	Муж.	Жен.	1	2	3	4	5	
Возможно, не уверен(а)	37,04	38,64	21,43	56,10	33,94	32,20	0,00	38,32
Да, это была бы отличная практика языка	42,59	47,27	0,00	24,39	57,80	62,71	70,00	46,35
Нет, мне это не интересно	20,37	14,09	78,57	19,51	8,26	5,08	30,00	15,33
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник: составлено автором

По данным таблицы видно, что большинство студентов считают прохождение профессиональных дисциплин на английском языке отличной практикой и хотели бы иметь такую возможность (46,35%), либо допускают такой вариант, но не совсем уверены (38,32%). Девушки более уверены в своих силах и чаще проявляют интерес к такой возможности. Анализ показал четкую тенденцию увеличения интереса к изучению дисциплин на английском языке с увеличением уровня владе-

ния языком. Так, если на начальном уровне владения никто из респондентов не выразил такого желания, то на базовом уровне уже почти четверть опрошенных (24,39%) выбрали вариант «Да, это была бы отличная практика языка». Далее с каждым уровнем процент заинтересованности растет, достигая 70% на последнем, самом высоком уровне владения. Также обращает на себя внимание тот факт, что на последнем уровне владения довольно большая доля респондентов выбрала вариант «нет», «мне это не интересно» (30%) – это второе место после первого, начального уровня (78,57%). Мы полагаем, это связано с тем, что студенты, оценивающие свой уровень владения ИЯ настолько высоко, могут в принципе не испытывать потребности в дополнительной практике. Скорее всего, это студенты с опытом проживания за рубежом, или билингвы, владеющие одинаково хорошо, как русским, так и английским. Однако, даже такой процент незаинтересованных не меняет общей тенденции.

Традиционно в российских вузах применяются различные типы занятий: лекции, на которых даются основы теоретического материала и практические занятия, на которых студенты могут осуществлять связь теории с практикой. Также могут присутствовать другие виды, такие как семинары, контрольные и лабораторные работы, различные виды практик, курсовые и дипломные проекты, а также другие виды учебных занятий. Обучение в вузах, в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится на русском языке (за исключением практических занятий по иностранному языку). Целью нашего исследования было разработать новый формат занятий, который бы позволил развивать мягкие навыки через преподавание теоретического материала по предмету и практику английского языка. Мы пришли к выводу, что урок должен быть построен в формате вовлечения каждого студента в дискуссию. Такая практика неизбежно будет способствовать совершенствованию навыков речи на ИЯ в рамках изучаемой дисциплины, а также навыков ведения дискуссии, стрессоустойчивости, коммуникабельности и др.. Кроме классической коммуникативной методики, при разработке курса использовался также лексический подход, который позволяет делать акцент на спе-

циальной профессиональной терминологии и метод обучения на основе задач (task-based method), который предполагает решение определенных задач, создание проектов, представление решения в форме презентаций и докладов.

Как мы уже отмечали, несколько лет мы жили в условиях пандемии Covid-19, которая полностью изменила наш образ жизни и тенденции как внутреннего, так и мирового развития [44]. В течение 2020-2021 годов многим организациям, в том числе вузам, пришлось научиться работать удаленно, что изначально вызывало, как и все новое и неожиданное, массу трудностей и протестов, как с точки зрения навыков, так и психологического характера – неготовности к изменениям. Но реальность показала, что это возможно и, более того, такая дистанционная работа может быть очень эффективной. Во многих ситуациях это даже более эффективно, чем очный формат, особенно в условиях большого города, когда возможность проведения совещаний, конференций или занятий удаленно экономит огромные временные ресурсы за счет отсутствия затрат времени на дорогу. Несомненно, очное общение не менее важно, но оно не всегда легко реализуемо, пандемия открыла нам новые горизонты. Теперь дистанционно проходят международные конференции, проекты и семинары, что в свою очередь позволяет привлечь большее число участников, в том числе из других стран.

Особенно актуальным становится навык применения профессионального ИЯ в реальной и виртуальной международной коммуникации, а также навык профессиональной деятельности в дистанционном формате, использования дистанционных технологий, что также является важным мягким навыком. До реализации проекта, будущим участникам курса было предложено выбрать очный или дистанционный формат обучения и абсолютно все респонденты выбрали удаленный формат.

Таким образом, задачей данной части исследования стала разработка курса по специальности «Management of a pharmaceutical organisation» для дистанционного формата занятий, который позволил бы осуществить не только усвоение теоретического материала и развития практических навыков по специальности, но и од-

новременно реализовать возможность практического применения профессионального иностранного языка, в условиях, максимально приближенным к настоящим межкультурным коммуникациям в режиме реального времени онлайн (международные конференции, совещания, дискуссии), а также способствовал формированию мягких навыков, способности адаптироваться в нестандартной ситуации, стрессоустойчивости, развитию лидерских качеств, и др. [32, 34]. Учитывая современные реалии, весь курс проходит дистанционно, что позволяет практиковать навыки удаленного обучения и обмена информацией, а также, что немаловажно, экономит время ординаторов, которые совмещают работу с учебой. На заключительном этапе студенты, в нашем случае ординаторы, представляют свои проекты – презентации по тематике предмета, демонстрируя не только степень владения материалом, но и способность грамотно составлять презентации, выступать с докладом и дискутировать на ИЯ, приобретая при этом также навык дистанционной работы. В результате появился новый тип занятий, который мы назвали «практические коммуникативные лекции». На этих занятиях одновременно происходит и более эффективное усвоение теоретического материала по предмету и связь теории и практики, и развитие широкого спектра мягких навыков и одновременно практика профессионального английского языка. Содержание курса в плане дисциплины «Менеджмент фармацевтической организации» полностью соответствует содержанию аналогичного курса на родном языке и, в случае успешного прохождения, студенты получают зачет по дисциплине «Менеджмент фармацевтической организации». Следует отметить, что все участники эксперимента успешно сдали данный курс на английском языке, а в дальнейшем государственную итоговую аттестацию по дисциплине на русском.

При подготовке курса в первую очередь были задействованы материалы преподавателей кафедры УЭФ СПХФУ, это было обусловлено требованиями кафедры. Курс был подготовлен также при использовании личных наработок авторов, один из которых – преподаватель английского языка, имеющий также высшее образование и большой опыт работы по специальности «Менеджмент», а двое других

– преподаватели кафедры УЭФ СПбХФУ, углубленно изучающие профессиональный английский язык в рамках внутривузовской программы дополнительного образования преподавателей. При подготовке курса также были проанализированы англоязычные научные разработки по тематике «Менеджмент в фармации», в процессе подготовки курса также был изучен опыт проводимого в СПХФУ курса «Маркетинг в фармации на английском языке», который проводится в нашем университете для студентов 4-5 курсов с 2020 по инициативе ректора СПХФУ И.А. Наркевича. Данный курс проводился также на базе кафедры УЭФ, однако, без участия преподавателей иностранного языка. Несмотря на то, что в отличие от нашего проекта, данная разработка носит практико-ориентированный характер, в то время как лекционный материал читается параллельно на русском языке, саму идею создания нового экспериментального проекта по «Менеджменту фармацевтической организации на английском языке» мы почерпнули именно из этого уникального первого курса. Положительный опыт коллег и отзывы студентов о курсе «Маркетинг в фармации на английском языке» вдохновили нас на создание нашего проекта.

С целью выявления степени мотивированности и востребованности данного курса, до начала разработки и проведения эксперимента, использовались методы анкетного опроса будущих слушателей. Далее авторы использовали методы анализа и синтеза современных научно-образовательных материалов по теме «Менеджмент фармацевтической организации», в том числе научных статей, методических рекомендаций и учебников как российских (в основном преподавателей СПХФУ, что обусловлено требованиями кафедры УЭФ, на базе которой изучается данная дисциплина), так и зарубежных авторов.. До начала проведения курса практических коммуникативных лекций, а также по его окончанию, авторы и реализаторы проекта провели тест по методике определения уровня владения английским языком CEFR, который показал уровень прогресса в овладении иностранным языком в результате прохождения курса. По окончанию курса были проведены неформализованные интервью и анонимный опрос с целью получения обратной связи от

участников эксперимента.

Как уже было отмечено выше, в первую очередь был проведен опрос среди ординаторов, с целью выявления желающих пройти курс «Management of a pharmaceutical organisation». По результатам опроса около 30% ординаторов изъявили желание участвовать в эксперименте. Мы считаем, что для неязыкового вуза это очень высокий показатель. После будущим участникам эксперимента был предложен тест для определения уровня владения языком по методике CEFR, по результатам которого ординаторы были разделены на три группы. Мы приняли за аксиому, что студенты с разным уровнем владения ИЯ будут чувствовать себя некомфортно в одной группе. Также неудобно будет и преподавателям, так как неизбежно слабые будут отставать, а сильные могут потерять мотивацию и интерес. В первой группе (с высоким стартовым уровнем владения языком) занятие строится исключительно на английском языке. В группах с более низким уровнем владения языком материал адаптируется под языковые возможности группы. Во всех группах допускается использование родного языка. Однако, это использование сводится к минимально необходимому, как и в любой коммуникативной методике. Курс представлен в виде презентаций, разделен на 6 тем, каждая тема изучается 4 академических часа:

1. Основы управления в фармации. Менеджмент и успешное управление. Организация как объект управления.
2. Менеджер в системе управления фармацевтической организацией. Стили руководства. Лидерство.
3. Тайм-менеджмент. Составление плана работы руководителя аптеки. Оценка работы менеджера.
4. Современные технологии управления персоналом (human resources) в фармацевтической организации
5. Управление коммуникациями и делопроизводство в аптечной организации
6. Управление мотивацией персонала в фармацевтической организации.

На заключительном 4-х часовом занятии студенты сдают промежуточную аттестацию в форме зачета, который выражен в представлении каждым из участников одной из тем и общей дискуссии на эти темы.

Данный вид занятий был назван предложенным нами термином «Практические коммуникативные лекции» [32], потому что в отличие от традиционной лекции, теоретический материал дает не преподаватель. Его синтезируют сами студенты, опираясь на содержание слайдов, ключевые слова и формулировки. Преподаватель направляет студентов, задает наводящие вопросы, подталкивает к рассуждениям, высказыванию собственного мнения, предположений и выводов. Поддерживается и поощряется желание высказать свое отношение к той или иной теории, привести примеры из практического опыта (в нашем случае большинство ординаторов, проходивших данный курс на момент обучения были трудоустроены и абсолютно все имели некоторый опыт работы по специальности). При этом основной задачей является не сама практика языка, а усвоение теоретического содержания курса, понимание материала и закрепление его в практических заданиях, а также развитие мягких навыков.

Например, при обсуждении темы «Стили лидерства (руководства)» (Styles of leadership), для начала студентам дается название основных стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный, бюрократический и другие) и предлагается предположить, какие черты характерны для того или иного стиля. Поощряется дискуссия, обмен мнениями, аргументация. Затем, опираясь на ключевые англоязычные термины и фразы, студенты по очереди описывают каждый стиль руководства. После этого проводится обсуждение каждого стиля – плюсы и минусы, в каких условиях данный стиль может быть применен, какие различия и схожие черты существуют между разными стилями. Какой стиль руководства (лидерства) оптимален в сегодняшней ситуации. Какой стиль применяется на их рабочем месте, в их конкретном опыте работы (в аптеке или на производстве), и какой стиль руководства был бы характерен персонально для них, как для менеджеров. Таким образом, обсуждаются все ключевые моменты по каждой теме. Особен-

но важным в нашем проекте является то, что все основные термины менеджмента пришли к нам из английского языка. Студентам интуитивно легко понимать и употреблять профессиональную терминологию в правильном ключе и легче сосредоточиться на коммуникации.

На домашнюю самостоятельную работу задаются дополнительные практические задания. Например, по той же теме – пройти психологический тест и составить свой психологический портрет как лидера, на следующем занятии студенты рассказывают, какие они сделали выводы.

По теме «Тайм Менеджмент» предлагается задание создать карту своего рабочего дня и проанализировать выполняемые задачи по матрице Эйзенхауэра. Подобные практические задания задаются по каждой теме. Студенты проявляют большую активность в выполнении подобных задач и с удовольствием делают выводы о степени своей эффективности, о том, над чем им стоит поработать, какие мягкие навыки необходимо развивать. Помимо этого, как дополнительное задание после каждого блока, студентам предлагается самостоятельно найти и перевести статью из англоязычного источника по пройденной теме, что, в свою очередь совершенствует навыки перевода профессиональной литературы и углубляет теоретические знания. Данные переводы обсуждаются отдельно, при этом студенты учатся переводить не дословно, а адаптировать аутентичный англоязычный материал к русскому языку, так чтобы статья звучала по-русски. Данный курс показал, что этот навык они обретают довольно быстро.

Апробация данного курса впервые прошла для ординаторов второго года обучения в первом семестре 2021-2022 учебного года на базе кафедры УЭФ СПХ-ФУ. Длительность курса составила 28 академических часов. Перед курсом и после него был пройден тест на определение уровня языка. По результатам теста, у всех участников курса уровень владения языком повысился в среднем на 4%. Показательно, что в более слабых группах результаты выходного тестирования были существенно выше (на 5-10%), в сильных группах, где входное тестирование показало результат около 90% (исходный уровень владения языком по методике CEFR

— advanced), этот показатель составил 1-2%. Можно сделать вывод, что с точки зрения развития мягких навыков и практики речи, данная методика эффективна для разных уровней владения иностранным языком. При этом для возможности усвоения теоретического материала по спецпредмету, мы рекомендуем уровень не ниже pre-intermediate [32].

Как было отмечено выше, до начала курса был проведен опрос с целью выявления установки студентов. Этот опрос показал необходимость введения данного альтернативного курса. Аналогичный курс в обязательном порядке проходят все ординаторы на родном языке. Выбор прохождения курса на английском языке, безусловно, представляет определенные трудности для русскоязычных студентов, но еще раз свидетельствует в пользу востребованности и актуальности данного проекта. По окончании курса были проведены выборочные интервью с участниками проекта, а затем анонимный опрос. Все респонденты однозначно положительно оценили данный опыт. Высоко оценили как уровень усвоения знания по дисциплине «Менеджмент фармацевтической организации», так и прогресс в практике языка и в развитии таких навыков, как командная работа, способность анализировать и презентовать информацию, навык ведения дискуссии, переговоров, публичного выступления и др.

Ординаторы сильной группы также отметили, что входное тестирование не оценивало навыки говорения. Они сами, несмотря на высокий результат теста, чувствовали до прохождения курса некоторый языковой барьер, неуверенность в себе и сложность в формулировке мыслей при неподготовленной речи. В процессе прохождения курса студенты смогли «разговориться», стали более четко и уверенно выражать свои мысли, научились справляться со стрессом при общении на ИЯ. Также участники отметили, что им понравился новый, непривычный для них способ перевода научных статей. В целом участники сделали вывод, что курс очень полезен и выразили желание и интерес в изучении и других предметов подобным образом. Причем не только на английском, но и на родном языке. Не было ни одного негативного отзыва, либо каких-то пожеланий по усовершенствованию дан-

ного проекта. Все участники высоко оценили возможность получения такого опыта.

В дальнейшем курс был дополнен и скорректирован для очного формата. В целом методика осталась та же. Была увеличена продолжительность курса, теперь она составила 32 часа, благодаря этому, мы смогли добавить еще одну тему — Социальная ответственность бизнеса. Эта тема является очень важной для фармацевтической профессиональной области. Апробация очного формата прошла в первом семестре 2022-2023 года на студентах 5-го курса фармацевтического факультета. Занятия строились по той же методике практических коммуникативных лекций, с использованием медиа-файлов и соответствующего оборудования. За исключением очного формата, весь курс был построен точно так же. По завершению курса студентам было предложено предоставить обратную связь и поделиться своими впечатлениями и замечаниями с возможностью анонимно дать развернутые свободные ответы. Все студенты выразили положительное впечатление от самого курса, особенно выделили «очень хорошую возможность практики английского языка», «подход преподавателя к проведению занятия», «комфортную и доброжелательную атмосферу», также отметили, что «было интересно, мы много обсуждали, все было понятно». Таким образом, студенты очного формата также положительно воспринимают методику практических коммуникативных лекций.

Однако были и отрицательные моменты технического характера. Все студенты отметили, что их в какой-то степени не устраивало время, либо день проведения занятия. Дело в том, что студенты были из разных групп с разным основным расписанием. Поэтому некоторым студентам приходилось довольно долго ждать, пока все освободятся и смогут собраться для проведения занятия. Так, например, студенты отмечали, что «из-за того, что практически всегда занятия были вечером, зачастую приходилось ждать по 4 часа, возвращаться поздно домой было некомфортно». С целью выявления наиболее комфортного формата проведения занятий, студентам было предложено ответить на вопрос «Что было бы предпочтительнее – прохождение курса очно или дистанционно», распределение ответов представ-

лено на рисунке 15. Также студентам был предложен на рассмотрение промежуточный вариант, так называемый совмещенный формат.

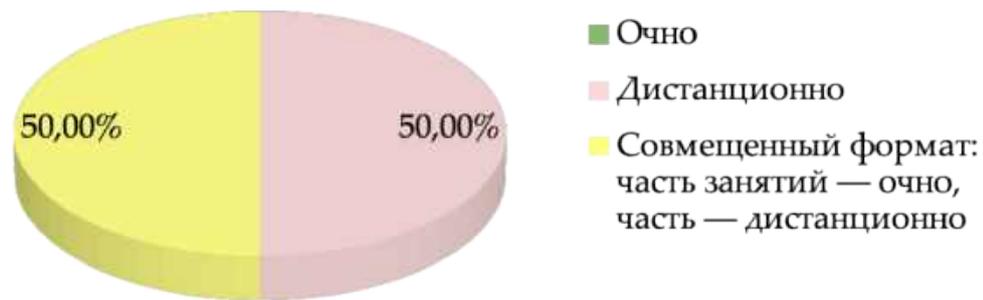


Рисунок 15 – «Что было бы предпочтительнее – прохождение курса очно или дистанционно?»

Источник: составлено автором

По данным диаграммы видно, что ни один участник курса не выбрал полностью очный формат. Половина респондентов предпочла бы проводить занятия исключительно в дистанционном формате, другая половина – сочетать очный и дистанционный формат в зависимости от реальных условий и возможностей. В случае объединения студентов из разных групп, мы считаем это замечание вполне справедливым. Действительно, студенты, выбравшие изучение дисциплины «Менеджмент фармацевтической организации» на английском языке, уже высоко мотивированы, и активно и плодотворно работают и в дистанционном формате. Несомненно, живое общение очень важно, однако, важно учитывать все факторы: проведение смешанного формата с очными встречами в том случае, когда это относительно удобно и комфортно для всех участников курса и выбор в пользу дистанционного формата, в случае больших временных промежутков между окончанием занятий студентов разных групп.

В целом, помимо этого замечания по поводу формата занятий, все студенты высоко оценили эффективность курса и высказали положительные отзывы [34]. Все участники экспериментального курса впоследствии также успешно сдали итоговую аттестацию по данной дисциплине на русском языке.

Успешная реализация данного проекта позволяет нам сделать следующие выводы. Как отмечено в предыдущих главах нашего исследования, молодые спе-

циалисты без опыта или с небольшим опытом работы, в том числе с высшим образованием, являются одной из уязвимых групп на рынке труда. Для повышения востребованности выпускников фармацевтического профиля на ФРТ необходимо развитие мягких навыков, с этой целью мы рекомендуем вводить междисциплинарные курсы на основе дисциплины «ИЯ», которая по оценкам ученых является одной из наиболее подходящих для формирования и совершенствования разнообразных видов мягких навыков и высоко востребована как ФРТ, так и студентами фармацевтического профиля. Подобные курсы могут быть проведены на любом ИЯ. А методика коммуникативных лекций может применяться и для изучения дисциплин на родном языке. Возможность реализации подобных курсов на ИЯ выдвигает новые требования преподавателю вуза фармацевтического профиля – необходимость владения хотя бы одним ИЯ. И, наоборот, преподавателю ИЯ – необходимость владения как минимум одной дисциплиной, для возможности эффективной и профессиональной коммуникации по специфике предмета. Это предполагает прохождение курсов повышения квалификации по одному из предметов/по иностранному языку. В настоящее время, и это стандартная, давно установившаяся практика, в каждом вузе фармацевтического профиля преподается дисциплина «профессиональный иностранный язык», но эта дисциплина относится в основном к переводу и знанию лексического минимума по профессиональной тематике. Практика речи на иностранном языке сводится к общению на околопрофессиональные темы: «История фармации в России и Европе», «Виды аптек», «Ботанический сад» и тому подобное в нашей специфике СПХФУ. Если говорить о других вузах — то это будет история профессии, история университета и подобные темы, не связанные с реальными бизнес-ситуациями. Однако, по результатам проведенного исследования курс «Management of a pharmaceutical organisation» и навыки ведения дискуссий и переговоров на профессионально-управленческую тематику гораздо более востребованы. Как уже было сказано выше, в данном проекте мы использовали английский язык, как язык международного общения. Однако те же принципы можно применять и с использованием других популярных языков – немецкий,

китайский и др.

По результатам оценки эффективности проведенного курса была обоснована необходимость внедрения подобного курса в учебные планы с целью развития мягких навыков, в том числе навыков межкультурной коммуникации. В 2024-2025 гг. курс «Коммуникационный менеджмент на английском языке» введен во все программы бакалавриата для изучения на 3-м курсе в перечень стандартного блока дисциплин по выбору (элективов) для формирования учебных компетенций вместе с такими дисциплинами как «Управление коллективом» и «Конфликтология». Контингент на данную программу придет в 2026-2027 учебном году. На данный момент идет разработка рабочих программ дисциплин и учебно-методического комплекса.

4.2. Разработка рекомендаций для руководителей организаций ФО по содействию успешной профессиональной адаптации молодых специалистов

Требование о внедрении программы адаптации для новых сотрудников организаций ФО утверждено законодательно в соответствии с п. 14 Правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения (Приказ МЗ РФ от 29.04.2025 №259-н), это же требование установлено в утвержденных профессиональных стандартах «Специалист в области управления фармацевтической деятельностью», «Специалист по промышленной фармации в области производства ЛС», в соответствии с которыми руководитель обязан разрабатывать и внедрять мероприятия по адаптации сотрудников. Тем не менее, по результатам исследований, во многих организациях ФО, сотрудники не получают системной помощи в процессе адаптации, только в 40% случаев организация выделяет специального сотрудника – «наставника», который помогает молодому специалисту освоиться на рабочем месте. Чаще помогают другие коллеги, которые делают это просто по доброй воле. В большинстве случаев непосредственный руководитель не участвует в этом процессе. Каждый десятый сотрудник вообще не

получает никакой помощи и вынужден осваиваться самостоятельно.

Внедрение системы профессиональной адаптации новых сотрудников способно существенно повысить конкурентные преимущества организации на ФРТ. По результатам наших исследований [37, 38, 43] с учетом рекомендаций МОТ и требований российских нормативно-правовых актов, мы разработали адаптационную программу.

Во введении к программе адаптации представлено обоснование необходимости ее внедрения с учетом преобладания женщин в отрасли, поскольку молодые сотрудницы чаще испытывают трудности при адаптации на рабочем месте. От успешности процесса адаптации во многом зависит дальнейшая закрепляемость сотрудника в организации. При этом следует учитывать, что процесс адаптации молодых женщин требует больше внимания. Как мы уже отмечали, количественные исследования показывают более низкие адаптационные способности женщин, однако при этом доказано, что суммарный эффект адаптационных способностей может изменяться под воздействием определенных факторов. Целенаправленная адаптационная программа может существенно повысить эффективность адаптации молодых сотрудников, как мужчин, так и женщин.

По результатам проведенного исследования, мы разработали адаптационную программу, состоящую из пяти этапов. Схематично описание каждого этапа представлено в таблице 30.

Таблица 30 – программа профессиональной адаптации молодых специалистов в организациях ФО

Этап 1. Своевременная и всесторонняя профессиональная помощь молодому сотруднику на начальном этапе трудовой деятельности.	
Составляющие этапа	Краткое содержание
1. Организационные вопросы	Структура, основные правила, ключевые моменты
2. Знакомство с коллективом	Представление нового сотрудника, атмосфера доброжелательности
3. Обозначение трудовых обязанностей	Подробное пояснение, ответы на вопросы сотрудника
4. Определение порядка взаимодействия с руководителем	Часы приема, поощрение к взаимодействию
5. Закрепление наставника	Наставник должен быть заинтересован в наставничестве в рамках построения собственной карьеры
6. Делегирование полномочий по	Основные функции в дальнейшем делегируются наставнику

профессиональной адаптации	
7. Контроль, обратная связь, координация и коррекция адаптационных мероприятий	Руководителю следует регулярно проводить обратную связь как с наставником, так и с самим молодым сотрудником
Этап 2. Материальная мотивация.	
Виды материальной мотивации	Принципы материальной мотивации (демотивации)
1. Заработная плата	1. Открытость и прозрачность
2. Премии	2. Справедливость и непредвзятость
3. Льготы	3. Достижимость и реалистичность
4. Подарки	4. Четкие сроки и перспектива
5. Демотивация	
Этап 3. Карьерное планирование.	
Карьерные линии	Краткая характеристика
Менеджмент	Развитие в направлении руководящих позиций, требует лидерских качеств сотрудника
Экспертиза	Развитие в углублении профессионализма, повышении квалификации
Этап 4. Нематериальная мотивация	
Виды нематериальной мотивации	Пояснение
1. Внимание непосредственного руководителя	Непосредственный руководитель должен четко понимать основные потребности каждого сотрудника
2. Внимание высшего руководства организации	Повышают лояльность сотрудников и являются очень эффективным инструментом создания ощущения «общего дела», вовлеченности каждого сотрудника в цели организации
3. Мероприятия по сплочению коллектива (team-building)	Способствуют созданию благоприятного психологического климата в коллективе. Важно, чтобы мероприятие проходило контролируемо
4. Тренинги и обучающие мероприятия	Способствуют не только повышению квалификации, но и сплочению коллектива, успешной адаптации новых сотрудников
Этап 5. Мероприятия по развитию мягких навыков	
Шаги по планированию мероприятий	Пояснение
1. Определение потребностей коллектива	Необходимо определить, какие именно навыки следует развивать
2. Установка цели	Какие результаты необходимо достичь
3. Оценка ресурсов	Финансовые, временные и другие ресурсы
4. Выбор формата	Тренинги, мастер-классы, он-лайн обучение и др
5. Поощрение участия в мероприятиях	Использование материальной и нематериальной мотивации, в том числе участие руководителя
6. Оценка результатов	Насколько достигнуты поставленные цели
7. Обеспечение непрерывности процесса	Развитие мягких навыков должно быть непрерывным процессом

Источник: составлено автором

На первом этапе рассматривается профессиональная помощь молодому специалисту в самом начале трудовой деятельности, поскольку, как показало исследование, именно в этот период многие сотрудники испытывают трудности. На 2-3-

4 этапах рассматриваются последующие шаги в процессе профессиональной адаптации сотрудника, которые следуют после его первичного вливания и закрепления в трудовом коллективе и освоения основных особенностей определенной трудовой деятельности. Как показало исследование, основными мотивационными факторами являются, помимо заработной платы и материальной мотивации в целом, также возможности карьерного планирования, занимаемая должность и различные виды нематериальной мотивации. В заключении адаптационной программы (этап 5) описываются мероприятия по развитию и совершенствованию мягких навыков на рабочем месте, поскольку мягкие навыки нужно развивать не только при обучении в вузе, но и продолжать этот процесс на рабочем месте.

В наших методических рекомендациях каждый этап подробно описан, в конце приведены примеры упражнений по развитию мягких навыков, которые можно проводить самостоятельно в случае ограниченности финансовых ресурсов. Несомненно, грамотное построение адаптационной программы требует определенных усилий со стороны руководителя, однако инвестирование доступных ресурсов в адаптацию молодых сотрудников и в последующее непрерывное развитие мягких навыков может принести значительные выгоды для организации в целом, в том числе способствует повышению производительности и эффективности работы за счет более четкой коммуникации, слаженной командной работы, роста взаимопомощи и снижения конфликтов, улучшения управления временем и стрессом, снижения текучки кадров и улучшения климата в коллективе в целом. Благоприятная атмосфера в рабочем коллективе играет существенную роль в процессе профессиональной адаптации нового сотрудника. И, наоборот, нездоровый климат способен перечеркнуть все остальные положительные стороны, включая высокую материальную мотивацию.

Помимо основных этапов адаптационной программы, в методических рекомендациях также проанализированы типичные ошибки руководителя, которые не только препятствуют успешной профессиональной адаптации молодых сотрудников, но в целом негативно сказываются на эффективности деятельности организа-

ции: выполнение обязанностей за сотрудника; неумение делегировать полномочия; отсутствие контроля; отсутствие конкретики при постановке задач; отсутствие обратной связи или неправильная обратная связь; непризнание заслуг подчиненных; неправильно выбранная поведенческая модель; непоследовательность и непостоянство требований; недостаточное внимание к подчиненным; выделение любимчиков в коллективе.

Разработанные методические рекомендации представляют собой комплексный подход к системе профессиональной адаптации молодых специалистов в ФО. Предложенная адаптационная программа позволит организациям системно и эффективно интегрировать новых сотрудников в рабочий процесс. Внедрение данной программы позволит не только повысить уровень удовлетворенности молодых специалистов своей работой и снизить текучесть кадров, но и создать условия для их профессионального роста и развития, что, в свою очередь, способно усилить привлекательность организации как работодателя на ФРТ. Создание благоприятного климата в рабочем коллективе в целом будет содействовать повышению эффективности деятельности организации. Учет типичных ошибок руководителя позволит избежать возникновения сложностей на этом пути.

Выводы по главе 4

С целью повышения конкурентоспособности выпускников вуза фармацевтического профиля, был разработан новый формат занятий – практические коммуникативные лекции. Занятие построено в формате дискуссии, что способствует развитию мягких навыков, таких как навыки межкультурной коммуникации, стрессоустойчивость, навык ведения дискуссии, работы в команде, навык создания проектов, представление в форме презентаций и докладов, навыки удаленной работы и др. МДК «Management of a pharmaceutical organisation» был успешно разработан и апробирован, показав отличные результаты и положительную оценку участников.

На базе проведенного исследования с учетом рекомендаций МОТ и требова-

ний нормативно-правовых актов РФ были разработаны методические рекомендации для руководителей организаций ФО по содействию успешной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ, которые могут повысить эффективность профессиональной адаптации, способствовать сплочению команды и в целом повышению результативности деятельности организации.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. На основе анализа научной литературы, нормативных правовых актов и аналитических докладов определены основные тенденции и проблемы молодежного ФРТ в России и за рубежом, который в последнее время является объектом активного изучения. При этом в работах российских ученых не представлены масштабные исследования по проблемам интеграции выпускников вузов фармацевтического профиля на отечественном рынке труда. Выявлено, что на сегодняшний день потребности ФРТ в специалистах с ВПО фармацевтического профиля могут быть удовлетворены только на 45%. Кроме того, молодым специалистам требуется помощь в процессе профессиональной адаптации. В качестве инструмента решения проблем ФРТ предлагается развитие социального диалога. Для успешной интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ необходимо развитие мягких навыков в вузе, которое наиболее эффективно на основе гуманитарных дисциплин. Важным фактором повышения эффективности процесса профессиональной адаптации является также внедрение адаптационных программ в организациях ФО.

2. Для реализации цели и задач работы разработана методология исследования путей профессиональной интеграции и адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля, состоящая из пяти последовательных логически взаимосвязанных этапов, в результате которых предложены два направления повышения эффективности процесса интеграции молодых специалистов на ФРТ: развитие мягких навыков в процессе получения высшего образования фармацевтического профиля и совершенствование системы профессиональной адаптации на рабочем месте в организациях ФО. Сформирован терминологический словарь, определены и описаны научные методы и подходы, используемые в процессе исследования.

3. В результате социологического исследования определены трудовые и миграционные установки будущих специалистов фармацевтического профиля и выявлены основные проблемы, требующие коррекции. Большинство студентов вынуж-

ждены работать постоянно или временно (58,03%), при этом 50,5% из них в испытывают трудности, главная из которых – сложность в совмещении работы и учебы (21,96%). Для положительного эффекта на образовательный процесс необходимо способствовать трудоустройству студентов по специальности через развитие социального диалога между работодателем и вузом. Поскольку миграционные установки существенной части студентов (46,34%) требуют коррекции, задачей региональной государственной молодежной политики в области занятости должна стать не просто подготовка, но и закрепление молодых специалистов на отечественном ФРТ.

4. Выявление особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов показало следующее: большая часть работает по специальности (73,33%) или работа связана со специальностью (15%), при этом многие испытывают трудности (48,33%): отсутствие опыта практической работы, расхождение теории и практики (52,5%), большая нагрузка (24,18%). Оценивая роль вуза высоко, выпускники отмечают недостаток практических навыков (38,34%), что свидетельствует о необходимости еще более тесной кооперации вуза и работодателя. При трудоустройстве молодых специалистов важно содействовать успешной адаптации и проводить мероприятия с учетом научно-обоснованных рекомендаций. При этом особое внимание уделять молодым женщинам. Как показало исследование, 92,55% женщин испытывают трудности в процессе адаптации (по сравнению с 57,69% мужчин). Исследование показало, что несмотря на востребованность на рынке труда, студенты фармацевтического профиля испытывают тревожность и неуверенность в своем профессиональном будущем (60,2%). При уже имеющемся высоком уровне получаемого ВПО следует делать акцент на развитие мягких навыков, что соответствует рекомендациям МОТ.

5. Качественное исследование мнения руководителей организаций ФО выявило две основные группы сложностей в процессе адаптации молодых сотрудников:

1. Недостаток практического опыта профессиональной деятельности, который решается приобретением такого опыта в процессе учебы, на практике, подработке и

после трудоустройства. 2. Недостаточное развитие мягких навыков, которым нужно уделять больше внимания в процессе подготовки в вузе и впоследствии при трудоустройстве. Многие руководители признают важность внедрения адаптационных программ, развития института наставничества. На сегодняшний день подобные программы внедрены в основном на крупных предприятиях, с численностью сотрудников 250-500 и более человек. Небольшие (до 100 чел.) и средние (101-250 чел.) организации нуждаются в получении рекомендаций по адаптации молодых сотрудников.

6. Обоснована роль междисциплинарного подхода и разработана методика «практические коммуникативные лекции», позволяющая эффективно развивать мягкие навыки, необходимые для молодых специалистов фармацевтического профиля. Внедрение разработанного междисциплинарного курса по менеджменту фармацевтических организаций (на английском языке) может существенно повысить конкурентоспособность специалиста на ФРТ, его уверенность в своих силах, снизить уровень тревожности, а следовательно, способствовать более успешной интеграции выпускников на ФРТ.

7. На базе проведенного исследования в результате комплексного подхода были разработаны практические методические рекомендации для руководителей организаций ФО по содействию успешной профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ. Методические рекомендации представляют собой программу адаптации, состоящую из 5 этапов: Начальный этап, материальная мотивация, карьерное планирование, нематериальная мотивация и мероприятия по развитию мягких навыков.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Сокращение	Расшифровка
ВАК	Высшая Аттестационная комиссия при Министерстве науки и образования РФ
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВПО	Высшее профессиональное образование
вуз	Высшее учебное заведение
ЛС	лекарственные средства
МДК	междисциплинарный курс
Минздрав	Министерство здравоохранения Российской Федерации
МОТ	Международная организация труда
НРНО	не работающие и не получающие образование
ОКВЭД	Общероссийский классификатор видов экономической деятельности
ООН	Организация Объединенных Наций
ОТЗ	Охрана труда и здоровья
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
РФ	Российская Федерация
СПХФУ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет Министерства здравоохранения Российской Федерации
СЗН	служба занятости населения
СМИ	средства массовой информации
СНГ	Содружество Независимых Государств
СПО	среднее профессиональное образование
США	Соединенные Штаты Америки
УЭФ	управление и экономика фармации
ФЗ	Федеральный Закон
ФМБА	Федеральное медико-биологическое агентство
ФО	Фармацевтическая отрасль
ФПТЛ	факультет промышленной технологии лекарств
ФРТ	фармацевтический рынок труда
ФФ	фармацевтический факультет
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
CEFR	Common European Framework of Reference – общеевропейские компетенции владения иностранным языком
W4H	work for health – работа на здоровье

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдукадырова, Т. Т. Разработка и апробация междисциплинарных методов обучения иностранным языкам в вузах. / Т. Т. Абдукадырова, Э. Х. Арсалиева // Управление образованием: теория и практика / Профессионализация управленческого образования. – 2023. – № 13. – С. 19-26. – URL: <https://emreview.ru/index.php/emr/article/view/1226> (дата обращения: 14.08.2024). DOI: <https://doi.org/10.25726/n9307-4603-4822-w>
2. Авруцкая, С. Г. Развитие фармацевтической промышленности в российской Федерации: реализация стратегии «Фарма-2020» / С. Г. Авруцкая, Т. Ю. Воробьева // Успехи в химии и химической технологии. – 2013. – №8 (148). – С. 23-28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-farmatsevticheskoy-promyshlennosti-v-rossiyskoy-federatsii-realizatsiya-strategii-farma-2020> (дата обращения: 14.08.2024).
3. Актуализация проблемы совершенствования организационных коммуникаций и оценки труда специалистов фармацевтической компании в изменившихся экономических и эпидемиологических условиях / Г. Т. Глембоцкая, Д. М. Федоров, Д. В. Григораш, Е. Е. Чупандина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Химия. Биология. Фармация. – 2022. – № 4. – С. 84-91. – EDN FWUMQA.
4. Аналитическая записка по проблематике деятельности Комитета ТПП РФ по предпринимательству в здравоохранении и медицинской промышленности в 2020 году // Торгово-промышленная палата Российской Федерации: официальный сайт. – URL: <https://oldrd.tpprf.ru/ru/interaction/committee/kombio/reports/390131/?print-mode> (дата обращения: 14.08.2024).
5. Андрианова, Г. Н. Факторы, определяющие кадровую политику аптечных организаций / Г. Н. Андрианова, Н. С. Кушникова // Фармация. – 2005. – № 1. – С. 28-32. – EDN KODCSX.

6. Артемова, О. В. Совершенствование бизнес-процесса «Принятие управленческих решений в фармацевтическом кадровом менеджменте» / О. В. Артемова, И. М. Раздорская // Ремедиум. – 2011. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-biznes-protsessy-prinyatie-upravlencheskihresheniy-v-farmatsevticheskom-kadrovom-menedzhmente> (дата обращения: 13.11.2025).

7. Арутюнян, А. М. Латынь как средство обучения иноязычной лексической терминологической компетенции студентов-фармацевтов и медиков / Арутюнян А. М. // Иностранные языки в школе. – 2016. – № 7. – С. 44-51. – EDN WDKBSP.

8. Ассоциация Российских фармацевтических производителей: официальный сайт. – URL: <https://arfp.ru> (дата обращения: 20.10.2025).

9. Баженова, С. А. Экономический обзор фармацевтического рынка России в период пандемического кризиса / С. А. Баженова, Е. А. Граммова // Ремедиум. – 2021. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskii-obzor-farmatsevticheskogo-rynka-rossii-v-period-pandemicheskogo-krizisa> (дата обращения: 16.08.2024).

10. Безработица в РФ в декабре четвертый месяц подряд оставалась на уровне 4,3% // Информационный портал «Интерфакс»: официальный сайт. – URL: <https://www.interfax.ru/business/821173> (дата обращения: 15.10.2024).

11. Безработица примеряется к росту / Информационный портал «Коммерсант»: официальный сайт. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5281886> (дата обращения: 15.10.2024).

12. Болдырева, Е. В. Изучение проблем профессиональной адаптации молодых специалистов к условиям фармацевтического рынка / Е. В. Болдырева // Образовательный вестник «Сознание». – 2018. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-problem-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-k-usloviyam-farmatsevticheskogo-rynka> (дата обращения: 31.07.2025).

13. Бочарова, Т. Н. Основные принципы механизма оптимального стимулирования труда сотрудников аптечного предприятия / Т. Н. Бочарова // Управление

персоналом в условиях кризиса. – Владивосток, 2009. – С.24-26.

14. В аптеку с резюме: как пандемия изменила рынок труда в фармацевтике // Информационный портал «Деловой Петербург»: [сайт]. – URL: https://www.dp.ru/a/2020/12/04/V_apteku_s_rezjume (дата обращения: 10.10.2024).

15. Введенский, Г. Е. Сексуальные расстройства в проекте МКБ-11: методологические и клинические проблемы / Г. Е. Введенский, С. Н. Матевосян // Социальная и клиническая психиатрия. – 2017. – Т. 27, № 3. – С. 102–105.

16. Видничук, С. С. Проблема восприятия гомосексуальности в современной науке / С. С. Видничук // Мир образования – образование в мире. – 2020. – № 4(80). – С. 95-105. – DOI 10.51944/2073-8536_2020_4_95. – EDN XUTTZN.

17. Ворожцова, Е. С. Изучение уровня синдрома эмоционального выгорания фармацевтических работников как последствий конфликтов на рабочем месте / Е. С. Ворожцова, А. В. Солонина // Медицинский альманах. – 2019. – № 5-6(61). – С. 104-108. – DOI 10.21145/2499-9954-2019-5-104-108. – EDN HXKYML.

18. Восковская, А. С. Создание междисциплинарных курсов в процессе изучения иностранного языка в неязыковом вузе / А. С. Восковская, Т. А. Карпова // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2021. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-mezhdistsiplinarnyh-kursov-v-protssesse-izucheniya-inostrannogo-yazyka-v-neyazykovom-vuze> (дата обращения: 01.08.2025).

19. Габдреева, Г. Ш. Гендерные различия адаптивности личности / Г. Ш. Габдреева // Вестник ТГГПУ. – 2016. – №1(43). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-adaptivnosti-lichnosti> (дата обращения: 26.03.2025).

20. Голубенко, Р. А. Новый взгляд на формирование компетенции в области профессионального иностранного языка при подготовке специалистов для фармацевтической отрасли / Р. А. Голубенко, А. А. Ефимова, А. В. Добровольский // Актуальные вопросы развития российской фармации – Ильинские чтения: Материалы XIV ежегодной межвузовской межрегиональной научной конференции, Санкт-Петербург, 21–22 ноября 2024 года. – Санкт-Петербург: Военно-медицинская академия им. С.М. Кирова, 2025. – С. 44-48. – EDN WSXNUF.

21. Голубенко, Р. А. Процессный подход и система менеджмента качества как основные элементы, применяемые для совершенствования процесса управления качеством образовательного процесса ВУЗа / Р. А. Голубенко, И. Р. Голубенко // Глобальные векторы развития фармацевтического образования, науки и практики в условиях непредсказуемой внешней среды и цифровизации: материалы XI Всероссийской научно-практической конференции. Коломна, 21–23 сентября 2023 г. – Москва: РУДН, 2023. – С. 36-42.

22. Горбатенкова, А. С. Изучение взаимоотношений руководителей розничных филиалов с вышестоящим руководством / А. С. Горбатенкова // Ремедиум. – 2015. – №3. – С. 63-65.

23. Гордашников, В. А. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа / В. А. Гордашников, А. Я. Осин // Научная электронная библиотека : [сайт] URL: <http://www.monographies.ru/77> (дата обращения: 27.02.2012).

24. Гурьянов, П. С. Совершенствование систем дистанционного обучения на основе внедрения технологий виртуальной реальности / П. С. Гурьянов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12, № 5-2. – С. 337-338. – EDN NDYITH.

25. Дмитриева, Н. Ю. Сравнительный анализ профессиональной адаптации сотрудников вуза в условиях большого и малого города / Н. Ю. Дмитриева // Вестник РУДН. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. – 2014. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-professionalnoy-adaptatsii-sotrudnikov-vuza-v-usloviyah-bolshogo-i-malogo-goroda> (дата обращения: 20.10.2025).

26. Долгопятова, Т. Г. Фармацевтическое производство в России во время пандемии: старые проблемы, новые вызовы / Т. Г. Долгопятова, А. А. Федюнина, А. Г. Назарова // ЭКО. – 2021. – №8 (566). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/farmatsevticheskoe-proizvodstvo-v-rossii-vo-vremya-pandemii-starye-problemy-novye-vyzovy> (дата обращения: 16.08.2024).

27. Долова, М. А. Анализ методических подходов к развитию кадрового по-

тенциала как конкурентного преимущества аптечной организации / М. А. Долова, Р. И. Ягудина // Современная организация лекарственного обеспечения. – 2018. – № 2. – С. 68-69. – DOI 10.30809/solo.2.2018.11. – EDN XVVKBF.

28. Долова, М. А. Исследование приверженности посетителей к аптечной организации / М. А. Долова // Современная организация лекарственного обеспечения. – 2019. – № 4. – С. 13-17. – DOI 10.30809/solo.4.2019.2. – EDN НТQSBC.

29. Ежова, Т. В. Информационные технологии на службе здравоохранения / Т. В. Ежова, Н. Е. Ставская // Здравоохранение Российской Федерации. – 2009. – № 3. – С.30-34.

30. Ермаков, В. А. Влияние средств массовой информации на формирование профессиональных иллюзий студентов / В. А. Ермаков, Ю. В. Бажданова // Интерактивная наука. – 2016. – №9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sredstv-massovoy-informatsii-na-formirovanie-professionalnyh-illyuziy-studentov> (дата обращения: 31.07.2025).

31. Ефимова, Г. З. Идеальный педагог высшей школы: личностные качества и социально-профессиональные компетенции / Г. З. Ефимова, А. Н. Сорокин, М. В. Грибовский // Образование и наука. – 2021. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/idealnyy-pedagog-vysshey-shkoly-lichnostnye-kachestva-i-sotsialno-professionalnye-kompetentsii> (дата обращения: 31.07.2025).

32. Ефимова, А. А. «Менеджмент фармацевтической организации» - практические коммуникативные лекции на английском языке / А. А. Ефимова, А. И. Ляшко, Е. А. Цитлионик // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2022. – Т. 19, № 3. – С. 167-178. – DOI 10.17673/vsgtu-pps.2022.3.12. – EDN XGIADN.

33. Ефимова, А. А. Миграционные намерения студенческой молодежи фармацевтического профиля / А. А. Ефимова // Миграционные процессы в Российской Федерации: вызовы, практика, перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Йошкар-Ола, 24 апреля 2025 года. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический универ-

ситет, 2025. – С. 85-93. – EDN CJYBMQ. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=82956543>

34. Ефимова, А. А. Опыт реализации проекта «Менеджмент фармацевтической организации на английском языке» в СПХФУ / А. А. Ефимова // Цифровая трансформация образования: современное состояние и перспективы: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Курск, 14 декабря 2022 года / Под редакцией В. А. Липатова, Л. В. Снегиревой, А. В. Рышковой. – Курск: Курский государственный медицинский университет, 2022. – С. 82-84. – EDN WCEJWN.

35. Ефимова, А. А. Особенности функционирования рынка труда молодежи в современной России в условиях санкций и пандемии (на примере СПХФУ) / А. А. Ефимова // II Махмутовские чтения. Современные тренды социально-экономического развития региона: сборник материалов Международной научно-практической конференции, Уфа, 11 ноября 2022 года. – Уфа: Казенное предприятие Республики Башкортостан Издательство «Мир печати», 2023. – С. 190-195. – EDN VT-CYRF.

36. Ефимова, А. А. Преподавание иностранного языка в вузе в условиях пандемии COVID-19 / А. А. Ефимова // Профессионально-ориентированное обучение языкам: реальность и перспективы: Сборник статей Ежегодной международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 16–17 февраля 2022 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2022. – С. 64-68. – EDN RTUYOR.

37. Ефимова, А. А. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли (на примере выпускников Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета) / А. А. Ефимова, Р. А. Голубенко // Ремедиум. – 2024. – Т. 28, № 2. – С. 183-191. – DOI 10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191. – EDN СННJVH.

38. Ефимова, А. А. Профессиональная адаптация молодых специалистов – геологов (на примере выпускников кафедры геологии СыктГУ) / А. А. Ефимова,

А. М. Пыстин // Вестник Института геологии Коми НЦ УрО РАН. – 2012. – № 2. – 2012. – С. 16-19.

39. Ефимова, А. А. Развитие рынка труда молодых специалистов фармацевтического профиля в современной России / А. А. Ефимова, Р. А. Голубенко // Ремедиум. – 2025. – Т. 29, № 1. – С. 75-82. – DOI 10.32687/1561-5936-2025-29-1-75-82. – EDN NQDCKT.

40. Ефимова, А. А. Совершенствование профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов на фармацевтическом рынке труда / А. А. Ефимова, Р. А. Голубенко, Н. Л. Костенко // Современная организация лекарственного обеспечения. – 2025. – Т. 12, № 3. – С. 20-30. – DOI 10.30809/solo.3.2025.2. – EDN IBNXLE. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=83204972>

41. Ефимова, А. А. Современные тенденции глобального рынка труда молодежи / А. А. Ефимова // Демографические факторы адаптации населения к глобальным социально-экономическим вызовам: Сборник научных статей / Редакторы О. А. Козлова [и др.]. – Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2023. – С. 158-170. – DOI 10.17059/udf-2023-2-7. – EDN BMVJHV.

42. Ефимова, А. А. Тенденции рынка труда молодёжи в столкновении с «новой реальностью» - санкциями и пандемией (на примере профессиональной области «медицина и фармацевтика») / А. А. Ефимова // Ремедиум. – 2022. – Т. 26, № 4. – С. 357-363. – DOI 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363. – EDN GDZXQP.

43. Ефимова, А. А. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников с разными уровнями высшего образования в химико-фармацевтической сфере (на примере СПХФУ) / А. А. Ефимова // Ремедиум. – 2023. – Т. 27, № 3. – С. 232-241. – DOI 10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241. – EDN IAZMFE.

44. Ефимова, А. А. Преподавание иностранного языка в вузе в условиях пандемии Covid-19 / А. А. Ефимова // Сборник материалов ежегодной Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Профессионально-ориентированное обучение языкам: реальность и перспективы». – СПбГЭУ, 2022. – С. 64-68.

45. Желткевич, О. В. Формирование образовательной траектории эффективного профессионального взаимодействия фармацевтических специалистов / О. В. Желткевич // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2023. – Т. 22, № S6. – С. 116. – EDN SWRNND.

46. Жиронкина, О. В. Реализация междисциплинарного подхода при обучении иностранному языку в вузе / О. В. Жиронкина, А. А. Рольгайзер // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. Т. 10. № 3. С. 146-163. DOI: <https://doi.org/10.52944/PORT.2022.50.3.004>

47. Занятость // Социальная защита в России: [сайт] URL: <https://sotszashita.ru/articles/employment/anton-kotyakov-mnogie-eksperty-predrekali-rost-bezrabortitsy-v-rossii-no-etogo-ne-proizoshlo/> (дата обращения: 15.07.2024).

48. Иванов, Н. В. Подготовка медицинских представителей в системе фармацевтического образования / Н. В. Иванов, Т. Н. Сухова // Гуманитарное образование в медицинском вузе. – Волгоград. ВолГМУ, 2008.

49. Исакова, Е. В. Государственная политика в сфере инклюзивного образования в ВУЗе: проблемы и перспективы / Е. В. Исакова, О. В. Исакова // Образование и молодежь в условиях цифровой экономики будущего: Материалы Международной научной конференции, Новочеркасск, 11–13 ноября 2020 года. – Новочеркасск: ООО «Лик», 2020. – С. 68-69. – EDN НВНJMP.

50. История // Сеченовский Университет: официальный сайт. – URL: <https://www.sechenov.ru/univers/structure/institute/institut-farmatsii-i-translyatsionnoy-meditsiny/history/> (дата обращения: 20.10.2025).

51. Кабакова, Т. И. Новый подход к представлению структуры и содержания фармацевтического учебного знания / Т. И. Кабакова, Г. С. Баркаев // Фармакоэкономика: теория и практика. – 2023. – Т. 11, № 2. – С. 25. – DOI 10.30809/phe.2.2023.13. – EDN WEKGGH.

52. Казанчян, М. С. Компетентностный подход к профессионально-математической подготовке будущих специалистов химико-фармацевтического профиля / М. С. Казанчян // II Вестник Университета (Государственного университета

управления). – 2010. – С. 126-129.

53. Как изменился российский рынок труда за три недели военной спецоперации // Информационный портал «Ведомости»: [сайт]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/03/16/913831-izmenilsya-rinok-truda> (дата обращения: 15.10.2023).

54. Карьера / Биннофарм групп: официальный сайт. – URL: <https://www.binnopharmgroup.ru/career/> (дата обращения: 20.10.2025).

55. Карьерные предпочтения студентов, получающих фармацевтическое образование: анализ и оценка / Д. С. Грицаненко, И. А. Наркевич, Е. В. Харитонов, Ю. Г. Ильинова // Вузовская педагогика 2021: Сборник статей Всероссийской научно-педагогической конференции с международным участием (Красноярск, 3-4 февраля 2021 г.), Красноярск, 03–04 февраля 2021 года / Соловьева И.А., председатель редакционного совета. – Красноярск: Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф.Войно-Ясенецкого (Красноярск), 2021. – С. 656-662. – EDN TKONEJ.

56. Кафаров, Т. Э. Роль социально-гуманитарных наук в подготовке медицинских работников / Т. Э. Кафаров, Л. Р. Джабраилова, С. С. Кадыров // Философия. Серия: Познания. – №7. – июль 2024. – С. – 95-98. URL: <http://www.nauteh-journal.ru/files/8d3f1c9a-21cc-4f61-9e5d-cdfa23cea2cd> (дата обращения: 31.07.2025). DOI 10.37882/2500-3682.2024.07.08

57. Книга, А. В. Изучение иностранного языка в вузе в контексте формирования и развития мягких навыков / А. В. Книга, Е. В. Михед // Образование и право. – 2024. – №9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-inostrannogo-yazyka-v-vuze-v-kontekste-formirovaniya-i-razvitiya-myagkih-navykov> (дата обращения: 31.07.2025).

58. Количественная характеристика трудового потенциала контингента обучающихся по программам фармацевтического образования / Д. С. Грицаненко, И. А. Наркевич, Ю. Г. Ильинова, С. З. Умаров // Фармация. – 2023. – Т. 72, № 8. – С. 50-57. – DOI 10.29296/25419218-2023-08-08. – EDN SZTYWI.

59. Кондратьев, В. Б. Отрасли и сектора глобальной экономики: особенности и тенденции развития: монография / В. Б. Кондратьев // Международные отношения. – Москва, 2015. – 448 с.

60. Кононов, В. Н. Нормирование учебного медицинского имущества Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова, как необходимая составляющая в подготовке специалистов / В. Н. Кононов, И. А. Лихогра, В. С. Гайнов // Сборник тезисов III ежегодной конференции с международным участием, посвященной памяти д.м.н. профессора, акад. МАНЭБ, з.д.н. РФ Полякова Игоря Васильевича «Реформы Здравоохранения Российской Федерации. Современное состояние, перспективы развития». – СПб, 2016. – С. 71-72.

61. Кораблина, Е. П. Становление личности женщины / Е. П. Кораблина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1997. – С. 174-185.

62. Кочарян, Г. С. Медицинские аспекты гомосексуальности / Г. С. Кочарян // Здоровье мужчины. – 2014. – № 1 (48). – С. 136-139.

63. Крупнова, И. В. О соответствии специалистов, осуществляющих фармацевтическую деятельность, лицензионным требованиям и условиям / И. В. Крупнова // Вестник Росздравнадзора. – 2008. – № 3. – С. 42-45. – EDN JWAKNZ.

64. Кудряшова, А. И. Информационный портал о лекарственных средствах для оптимизации системы информирования специалистов в целях содействия рациональному использованию лекарств / А. И. Кудряшова, Н. Б. Ростова // Медицинский альманах. – 2016. – № 4(44). – С. 135-139. – EDN WQRNYH.

65. Куликова, О. А. Вклад образовательных организаций в подготовку фармацевтических кадров / О. А. Куликова, Л. И. Лаврентьева, О. В. Соколова // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2024. – Т. 23, № S6. – С. 172. – EDN AVORII.

66. Курмашева, Д. Н. Разработка модели оценки эффективности адаптации фармацевтического персонала для аптечных организаций / Д. Н. Курмашева, М. С. Сушкова, Е. Ф. Шарахова // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2024. – Т. 23, № S6. – С. 182. – EDN PTFMRL.

67. Кюрегян, А. Л. Гибкие навыки как ключевые компетенции, повышающие конкурентноспособность выпускников вузов / А. Л. Кюрегян, М. А. Хусаинова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2022. – Т. 19. – №4. – С. 113-120. DOI: [10.17673/vsgtu-pps.2022.4.9](https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2022.4.9)

68. Левкова, И. Н. Изучение возможности инновационных преобразований в системе подготовки фармацевтических кадров в Республике Северная Осетия – Алания / И. Н. Левкова, Л. Н. Царахова // Вестник Росздравнадзора. – 2013. – № 1. – С. 61-65. – EDN PWWGUJ.

69. Лимасова, С. П. Особенности профессионального самоопределения молодёжи в современных социальных условиях / С. П. Лимасова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2022. – Т. 14. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-samoopredeleniya-molodyozhi-v-sovremennyh-sotsialnyh-usloviyah> (дата обращения: 31.07.2025).

70. Литвиненко, М. А. Управление фармацевтическими предприятиями в контексте взаимодействия с региональными стейкхолдерами / М. А. Литвиненко // Регионология. – 2012. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-farmatsevticheskimi-predpriyatiyami-v-kontekste-vzaimodeystviya-s-regionalnymi-steykholderami> (дата обращения: 14.11.2025).

71. Литвинова, Т. Н. Подготовка студентов медицинского вуза по химии необходимое условие качественного образования будущего врача / Т.Н. Литвинова, Т. Г. Юдина // Известия Самарского научного центра РАН. – 2010. – №3-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-studentov-meditsinskogo-vuza-po-himii-neobhodimoe-uslovie-kachestvennogo-obrazovaniya-buduschego-vracha> (дата обращения: 14.11.2025).

72. Лиухто, К. Роль иностранных граждан в советах директоров десяти крупнейших нефинансовых предприятий России, инвестирующих за рубежом / К. Лиухто // Балтийский регион. – 2017. – Т.9. – №4. – С. 45-68.

73. Мартышенко, Н. С. Исследование процессов, влияющих на удовлетво-

ренность студентов выбором специальности / Н. С. Мартышенко // Современное образование. – 2017. – № 4. – С. 131-142. DOI: 10.25136/2409-8736.2017.4.24347 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=24347 (дата обращения: 20.09.2024).

74. Матвеева, А. И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе общего образования в период становления цифровой экономики: монография / А. И. Матвеева // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский государственный экономический университет. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью «Бук», 2018. – 338 с. – ISBN 978-5-00118-191-0. – EDN YPZWOD

75. Меньшенина, С. Г. Потенциал дисциплины «Иностранный язык» для формирования гибких навыков студентов технических вузов / С. Г. Меньшенина, П. Г. Лабзина // Вестник СамГТУ, Серия: Психолого-педагогические науки. – 2019. – С. 105-118. DOI:10.17673/vsgtu-pps.2019.2.8

76. Меньшенина, С. Г. Формирование гибких навыков студентов бакалавриата в процессе обучения иностранному языку / С. Г. Меньшенина, Г. А. Позднякова // Вестник СамГТУ. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2019. – Т.16. – №3. – С. 106-115. DOI: [10.17673/vsgtu-pps.2019.3.9](https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2019.3.9)

77. Милютин, С. Г. Динамика адаптации к учебной деятельности у учащихся медицинских колледжей / С. Г. Милютин и др. // Вестник Российской военно-медицинской академии. – 2012. – № 3 (39). – С.138-140

78. Мирошниченко, М. А. Цифровая трансформация: российские приоритеты формирования цифровой экономики / М. А. Мирошниченко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2021. – 224 с. – ISBN 978-5-8209-2005-9. – EDN MUDGYS.

79. Михайлова, Е. А. Обучение персонала как один из методов повышения эффективности деятельности сотрудников аптечных организаций / Е. А. Михайлова, Н. И. Гаврилина // Фармация и фармакология. – 2015. – № 1(8). – С. 70-72. – EDN RTGVEW.

80. Михайлова, Е. А. Труд руководителя аптечной организации: сущность, специфика и содержание / Е. А. Михайлова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – С. 1843. – EDN VIFFOV.

81. Муратова, А. А. Инновации в системе профориентационной работы в общем образовании на современном этапе / А. А. Муратова // Вестник ОГУ. – 2023. – №4 (240). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sisteme-proforientatsionnoy-raboty-v-obschem-obrazovanii-na-sovremennom-etape> (дата обращения: 31.07.2025).

82. Наджафова, М. Н. COVID-19 как Фактор развития фармацевтического бизнеса в россии / М. Н. Наджафарова, Е. Н. Ноздрачева, Д. А. Зюкин // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 4-1. С. 93-98. – URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=214> DOI: <https://doi.org/10.17513/vaael.2142> (дата обращения: 24.03.2025).

83. Настроение молодых специалистов на рынке труда в 2015 году. Как влияет кризис на карьерные ожидания юных соискателей // Интернет-ресурс hh.ru: [сайт]. – URL: <https://spb.hh.ru/article/18263> (дата обращения: 14.08.2024).

84. Настроения молодых специалистов на рынке труда накануне 4 квартала 2019 года. // Интернет-ресурс hh.ru: [сайт]. – URL: <https://spb.hh.ru/article/26003> (дата обращения: 16.08.2024).

85. Начало карьеры. Стажировки // BIOCAD: официальный сайт. – URL: <https://career.biocad.ru/internships> (дата обращения: 20.10.2025).

86. Неволлина, Е. В. Система менеджмента качества (СМК) в аптечной организации. Стандарты семейства ISO 9000. / Е. В. Неволлина // Новая аптека. – 2008. – № 4. – С. 70-78.

87. Никанорова, Л. И. Междисциплинарные образовательные программы на английском языке в СВФУ направленные на комплексное изучение Арктики / Л. И. Никанорова // Арктика XXI век. – Естественные науки. – 2014. – №1 (1). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdistsiplinarnye-obrazovatelnye-programmy-na-angliyskom-yazyke-v-svfu-napravlennye-na-kompleksnoe-izuchenie-arktiki> (дата об-

ращения: 01.08.2025).

88. Новые проекты / Национальные проекты России: [сайт]. – URL: <https://национальныепроекты.рф/new-projects> (дата обращения: 20.10.2025).

89. О внесении изменений в кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»: Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. № 479-фз // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/405873871/> (дата обращения: 20.10.2025).

90. О внесении изменений в Федеральный закон «Об обращении лекарственных средств»: Федеральный закон от 28.12.2017 №425-ФЗ // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12174909/> (дата обращения: 20.10.2025).

91. О молодежной политике в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями): Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения: 20.10.2025).

92. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: https://base.garant.ru/408992634/#block_11 (дата обращения: 20.10.2025).

93. О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования: Указ Президента РФ от 12.05.2023 № 343 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1623647/> (дата обращения: 18.11.2025)

94. О стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28. февраля 2024 № 145 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1305071057?marker=6580IP> (дата обращения: 10.11.2025).

95. О Стратегии развития фармацевтической промышленности на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 07 июня 2023 № 1495-р // Инфор-

мационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406959554/> (дата обращения: 14.08.2024).

96. О Стратегии развития фармацевтической промышленности Российской Федерации на период до 2020 года: Приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 23 октября 2009 г. № 965 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/4189282/> (дата обращения: 14.08.2024).

97. О фармацевтических кадрах. Интервью с ректором СПХФУ И. А. Наркевичем // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: https://spspu.ru/himfarm_life/news/896/?sphrase_id=11756 (дата обращения: 14.08.2024).

98. О федеральной целевой программе «Развитие фармацевтической и медицинской промышленности Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу: Постановлением Правительства РФ от 17 февраля 2011 г. № 91 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: https://base.garant.ru/12183677/#block_10000 (дата обращения: 25.05.2022).

99. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 11.06.2022) // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/bf7fadb_3532c712ccd28cc2599243fb8018ed869/ (дата обращения: 05.05.2022).

100. Об обращении лекарственных средств (с изменениями и дополнениями): Федеральный закон от 12 апреля 2010 г. № 61-ФЗ // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/12174909/> (дата обращения: 20.10.2025).

101. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изменениями и дополнениями): Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 года № 298 // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70643476/> (дата обращения: 16.08.2024).

102. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 г. № 3581-р // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/> (дата обращения: 16.08.2024).

103. Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников: Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 02.05.2023 № 205н // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/406972398/> (дата обращения: 13.08.2024).

104. Об утверждении Правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения: Приказ Министерства здравоохранения РФ от 25.04.2025 г. № 259н // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: https://base.garant.ru/412107064/#block_2 (дата обращения: 15.09.2024).

105. Об утверждении профессионального стандарта «Провизор»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2016 г. № 91н // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71374236/> (дата обращения: 20.10.2025).

106. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по промышленной фармации в области исследований лекарственных средств»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.05.2017 г. № 432н // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71733596/> (дата обращения: 15.09.2024).

107. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по промышленной фармации в области производства лекарственных средств» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 мая 2017 г. № 430н. // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71692422/> (дата обращения: 15.09.2024).

108. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области

управления фармацевтической деятельностью»: Приказ Министерство труда и социальной защиты российской федерации от 22 мая 2017 г. № 428н // Информационно-правовой портал Гарант.ру: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71692420/> (дата обращения: 25.09.2025).

109. Обзор рынка труда в сфере «медицина, фармацевтика» в Санкт-Петербурге // Интернет-ресурс hh.ru: [сайт]. – URL: <https://spb.hh.ru/article/16605> (дата обращения: 25.05.2022).

110. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности: утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст // Справочная правовая система КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163320/85877b0e47431e63255ecdc21e8713f614f33e25/ (дата обращения: 20.09.2024).

111. Овод, А. И. О развитии отечественного фармацевтического рынка в период пандемии коронавируса / А. И. Овод // АНИ: экономика и управление. 2021. № 2 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-razvitii-otechestvennogo-farmatsevticheskogo-rynka-v-period-pandemii-koronavirusa> (дата обращения: 16.08.2024).

112. Организация объединенных наций по промышленному развитию (ЮНИДО): официальный сайт. – URL: <https://www.un.org/ru/ecosoc/unido/> (дата обращения: 13.08.2024).

113. Орлов, А. С. Анализ современных тенденций на российском рынке труда в производственном сегменте фармацевтической отрасли / А. С. Орлов, Л. С. Каширина // Медицинский вестник Башкортостана. – 2023. – Т. 18, № 4(106). – С. 72-77. – EDN IEKNKX.

114. Основные тенденции рынка труда в России / Интернет-ресурс hh.ru: [сайт]. – URL: <https://spb.hh.ru/article/22393> (дата обращения 27.05.2022).

115. Особенности реализации образовательной программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. URL: <https://spcpu.ru/upload/iblock/7e7/1i5nth18a6vz87q10joi2m4zx4zwrn07.pdf> (дата обращения: 20.10.2025).

116. Отзыв о курсе СПХФУ «Маркетинг в фармации» на английском языке. ХимФарм Live. // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: https://specpu.ru/himfarm_life/news/2816/ (дата обращения: 20.10.2025).

117. Оценка важности формирования различных компетенций выпускников фармацевтического факультета в современных условиях / Л. И. Лаврентьева, О. В. Соколова, К. С. Алексеева, Е. А. Бобылева // Современная организация лекарственного обеспечения. – 2019. – № 2. – С. 43-44. – EDN IRMELE.

118. Оценка трудового потенциала контингента обучающихся, осваивающих программы фармацевтического образования / Д. С. Грицаненко, Ю. Г. Ильинова, С. З. Умаров, И. А. Наркевич // Естественные и технические науки. – 2023. – № 4 (179). – С. 179-194. – EDN VDNFCA.

119. Оценка трудовых предпочтений обучающихся, осваивающих программы фармацевтического образования / Д. С. Сиссе, Ю. Г. Ильинова, И. А. Наркевич, С. З. Умаров // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2024. – № 1. – С. 128-137. – DOI 10.24412/2312-2935-2024-1-128-137. – EDN MORBWE.

120. Пак, Т. В. Анализ требований аптечных организаций к молодым фармацевтическим специалистам / Т. В. Пак, Т. П. Лагуткина, А. В. Цой // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2023. – Т. 22, № S6. – С. 120-121. – EDN WYK-FZR.

121. Пирогова, Н. Г. Роль английского языка в развитии навыков критического мышления у студентов фармацевтического факультета / Н. Г. Пирогова // Педагогика современности: профессиональное образование и развитие: Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию КГМУ, Курск, 26 марта 2025 года. – Курск: Курский государственный медицинский университет, Курский государственный медицинский университет, 2025. – С. 186-187. – EDN RVFIJE.

122. Платова, Е. Д. Возможности иностранного языка в развитии soft skills будущих специалистов / Е. Д. Платова // Вестн. Том. гос. Ун-та. 2021. № 468. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-inostrannogo-yazyka-v-razviti-soft-skills-buduschih-spetsialistov> (дата обращения: 01.08.2025).

123. Положение о центре карьеры СПХФУ / Система менеджмента качества. // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: <https://spcпу.ru/upload/iblock/8fb/9gt7xl1ts9hhlo0npg94rgs111qac1c.pdf> (дата обращения: 05.05.2023).

124. Пресс-служба ТПП РФ / Торгово-промышленная палата РФ: официальный сайт. – URL: <https://org.tpprf.ru/of/kombio/post-release/5076283/> (дата обращения: 13.08.2024).

125. Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2017-2019 годы // Министерства труда России: официальный сайт. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/110> (дата обращения: 14.08.2024).

126. Профессиональное становление фармацевтических работников / О. В. Соколова, Л. И. Лаврентьева, О. В. Желткевич, О. А. Куликова // Фармация. – 2010. – № 8. – С. 26-27. – EDN NBRHZL.

127. Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык для деловых контактов» // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: http://doc.spcпу.ru/sveden/files/RPD_B1.V.DV.01.02_Inostranny_yazyk_dlya_delovykh_kontaktov.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

128. Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык для научной работы» // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: [http://doc.spcпу.ru/sveden/files/RP-B1.V.DV.01.01-Inostranny_yazyk_dlya_nauchnoy_raboty\(2\).pdf](http://doc.spcпу.ru/sveden/files/RP-B1.V.DV.01.01-Inostranny_yazyk_dlya_nauchnoy_raboty(2).pdf) (дата обращения: 13.08.2024).

129. Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык и деловые коммуникации на иностранном языке» // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: [http://www.doc.spcпу.ru/sveden/files/AN-B1.O.10_Inostranny_yazyk_i_delovye_kommunikacii_na_inostrannom_yazyke_\(moduly\).pdf](http://www.doc.spcпу.ru/sveden/files/AN-B1.O.10_Inostranny_yazyk_i_delovye_kommunikacii_na_inostrannom_yazyke_(moduly).pdf) (дата обращения: 13.08.2024).

130. Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык» // ФБГОУ ВО

СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL:

[http://doc.spcpu.ru/sveden/files/RP_B1.O.09_Inostrannyu_yazyk_i_delovye_kommunikacii_na_inostrannom_yazyke_\(moduly\).pdf](http://doc.spcpu.ru/sveden/files/RP_B1.O.09_Inostrannyu_yazyk_i_delovye_kommunikacii_na_inostrannom_yazyke_(moduly).pdf) (дата обращения: 20.10.2025).

131. Рабочая сила, занятость и безработица в России // Федеральная служба государственной статистики РФ: официальный сайт. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 30.05.2022).

132. Равномерно распределенные случайные числа: прикладная статистика // Государственный комитете ССР по стандартам. – Москва, 1981. – URL: <https://files.stroyinf.ru/Data2/1/4294753/4294753136.pdf> (дата обращения: 21.07.2025).

133. Раднаева, С. Э. Фармацевтическая отрасль в России: анализ и экономические аспекты развития / С. Э. Раднаева, И. В. Мацкевич, Е. М. Ухакшинова // Вестник БГУ. Экономика и менеджмент. – 2020. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/farmatsevticheskaya-otrasl-v-rossii-analiz-i-ekonomicheskie-aspekty-razvitiya> (дата обращения: 29.11.2025).

134. Развитие системы последипломного образования провизоров в соответствии с новыми нормативными документами / А. С. Путинцева, Н. Д. Бреднева, Т. А. Угрюмова, Н. П. Фирсенко // Медицинская наука и образование Урала. – 2013. – Т. 14, № 3(75). – С. 165-167. – EDN RCRJYB.

135. Развитие фармацевтического рынка России 2023 в новой реальности: ключевые игроки и результаты // Информационный ресурс «Деловой профиль»: [сайт]. – URL: <https://delprof.ru/press-center/open-analytics/razvitie-farmatsevticheskogo-rynka-rossii-2023-v-novoy-realnosti-klyuchevye-igroki-i-rezultaty/> (дата обращения: 13.08.2024).

136. Развитие фармацевтической промышленности и национальная безопасность России / Н. Б. Леонидов, Т. А. Воронина, С. Я. Скачилова, Н. Б. Демина, А. И. Губанок, А. А. Кузьмин // Россия: тенденции и перспективы развития. 2015. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-farmatsevticheskoy-promyshlennosti-i-natsionalnaya-bezopasnost-rossii> (дата обращения: 13.08.2024).

137. Раздорская, И. М. Создание клиентской базы фармацевтической организации / И. М. Раздорская, С. В. Григорьева, Е. Ю. Тимошенко // Фармация. – 2007. – №2. – С.17-19.

138. Разина, Х. И. Роль стратегии «Фарма-2020» в российской федерации и обоснование необходимости ее качественного улучшения / Х. И. Разина // International journal of professional science. – 2019. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-strategii-farma-2020-v-rossiyskoy-federatsii-i-obosnovanie-neobhodimosti-ee-kachestvennogo-uluchsheniya> (дата обращения: 14.08.2024).

139. Рзаева, Э. Н. Гендерные особенности профессиональной успешности / Э. Н. Рзаева // Человек. Социум. Общество. – 2020. – № 2. – С. 53-59. – EDN SS-GYID.

140. Родионова, И. А. Фармацевтическая промышленность Российской Федерации / И. А. Родионова, Е. Г. Овчаров // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. – 2001. – № 1. – С. 70-79. – EDN IJFALB.

141. Рожков, Г. А. Языковые и коммуникативные компетенции специалиста фармацевтической отрасли: взгляд изнутри / Г. А. Рожков, С. В. Приступа, А. П. Туманова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 1-4(52). – С. 65-71. – DOI 10.24411/2500-1000-2021-1014. – EDN FAMXUO.

142. Роль социально-гуманитарных дисциплин в подготовке обучающихся медицинского вуза / Е. В. Шишкина, А. И. Артюхина, В. И. Чумаков, Н. Д. Машлыкина // Известия ВГПУ. – 2021. – № 3 (156). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sotsialno-gumanitarnyh-distsiplin-v-podgotovke-obuchayuschih-sya-meditsinskogo-vuza> (дата обращения: 31.07.2025).

143. Романова, С. Фармацевтические субстанции: предпосылки и перспективы развития производства / С. Романова // Ремедиум. – 2015. – № 7-8. – С. 8-14. – EDN UHUTBH.

144. Российская школа фармацевтов // Всероссийская естественнонаучная олимпиада: официальный сайт. – URL: <https://pharm-school.ru> (дата обращения:

13.08.2024).

145. Россия и страны СНГ. Программа стажировки // Bayer: официальный сайт. – URL: <https://www.bayer.ru/ru/internship-program> (дата обращения: 20.10.2025).

146. Рубцова, Е. В. Роль дисциплин гуманитарного цикла при изучении медицинской терминологии в процессе профессиональной подготовки будущих медицинских работников / Е. В. Рубцова, Д. С. Марченко // АНИ: педагогика и психология. – 2023. – № 4 (45). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-distiplin-gumanitarnogo-tsikla-pri-izuchenii-meditsinskoy-terminologii-v-protsesse-professionalnoy-podgotovki-buduschih> (дата обращения: 31.07.2025).

147. Рынок труда молодых специалистов в условиях кризиса. Сводные показатели молодежного рынка труда в 2015 году: безработица, динамика вакансий и динамика резюме. 1 февраля 2016 // Интернет-ресурс hh.ru: [сайт]. – URL: <https://spb.hh.ru/article/18228> (дата обращения: 25.05.2022).

148. Рынок труда эпохи пандемии: как промышленность работает с персоналом // Информационный портал «РБК+»: [сайт]. – URL: <https://spb.plus.rbc.ru/news/5fd0b4827a8aa91d33c83650> (дата обращения: 13.08.2024).

149. Рынок труда: Медицина и фармацевтика. // Сборник hh.ru. – Москва, 2018. – URL: <https://www.litres.ru/book/raznoe/rynok-truda-medicina-i-farmaceutika-41815098/> (дата обращения: 30.05.2022).

150. Свистунов, А. А. Профессиональные стандарты в области промышленной фармации / Свистунов, А. А., Аладышева, Ж. И., Пятигорская, Н. В. [и др.] // Ремедиум. – 2015. – № 10. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-v-oblasti-promyshlennoy-farmatsii> (дата обращения: 15.08.2024). DOI: <https://doi.org/10.29296/25419218-2021-03-08>

151. Сибирева, А. Д. Концепция информационно-коммуникационной услуги в аптечной организации / А. Д. Сибирева, О. В. Желткевич / Фармация. – 2021. – Т. 70. – № 3. – С. 42-49. – URL: <https://pharmaciyajournal.ru/sites/default/files/fulltext->

[pdf/25419218-2021-03-08.pdf](https://cyberleninka.ru/article/n/25419218-2021-03-08.pdf) (дата обращения: 20.11.2025).

152. Симакова, Я. В. Проблемы подготовки квалифицированных кадров в сфере обращения лекарственных средств / Я. В. Симакова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. – 2017. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-podgotovki-kvalifitsirovannyh-kadrov-v-sfere-obrascheniya-lekarstvennyh-sredstv> (дата обращения: 14.08.2024).

153. Синотова, С. В. Номенклатура должностей фармацевтических работников и квалификационные требования к ним с точки зрения закона и с точки зрения практического применения в аптеках / С. В. Синотова // Инновации в здоровье нации: сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 14–15 ноября 2018 года / Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет. – Санкт-Петербург: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 2018. – С. 521-525. – EDN YYGWPB.

154. Система профессионального образования в области промышленной фармации – зарубежный опыт / Ж. И. Аладышева, Н. В. Пятигорская, В. В. Береговых, В. В. Беляев // Ремедиум. – 2012. – № 12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-professionalnogo-obrazovaniya-v-oblasti-promyshlennoy-farmatsii-zarubezhnyy-opyt> (дата обращения: 15.08.2024).

155. Ситуация на рынке труда в фармацевтической отрасли // Информационный ресурс «Анкор»: [сайт]. – URL: <https://ancor.ru/press/insights/situatsiya-na-rynke-truda-v-farmatsevticheskoy-otrasli/> (дата обращения: 20.10.2025).

156. Слезко, Ю. В. Формирование «Мягких» навыков в процессе профессионально ориентированного обучения иностранному языку студентов-международников / Ю. В. Слезко // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2019. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-myagkih-navykov-v-protse>

professionalno-orientirovannogo-obucheniya-inostrannomu-yazyku-studentov-mezhdunarodnikov (дата обращения: 01.08.2025).

157. Современный подход к организации профориентационной работы в Предуниверсарии Воронежского государственного медицинского университета имени Н. Н. Бурденко. / И. Э. Есауленко, И. И. Либина, Т. А. Бережнова, Е. С. Натарева // Национальное здравоохранение. – 2023. – 4(3). – С. 42-48. – URL: <https://www.natszdrav.ru/jour/article/view/279> (дата обращения: 29.11.2025). DOI: <https://doi.org/10.47093/2713-069X.2023.4.3.42-48>

158. Соипова, С. И. Важность изучения английского языка и методов для студентов-медиков, студентов-программистов и других студентов / С. И. Соипова, С. Ф. Абдурахмонов, Д. Ж. Облакулова // Academic research in educational sciences. – 2022. – № 11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vazhnost-izucheniya-angliyskogo-yazyka-i-metodov-dlya-studentov-medikov-studentov-programmistov-i-drugih-studentov> (дата обращения: 01.08.2025).

159. Солонина, А. В. Методология разработки каталога профессиональных компетенций специалистов фармацевтического профиля / А. В. Солонина, И. В. Крупнова, Н. Ю. Порсева // Вестник Росздравнадзора. – 2012. – № 6. – С. 64-67. – EDN QLRAUF.

160. Солонина, А. В. О профессиональных компетенциях специалистов фармацевтического профиля: регламентация квалификационных требований / А. В. Солонина, И. В. Крупнова, Н. Ю. Порсева // Вестник Росздравнадзора. – 2011. – № 2. – С. 39-43. – EDN QAELOT.

161. Спичак, И. В. Комплексный анализ и разработка направлений оптимизации информационной деятельности аптек / И. В. Спичак, М. А. Пасечникова // Вестник Смоленской государственной медицинской академии. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnyy-analiz-i-razrabotka-napravleniy-optimizatsii-informatsionnoy-deyatelnosti-aptek> (дата обращения: 13.11.2025).

162. СПХФУ против COVID-19: Дистанционное обучение в период предупреждения распространения коронавирусной инфекции // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ

РФ: официальный сайт <https://spcpu.ru/distant/> (дата обращения: 15.08.2022).

163. Степаненко, Е. В. Факторы профессионального становления молодых специалистов / Е. В. Степаненко // Научный вестник МГТУ ГА. – 2014. – № 202. – С. 70-74. URL: <https://avia.mstuca.ru/jour/article/view/154/80> (дата обращения: 20.10.2025).

164. Стипендии и меры поддержки обучающихся // ФБГОУ ВО СПХФУ МЗ РФ: официальный сайт. – URL: http://doc.spcpu.ru/sveden/grants/#anchor_graduateJob (дата обращения: 23.04.2023).

165. Сушкова, М. С. Методика комплексной оценки специалистов на этапе подбора / М. С. Сушкова, Е. Ф. Шарахова // Медицина и образование в Сибири. – 2013. – № 4. – С. 14. – EDN RHDALJ.

166. Сушкова, М. С. Требования Надлежащей аптечной практики в области отбора и адаптации персонала / М. С. Сушкова, Е. Ф. Шарахова // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2023. – Т. 22, № S6. – С. 143. – EDN ZHZMAK.

167. Тимофеева, С. В. Анализ научно-исследовательского и образовательного потенциала кластера фармацевтической и медицинской промышленности Санкт-Петербурга / С. В. Тимофеева // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2012. – № 5(77). – С. 114-117. – EDN MESPBR.

168. Тимофеева, С. В. Премия IPhEB Science как способ стимулирования инновационной деятельности молодых исследователей фармацевтической отрасли / С. В. Тимофеева, И. А. Наркевич // Фармация. – 2012. – № 7. – С. 49-52. – EDN PEWXUZ.

169. Трудоустройство выпускников фармацевтических техникумов: тенденции и перспективы / Д. С. Грицаненко, Ю. Г. Ильинова, Д. С. Лисицкий [и др.] // Медицинская сестра. – 2021. – Т. 23, № 7. – С. 15-17. – DOI 10.29296/25879979-2021-07-03. – EDN FZZIPJ.

170. Труфанова, Т. А. О проблеме адаптации выпускников к современному рынку труда / Т. А. Труфанова // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики: материалы XI Международной научно-практической конференции

(Тамбов, 18 мая 2022 года). – Тамбов, 2022. – С. 665–672. EDN: kkqai0

171. Удина, Н. Н, Междисциплинарный подход в обучении иностранным языкам / Н. Н. Удина, А. А. Атабекова // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. – 2012. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdistsiplinarnyy-podhod-v-obuchanii-inostrannym-yazykam> (дата обращения: 01.08.2025).

172. Устинова, Л. В. Оценка инновационного потенциала аптечного предприятия / Л. В. Устинова, Л. Н. Логунова // Тихоокеанский медицинский журнал. – 2010. – № 2(40). – С. 84-86. – EDN NQYLVJ.

173. Фармацевтическая ассоциация Санкт-Петербурга и Северо-Запада (ФАСПбиСЗ): официальный сайт. – URL: <http://fa-spb.ru/farmakologicheskie-assozi-azii-spb-2> (дата обращения: 20.10.2025).

174. Формирование и совершенствование системы последиplomного образования фармацевтических работников / Н. Д. Бреднева, В. А. Тоболкина, Н. П. Фирсенко [и др.] // Медицинская наука и образование Урала. – 2017. – Т. 18, № 4(92). – С. 123-127. – EDN YLOFZK.

175. Ходырева, Н. В. Женщины в менеджменте / Н. В. Ходырева // Психология менеджмента. – СПб. – 1997. – С. 141-159.

176. Цифровая трансформация фармацевтических компаний в условиях импортозамещения / К. А. Кошечкин, А. А. Игнатъев, Г. С. Лебедев, Э. Н. Фартушный // Ремедиум. – 2022. – Т. 26, № 3. – С. 255-261. – DOI 10.32687/1561-5936-2022-26-3-255-261. – EDN TTWRAJ.

177. ЦКП РУДН – пилотная площадка для реализации стратегии «Фарма-2020» / Р. А. Абрамович, Е. Л. Щесняк, С. А. Рожнова, Ю. А. Обидченко // Ремедиум. – 2013. – № 4. – С. 56-87. – EDN QACNFX.

178. Чечева, Н. А. Развитие soft skills у курсантов в процессе обучения иностранному языку / Н. А. Чечева // Мир науки. Педагогика и психология. – 2018. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-soft-skills-u-kursantov-v-prot-sesse-obucheniya-inostrannomu-yazyku> (дата обращения: 01.08.2025).

179. Чупандина, Е. Е. Теоретико-методологический анализ современных

управленческих концепций фармацевтического менеджмента / Е. Е. Чупандина, Г. Т. Глембоцкая // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Химия. Биология. Фармация. – 2010. – № 1. – С. 182-187. – EDN MUEPLR.

180. Шаленкова, Е. В. Управление кадровым потенциалом в обеспечении устойчивого развития организации / Е. В. Шаленкова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2025. – Т. 1, № 10 (163). – С. 58-69. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2025.10.01.007. – EDN SGEDJD.

181. Шарахова, Е. Ф. Оценка эффективности управления персоналом аптек / Е. Ф. Шарахова // Фармация. – 2005. – № 1. – С. 20-24. – EDN LSPACN.

182. Шерстнева, Е. В. Государственная политика в фармацевтической сфере в СССР в 1930-е годы // Ремедиум. – 2018. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-farmatsevticheskoy-sfere-v-sssr-v-1930-e-gody> (дата обращения: 07.08.2025).

183. Шуванов, И. Б. СМИ в управлении процессом профориентации молодежи / И. Б. Шуванов, В. И. Шаповалов // Культурная жизнь Юга России. 2017. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/smi-v-upravlenii-protsessom-proforientatsii-molodezhi> (дата обращения: 31.07.2025).

184. 95 лет со дня создания государственного учреждения науки «Научно-исследовательский институт фармации» (ФГУН «НИИФ») // Российский государственный архив научно-технической документации: официальный сайт. – URL: <https://rgantd.ru/news/pamyatnye-daty/95-let-so-dnya-sozdaniya-federalnogo-gosudarstvennogo-uchrezhdeniya-nauki-nauchno-issledovatel'skiy-i/> (дата обращения: 20.10.2025).

185. All news for sector. Health and social services / ILO: official website. – URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/industries-and-sectors/health-and-social-services#news> (дата обращения: 13.08.2024).

186. Assessing employment effects for the health and care workforce: a guiding framework / Geneva: World Health Organization. – 2024. – Licence: CC BY-NC-SA 3.0

IGO. ISBN 978-92-4-008820-7 (electronic version). – URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240088207> (дата обращения: 31.03.2022).

187. Austin, K. Young people's perceptions of careers in the pharmaceutical industry/ К. Austin // HR, Sobi. – ABPI: official website – RMI-0171-0524 <https://www.abpi.org.uk/publications/young-peoples-perceptions-of-careers-in-the-pharmaceutical-industry/> (дата обращения: 20.10.2025).

188. Back to the Future: Challenges and opportunities for the future of work addressed in ILO sectoral meetings since 2010 / Working Paper № 317 // ILO, Sectoral Policies Department: official website. – URL: <https://www.ilo.org/publications/back-future-challenges-and-opportunities-future-work-addressed-ilo-sectoral> (дата обращения: 13.08.2024).

189. Chinese pharmaceutical association (CPA): official website. – URL: <https://www.cpa.org.cn/?do=en> (дата обращения: 20.10.2025).

190. COVID-19 and the World of Work / Seventh Edition. Updated estimates and analyses // ILO Monitor. – 25 January 2021. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefing-note/wcms_767028.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

191. Decent Work / The ILO's Decent Work Agenda // ILO: official website. – URL: <https://www.ilo.org/topics/decent-work> (дата обращения: 20.10.2025).

192. Decent work and digitalization in the chemical and pharmaceutical industries / Issues paper for the Global Dialogue Forum on Challenges for Decent and Productive Work Arising from Digitalization in the Chemical and Pharmaceutical Industries (Geneva, 10–12 December 2018) // International Labour Office, Sectoral Policies Department: official website. – Geneva. – ILO, 2018. – ISBN 978-92-2-031277-3 (Web pdf). – URL: <https://www.ilo.org/resource/other/decent-work-and-digitalization-chemical-and-pharmaceutical-industries> (дата обращения: 31.03.2022).

193. Disability. Newsroom / Fact sheets // WHO: official website. – URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (дата обращения: 20.10.2025).

194. Dr Kashefpakdel, E. What works? Career-related learning in primary schools / Dr. E. Kashefpakdel, R. Jordan, Dr. H. Deirdre // Education and Employers Research. – The Careers and Enterprise Company. – 2018. – URL: https://resources.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/2021-09/1145_What%20works%20Primary_digital%20version_07_01_2019.pdf (дата обращения: 20.10.2025).

195. Drescher, J. Out of DSM: Depathologizing Homosexuality / J. Drescher // Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 5 (4). – P. 565-575.

196. Equality, diversity and inclusion in the UK pharmaceutical workforce / Publications // ABPI: official website. – 2022. URL: <https://www.abpi.org.uk/publications/equality-diversity-and-inclusion-in-the-uk-pharmaceutical-workforce/> (дата обращения: 20.10.2025).

197. Equipping Health Workers with the Right Skills: Skills Anticipation in the Health Workforce. Getting skills right // OECD Publishing. – OECD/ILO (2022). – Paris. – SBN 978-92-64-64527-1 (pdf). – URL: <https://www.ilo.org/publications/equipping-health-workers-right-skills> (дата обращения: 31.03.2022). DOI: <https://doi.org/10.1787/9b83282e-en>

198. Global Accelerated Action for the Health of Adolescents (AA-HA!) - Second edition / Guidance to support country implementation // WHO. – 2023. – ISBN 978-92-4-008176-5 (electronic version). – URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240081765> (дата обращения: 20.10.2025).

199. Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2017. – ISBN 978-92-2-130109-7 (web pdf) URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_600465.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

200. Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2022. ISBN 978-92-2-036768-1 (web pdf). – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf (дата обращения: 13.08.2024). DOI: <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>

201. Global Employment Trends for Youth 2024: Decent work, brighter futures / International Labour Office – Geneva: ILO, 2024. – ISBN 9789220406755 (web PDF) URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GET_2024_EN_web4_.pdf (дата обращения: 20.10.2025). DOI: <https://doi.org/10.54394/ZUUI5430>

202. Global Youth Employment Forum 2019 – ‘Today and Tomorrow with Decent Jobs for Youth’ // Activity Report – Abuja, 1-3 August 2019. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_719963.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

203. Gruzdeva, M. V. Soft skill formation and development in foreign language classes at nonlinguistic university / M. V. Gruzdeva, N. Yu. Loginova // Сервис+. – 2022. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skill-formation-and-development-in-foreign-language-classes-at-nonlinguistic-university> (дата обращения: 31.07.2025).

204. HealthWISE Action Manual. Work Improvement in Health Services / ILO and WHO publications. – Geneva. – International Labour Office, 2014. – ISBN 978-92-2-128260-0 (web pdf). – URL: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/occupational-health/wcms_237276.pdf?sfvrsn=833ba7dc_1&download=true (дата обращения: 15.04.2025).

205. Improving Employment and Working Conditions in Health Services / Report for discussion at the Tripartite Meeting on Improving Employment and Working Conditions in Health Services // International Labour Office, Sectoral Policies Department. – Geneva, 24–28 April 2017. – ISBN 978-92-2-130533-0 (Web pdf). – URL: <https://www.ilo.org/publications/improving-employment-and-working-conditions-health-services> (дата обращения: 31.03.2022).

206. Indu, G. K. A Pharmacist’s Reflection on Comprehensive Vaccination Training organized by FIP and IPA / G. K. Indu, Dr. A. S. Manjula // Frontline Pharmasists newsletter. – vol. 2 – Issue. – 04 October-December, 2023. – p. 12. – URL: <https://ipapharma.org/wp-content/uploads/2024/01/Frontline-Pharmacists-Vol-2-Issue-4-1.pdf> (дата обращения: 13.04.2023).

207. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 / International

Labour Office. – Geneva: ILO, 2012. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (дата обращения: 31.03.2022).

208. Inventory of Policy responses to the financial and economic crisis / World bank // ILO online tool: official website. – <http://www.ilo.org/dyn/crisis-inventory/f?> (дата обращения: 13.08.2024).

209. IQVIA / press release // IQVIA: official website. – Sep. 11, 2023. – URL: <https://www.iqvia.com/locations/netherlands/newsroom/2023/09/iqvia-and-three-leading-university-medical-centers> (дата обращения: 20.10.2025).

210. Joint Meeting on Social Dialogue in the Health Services: Institutions, Capacity and Effectiveness / Note on the proceedings // ILO. – Geneva, 2003. – URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/jmhs-n.pdf> (дата обращения: 13.08.2024).

211. King's College London: official website. – URL: <https://www.kcl.ac.uk> (дата обращения: 20.10.2025).

212. Maccoby, E. The psychology of sex differences / E. Maccoby, C. Jacklin // Stanford Univ. Press. – 1974. – 463 p.

213. Mc Kee, J. P. The differential evaluation on males and females / J. P. Mc Kee, A. C. Sherriffs // J. Of Pers. – 1957. – № 25. – P. 356—371.

214. Medvedeva, O. D. Productive Method as the Basis for Soft Skills Development in Engineering Foreign Language Education / O. D. Medvedeva, A. V. Rubtsova // Educ. Sci. – 2021. – 11. – p. 276. – DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci 11060276>

215. Monitoring the building blocks of health systems / A handbook of indicators and their measurement strategies // WHO Document Production Services. – Geneva – 2010. – ISBN 978 92 4 156405 2. – URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/258734/9789241564052-eng.pdf> (дата обращения: 31.03.2022).

216. Policy brief on labour market integration measures for young people / part of the EC-ILO Action on Youth Employment in Europe. – ILO. – 2017. – URL: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ww>

[w.ilo.org/media/435906/download&ved=2ahUKewjimoytjba-JAxW2HTQIHR87HGQQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2h9nso4UVaDolHx-a3gQNem](https://www.ilo.org/media/435906/download&ved=2ahUKewjimoytjba-JAxW2HTQIHR87HGQQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2h9nso4UVaDolHx-a3gQNem) (дата обращения: 20.10.2025).

217. Professional Satisfaction and Challenges: A Netnographic Analysis of Reddit and Facebook Discussions. / M. C. Cherecheş, H. Finta, R. M. Prisada, A. Rusu // *Pharmacy (Basel)*. – 2024. – Oct 12. – 12(5):155. – DOI: 10.3390/pharmacy12050155. PMID: 39452811; PMCID: PMC11511086.

218. Restructuring, employment and social dialogue in the chemicals and pharmaceutical industries / Report for discussion at Tripartite Meeting on Promoting Social Dialogue on Restructuring and its Effects on Employment in the Chemical and Pharmaceutical Industries // ILO Publications. – 24-27 October, 2011. – Geneva. – ISBN 978-92-2-124712-8 (Web pdf). – URL: <https://www.ilo.org/resource/restructuring-employment-and-social-dialogue-chemicals-and-pharmaceutical> (дата обращения: 31.03.2022).

219. Rozhkov, G. English for specific purposes and professional soft skills development: extra-curricular programs / G. Rozhkov, E. Naumova, D. Dmitrieva // , 2024. – P. 422-427. – EDN ALAJIW.

220. Shakir, R. Soft Skills at the Malaysian Institutes of Higher Learning / R. Shakir // *Asia Pacific Education Review*. – vol. 10 (3). – P. 309-315. – DOI:10.1007/s12564-009-9038-8.

221. Smolina, V. A. Job satisfaction among pharmacists / V. A. Smolina, I. G. Novokreshchenova, I. V. Novokreshchenov// *ROMJ*. – 2021. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/job-satisfaction-among-pharmacists> (дата обращения: 31.07.2025).

222. Social Finance / Annual Report 2022 // ILO Publications. – 2023. ISBN 9789220390214 (web PDF). – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms883541.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

223. Substantiation of need for educational competences of higher education lecturers: Document analysis / V. Vickiené, V. Saliené, E. Urneziené [et al] // *Pedagogika*. – 2017. – № 126. – P. 5-17. – DOI: 10.15823/p.2017.16

224. The Association of the British Pharmaceutical Industry / ABPI: official website. – URL: <https://www.abpi.org.uk> (дата обращения: 20.10.2025).

225. The future of work in the health sector / Working Paper: №. 325 // International Labour Office, Sectoral Policies Department. – Geneva: ILO, 2019. – ISBN: 978-92-2-132928-2 (web pdf). – URL: <https://www.ilo.org/publications/future-work-health-sector> (дата обращения: 31.03.2022).

226. The Indian pharmaceutical association / IPA: official website. – URL: <https://ipapharma.org> (дата обращения: 20.10.2025).

227. The International Pharmaceutical Federation / Who we are // FIP: official website. – URL: <https://www.fip.org/about> (дата обращения: 20.10.2025).

228. The State of the Global Education Crisis: A Path to Recovery / J. P. W De Azevedo, F. H. Rogers, S. E. Ahlgren [et al.] // Washington D.C.: World Bank Group. – Vol. 1. – URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/416991638768297704> (дата обращения: 13.08.2024).

229. The stress, satisfaction and fulfilment of early career pharmacists – a qualitative analysis of a survey on their professional and personal lives / P. Y. Chee, L. V. Tan, C. Ch. Wei Lee, B. B. Ni Choo [et al.] // International Journal of Pharmacy Practice. – Volume 31. – Issue 2. – April, 2023. – P. 250-256. – DOI: <https://doi.org/10.1093/ijpp/riad004>

230. The time is now – A call to action for gender equality in global health leadership / R. Dhatt [et al.] // Global Health, Epidemiology and Genomics. – 2017. – Vol. 2. – P. 1-4. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5870423/> (дата обращения: 13.08.2024).

231. Top Management Gender Diversity and Organizational Attraction: When and Why It Matters / M. J. Madera, Ng. Linnea, J. M. Sundermann, M. Hebl // Archives of Scientific Psychology. – vol. 7. – no. 1. – 2019. – P. 90-101.

232. Transforming our world / The 2030 Agenda for Sustainable Development // Resolution adopted by the General Assembly on 25 Sept. 2015, A/RES/70/1 (New York). – General Assembly. – 70th session. – URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата

обращения: 13.08.2024).

233. Voskoboinikova, A. K. Pharmacy in the English professional linguistic consciousness. Psycholinguistic research/ A. K. Voskoboinikova, I. Ju. Markovina // Scientific development trends and education. – Vol. 3 – September, 2019. – URL: https://www.researchgate.net/publication/337437598_Pharmacy_in_the_English_professional_linguistic_consciousness_Psycholinguistic_research (дата обращения: 15.10.2024). DOI: 10.18411/lj-05-2019-50.

234. Work for health (W4H) / ILO-OECD-WHO Working for Health Programme // ILO, OECD, WHO. – URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/industries-and-sectors/health-services-sector/ilo-oecd-who-working-health-programme-w4h> (дата обращения: 20.10.2025).

235. Work Wise Youth: A guide to youth rights at work / ILO Publications. – Geneva: International Labour Office. – 2024. – ISBN 9789220400296 (web PDF). – URL: <https://www.ilo.org/publications/work-wise-youth-guide-youth-rights-work> (дата обращения: 13.08.2024).

236. World Employment and Social Outlook: Trends 2019 / ILO Publications. – Geneva: ILO. – 2019. – ISBN 978-92-2-132953-4 (web pdf). – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (дата обращения: 13.08.2024).

237. Young People's Transition to Adulthood: Progress and Challenges / World Youth Report // Department of Economic and Social Affairs. – UN. – 2007. – URL: <https://social.desa.un.org/sites/default/files/publications/2023-03/World%20Youth%20Report%202007.pdf> (дата обращения: 13.08.2024).

238. Young people's perceptions of careers in the pharmaceutical industry// ABPI: official website. – RMI-0171-0524. – URL: <https://www.abpi.org.uk/publications/young-peoples-perceptions-of-careers-in-the-pharmaceutical-industry/> (дата обращения: 10.08.2025).

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Приложение 1. Образец анкеты «Трудовые и миграционные установки студентов фармацевтического профиля»
2. Приложение 2. Образец анкеты «Выявление уровня стресса и определение самоощущения студенческой молодежи фармацевтического профиля»
3. Приложение 3. Образец анкеты «Оценка роли иностранного языка для молодых специалистов фармацевтического профиля»
4. Приложение 4. Образец анкеты «Особенности адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля»
5. Приложение 5. Образец анкеты «Опрос работодателей по вопросам интеграции молодых специалистов на ФРТ»
6. Приложение 6. Бланк опросного листа по результатам прохождения курса «Management of a pharmaceutical organisation»
7. Приложение 7. Акты о внедрении результатов научно-исследовательской работы

Образец анкеты «Трудовые и миграционные установки студентов фармацевтического профиля»

АНКЕТА

Цель данного опроса – выявить трудовые и миграционные установки студентов фармацевтического профиля. Для заполнения анкеты просим Вас выбрать подходящий Вам вариант ответа. Прежде чем отвечать, прочтите содержание вопроса и все варианты ответов. По ряду вопросов можно дать несколько вариантов ответа или написать Ваше мнение в специально отведенном месте. Анкета является анонимной. Все полученные результаты будут использованы лишь в обобщенном виде.

1. Пол:

- мужской
- женский

2. Возраст:

- до 19
- 20-21
- 22-23
- 24-25
- 26 лет и более

3. Национальность:

1. русский (ая)
2. украинец (ка)
3. белорус (ка)
4. татарин (ка)
5. немец (ка)
6. чуваш (ка)
7. азербайджанец (ка)
8. другая национальность, напишите

4. Семейное положение:

- никогда не состоял(а) в браке
- состою в официально зарегистрированном браке
- состою в официально незарегистрированном браке
- разведен(а) официально (развод зарегистрирован)
- разошелся(лась) (развод незарегистрирован)

5. Вы проживаете совместно с родителями или отдельно?

- совместно с родителями
- отдельно

6. Есть ли у Вас дети?

- детей нет
- один ребенок
- двое детей
- трое детей и более

7. Ваши жилищные условия:

- проживаю с родителями
- имею благоустроенную отдельную квартиру
- имею благоустроенную коммунальную квартиру
- имею неблагоустроенную отдельную квартиру
- имею собственный дом
- снимаю квартиру
- снимаю комнату
- живу в общежитии
- другое, напишите.....

8. Являетесь ли Вы уроженцем данного населенного пункта?

- да
- нет

9. Как долго Вы проживаете в данном населенном пункте?

- с рождения
- менее 2-х лет
- 2-5 лет
- 6-9 лет
- 10-19 лет
- более 20 лет

10. Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в данное место жительства?

- из городов или поселков городского типа Лен Области
- из сельской местности Лен Области
- из городов или поселков городского типа других областей России или стран ближнего зарубежья
- из сельской местности других областей России или стран ближнего зарубежья
- Из стран дальнего зарубежья

11. Нравится ли Вам здесь жить и учиться?

- да
- не во всех аспектах
- нет

12. По какой специальности (направлению) Вы получаете профессиональное образование?

- фармация
- биотехнология
- хим. технология

13. Если это не первое Ваше профессиональное образование, то укажите, какое профессиональное образование Вы уже имеете:

- в данный момент получаю первое профессиональное образование
- начальное профессиональное образование
- среднее профессиональное образование
- высшее профессиональное образование

14. Что Вы намерены делать после окончания учебы? (можно отметить несколько вариантов)

- пойду учиться дальше (в магистратуру, аспирантуру, ординатуру)
- пойду работать
- буду и учиться, и работать
- пойду в армию
- планирую создать семью и родить ребенка
- хочу заниматься домашним хозяйством
- другое, напишите

Информация об опыте работы

(Если Вы не имеете опыта работы, то переходите к вопросу № 21)

15. Имеете ли Вы опыт работы?

- да, по будущей специальности
- да, по первой (уже имеющейся) специальности
- да, не по специальности
- да, и по специальности, и не по специальности

16. Если да, то каков Ваш общий стаж работы?

- менее 1 года
- от 1-го до 2-х лет
- от 2-х до 3-х лет
- от 3-х до 5-ти лет
- более 5-ти лет

17. Работаете ли Вы в данный момент (в процессе получения образования)?

- да, работаю
- периодически подрабатываю
- нет, не работаю

18. Каким образом Вы устраивались на работу? (можно отметить несколько вариантов)

- самостоятельно, через отдел кадров
- при содействии или по совету знакомых, родственников, друзей
- через службу занятости
- через частное кадровое агентство
- предложили подработку после прохождения производственной/преддипломной практики

тики

другое, напишите.....
.....

19. Удовлетворены ли Вы своей работой?

- работой вполне доволен(а)
 работой не доволен(а)
 работа для меня безразлична
 затрудняюсь ответить

20. Если Вы не удовлетворены своей работой, то по каким причинам? (можно отметить несколько вариантов)

- работа не соответствует Вашим склонностям и интересам
 не устраивает заработная плата
 не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.)
 не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе
 нет перспектив карьерного роста
 не получается совмещать работу и учебу
 по другим причинам

Как Вы считаете, легко ли студентам – выпускникам найти работу в данном населенном пункте? (дайте ответ по каждой строке)

	легко найти	трудно найти	затрудняюсь ответить
21. по специальности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. найти работу вообще	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Укажите основные источники ваших доходов? (можно отметить несколько вариантов)

- деньги дают родители, родственники
 заработная плата
 стипендия
 случайные заработки
 содержит друг/подруга
 другое, напишите.....

24. Как Вы можете оценить Ваш уровень доходов (включая материальную помощь со стороны родителей, родственников)?

- денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать
 денег достаточно для приобретения необходимых продуктов, одежды
 денег хватает лишь на покупку продуктов питания
 денег иногда не хватает даже на приобретение продуктов питания

25. Собираетесь ли Вы менять место жительства в ближайшие пять лет?

- да
 нет
 возможно
 не знаю, не задумывался (лась) об этом

26. Если Вы собираетесь менять место жительства, то укажите, по какой причине:

- отсутствие возможности найти достойную работу
- желание вернуться на родину, к родителям, родственникам
- предложили работу в другом населенном пункте
- хочу переехать в мегаполис
- перееду на место жительства моего молодого человека/девушки
- хочу переехать в регион с более благоприятным климатом

27. Если Вы собираетесь уехать из Санкт-Петербурга в течение ближайших пяти лет, то укажите куда:

- в другой населенный пункт Ленинградской области
- в другой регион России
- в страны ближнего зарубежья
- в страны дальнего зарубежья

Если Вы хотите уехать в ближайшие пять лет, то скажите, как к этому относятся:
(дайте ответ по каждой строке)

	С одобрением	С неодобрением	Безразлично
28. родители, родственники	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. друзья, знакомые	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. сокурсники, одноклассники	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. преподаватели	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Где бы Вы хотели жить, когда завершите учебу?

- здесь в данном населенном пункте
- в другом населенном пункте Лен области
- в другом регионе России
- в одной из стран ближнего зарубежья
- в одной из стран дальнего зарубежья
- еще не решил(а)

33. Хотите ли Вы, чтобы Ваши дети и внуки жили и работали в Санкт-Петербурге?

- да
- нет
- не знаю

Спасибо за участие в опросе!

**Образец анкеты «Выявление уровня стресса и определение самоощущения
студенческой молодежи фармацевтического профиля»**

АНКЕТА

Цель данного опроса – выявить уровень стресса и определить самоощущение студентов фармацевтического профиля в связи со сложной геополитической ситуацией и в преддверии выхода на профессиональный рынок труда. Для заполнения анкеты просим Вас выбрать подходящий Вам вариант ответа. Прежде чем отвечать, прочтите содержание вопроса и все варианты ответов. По ряду вопросов можно дать несколько вариантов ответа или написать Ваше мнение в специально отведенном месте. Анкета является анонимной. Все полученные результаты будут использованы лишь в обобщенном виде.

1. Пол:

- мужской
- женский

2. Возраст:

- до 19
- 20-21
- 22-23
- 24-25
- 26 лет и более

3. Укажите Вашу специальность/направление подготовки

- фармация
- биотехнология
- хим. технология

4. Испытываете ли Вы ощущение стресса, тревоги, неуверенности в завтрашнем дне?

- да
- нет
- иногда

5. Оцените свой уровень стресса/тревоги

- невысокий уровень
- средний уровень
- высокий уровень

6. Назовите основные поводы для беспокойства (можно выбрать несколько вариантов ответа)

- личные и семейные проблемы
- проблемы, связанные с учебой и дальнейшим трудоустройством
- коронавирус и пандемия
- ситуация на Украине
- другое (укажите).....
-

7. Собираетесь ли вы работать по специальности по окончании вуза?

- да
- нет
- не знаю

8. Насколько Вы уверены в том, что сможете успешно завершить обучение в вузе по получаемой специальности?

- уверен (а)
- сомневаюсь

9. Как Вы оцениваете количество вакансий в своей профессиональной области?

- высоко, вакансий достаточно
- средне
- низко, вакансий не достаточно

10. Как Вы оцениваете уровень востребованности получаемой профессии на рынке труда?

- высокий, профессия востребована
- средний
- низкий, профессия не востребована

11. Как Вы думаете, достаточно ли будет вакансий по Вашей специальности к моменту окончания вуза?

- вполне достаточно
- не достаточно
- не знаю

12. Насколько Вы уверены в успешном трудоустройстве после окончания вуза?

- полностью уверен(а)
- не уверен(а)
- сомневаюсь

13. Как Вы считаете, сможете ли Вы устроиться на работу с достойным уровнем заработной платы после окончания вуза?

- полностью уверен(а)
- не уверен(а)
- сомневаюсь

14. Есть ли что-то еще, что тревожит вас по вопросу будущего трудоустройства?

- отсутствие опыта работы
- неуверенность в возможности самостоятельного трудоустройства на желаемую позицию (без знакомств)
- нежелание работать на стартовых позициях
- нежелание работать с низким уровнем оплаты труда

- ситуация на рынке труда может поменяться к моменту получения диплома и будет наблюдаться недостаток вакансий
- беспокойство по поводу ситуации в мире вообще, неопределенности и нестабильности
- опасение и неуверенность в возможности успешного завершения обучения вообще и получения специальности
- Другое (укажите).....
.....

Спасибо за участие в опросе!

Образец анкеты «Оценка роли иностранного языка для молодых специалистов фармацевтического профиля»

АНКЕТА

Цель данного опроса – проанализировать оценку роли уровня владения иностранными языками для студенческой молодежи. Для заполнения анкеты просим Вас обвести кружком номер подходящего Вам варианта ответа. Прежде чем отвечать, прочтите содержание вопроса и все варианты ответов. По ряду вопросов можно дать несколько вариантов ответа или написать Ваше мнение в специально отведенном месте. Анкета является анонимной. Все полученные результаты будут использованы лишь в обобщенном виде.

1. Пол:

- мужской
 женский

2. Возраст:

- до 19
 20-21
 22-23
 24-25
 26 лет и более

3. Укажите Вашу специальность/направление подготовки

- фармация
 биотехнология
 хим. технология

Информация о владении иностранными языками

Какими иностранными языками и в какой степени вы владеете? Выберите вариант для каждой строки

Иностранный язык	Свободное владение на уровне родного языка	Уверенное владение, могу поддерживать разговор на любые темы, читаю и пишу без словаря, хорошо понимаю на слух	Хорошее владение, могу говорить на многие темы, читаю несложные тексты, без особого труда понимаю речь	Базовый уровень - читаю и пишу со словарем, могу изъясняться, не всегда могу понять, о чем говорит собеседник	Начальный уровень - не владею языком или только начал изучение

4. Английский	<input type="checkbox"/>				
5. Немецкий	<input type="checkbox"/>				
6. Французский	<input type="checkbox"/>				
7. Другой ин. язык (укажите)	<input type="checkbox"/>				

8. Вы удовлетворены своим знанием основного иностранного языка (того, которым владеете лучше всего)?

- да, полностью
- хотелось бы улучшить некоторые аспекты
- нет, совсем не удовлетворен (а)

9. Если вы ответили на предыдущий вопрос 2 или 3, укажите, что именно вам хотелось бы улучшить. Можно выбрать несколько пунктов

- Грамматика
- Разговорная речь, говорение
- Чтение, понимание письменного текста
- Аудирование, понимание на слух
- Письменная речь, письмо
- Произношение
- Лексика, словарный запас

10. Считаете ли вы, что иностранный язык важно знать?

- да
- нет
- не знаю

22. Считаете ли вы, что иностранный язык будет необходим для вашей будущей профессиональной деятельности?

- да
- нет
- не знаю

23. Для чего конкретно вам может понадобиться знание иностранного языка? Можно выбрать несколько пунктов

- для общения с иностранцами через интернет
- для просмотра фильмов на иностранном языке
- для написания статей, участия в конференциях
- для путешествий
- для чтения книг, журналов на иностранном языке
- для просмотра иноязычного материала в интернете
- собираюсь уехать работать/жить за рубежом
- другое (укажите).....

Владение какими иностранными языками вы считаете приоритетным? поставьте оценку от 1 до 5, где 1 - совсем не важно, 5 - очень важно

язык/оценка	1	2	3	4	5
24. Английский	<input type="checkbox"/>				
25. Немецкий	<input type="checkbox"/>				
26. Французский	<input type="checkbox"/>				
27. Китайский	<input type="checkbox"/>				
28. Японский	<input type="checkbox"/>				

Спасибо за участие в опросе!

Образец анкеты «Особенности адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля»

АНКЕТА

Цель данного опроса – выявить особенности профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда. Для заполнения анкеты просим Вас выбрать подходящий Вам вариант ответа. Прежде чем отвечать, прочтите содержание вопроса и все варианты ответов. По ряду вопросов можно дать несколько вариантов ответа или написать Ваше мнение в специально отведенном месте. Анкета является анонимной. Все полученные результаты будут использованы лишь в обобщенном виде.

1. Пол:

- мужской
- женский

2. Возраст:

- менее 25
- 25-29
- 30-34

3. Укажите Вашу специальность

- фармация
- биотехнология
- хим. технология

4. Что повлияло на выбор профессии?

- возможность самореализации
- желание принести пользу обществу
- выбрал по совету родителей/учителей/друзей итп
- случайно, поступил(а) туда, куда смог(а)
- семейные традиции

5. Не жалеете ли Вы о своем выборе профессии?

- нет
- иногда
- часто жалею, думаю сменить профессию

6. Вы работаете в частной или государственной организации?

- частная
- государственная

7. В какой организации Вы работаете? Пожалуйста, укажите:

.....

8. Работаете ли Вы по специальности?

- да
- работа так или иначе связана с моей специальностью
- нет

9. Каков Ваш стаж работы в данной организации?

- менее 1 года
- 1-4 года
- 5-9 лет
- 10 и более лет

10. Насколько легко Вы преодолели процесс вхождения в профессию?

- очень легко и быстро
- были некоторые сложности
- довольно трудно

11. Насколько в данный момент вы удовлетворены своей работой?

- Полностью удовлетворен(а)
- Частично не удовлетворен(а), хотелось бы что-то изменить
- Не удовлетворен, планирую поменять место работы

12. Если Вы когда-либо меняли или планируете поменять место работы, то по какой причине (можно выбрать несколько вариантов)?

- не устраивает заработная плата
- отсутствует возможности карьерного роста
- Не устраивает должность
- Трудности во взаимоотношении с руководством
- Трудности во взаимоотношении с коллективом
- Не удобно добираться до работы
- Слишком большая нагрузка
- Другое (укажите).....

.....

13. Испытываете ли Вы трудности при взаимоотношении с начальством, если да, то по какой причине (можно выбрать несколько вариантов)?

- не испытываю
- из-за необъективной оценки моей работы
- из-за нетактичности руководителя
- из-за несправедливого распределения поощрений, бонусов
- из-за неадекватных требований руководителя
- из-за моей некомпетентности, непрофессионализма
- Другое (укажите).....

.....

14. Какие наиболее значимые трудности возникали у Вас на начальном этапе работы (можно выбрать несколько вариантов)?

- отсутствие практических навыков и расхождение теории с практикой
- неудовлетворение содержанием работы
- отсутствие перспектив карьерного роста

- большая нагрузка
- низкий уровень социальной защиты
- ненормированный рабочий день
- не испытывал никаких трудностей
- Другое (укажите).....
-

15. Чья помощь была наиболее результативна в процессе Вашей адаптации на рабочем месте (можно выбрать несколько вариантов)?

- помощь коллег по работе
- помощь непосредственного руководителя
- помощь «наставника» - сотрудника, который помогал войти в профессию
- помощь отдела кадров/отдела по работе с персоналом
- никто не помогал, осваивался самостоятельно

16. Оцените роль вуза, насколько успешно Вы были подготовлены к началу трудовой деятельности?

- Высокая, вуз дал мне достаточные теоретические и практические знания
- Средняя, недостаточно теоретических знаний
- Средняя, недостаточно практических навыков
- Средняя, недостаточно теоретических и практических навыков
- Низкая, вуз дал очень мало полезных теоретических знаний и практических навыков

Спасибо за участие в опросе!

Образец анкеты «Опрос работодателей по вопросам интеграции молодых специалистов на ФРТ»

АНКЕТА

Цель данного опроса – исследовать процесс адаптации на рабочем месте молодых специалистов фармацевтического профиля. Для заполнения анкеты просим Вас выбрать подходящий Вам вариант ответа. Прежде чем отвечать, прочтите содержание вопроса и все варианты ответов. На некоторые вопросы можно дать несколько вариантов ответа.

На некоторые вопросы предлагается дать комментарий в свободной форме, что было бы особенно ценно для дальнейшего исследования. Анкета является анонимной.

1. Вы работаете в частной или государственной организации?

- в частной
- в государственной

2. Укажите тип организации:

- аптечная организация
- производственная организация
- научно-исследовательская организация
- медицинская организация
- другое (укажите):

3. Сколько сотрудников работает в вашей организации?

- до 15 человек
- от 16 до 100 человек
- от 101 до 250 человек
- от 251 до 500 человек
- более 500 человек

4. Укажите Вашу должность

.....

5. Ваш стаж работы в руководящей должности?

- менее 1 года
- от 1 до 5 лет
- от 6 до 10 лет
- более 10 лет

6. Как, по Вашему мнению, проходит процесс адаптации молодых специалистов – выпускников вузов фармацевтического профиля на рабочем месте?

- молодые специалисты легко преодолевают процесс вхождения в профессию
- в процессе адаптации бывают некоторые сложности
- молодые специалисты адаптируются трудно или очень трудно

7. Комментарий к вопросу 6 — развернутый ответ в свободной форме: (Как, по Вашему мнению, проходит процесс адаптации молодых специалистов – выпускников вузов фармацевтического профиля на рабочем месте?)

другое (укажите):.....

12. Как Вы оцениваете роль учебного заведения в адаптации выпускников в практической деятельности?

- высоко, выпускники, поступая на работу, имеют достаточный теоретический и практический опыт
- средне, недостаточно практического опыта
- средне, недостаточно теоретического опыта
- средне, недостаточно теоретического и практического опыта
- низко, вуз не дает практически никаких полезных теоретических и практических навыков

13. Комментарий к вопросу 12 — развернутый ответ в свободной форме: (Как Вы оцениваете роль учебного заведения в адаптации выпускников в практической деятельности?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

14. Предоставляет ли Ваша организация возможность студентам проходить производственную практику на своих площадках?

- да
- нет
- пока нет, но мы готовы принимать студентов на практику

15. Комментарий к вопросу 14 — развернутый ответ в свободной форме: (Предоставляет ли Ваша организация возможность студентам проходить производственную практику на своих площадках?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

16. Если Вы ответили "да" на вопрос 15, укажите, какое количество студентов Ваша организация в среднем принимает на практику ежегодно?

- 5 или менее человек
- 6-10 человек
- 11-20 человек
- 21-30 человек
- более 30 человек

17. Готова ли Ваша организация трудоустраивать студентов на условиях неполного

Бланк опросного листа по результатам прохождения курса «Management of a pharmaceutical organisation»

АНОНИМНЫЙ ОПРОС ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОХОЖДЕНИЯ КУРСА «MANAGEMENT OF A PHARMACEUTICAL ORGANISATION»

1. Почему Вы приняли решение пройти курс на английском языке?

.....
.....
.....

2. Что Вам понравилось в курсе?

.....
.....
.....

3. Что Вам не понравилось в курсе?

.....
.....
.....

4. Что было бы предпочтительнее – прохождение курса очно или дистанционно

- очно
- дистанционно
- совмещенный формат – часть занятий очно, часть дистанционного

5. Поясните предыдущий ответ, почему именно так?

.....
.....
.....

6. Какие Вы можете внести замечания или предложения по проведению данного курса?

.....
.....
.....

Спасибо за участие в опросе!

Акты о внедрении результатов научно-исследовательской работы

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
Фармацевтической ассоциации
Санкт-Петербурга и Северо-
Запада

 Гарбузова Л.И.

« ___ » _____ 2025 г.

АКТ О ВНЕДРЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Наименование предложения для внедрения: методические рекомендации для руководителей организаций фармацевтической отрасли по содействию успешной профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля

Авторы разработки: Ефимова А.А. соискатель кафедры (организации обеспечения медицинским имуществом войск (сил) – ФБГВОУ ВО "Военно-медицинская академия им. С. М. Кирова" Министерства обороны РФ

Куда и где внедрено: использованы в процессах управления фармацевтическим персоналом аптечных организаций, входящих в состав Фармацевтической ассоциации Санкт-Петербурга и Северо-Запада, а также в процессе проведения обучающих мероприятий.

Результаты внедрения: использование указанных результатов позволит усовершенствовать существующие программы адаптации для новых сотрудников в соответствии с п.14 Приказа Министерства здравоохранения РФ от 31 августа 2016 г. N 647н "Об утверждении Правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения", что обеспечит повышение эффективности процесса адаптации молодых специалистов, положительно повлияет на их производительность и удовлетворенность работой, а также улучшит морально-психологический климат в коллективах фармацевтических организаций.

Член правления Фармацевтической ассоциации
Санкт-Петербурга и Северо-Запада
кандидат химических наук  Забалуева Н.И.



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное
 учреждение высшего образования
 «КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ОГРН 1021602841391
 ИНСТИТУТ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ МЕДИЦИНЫ И БИОЛОГИИ
 Кремлевская ул., д. 18, Казань, 420008
 тел. (843) 2367892, факс (843) 2337814
 email: medbiol@kpfu.ru

№ _____

На № _____ от _____

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Института фундаментальной
 медицины и биологии ФГАОУ ВО «Казанский
 (Приволжский) федеральный университет»

Министерства науки и образования РФ

д.м.н., профессор А.П.Киясов



АКТ ВНЕДРЕНИЯ

от 12 марта 2025 г.

1. *Наименование и предложение для внедрения:* методические рекомендации для руководителей организаций фармацевтической отрасли по адаптации молодых специалистов на рабочем месте «Профессиональная адаптация молодых специалистов».
2. *Кем предложен:* Ефимова А.А., Голубенко Р.А (кафедра организации обеспечения медицинским имуществом войск (сил) Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова).
3. *Где и когда внедрено:* в учебный процесс кафедры фармации ИФМиБ Казанского (Приволжского) федерального университета в 2021-2022 учебном году.
4. *Эффективность внедрения:* используется в образовательном процессе в рамках дисциплины «Управления и экономика фармации».
5. *Замечания и предложения:* нет.

заведующий кафедрой фармации
 ИФМиБ Казанского (Приволжского)
 федерального университета, д.фарм.н.,
 профессор

Д.Х.Шакирова

Справка о внедрении

Настоящим подтверждаем, что разработанное Ефимовой А. А. учебно-практическое пособие «Management of a pharmaceutical organisation» внедрено в учебный процесс кафедры иностранных языков и русского как иностранного для медицинских специальностей Медицинского института имени профессора А.П. Зильбера Петрозаводского государственного университета с 01 февраля 2025 года.

Целью пособия является формирование значимых для будущего специалиста знаний, умений и навыков в рамках междисциплинарного курса «Management of a pharmaceutical organisation», включающих как получение знаний в области менеджмента фармацевтической организации, так и практику профессионального английского языка в сфере управленческой коммуникации, а также развитие мягких навыков.

Внедрение разработанного Ефимовой А. А. междисциплинарного курса позволило совершенствовать систему профессиональной подготовки студентов и повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

Кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой иностранных языков и русского как иностранного для медицинских специальностей Медицинского института имени профессора А.П. Зильбера,
Шерехова Ольга Михайловна

"15" апреля 2025г.

.....

(подпись)



.....А. Т. Балашов
директор Медицинского института
имени профессора А. П. Зильбера

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Петрозаводский государственный университет» (ПетрГУ)

185910, Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Справка о внедрении

Настоящим подтверждаем, что Ефимовой А.А., ст. преподавателем НОЦ иностранных языков и межкультурной коммуникации СПХФУ был разработан и внедрен в учебный процесс на кафедре «Управления и экономики фармации» учебный курс на английском языке «Менеджмент фармацевтической организации на английском языке». Курс охватывал такие темы, как роль менеджера в системе управления фармацевтической организацией, управление и мотивация персонала, управление коммуникациями в аптечной организации и ряд других важных аспектов менеджмента. В 2021-2022 у.г. Ефимовой А.А. был проведен разработанный курс в режиме онлайн для ординаторов СПХФУ в объеме аудиторных 28 часов. В 2022-2023 у.г. Ефимовой А.А. был проведен разработанный курс в очном формате для студентов 5 курса СПХФУ в объеме 36 аудиторных часов.

Среди слушателей курса был проведен итоговый тест, который показал, что у всех слушателей курса уровень владения английским языком повысился в среднем на 4 %.

Считаем разработанный ст. преподавателем Ефимовой А.А. курс «Менеджмент фармацевтической организации на английском языке» эффективным и поддерживаем дальнейшее внедрение курса в учебный процесс подготовки специалистов фармацевтической отрасли.

Профессор кафедры управления и экономики фармации
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский
государственный химико-фармацевтический университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации,
доктор фармацевтических наук (15.00.01) Технология лекарств,
организация фармацевтического дела и судебная фармация, Украина)
доцент



Немятых Оксана Дмитриевна

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России

Адрес организации: г. Санкт-Петербург, ул. Профессора Попова, д.14, лит. А
тел.: 8(812)499-39-00
e-mail: info@pharminnotech.com
Web-сайт: <https://spcru.ru/>

Подпись руки

удостоверяю

Начальник отдела документации

ФГБОУ ВО СПХФУ Минздрава России

Немятых О.Д.

20.09.2024

Павлюк И.В.

«УТВЕРЖДАЮ»



Заместитель директора по учебной
и воспитательной работе, доктор
фармацевтических наук, доцент
И.П. Кодониди

АКТ

внедрения в учебный процесс Пятигорского медико-фармацевтического института - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Минздрава России результатов диссертации Ефимовой Александры Александровны на тему: «Разработка путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда»

Мы, нижеподписавшиеся, комиссия в составе председателя – зав. кафедрой фармации, к.ф.н., доцента Житарь Б.Н. и членов – профессора кафедры фармации, д.ф.н., профессора Айро И.Н. и доцента кафедры фармации, к.ф.н., доцента Хачатряна М.М. удостоверяем, что обоснованные и разработанные Ефимовой А.А. пути интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда в педагогическую и научно-исследовательскую деятельность кафедры фармации с «01» сентября 2024 г. и нашли отражение в учебно-методических материалах к занятиям, проводимым с различными категориями обучающихся.

Внедрение в педагогическую и научно-исследовательскую деятельность кафедры фармации результатов диссертационного исследования А.А. ЕФИМОВОЙ обеспечило повышение качества выполнения научно-исследовательских работ и профессиональной подготовки обучающихся по специальностям 33.05.01 «Фармация» и 33.08.02

«Управление и экономика фармации», а также научно-педагогических кадров (аспирантов) по научной специальности 3.4.3. «Организация фармацевтического дела», по вопросам оптимизации управления трудовыми ресурсами в фармацевтической отрасли (кадрового обеспечения, рационального использования, прогнозирования, адаптации, ротации фармацевтических кадров) в современных социально-экономических условиях.

Председатель:

Зав. кафедрой фармации,
к.ф.н., доцент

 Б.Н. Житарь

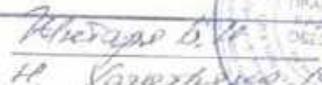
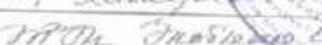
Члены комиссии:

Профессор кафедры фармации,
д.ф.н., профессор

 И.Н. Айро

Доцент кафедры фармации,
к.ф.н., доцент

 М.М. Хачатрян

Подпись(и) 
 Айро И.Н., Хачатрян М.М.
 Заверяю: 
 Заместитель начальника отдела правового и кадрового обеспечения Лятигорского медико-фармацевтического института - филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России



«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор
по образовательной деятельностиФГБОУ ВО «Уральский
государственный медицинский
университет» Минздрава России,

к.м.н.

А.А.Ушаков



АКТ

внедрения в учебный процесс федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации результатов диссертации Ефимовой Александры Александровны на тему: «Разработка путей интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда»

Мы, нижеподписавшиеся, комиссия в составе председателя – и.о. зав. кафедрой фармации, д.ф.н. профессора Мельниковой О.А. и членов – зам. директора института клинической фармакологии и фармации, д.ф.н., профессора Андриановой Г.Н. и профессора кафедры фармации, д.ф.н., профессора Петрова А.Ю. удостоверяем, что обоснованные и разработанные Ефимовой А.А. пути интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда в педагогическую и научно-исследовательскую деятельность кафедры фармации с «01» сентября 2024 г. и нашли отражение в учебно-методических материалах к занятиям, проводимым с различными категориями обучающихся.

Внедрение в педагогическую и научно-исследовательскую деятельность кафедры фармации результатов диссертационного исследования А.А. ЕФИМОВОЙ обеспечило повышение качества выполнения научно-исследовательских работ и профессиональной подготовки обучающихся по специальностям 33.05.01 «Фармация» и 33.08.02 «Управление и экономика фармации», а также научно-педагогических кадров (аспирантов) по научной специальности 3.4.3 «Организация фармацевтического дела», по вопросам оптимизации управления трудовыми ресурсами в фармацевтической отрасли (кадрового обеспечения, рационального использования, прогнозирования, адаптации, ротации

фармацевтических кадров) в современных социально-экономических условиях.

Председатель:

И.о. зав. кафедрой фармации,
д.ф.н., профессор



О.А. Мельникова

Члены комиссии:

Зам. директор института клинической
фармакологии и фармации,
д.ф.н., профессор



Г.Н. Андрианова

Профессор кафедры фармации,
д.ф.н., профессор



А.Ю. Петров