

Міністерство охорони здоров'я України
Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького
Фармацевтичний факультет
Кафедра організації та економіки фармації

На правах рукопису
УДК 615.15:614.253.1:159.947.23

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Виконала студентка фармацевтичного факультету
заочної форми навчання
спеціальності 226 «Фармація, промислова фармація»

Нечипір Марія Мар'янівна

Науковий керівник: канд. фарм. наук, ас. Чухрай І.Л.

Завідувач кафедри: д. фарм. наук, проф. Громовик Б.П.

Львів – 2023

ЗМІСТ

	Стор.
Перелік умовних позначень.....	3
Вступ.....	4
Розділ 1 Аналіз нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників фармацевтичної галузі.....	6
1.1 Загальні принципи організації трудових відносин та моніторинг змін, внесених в трудове законодавство у зв'язку з воєнним станом.....	6
1.2 Основні права та обов'язки фармацевтичних працівників.....	17
1.3 Вимоги до фармацевтичних фахівців, які здійснюють професійну діяльність.....	18
1.4 Нормування текстів оголошень суб'єктів, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні	21
Розділ 2. Дослідження намірів студентів-старшокурсників щодо працевлаштування	23
Розділ 3. Вивчення змісту онлайн оголошень щодо вакансій фармацевтичних фахівців.....	28
3.1 Аналіз змісту оголошень роботодавців про вакантні посади для осіб з фармацевтичною освітою.....	28
3.2 Порівняння пропонувананих та очікуваних рівнів заробітних плат фармацевтичних фахівців в Україні та їх динаміка	31
3.3 Аналіз характеристик вакансій для фармацевтів у м. Львові.....	33
3.4 Дослідження пропозицій роботодавців для фармацевтів у м. Львові.....	38
Висновки.....	42
Список використаних джерел.....	44
Додатки.....	51
Summary.....	64

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АМ – аптечні мережі

ЗП – заробітна плата

КЗпП – Кодекс законів про працю України

ЛЗ – лікарські засоби

ПК – персональний комп'ютер

ВСТУП

Актуальність теми. Трудові відносини у фармацевтичних організаціях регулюються значною кількістю різнорідних за змістом та відомствами актів. В умовах сьогодення, враховуючи військовий стан та загальні тенденції розвитку суспільства і держави, важливим є знання вимог нормативних документів та специфіки ринку надання послуг у сфері трудових відносин.

Актуальність дослідження обумовлена тим, що трудові ресурси є ключовим фактором розвитку будь-якого підприємства, в тому числі і фармацевтичного. Кількість фармацевтичних організацій зростає, підвищується рівень конкуренції, сучасний фармацевтичний ринок потребує кваліфікованих і вмотивованих працівників, тому важливим є зацікавленість працівників фармацевтичної галузі в результатах праці.

Мета і завдання дослідження. Вивчення специфіки організації трудових відносин у фармацевтичних організаціях у сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети були поставлені наступні завдання:

- аналіз законодавчого забезпечення трудових правовідносин, зокрема, під час воєнного стану;
- визначення пріоритетів студентів старших курсів фармацевтичних факультетів у виборі місць праці;
- аналіз інформації для фармацевтів на сайті work.ua стосовно рівнів заробітної плати в оголошеннях на вакантні посади роботодавців та в резюме претендентів; змісту оголошень з метою встановлення основних вимог роботодавців до працівників, матеріальних та нематеріальних складових стимулювання праці.

Методи дослідження. Під час дослідження використано методи контент-аналізу, системно-аналітичного аналізу, узагальнення, логічного аналізу, анкетного опитування.

Новизна та значення одержаних результатів. Новизна виконаного дослідження полягає у комплексному аналізі нормативно-правового забезпечення

трудових відносин у фармацевтичних організаціях, проведенні аналізу інформації на сайті пошуку роботи work.ua стосовно посад фармацевтичних фахівців та визначенні намірів студентів старших курсів фармацевтичних факультетів щодо працевлаштування. Напрацювання можуть бути використані у навчальному процесі студентів фармацевтичного факультету для формування розуміння особливостей організації трудових відносин у фармацевтичній галузі.

Апробація результатів дослідження. Результати виконаного дослідження були представлені у матеріалах VIII міжнародної науково-практичної дистанційної конференції, яка відбулася 27 квітня 2023 р. (м.Харків) «Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи» та оприлюднені на засіданні кафедри організації та економіки фармації (додаток А).

Структура роботи. Магістерська робота має 50 сторінок, складається із трьох розділів, містить 7 таблиць, 14 рисунків та 5 додатків, опрацьовано 53 джерела літератури.

РОЗДІЛ 1

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

1.1 Загальні принципи організації трудових відносин та моніторинг змін, внесених трудове законодавство у зв'язку з воєнним станом

Воєнний стан, політичні та соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні впливають на всі, без винятків, сфери суспільного життя. Ці зміни не оминули вимог до організації трудових відносин, в тому числі й у фармацевтичній галузі [10].

Згідно зі статтею 43 Конституції України кожна людина має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на належні та безпечні умови праці, на відпочинок, на заробітну плату (ЗП), не нижчу від визначеної законом [31] (рис. 1.1).

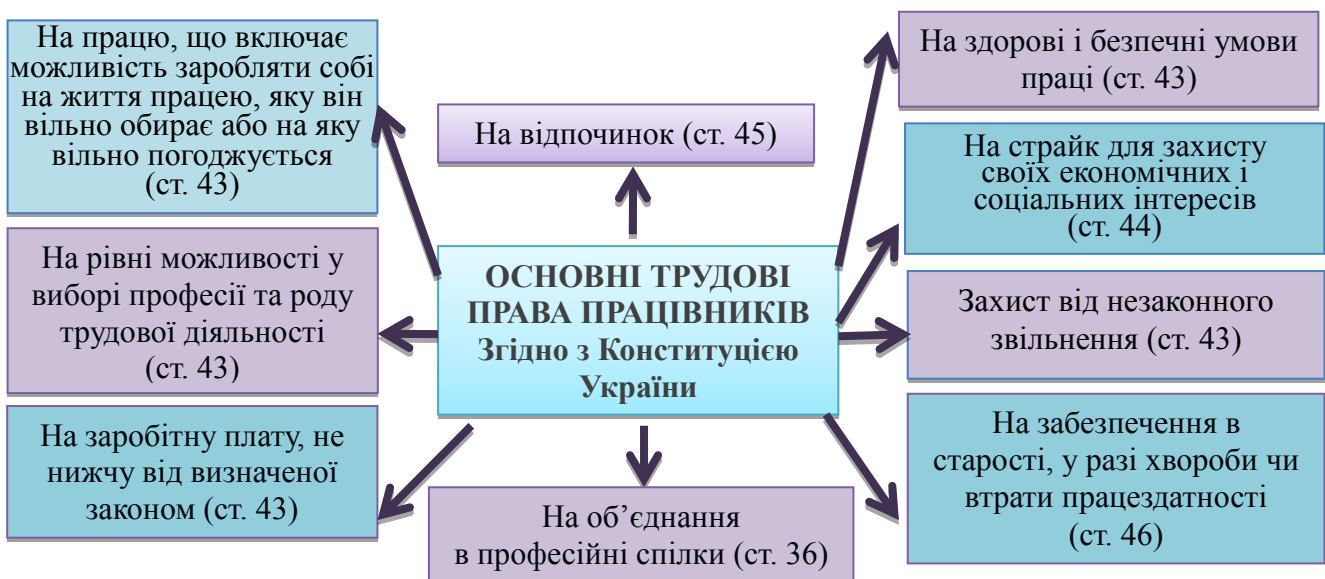


Рис. 1.1 Основні трудові права працівників

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею:

- військова або альтернативна (невійськова) служба,
- робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду,
- робота чи служба, відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Основними законодавчими документами, які здійснюють нормативно-правове регулювання трудових відносин є:

- Кодекс законів про працю України (КЗпП) [29].
- Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р. [16].
- Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [25].
- Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. [22].

Основне завдання цих документів – регулювання трудових відносин усіх працівників, що повинно сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства [27].

На підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю укладається колективний договір, угода. Вони укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. [16]. У 2022 р. у Закон України «Про колективні договори і угоди» були внесені зміни, які стосувалися посилення захисту прав працівників та запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) [20, 23, 33].

Специфіка дії колективного договору (угоди) у разі зміни складу, структури уповноваженого органу, зміни власника, реорганізації, банкрутства підприємства наведена на рис. 1.2.

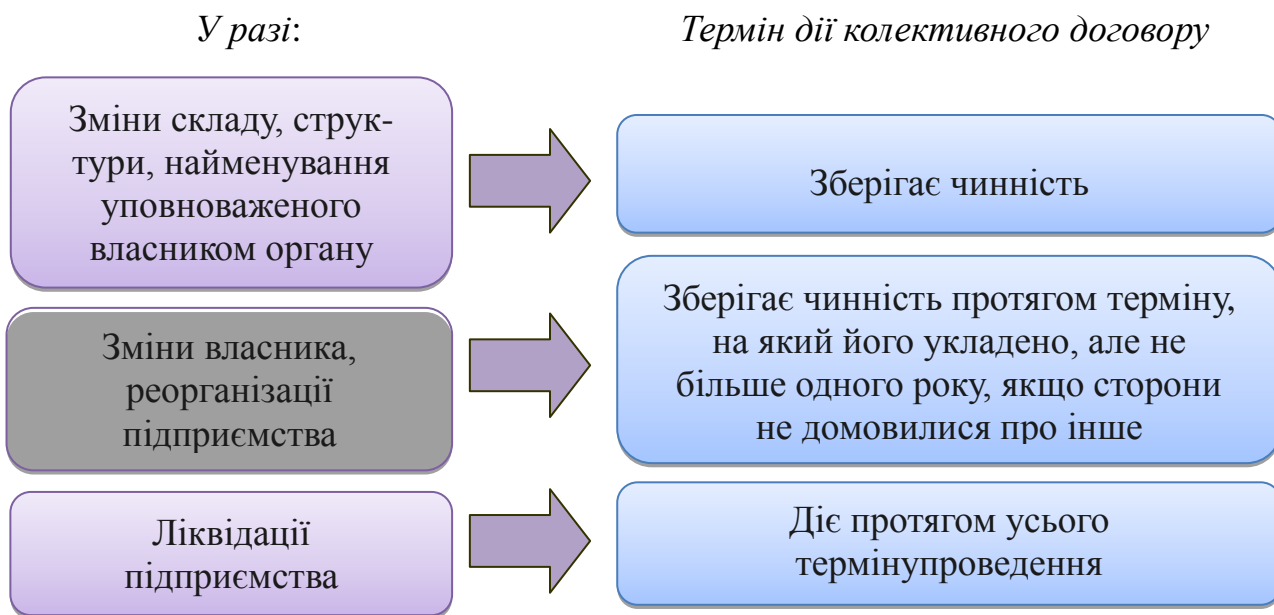


Рис. 1.2 Дія колективного договору

Особливості підписання колективного договору (угоди) наведені на рис. 1.3.

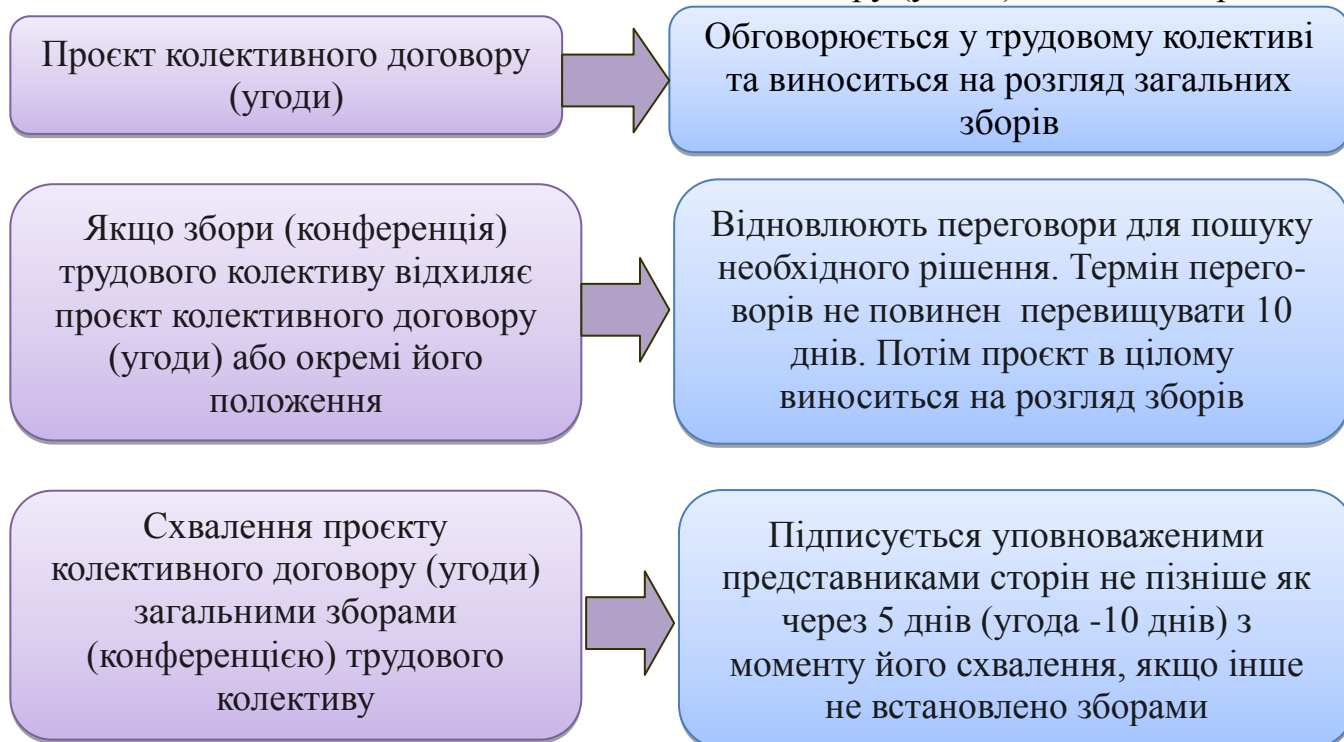


Рис. 1.3 Етапи підписання колективної угоди

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору, який є основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин [52]. Умови укладання трудового договору затверджені Главою III КЗпП [29].

Форма трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю та порядок його реєстрації затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики [38].

Трудовий договір може бути безстроковим або укладеним на певний термін чи на час виконання певної роботи [29] (рис. 1.4).

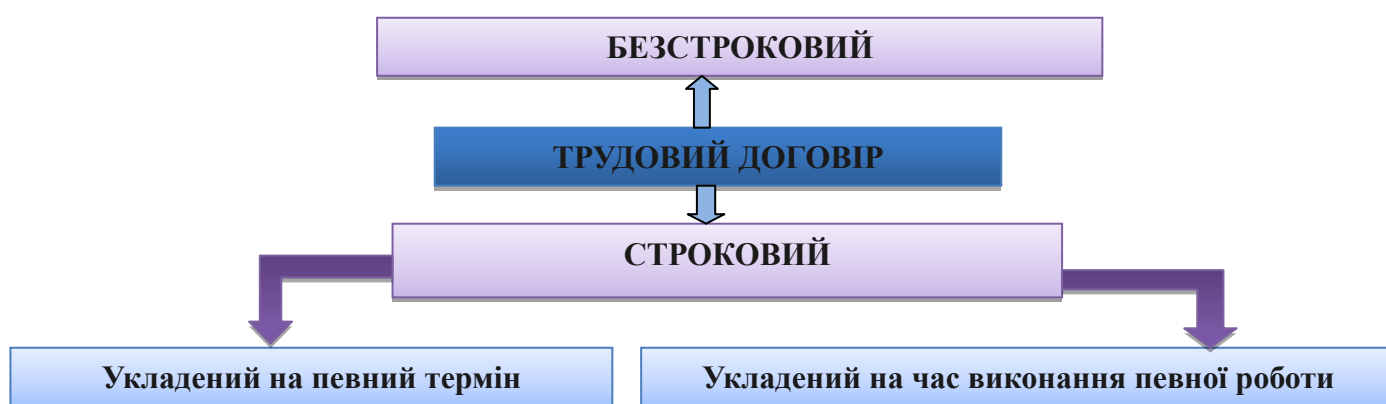


Рис. 1.4 Типи трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у наступних випадках:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітніми;
- при укладенні трудового договору з фізичною особою;

➤ при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;

➤ при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;

➤ в інших випадках, передбачених законодавством України.

Працівник подає наступні документи при укладенні трудового договору:

- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

- трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- у випадках, передбачених законодавством:

- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію),
- про стан здоров'я,
- відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору:

✓ Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

✓ Забороняється відмова у прийнятті на роботу без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

✓ На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину відмови.

✓ Будь-яке обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

✓ Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

Існують певні обмеження та заборони при укладенні трудового договору:

✓ Заборонено вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, наприклад про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця тощо.

✓ Заборонено укладати трудовий договір з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я за медичним висновком.

✓ Роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

Незаконна відмова в прийнятті на роботу вважається грубим порушенням законодавства про працю.

Конституцією [32] і КЗпП України [29] забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Тобто, забороняється дискримінаційне поводження за будь-якою захищеною ознакою стосовно особи, яка працевлаштовується. Заборона стосується й необґрунтованої відмови від розумного пристосування [19].

Необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника.

Незаконною слід вважати відмову в прийомі на роботу з мотивів вагітності або наявності немовляти. Кримінальним кодексом така дія розглядається як злочин (стаття 172 Кримінального кодексу України) [36]. Незаконною буде і відмова, пов'язана з порушенням принципу рівності людей, проголошеного в статті 2 Загальної декларації прав людини [12] і закріпленого в статті 21 Конституції України [32]. Зазначений принцип рівності реалізований у частині другій статті 22 КЗпП України [29]: будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

залежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 1958 року [31], яка встановлює заборону дискримінації в галузі праці та занять фактично за цими ж ознаками, додатково вказує іноземне походження.

Згідно з законодавством України забороняється відмова в прийнятті на роботу громадянина з мотивів досягнення ним пенсійного віку [15].

Забороняється відмова в прийнятті на роботу і в професійному навчанні на виробництві молоді, що закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років, направлених у рахунок броні (стаття 196 КЗпП України) [29]. Така відмова може бути оскаржена ними до суду.

У разі відмови у прийнятті на роботу громадян з-поміж категорій, для яких Законом України «Про зайнятість населення» [17] встановлено додаткові гарантії при працевлаштуванні у межах установленої броні, державна служба зайнятості стягує з підприємств, установ і організацій штраф за кожну таку відмову у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Оскільки, основна частина працівників з фармацевтичною освітою, це жінки, тому ми розглянули трудові гарантії стосовно охорони праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм ЗП з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України) [29].

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування жінок, яких стосується зазначена ознака, здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня ЗП, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору [29].

Якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення, підстав для поновлення працівника немає.

Однак, при невиконанні власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку по працевлаштуванню звільненого працівника за пунктом 2 статті 36 КЗпП України, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання по працевлаштуванню. Невиконання підприємством, яке провело звільнення, обов'язку по працевлаштуванню протягом трьох місяців є підставою для покладення на нього відповідно до частини 2 статті 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі.

Зазначена правова позиція висловлена в постанові Верховного Суду України від 15.10.2013 р. по справі № 21-303а13, та у постанові Великої Палати Верховного Суду від 16.05.2018 р. по справі № 759/19440/15 (провадження № 14-105цс18) [47, 48].

Незаконна відмова в прийнятті на роботу вважається грубим порушенням законодавства про працю. Кримінальний кодекс України передбачає кримінальну відповідальність не лише за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих

мотивів, а й за інше грубе порушення законодавства про працю (частина друга статті 172 КК України) [36].

Незаконна відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду [46].
Суди розглядають позови про укладення трудових договорів у випадках:

- коли власник зобов'язаний був укласти трудовий договір (наприклад, з молодими фахівцями, направленими у встановленому порядку на дане підприємство);

- працівниками, запрошеними на роботу в порядку переведення;
- виборними працівниками після закінчення терміну повноважень;
- працівниками, яким надане право поворотного прийняття на роботу;
- особами з інвалідністю і неповнолітніми, направленими на підприємство в рахунок броні;

- особами, які були звільнені у зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну службу, направленими на роботу за кордон, і повернулися після закінчення служби або роботи, у випадках, коли особа вважає, що їй було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям статті 22 КЗпП [29].

Існують певні обмеження при прийнятті на роботу. Частина 3 статті 22 КЗпП України дозволяє встановлення вимог стосовно віку, рівня освіти, стану здоров'я чи іншого у наступних випадках:

- Недієздатні громадяни не мають права укладати трудові договори.
- Позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю може бути застосовано до осіб, притягнених до кримінальної або адміністративної відповідальності.
- Заборонено приймати жінок на роботи, які передбачені відповідним Переліком [42].
- Особи з інвалідністю можуть прийматися на роботу згідно з рекомендаціями медико-соціальної експертної комісії.
- Роботодавець має право забороняти працювати на підприємстві близьким родичам чи своякам, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані один одному.

Реалії сьогодення внесли корективи й у сферу трудових відносин.

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43 (Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає), 44 Конституції України (Ті, хто працює, мають право на страйки).

В Україні прийнято Закон, який вносить зміни в трудове законодавство на період воєнного стану [21]. Основні положення цього Закону наведені на рис. 1.4.

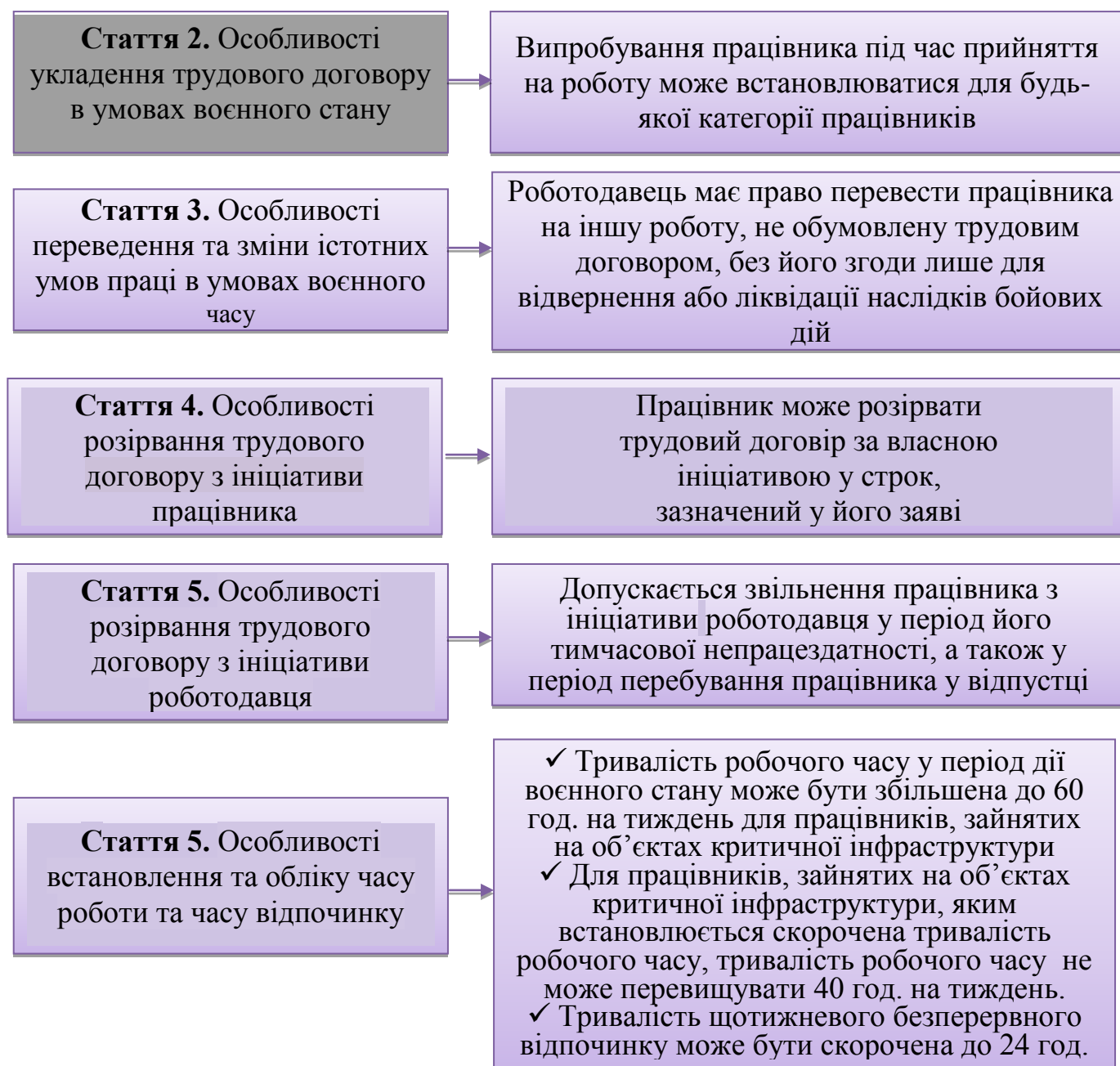


Рис. 1.4 Зміни в трудовому законодавстві на період воєнного стану

Цей Закон стосується працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами.

Для оперативного залучення до виконання робіт нових працівників, а також усунення браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці мають право укласти строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника з новими працівниками. При переведенні працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, не допускається переведення на території, де тривають активні бойові дії. Збільшення тривалості робочого часу працівників на час воєнного стану не може бути застосоване до неповнолітніх.

В основному, новації у трудовому законодавстві воєнного часу стосуються:

📌 Особливостей організації робочого процесу в реаліях війни:

- тривалість робочого часу;
- відпустки;
- призупинення трудового договору.

📌 Підстав припинення дії трудового договору під час дії воєнного стану:

- за ініціативою роботодавця;
- за ініціативою працівника;
- інші підстави.

📌 Трудових гарантій для окремих категорій працівників:

- для мобілізованих працівників;
- для внутрішньо переміщених осіб.

1.2 Основні права та обов'язки фармацевтичних працівників

Права та обов'язки фармацевтичних працівників обумовлені Основами законодавства України про охорону здоров'я (табл. 1.1) [24].

Таблиця 1.1

Права та обов'язки фармацевтичних працівників

Права	Обов'язки
Заняття фармацевтичною діяльністю відповідно до спеціальності та кваліфікації	Сприяти охороні та зміцненню здоров'я людей, запобіганню і лікуванню захворювань
Обов'язкове страхування за рахунок власника закладу охорони здоров'я у разі заподіяння шкоди їх життю і здоров'ю у зв'язку з виконанням професійних обов'язків у випадках, передбачених законодавством	Безоплатно надавати відповідну невідкладну медичну допомогу громадянам у разі нещасного випадку та в інших екстремальних ситуаціях
Підвищення кваліфікації, перепідготовка не рідше одного разу на п'ять років у відповідних закладах та установах	Дотримуватися вимог професійної етики і деонтології, зберігати лікарську таємницю
Вільний вибір форм діяльності, впровадження у встановленому порядку сучасних досягнень медичної та фармацевтичної науки і практики	Постійно підвищувати рівень професійних знань та майстерності
Безплатне користування соціальною, екологічною та спеціальною медичною інформацією, необхідною для виконання професійних обов'язків	Надавати консультативну допомогу своїм колегам та іншим працівникам охорони здоров'я
Соціальна допомога з боку держави у разі захворювання, каліцтва або в інших випадках втрати працездатності, що настала у зв'язку з виконанням професійних обов'язків	Поширювати наукові та медичні знання, пропагувати, у тому числі власним прикладом, здоровий спосіб життя
Належні умови професійної діяльності	
Оплата праці у державних та комунальних закладах охорони здоров'я у розмірі, не нижчому, ніж визначено КМУ	
Скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку у випадках, встановлених законодавством	
Пільгові умови пенсійного забезпечення	
Пільгове надання житла та забезпечення телефоном	

Права
Безплатне користування житлом з освітленням і опаленням за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на 1 особу за попередні 6 місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу у порядку, тим, хто проживає і працює у сільській місцевості і смт
Першочергове одержання медичної допомоги і забезпечення лікарськими та протезними засобами
Створення наукових медичних товариств, професійних спілок та інших громадських організацій
Судовий захист професійної честі та гідності
Безоплатне одержання у власність земельної ділянки в межах земельної частки

Фармацевт також зобов'язаний дотримуватися вимог Етичного кодексу фармацевта [11, 13].

1.3 Вимоги до фармацевтичних фахівців, які здійснюють професійну діяльність

Професії фармацевтичних працівників поділяються на [41]:

- керівників (завідувач аптеки, завідувач аптечного складу, завідувач відділу аптеки, аптечного складу бази, завідувач лабораторії з контролю якості ЛЗ, завідувач аптечним пунктом). Завідувачем аптеки, завідувачем чи завідувачем відділу аптечного складу може бути лише особа з повною вищою фармацевтичною освітою та стажем роботи за спеціальністю не менше 2 років, в селах та селищах – особа з освітою не нижче початкового рівня (короткого циклу) вищої освіти без вимог до стажу роботи.

- професіоналів в галузі фармації (фармацевт, старший фармацевт, фармацевт-аналітик, фармацевт-косметолог, фармацевт-токсиколог, клінічний фармацевт;

- фахівців (лаборант (фармацевт), фармацевт-інтерн, асистент фармацевта).

Професії працівників у фармацевтичній галузі та їх кваліфікаційні характеристики наведені в додатку Б.

Вимоги до спеціалізації фармацевтичних працівників наведені в таблиці 1.2 [40].

Таблиця 1.2

Посади фармацевтів та вимоги до їх спеціалізації

№ з/п	Посади фармацевтів	Фармацевтична спеціальність
I. Керівники фармацевтичних (аптечних) закладів та їх заступники		
1	Завідувач аптеки	Організація і управління фармацією
2	Завідувач аптечного складу (бази)	
3	Заступники з числа фармацевтів (завідувача аптеки, аптечного складу (бази))	
II. Керівники структурних підрозділів		
1	Завідувач відділу аптеки	Організація і управління фармацією
2	Завідувач відділу аптечного складу (бази)	
3	Завідувач лабораторії з контролю якості лікарських засобів	
III. Фармацевти		
1	Старший фармацевт	Фармація
2	Фармацевт	
3	Фармацевт-аналітик	Аналітично-контрольна фармація
4	Фармацевт клінічний	Клінічна фармація
5	Фармацевт-косметолог	Фармацевтична косметологія
6	Фармацевт-токсиколог	Фармацевтична токсикологія
7	Фармацевт-інтерн	-

Отже, для керівних посад фармацевтичних фахівців вимагається спеціалізація з «Організації і управління фармацією», а для фармацевтів – спеціалізація, яка відповідає займаній посаді.

Слід зазначити, що на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану до надання медичної допомоги можуть залучатися в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, фармацевтичні працівники, здобувачі вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 «Охорона здоров'я», молодші спеціалісти з медичною освітою, лікарі-інтерни, а також лікарі-спеціалісти без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії [13].

До обов'язків фармацевтичних фахівців, згідно з законодавством України у сфері охорони здоров'я є вимога щодо постійного підвищення рівня професійних знань та майстерності [3, 39, 49].

Безперервний професійний розвиток працівників сфери охорони здоров'я – безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, що дає їм змогу підтримувати або підвищувати рівень професійної діяльності відповідно до потреб сфери охорони здоров'я.

На час проходження безперервного професійного розвитку з відривом від виробництва за працівниками сфери охорони здоров'я зберігається середня ЗП у порядку, визначеному законодавством для працівників, яких направляють для підвищення кваліфікації. Роботодавці зобов'язані сприяти дотриманню вимог до безперервного професійного розвитку.

Заходи безперервного професійного розвитку:

➤ майстер-клас - представлення і демонстрація певних методик, технологій діагностики та лікування з метою підвищення професійного рівня та обміну передовим досвідом учасників заходу, залучення їх до новітніх галузей знань;

➤ симуляційний тренінг чи тренінг з оволодіння практичними навичками - набуття учасником заходу певної клінічної та/або практичної навички та/або компетенції (вміння застосовувати процедуру, маніпуляцію тощо) в умовах штучно створеного професійного середовища;

➤ тренінг - опанування нових професійних знань та навичок як з окремих розділів спеціальності, так і з актуальних питань організації медичної допомоги у групі до 20 осіб. Тривалість становить 1 день і більше;

➤ семінар - набуття нових знань з окремих розділів спеціальності та з актуальних питань організації медичної допомоги за відповідними напрямками з можливістю обговорити отриману інформацію під час навчання у малих групах. Зміст навчання не стосується питань формування навичок;

➤ фахова (тематична) школа - навчання з питань відповідної спеціальності у великих групах для опанування теоретичної частини під час проведення лекцій та у малих групах (не більше 10-12 учасників на 1 викладача) для проведення семінарів на 1 день і більше;

➤ наукова, науково-практична конференція - форма організації наукової діяльності у вигляді зборів медичних та наукових працівників щонайменше на обласному рівні з метою представлення результатів дослідницької роботи, результатів аналізу існуючих медичних практик.

➤ безперервний професійний розвиток шляхом здобуття інформальної освіти передбачає самоорганізоване здобуття працівниками сфери охорони здоров'я професійних компетентностей, підтвердженням чого може бути публікація статті або огляду в журналі з імпаکت-фактором.

1.4 Нормування текстів оголошень суб'єктів, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні

Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється. При порушенні цих норм рекламодавець повинен сплатити штраф у десятикратному розмірі мінімальної ЗП на момент вчинення порушення.

Законами України «Про рекламу» та «Про зайнятість населення» передбачено заборону реклами послуг із працевлаштування, яка містить елемент дискримінації.

Це має на меті захистити права шукачів роботи від неправомірних відмов при прийнятті на роботу. Вимоги, які заборонено висувати в рекламі про вакансії наведено на рис. 1.6. Це, зокрема дані про вік, стать, сімейний стан тощо [14, 17].



Рис. 1.6 Вимоги до рекламних оголошень про вакансії

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про захист прав споживачів – Державна служба України з питань праці (Держпраці). Донедавна норми стосовно заборони дискримінаційних оголошень фактично не контролювалися. Але, у 2022 р. прийнята Постанова КМУ, яка визначає процедуру сплати штрафу до державного бюджету рекламодавцями [50]. Якщо рекламне оголошення про вакансію містить дискримінаційні вимоги, можна звертатися до Держпраці зі скаргою. Скаргу може подати як кандидат, який розглядає вакансію, відвідав співбесіду тощо, так і інші громадяни. Спочатку Держпраці складає розпорядчий документ про штраф на підставі акту перевірки за результатами розгляду справи та вирішення питання щодо наявності підстав для накладення штрафу, і накладає штраф, який підлягає оплаті протягом 15 днів від отримання цього документу. Якщо рекламодавець не сплачує штраф добровільно, то його стягують в судовому порядку.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ НАМІРІВ СТУДЕНТІВ-СТАРШОКУРСНИКІВ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

З метою встановлення пріоритетів у виборі майбутнього місця праці нами було проведено опитування студентів IV та V курсів фармацевтичних факультетів Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького (ЛНМУ) (освітня програма «Фармація») та Запорізького державного медичного-фармацевтичного університету (ЗДМФУ) (освітні програми «Фармація» та «Технології парфумерно-косметичних засобів»). Анонімне онлайн опитування було проведено за допомогою сервісу Google form. Зразок анкети наведений в додатку В. Загалом в опитуванні взяли участь 126 студентів.

Більшість опитаних (74,6 %) – студенти ЛНМУ імені Данила Галицького. Основна частина (90,4 %) – жінки.

64,3 % опитаних навчаються на денній формі навчання, чверть (25,4 %) – на заочній формі, решта (10,3 %) спочатку на денній формі навчання, потім – на заочній (рис. 2.1).

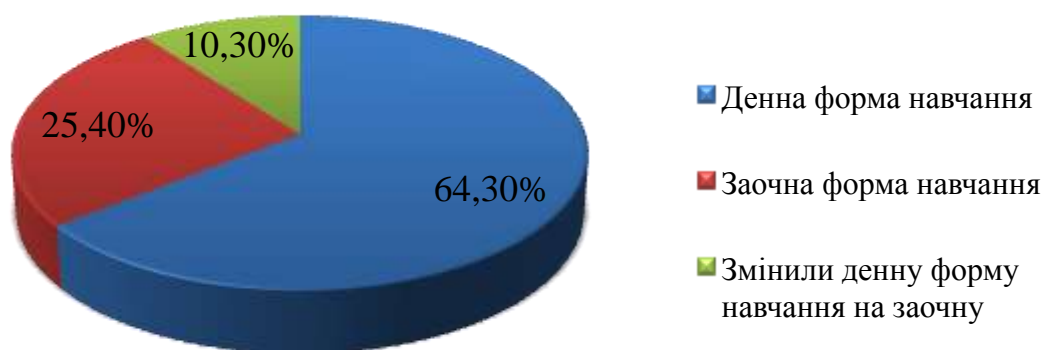


Рис. 2.1 Форма навчання, на якій здобувають освіту респонденти

Практично рівні частки опитаних навчаються на IV (52,3 %) чи V (47,6 %) курсах.

Більшість (70,6 %) здобувають освіту лише у ЛНМУ чи ЗДМФУ. Хоча частина респондентів вже здобула чи здобуває інший фах (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Характеристика респондентів за рівнем освіти

Мають іншу освіту	%	Здобувають паралельно іншу спеціальність	%
<i>Вищу:</i> медичну	1,6	Вищу медичну	2,4
немедичну	2,4	Вищу немедичну	3,2
<i>Середню спеціальну:</i> фармацевтичну	5,6	РАЗОМ	5,6
медичну	13,4		
іншу	0,8		
РАЗОМ	23,8		

Отже, які видно з даних таблиці 2.1, майже чверть (23,8 %) студентів вже мають фах. Найбільша частка опитаних (13 %) здобули середню медичну освіту. Крім того 5,6 % опитаних паралельно здобувають іншу вищу освіту.

Дві треті студентів (66,7 %) вже працюють. Причому 38,1 % – у фармацевтичній галузі; 4 % – в медичній галузі; 24,6 % – в іншій галузі.

Більшість респондентів бажають працювати в фармацевтичних закладах приватної власності (57,9 %), роботі в державних закладах надає перевагу невелика кількість опитаних (6,3 %), для 27 % це неважливо. Майже десята частина опитаних (8,7 %) не хоче працювати на когось, вони планують відкрити власний аптечний заклад.

Близько третини опитаних (31 %) хочуть працювати фармацевтом в аптечній мережі (АМ) (табл. 2.2). Близько п'ятої частини (19,8 %) бажають працювати фармацевтичним/медичним представником. Кількість респондентів, які зазначили інші спеціальності чи посади є незначною. Заслуговує уваги, що деяка частина опитаних (4,8 %) бажають займатися науково-педагогічною діяльністю. Слід

відмітити, що 16 % респондентів після закінчення фармацевтичного факультету не бачать себе у цій спеціальності.

Таблиця 2.2

**Розподіл респондентів за посадами (спеціальностями),
за якими вони хочуть працювати**

Посада	%	Посада	%
Фармацевт в АМ	31	Клінічний фармацевт в лікувально-профілактичному закладі	2,4
Фармацевтичний/медичний представник	19,8	Фармацевт в немережевій аптеці	0,8
Фармацевт в косметологічному кабінеті	13,5	Клінічний фармацевт в аптеці	0,8
Спеціаліст у фармацевтичній промисловості	4,8	Не бачу себе у фармації	15,9
Викладач	4,8	Інше (технолог на виробництві косметики, менеджер, фармацевт першого контакту, бажання відкрити власний аптечний склад)	3,8
Фармацевт в оптовій фармацевтичній фірмі	2,4		

Основним джерелом інформації про вакансії у фармацевтичній галузі для 70% опитаних є Інтернет-ресурс для пошуку роботи work.ua. Респонденти також досить пріоритетними способами вважають пошук роботи через колег чи знайомих (56,8 %) або в соціальних мережах (48 %). Четверта частина (25,6 %) опитаних інформацію про вакантні посади отримує із оголошень в аптечних закладах (рис. 2.2).

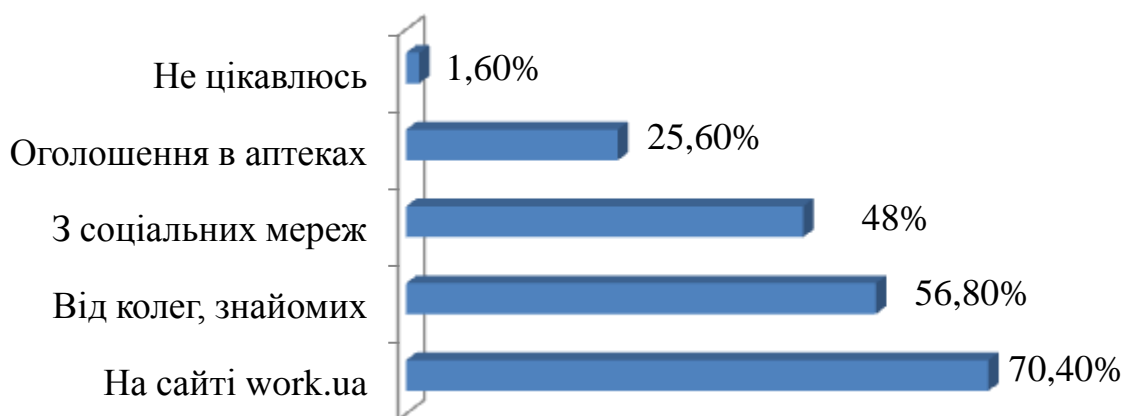


Рис. 2.2 Розподіл джерел інформації про вакантні посади,
які вказали респонденти

Респонденти хочуть отримувати ЗП від вищої за мінімальну до 50 000 грн. Найбільша кількість опитаних (42,7 %) зазначили очікуваний рівень ЗП на рівні не більше 15 000 грн. Трохи менша частка (36,9 %) хоче отримувати 20 000 грн, 30 000 зазначили 15,6 % і 50 000 грн очікують заробляти лише 4,8 % (рис. 2.3).

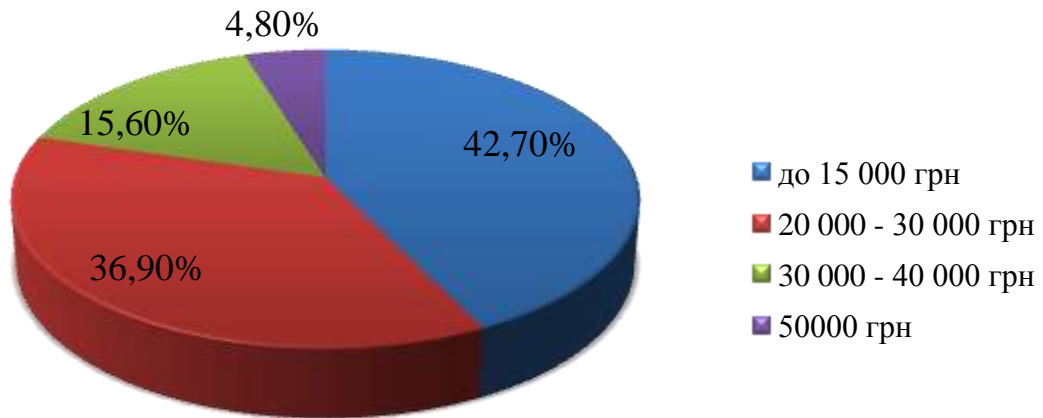


Рис. 2.3 Бажаний рівень заробітної плати

Для дещо більше, ніж двох третіх опитаних (67,5 %) важливою є офіційна оплата праці, для невеликої частини (6,3 %) це не важливо, хоча чверть опитаних не заперечують проти доплати «в конверті» (рис. 2.4).

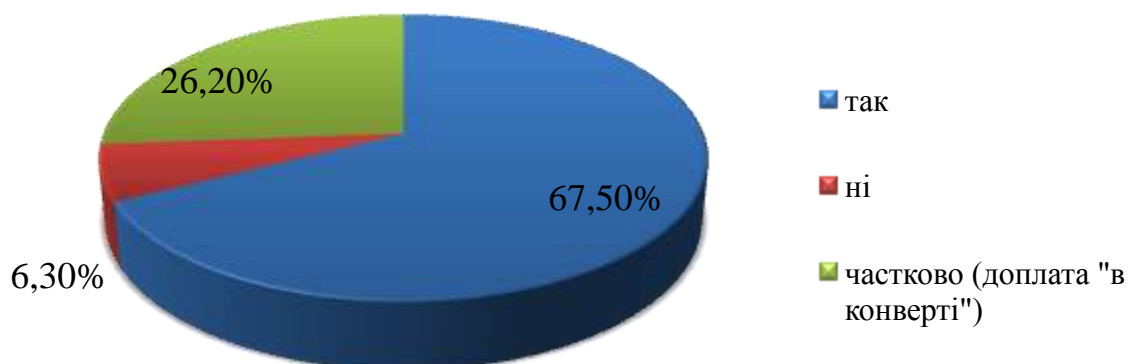


Рис. 2.4 Важливість офіційної оплати праці для опитаних

На запитання про те, який графік роботи був би зручним для опитаних, найбільший рейтинг (орієнтовно по третині відповідей) має «робота по буднях» (36,5 %) чи денна позмінна робота (31,7 %). Не важливим є графік роботи для 17,5% респондентів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Графік роботи, якому надають перевагу респонденти

Графік роботи	%	Графік роботи	%
Робота по буднях	36,5	Позмінно день/ніч	2,4
Денна позмінна робота	31,7	По тижнях	1
Нічні зміни	4	Не важливо	17,5
Через день	4	Інше	2,9

При встановленні додаткових переваг, які є важливими для респондентів при виборі місця праці встановлено їх багатофакторність. Перш за все, це можливість кар'єрного росту (80 %), зручне місце розташування (77,8 %) та можливість отримання доплати за вищу продуктивність праці (75 %). Деяко менш важливими є належні умови праці (69 %), психологічна сумісність в колективі (68,3 %) та гнучкий графік роботи (63,5 %). Половина опитаних вказали на можливість безперервного професійного розвитку (рис. 2.5).



Рис. 2.5 Додаткові переваги при виборі місця праці

РОЗДІЛ 3

ВИВЧЕННЯ ЗМІСТУ ОНЛАЙН ОГОЛОШЕНЬ ЩОДО ВАКАНСІЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ФАХІВЦІВ

3.1 Аналіз змісту оголошень роботодавців про вакантні посади для осіб з фармацевтичною освітою

Самореалізація особистості, а особливо у професійній сфері є важливим показником її життєдіяльності. Провідними мотивами професійного самовизначення є бажання стати фахівцем у престижній професії з високооплачуваною роботою. Сьогодні в Україні існують різноманітні можливості для пошуку роботи та все більше фахівців і роботодавців віддають перевагу віртуальному способу.

Зокрема, на сайті МОЗ створено Портал вакансій медичних працівників [45]. Станом на 1 жовтня 2022 р. загалом на цьому сайті була інформація про 636 вакансій.

Працедавці можуть подавати інформацію про вакантні посади за наступними даними:

- ❖ ЄДРПОУ *
- ❖ Область*
- ❖ Назва населеного пункту*
- ❖ Форма власності*
- ❖ Повна назва закладу охорони здоров'я відповідно до установчих документів*
- ❖ Адреса закладу охорони здоров'я (вулиця, номер будинку, корпусу)*
- ❖ Назва вакансії*
- ❖ Дата відкриття вакансії*
- ❖ Кінцевий термін подачі документів*
- ❖ Посадові обов'язки*

- ❖ Кваліфікаційні вимоги*
- ❖ Умови оплати праці*
- ❖ Додаткові переваги для працівника (безоплатне житло, безоплатний проїзд тощо)

- ❖ П.І.Б. контактної особи*
- ❖ Телефон контактної особи*
- ❖ E-mail*
- ❖ Веб-сайт закладу охорони здоров'я (за наявності).

* - обов'язкова інформація.

Пошук вакансій можливий за областю, населеним пунктом, формою власності та назвою вакансії (рис. 3.1).

ПОШУК ВАКАНСІЙ

Область: Львівська

Населений пункт: Lviv

Форма власності: Державна власність

Назва вакансії: фармацевт

Заступники з числа фармацевтів (завідувача аптеки, аптечного складу (бази))

- Старший фармацевт
- Фармацевт
- Фармацевт-аналітик
- Фармацевт клінічний
- Фармацевт-косметолог
- Фармацевт-токсиколог
- Фармацевт-інтерн

Рис. 3.1 Скрін сторінки Порталу вакансій для медичних працівників

Також є можливість зворотного зв'язку при виникненні проблем з роботою порталу медпрацівників або наявності пропозицій щодо поліпшення порталу.

Оскільки більшість студентів, яких ми опитали, як джерело інформації про вакантні посади назвали сайт пошуку роботи work.ua, ми провели аналіз наявної на ньому інформації [50].

Інформація на сайті доступна українською, російською та англійською мовами.

На сайті є простий спосіб створити власне резюме за відповідним шаблоном (додаток Г).

Для роботодавця пошук кандидатів можливий за:

- категоріями (напр., медицина, фармацевтика);
- містами.

Пошук для претендентів можливий за посадою, компанією, містом (вся Україна, конкретне місто, біля дому, дистанційно, інші країни), датою. На жаль, відсутній пошук за освітою. Загалом, пошук роботи на сайті work.ua можливий за дев'ятьма основними категоріями (рис. 3.2).

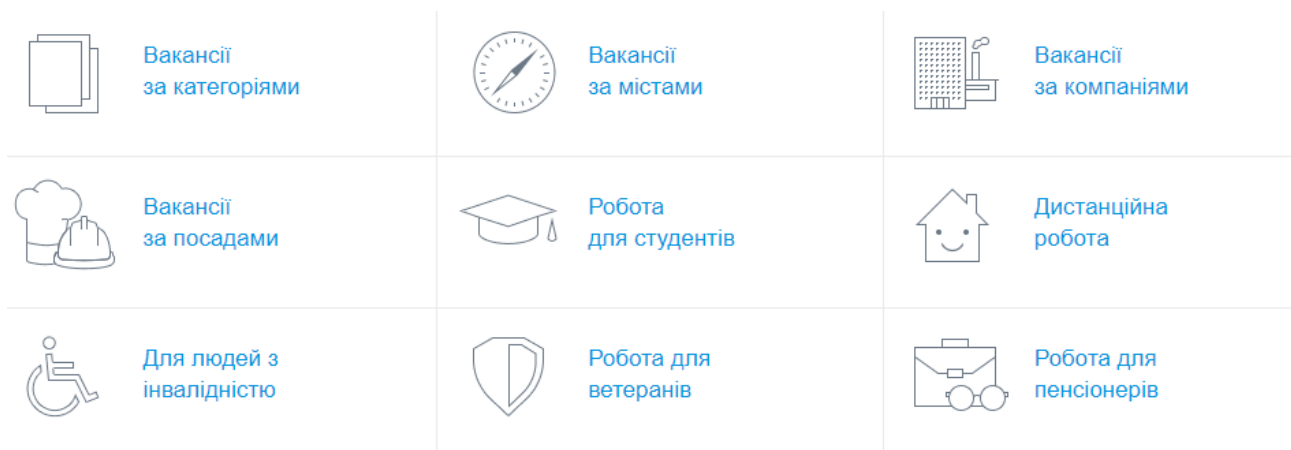


Рис. 3.2 Основні параметри пошуку вакансій на сайті work.ua

Крім того, також можливий розширений пошук:

- За 28 спеціальностями, зокрема медицина, фармацевтика; роздрібна торгівля тощо.
- За видом зайнятості:
 - повна;
 - неповна.
- За зарплатою:
 - від...;

- до...;
- не вказана.

При аналізі даних сайту <https://www.work.ua/> станом на 1 листопада 2022 року за відповідними пошуковими словами знайдено вакансій:

- фармацевт – 534;
- зав. аптекою – 64;
- зав. аптечним складом – 1;
- фармацевтичний представник – 248;
- фармацевт-аналітик – 1.

За додатковими даними пошуку встановлено, що для посади «фармацевт»:

- ✓ для студентів підходять 106 вакансій;
- ✓ кандидатам без досвіду – 170;
- ✓ без резюме – 151;
- ✓ людям з інвалідністю – 30,
- ✓ ветеранам – 10,
- ✓ пенсіонерам – 3.

Повна зайнятість обумовлена в 531 оголошенні, неповна – 20 вакансій. ЗП не вказана для 371 пропозиції.

3.2 Порівняння пропонованих та очікуваних рівнів заробітних плат фармацевтичних фахівців в Україні та їх динаміка.

Далі ми проаналізували ЗП, яку пропонують роботодавці та яку вказують претенденти в резюме для фармацевтичних фахівців.

Середня ЗП, яку пропонують роботодавці для фармацевтів становить 15 000 грн. (у Львові – 12 500 грн) в листопаді 2022 р. (за даними 526 вакансій) та 17 000 (у Львові 15 000) в квітні 2023 р. (за даними 805 вакансій) (рис. 3.3).



Рис. 3.3 Середня зарплата, яку пропонують фармацевтам в Україні за даними вакансій на сайті work.ua

Отже, кількість пропонованих посад загалом по Україні для фармацевтів зросла на 53%, а середня ЗП – на 13 %, зокрема у м. Львові – на 20 %.

Середня ЗП, яку хотіли б отримувати фармацевти в Україні становить 15 000 грн, зокрема також і у м. Львові (в листопаді 2022 р. – 12 000 грн, зокрема у м. Львові – 13000 грн) і це менше, ніж пропонують роботодавці на 25 % (607 резюме у листопаді 2022 р.); на 13 % (469 резюме у квітні 2023 р.). Реальний рівень пропонованої ЗП співпадає із запитами більшої частини студентів (за даними проведеного нами опитування). Кількість резюме зменшилася на 22,7 % (рис. 3.3).



Рис. 3.3 Середня зарплата, яку хочуть отримувати фармацевти в Україні за даними резюме на сайті work.ua

ЗП завідувача аптекою, яку пропонують роботодавці становить, в середньому 19 000 грн (зросла на 8,6 %) (рис. 3.3), а фармацевтичного представника – 22 000 грн (зросла на 4,8 %) (рис. 3.4).

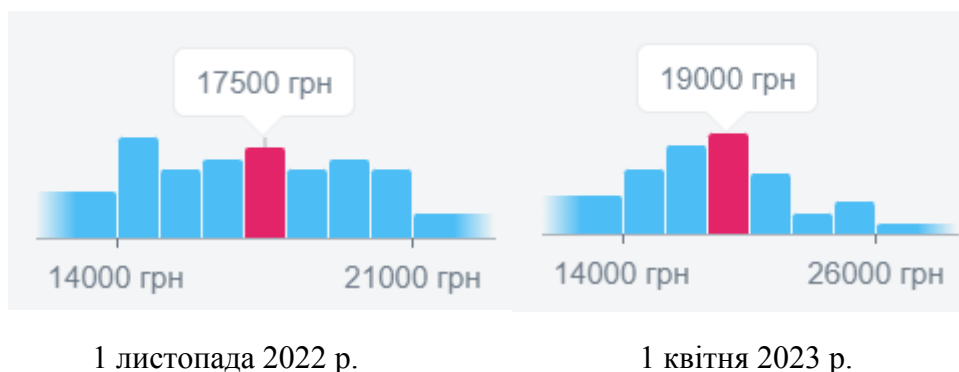


Рис. 3.3 Середня зарплата завідувача аптекою в Україні за даними вакансій на сайті work.ua

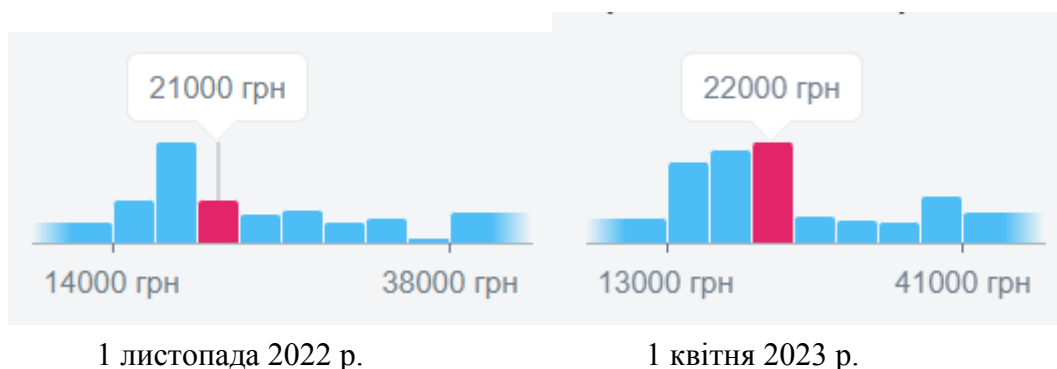


Рис. 3.4 Середня зарплата фармацевтичного представника в Україні за даними вакансій на сайті work.ua

3.3 Аналіз характеристик вакансій для фармацевтів у м. Львові

Динамічність і невизначеність факторів зовнішнього середовища вимагає розвитку ділових, професійних та особистих якостей персоналу фармацевтичних підприємств. Сьогодні роботодавці потребують фахівців з досвідом роботи та

наявним спектром професійних знань, з розвинутими особистісними навичками, які суттєво підвищують ефективність праці.

З метою визначення потреб фармацевтичного ринку у фармацевтичних фахівцях та вимог до них роботодавців ми провели детальний аналіз вакансій для фармацевтів у м. Львові станом на 1 квітня 2023 р. Загалом роботу для фармацевтів пропонували 30 компаній. Дані дослідження наведені у додатку Д.

Відповідно до Законів України «Про рекламу» та «Про зайнятість населення» забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, проте в одному оголошенні вказано, що потребують молодих працівників. Інших порушень вимог законодавства стосовно рекламних оголошень не виявлено.

Зауважено, що в оголошеннях зустрічаються найменування посад фармацевтичних фахівців як за старою термінологією (фармацевт, провізор) так і за новим Класифікатором професій (асистент фармацевта, фармацевт).

Слід відмітити, що в двох оголошеннях вжито слово «клієнт». Застосування терміну «клієнт» щодо ролі фармацевта є категорично недоречним, оскільки місія фармацевта, як надавача допомоги (згідно з концепцією «фармацевт десяти зірок») – пацієнтосфокусованість, тобто сприяння добробуту пацієнтів навіть всупереч власним справам чи комерційним інтересам аптеки. [6].

Серед пропозицій було оголошення від 12 АМ, деякі з яких пропонували по декілька вакансій, найбільше (8) – «Подорожник», «Біомед» - 5; «Три І» – 4; «Доброго дня» – 3, «Бажаємо здоров'я», «Перша соціальна аптека» та «Мед-сервіс» – по 2 пропозиції.

Окрім оголошень про вакансії від відомих АМ, були і інші пропозиції для фармацевтів, зокрема пропозиція від 1 територіального медичного об'єднання м. Львова, яке шукає фармацевта з вищою освітою, з володінням персональним комп'ютером (ПК) та наявністю сертифіката/категорії.

Ми проаналізували ситуацію стосовно вакансій для фармацевтів у м. Львові, які розмістили АМ на сайті work.ua (таблиця 3.1).

Оголошення роботодавців містять, в основному, такі структурні елементи:

- Найменування компанії-роботодавця.

**Аналіз вимог до претендентів на вакансії для фармацевтів у м.Львові
на сайті work.ua**

№ з/п	Найменування АМ	Професійні					Знання фундаментальних та спеціальних дисциплін					Soft skills								
		Основні			Додаткові	Досвід роботи за фахом	фармакології	фармопідки	касової дисципліни	ліцензійних вимог	асортименту	комунікабельність	націленість на результат	ініціативність	уважність	відповідальність	доброзичливість, бажання допомагати людям	здатність і бажання навчатися новому, розвиватись	стресостійкість	вміння працювати в команді
		Фармацевтична освіта																		
завершена вища	незавершена вища	середньо-спеціальна	Додаткові	володіння ПК	фармакології	фармопідки	касової дисципліни	ліцензійних вимог	асортименту	комунікабельність	націленість на результат	ініціативність	уважність	відповідальність	доброзичливість, бажання допомагати людям	здатність і бажання навчатися новому, розвиватись	стресостійкість	вміння працювати в команді		
1.	D.S	+	-	+	+-*	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.	Анрі-фарм	+	-	+	+-	-	-	+-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	-	+	
3.	Аптека Оптових цін	+	-	+	+-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	
4.	Бажаємо здоров'я	-	-	-	+	+-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	-	-	-	
5.	Біомед	+	+	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	
6.	Доброго дня	+	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	
7.	Знахар	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8.	Мед-сервіс	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	+	+	+	-	
9.	Перша Соціальна Аптека	+	-	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	
10.	Подорожник	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+	+	+	+	-	-	
11.	Пульс	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
12.	Три І	+	-	+	-	+	-	-	-	+	+	+	-	-	+	-	-	-	-	

* +- - бажано

- Вимоги до претендента.
- Пропозиції роботодавця

Деякі роботодавці обумовлюють обов'язки претендентів на посади, серед яких:

- контроль якості та забезпечення належного зберігання лікарських засобів та товарів фармацевтичного асортименту;
- облік дефектури, формування товарного запасу;
- контроль термінів придатності;
- відпуск ЛЗ, а також інших товарів аптечного асортименту;
- надання фармацевтичної опіки, консультація відвідувачів у підборі ЛЗ та щодо застосування ЛЗ;
- дотримання фармацевтичного порядку;
- ведення касової документації.

На жаль, ні в одному оголошенні не наголошується на санітарно-просвітницькій діяльності фармацевтів.

При підборі персоналу роботодавець приділяє увагу характеристикам претендента, які можна поділити на категорії «жорсткі» та «м'які» вимоги [28]:

1. «Жорсткі вимоги» (професійні якості або «hard skills») – це професійні уміння, навички та знання, які необхідні для виконання професійних задач.

Ці вимоги можна об'єктивно оцінити. До них належать:

а) рівень освіти (для асистентів фармацевта – перший (бакалаврський) та другий (магістерський) рівні вищої освіти; перед фаховий [18];

б) досвід роботи у професійній сфері;

в) інші додаткові професійні навички, як от вміння працювати з ПК для фармацевтів.

г) знання фундаментальних та спеціальних дисциплін. Вони значно залежать від сфери діяльності. Для аптечних працівників це знання фармакології, сучасного асортименту ЛЗ тощо.

2. «М'які» вимоги (особистісні якості або «soft skills») об'єднують ряд психологічних характеристик, властивостей та вмінь.

Ці якості складно виміряти, а тому їх оцінка має суб'єктивний характер.

До них відносять: лідерські якості та вміння працювати у команді, вміння навчати та проводити переговори, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність, творчий підхід до вирішення завдань та аналітичні здібності тощо.

Більшість роботодавців м'які навички вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння. Особистісні якості є доповненням професійних, а професійні якості обумовлюють ті особистісні якості, які повинен мати або розвивати в собі фахівець для професійного зростання. По суті, soft skills – це навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними у професійній діяльності.

Сталого переліку, як і класифікації soft skills, не існує. Оскільки зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види soft skills.

Проведене нами дослідження показало, що у практично всіх оголошеннях (83,3 %) обумовлюється освіта претендента на посаду. Половина роботодавців згодні взяти на роботу студента, який навчається на фармацевтичній спеціальності (інколи зазначено: заочної форми навчання). Усі, крім АМ «Пульс», мають потребу в спеціалістах як з вищою освітою (магістерський рівень), так і з середньо-спеціальною (бакалаврський рівень) освітами.

У половині оголошень (50 %) роботодавці потребують фахівців з досвідом роботи у професійній сфері. На сьогоднішній день робота з комп'ютером є складовою професійної діяльності фармацевта і у 75 % проаналізованих оголошень ця вимога обумовлена.

Якщо проаналізувати вимоги до професійних та спеціальних знань, то вони обумовлені у 42 % проаналізованих вакансій, основним є знання асортименту ЛЗ.

Практично всі роботодавці (83,3 %) вказують на затребуваність soft skills претендента. В основному, це бажання вчитися новому (50%), націленість на результат (42%), відповідальність (33,3 %) та інші.

3.4 Дослідження пропозицій роботодавців для фармацевтів у м. Львові

Побудова ефективної системи мотивації персоналу займає важливе місце в загальному процесі управління підприємством, незалежно від його форми власності, розміру, галузі функціонування тощо. Інтерес до працівників та ступеня їхньої вмотивованості з боку керівництва обумовлений тим, що в сучасних умовах функціонування та розвитку підприємств персонал розглядається як ключовий фактор [37]. Систематизація інформації стосовно вимог до претендентів на фармацевтичні посади, які декларують роботодавці в своїх оголошеннях наведена в таблиці 3.2.

Одним із найважливіших показників, за якими претендент обирає місце роботи є відповідна ЗП. Але, окрім матеріальних форм стимулювання працівників, важливими є і інші мотиваційні засоби, зокрема такі як тренінги, можливість кар'єрного зростання тощо [1, 4, 5, 34, 35].

Загалом, пропозиції роботодавців стосуються:

- заробітної плати (конкурентна ЗП, додаткові бонуси (премії), доплата за вищу освіту);
- соціальних пакетів (корпоративні знижки, медичне страхування);
- можливості кар'єрного росту;
- зрозумілих умов праці;
- умов праці (гнучкий графік, зручна локація);
- безперервного професійного розвитку (оплата курсів підвищення кваліфікації, безкоштовні тренінги, навчання).

Варто зазначити, що половина роботодавців прописує в пропозиціях перевагу – офіційне працевлаштування, хоча це гарантовано законодавством України та невиконання цієї норми карається штрафом [29, 54]. За адміністративним кодексом України фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств,

Аналіз пропозицій роботодавців для фармацевтів у м. Львові

№ з/п	Найменування АМ	Оплата праці			Соціальні пільги		Можливості кар'єрного росту	Зрозумілі правила роботи	Умови праці		Безперервний професійний розвиток	
		конкурентна ЗП	додаткові бонуси	доплата за вищу освіту	соціальний пакет	корпоративні знижки на ЛЗ			гнучкий графік	зручна локація	оплата курсів підвищення кваліфікації, безкоштовні тренінги, навчання	внутрішнє навчання, попереднє стажування
1.	D.S	+				+	+	+			+	
2.	Анрі-фарм	+	+			+					+	+
3.	Аптека Оптових цін	+			+		+				+	+
4.	Бажаємо здоров'я	+	+								+	+
5.	Біомед	+			+		+		+		+	+
6.	Доброго дня	+					+	+	+	+		
7.	Знахар	Повна зайнятість										
8.	Мед-сервіс	+							+		+	
9.	Перша Соціальна Аптека	+					+	+	+	+		
10.	Подорожник		+	+		+	+		+			
11.	Пульс	+	+			+	+			+	+	
12.	Три І	+	+		+	+					+	+

незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення цього порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [30].

Що стосується рівня оплати праці, то практично всі (83,3 %) роботодавці пропонують конкурентну (гідну, високу, стабільну, своєчасну) ЗП. Крім того, встановлено, що ще застосовується такий вид матеріальної мотивації, як відсоток з продажів чи система бонусів (41,7 % АМ). В одному оголошенні зазначається про відсутність системи штрафів та планових показників.

Нематеріальну складову мотивації застосовують практично всі роботодавці (83,3 %). До складу соціального пакета належать як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю (відпустка, оплата лікарняних), так і додаткові матеріальні блага, які роботодавець може надавати за власною ініціативою [43]. Мотиваційний пакет у аптечних закладах має свою специфіку: в основному, це можливість придбати ЛЗ зі знижкою, таку послугу пропонує чотири десяті роботодавців (41,7 %). Необхідно зауважити, що два роботодавці прописують в пропозиціях надання гарантованого державою соціального пакета. Крім вищенаведеного, в оголошеннях зазначені й інші нематеріальні стимули. Це гнучкий графік роботи (41,7 %) чи можливість вибору зручного для себе місця розташування аптечного закладу (25 %). Можливість кар'єрного (професійного) росту обумовлена у більше, ніж половині оголошень АМ (58,3 %), який, за даними проведеного нами анкетного опитування є найважливішою додатковою перевагою при виборі місця роботи. У 25 % оголошень зазначено, що умови роботи будуть зрозумілими. В одному оголошенні акцентується, що пропонується вакансія в дружньому колективі.

Безперервний професійний розвиток фармацевта не тільки є складовою успішної професійної діяльності, а й обумовлюється законодавчо [49]. Дві третіх роботодавців (66,7 %) активно сприяють професійному росту своїх працівників:

оплачують курси підвищення кваліфікації, тренінги, навчання, а також проводять внутрішнє навчання.

В чверті оголошень зазначається, що пропонується робота в стабільній та/чи лідиручій компанії.

Отже, ринок праці сьогодні вимагає від фармацевтичного фахівця всебічного розвитку, який би забезпечував його конкурентоспроможність. Важливе значення слід приділяти не тільки професійним знанням зі спеціальності, а й здатності безперервно займатися самоосвітою, вмінню спілкуватися, прагненню навчатися новому та націленістю на результат.

ВИСНОВКИ

1. Національна нормативно-правова база у галузі регламентування трудових відносин спрямована на забезпечення прав працівників, зокрема на працю, тривалість робочого часу та часу відпочинку, захисту від незаконного звільнення, трудових гарантій жінок, хоча на період дії воєнного стану в Україні введені певні обмеження трудових прав.

2. Внаслідок проведеного опитування 126 студентів старших курсів фармацевтичних факультетів встановлено, що, в основному, старшокурсники надають перевагу роботі в аптечних мережах (31 %) приватної форми власності (57,9 %), бажають працювати по буднях (36,5 %) чи позмінно вдень (31,7 %). Додатковими перевагами при виборі місця праці респонденти вважають можливість кар'єрного росту (80,2 %), зручне місце розташування (77,8 %) та матеріальну складову – можливість отримувати більшу зарплату в залежності від результатів праці (75,4 %). Більшість опитаних основним джерелом інформації про вакантні посади назвали сайт пошуку роботи work.ua (70,4 %).

3. Встановлено, за даними сайту work.ua, що роботодавці пропонують для фармацевтів вищу заробітну плату, ніж вказують претенденти у своїх резюме, причому спостерігається зростання кількості пропозицій вакантних посад на 53 % та зменшення кількості резюме на 22,7 % за період листопад 2022-квітень 2023 рр.

4. За результатами проведеного аналізу вимог до претендентів на вакантні посади фармацевтів 12 аптечних мереж на сайті пошуку роботи work.ua можна стверджувати, що, враховуючи специфіку надання фармацевтичної допомоги у сучасних умовах, фахівці фармацевтичного сектору, окрім фахових професійних знань та навичок для здійснення успішної професійної діяльності мають бути наділені непрофесійними особистими якостями (soft skills), такими як

відповідальність та бажання навчатися новому (по 50 %), націленість на результат (42%) та ін. Встановлено, що пропозиції роботодавців стосуються, в основному, заробітної плати, соціальних пакетів, умов праці, можливості кар'єрного росту та лояльності до безперервного професійного розвитку працівників.

5. На успішне функціонування і рівень конкурентоспроможності аптечних закладів значно впливає зацікавленість працівників в ефективній діяльності. Важливими є рівень кваліфікації персоналу та не менш важливою є його мотивація. Тому всебічний розвиток персоналу є важливим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства і повинен стати важливим завданням кадрової політики фармацевтичних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Research on the use of motivational tools in the practical activity of pharmaceutical specialists / Horodetska I., Levytska O., Chukhray I. [et. al] // ScienceRise: Pharmaceutical Science. – 2022. – Vol. 3. Iss. 37. – P. 19-26. DOI: <https://doi.org/10.15587/2519-4852.2022.259784>.
2. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах [Електронний ресурс] / О.І. Артемова // Освіта регіону. – № 1. – 2010. – Режим доступу: <https://social-science.uu.edu.ua/article/186>.
3. Галій Л. Післядипломна фармацевтична освіта в умовах воєнного стану [Електронний ресурс] / Л. Галій // ThePharmaMedia. – Режим доступу: <https://ovanie-v-usloviyah-voennogo-polozeniya-01092022>.
4. Громовик Б. П. Вивчення думок фармацевтичних фахівців щодо задоволеності величиною зарплати: регіональний аспект / Б. П. Громовик, Ю. І. Кремінь // Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики : матер. ІХ міжнар. наук.-практ. дистанційної конф. (м. Харків, 18 березня 2021 р.). ред. кол.: В. В. Малий та ін. Х: Вид-во НФаУ, 2021. – С. 133-134.
5. Громовик Б. П. Дослідження задоволеності фармацевтичних фахівців матеріальною та моральною стороною роботи / Б. П. Громовик, Ю. І. Кремінь // Львівський медичний часопис. – 2020. Т. 26. – № 2-3. – С. 89-93. DOI: <https://doi.org/10.25040/aml2020.02-03.089>
6. Громовик Б. П., Кремінь Ю. І. Особливості реалізації професійних ролей фармацевтичних фахівців в українських реаліях / Б. П. Громовик, Ю. І. Кремінь // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2020. – № 1. – С. 42-49. DOI: <https://doi.org/10.24959/uekj.20.9.3>.
7. Громовик Б. П., Кремінь Ю. І. Особливості реалізації професійних ролей фармацевтичних фахівців в українських реаліях / Б. П. Громовик, Ю. І. Кремінь // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2020. – № 1. – С. 42-49. DOI: <https://doi.org/10.24959/uekj.20.9>.

8. Динаміка чинників професійного вибору фармацевтів у процесі багатоступеневого навчання медична освіта / Перепелиця О. О., Черноус В. О., Яремій І. М., Купчанко К. П. – № 4. – 2019. doi 10.11603/me.2414-5998.2019.4.10653.
9. Длугунович Н.А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців / Н.А. Длугунович // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 6. – С. 239-242.
10. Дослідження актуальних питань правової підготовки фахівців фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я [Електронний ресурс] / А. А. Котвицька, І. В. Кубарева, А. В. Волкова [та ін.] // Соціальна фармація: стан, проблеми та перспективи : матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Харків, 25-26 квіт. 2019 р. – Харків : НФаУ, 2019. – С. 14-26. – Режим доступу: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/18977/1/14-26.pdf>.
11. Етичний кодекс фармацевтичних працівників України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/04/etichnij_kodeks_pharm_pratsivnik.pdf.
12. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015/card2#Card
13. Закон України від 01.07.2022 № 2347-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення надання медичної допомоги» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2347-20#Text>.
14. Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР «Про рекламу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2#Text>.
15. Закон України від 16.12.1993 № 3721-ХІІ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці і інших громадян похилого віку в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>.

16. Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

17. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VІ. «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

18. Закон України від 05.09.2017 № 2145-VІІІ «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

19. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VІ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

20. Закон України від 12.05.2022 № 2253-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20/card2#Card>.

21. Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.

22. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

23. Закон України від 16.11.2022 № 2759-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n39>.

24. Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/card2#Card>.

25. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

26. Іванова Л.В. «Soft skills» як важлива складова конкурентоспроможності фахівця з інформаційних технологій / Л.В.Іванова, О.В.Скорнякова // Молодий вчений. – № 12 (64) – 2018. – С.83-87.

27. Іванькова Н. А. Управління фармацевтичними кадрами. Регулювання трудових відносин в аптечному закладі : навчально-методичний посібник з управління і економіки фармації для керівників баз стажування провізорів-інтернів зі спеціальності 8.110201 «Загальна фармація» / Н. А. Іванькова, Т. П. Зарічна ; за ред. І. М. Білая. – Запоріжжя : ЗДМУ, 2018. – 100 с.

28. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування / К.О.Коваль // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2015. – № 2. – С. 162-167.

29. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

30. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

31. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

32. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0#w1_1.

33. Котвіцька А. А. Аналіз сучасного стану нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників фармацевтичного сектора галузі охорони здоров'я / А. А. Котвіцька, Д. Ю. Тарасенко, І. В. Кубарева // Соціальна фармація в охороні здоров'я. – 2016, Т. 2. – № 2. – С.25-31.

34. Кремінь Ю. І. Проблематика фахової мотивації як чинника належної реалізації фармацевтичним фахівцем своїх професійних ролей: науково-методичні рекомендації, Львів. – 2021. – 20 с.

35. Кремень Ю. І. Фармацевтичні фахівці про частоту використання форм заохочення їхніми роботодавцями: регіональний аспект / Б. П. Громовик, Ю. І. Кремень // Актуальні проблеми розвитку галузевої економіки та логістики: матер. ІХ наук.- практ. internet-конф. з міжнар. участю (м. Харків, 28 жовтня 2021 р.); ред. кол.: О. В. Посилкіна, О. В. Літвінова, А. Г. Лісна. Харків: НФаУ, 2021. – С. 215-216.

36. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

37. Лукашев С.В Мотивація працівників фармацевтичної галузі [Електронний ресурс] / С. В. Лукашев, К. О. Яндола // Управління розвитком. – 2015. – № 2. – С. 19–25. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/10270/1/%D0%9B%D1%83%D0%BA%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%B2%20%D0%A1.%D0%92..pdf>.

38. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 № 260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text>.

39. Наказ МОЗ України від 22.07.1993 № 166 «Про подальше удосконалення системи післядипломної освіти та безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0113-93#Text>

40. Наказ МОЗ України від 28.10.2002 № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою, посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-02#Text>.

41. Наказ МОЗ України від 29.03.2002 № 117 «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 Охорона здоров'я» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02#Text>.

42. Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>.

43. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління [Електронний ресурс] / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 115-120. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8939/10-Novak.pdf?sequence=1>.

44. Попова І. Виявлення чинників впливу на мотивацію праці фармацевтичних працівників / І. Попова, Ю. Куриленко // Науково-технічний прогрес і оптимізація технологічних процесів створення лікарських препаратів: матеріали ІХ наук.-практ. конф. з міжнар. участю (22–23 вересня 2022 р.). – Тернопіль : ТНМУ, 2022. – 245 с. Режим доступу: <https://repository.tdmu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17571/%d0%9d%d0%a2%d0%9f%20%d0%b7%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

45. Портал вакансій для медичних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://work.moz.gov.ua/>.

46. Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text/>.

47. Постанова Верховного Суду України від 15.10.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/34634281>

48. Постанова Верховного Суду України від 16.05.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/74120972>

49. Постанова КМУ від 14.07.2021 № 725 «Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників»

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-%D0%BF#n13>.

50. Постанова КМУ від 5.08.2022 № 863 «Про затвердження Порядку сплати рекламодавцями до державного бюджету штрафів за порушення вимог Закону України «Про рекламу» щодо реклами послуг із працевлаштування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/863-2022-%D0%BF#Text>.

51. Сайт пошуку роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua/>.

52. Трудовий договір та його види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://minjust.gov.ua/m/str_38256.

53. Трудові штрафи для 2022 року [Електронний ресурс] // Бухгалтер бюджетної установи. – Режим доступу: <https://buhgalter.com.ua/articles/komertsiyni-pitannya/trudovi-shtrafi-rozmiri-dlya-2022-roku>.

Додаток А

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФАРМАЦІЇ**



**VIII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
ДИСТАНЦІЙНА КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«СОЦІАЛЬНА ФАРМАЦІЯ:
СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»**

Зареєстровано в Українському інституті
науково-технічної експертизи та інформації
(Посвідчення про реєстрацію № 549 від 19 грудня 2022 р.)

<http://socpharm.nuph.edu.ua/>

27 квітня 2023 р.

м. Харків

Додаток Б

Кваліфікаційні вимоги до фармацевтичних посад

№ з/п	Посада	Кваліфікаційні вимоги	
КЕРІВНИКИ			
1	Завідувач аптеки	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" (крім спеціальності "Технології фармацевтичних препаратів"), або напряму підготовки 1102 "Фармація" (крім спеціальності "Технологія фармацевтичних препаратів"). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Стаж роботи в аптечних закладах не менше 2 років. ✓ Для аптек, розташованих у селах, селищах та смт – освіта не нижче початкового рівня (короткого циклу) вищої освіти за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація" без вимог до стажу роботи.
2	Завідувач аптечного складу (бази)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Фармація", "Загальна фармація", "Провізор загального профілю" з наступною спеціалізацією "Організація і управління фармацією". 	<p>Стаж роботи в аптечних закладах не менше 2 років.</p>
3	Завідувач відділу аптеки, аптечного складу (бази))	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність сертифіката за спеціальністю "Організація і управління фармацією" або посвідчення про присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії за цією спеціальністю. 	
4	Завідувач лабораторії з контролю якості ЛЗ		
5	Завідувач аптечним пунктом	<ul style="list-style-type: none"> ✓ освіта не нижче початкового рівня (короткого циклу) вищої освіти за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" (крім спеціальності "Технології фармацевтичних препаратів"), або напряму підготовки 1102 "Фармація" (крім спеціальності "Технологія фармацевтичних препаратів"). ✓ Без вимог до стажу роботи. 	
ПРОФЕСІОНАЛИ В ГАЛУЗІ ФАРМАЦІЇ			
6	Фармацевт (старший фармацевт)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" (крім спеціальності "Технології фармацевтичних препаратів"), або напряму підготовки 1102 "Фармація" (крім спеціальності "Технологія фармацевтичних препаратів"). ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Фармація", "Загальна фармація", "Провізор загального профілю". ✓ Безперервний професійний розвиток. 	

№ з/п	Посада	Кваліфікаційні вимоги
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наявність сертифіката за спеціальністю та посвідчення про присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності.
7.	Фармацевт-аналітик	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", освітня програма "Фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" за спеціальністю "Фармація", або напряму підготовки 1102 "Фармація" за спеціальністю "Фармація". ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Фармація", "Загальна фармація", "Провізор загального профілю" з наступною спеціалізацією "Аналітично-контрольна фармація". ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність сертифіката та/чи посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії
8.	Фармацевт клінічний	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", освітня програма "Клінічна фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" за спеціальністю "Клінічна фармація", або напряму підготовки 1102 "Фармація" за спеціальністю "Клінічна фармація". ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Клінічна фармація" або проходження інтернатури за спеціальністю "Фармація" з наступною спеціалізацією "Клінічна фармація". ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність сертифіката та/чи посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії
9.	Фармацевт-косметолог	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", освітня програма "Технології парфумерно-косметичних засобів", або у галузі знань 1202 "Фармація" за спеціальністю "Технології парфумерно-косметичних засобів", або напряму підготовки 1102 "Фармація" за спеціальністю "Технологія парфумерно-косметичних засобів". ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Загальна фармація" або "Фармація" з наступною спеціалізацією "Фармацевтична косметологія". ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність сертифіката та/чи посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії
10.	Фармацевт-токсиколог	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація", освітня програма "Фармація", або у галузі знань 1202 "Фармація" за спеціальністю "Фармація", або напряму підготовки 1102 "Фармація" за спеціальністю "Фармація". ✓ Проходження інтернатури за спеціальністю "Фармація", "Загальна фармація", "Провізор загального профілю" з наступною спеціалізацією за спеціальністю "Фармацевтична токсикологія". ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність сертифіката та/чи посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії за спеціальністю "Фармацевтична токсикологія".

№ з/п	Посада	Кваліфікаційні вимоги
ФАХІВЦІ		
11.	Лаборант (фармація)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Неповна вища освіта (молодший спеціаліст) або базова вища освіта (бакалавр) за напрямом підготовки «Фармація», спеціальністю «Фармація» або «Аналітичний контроль якості хімічних лікарських сполук». ✓ Спеціалізація за профілем роботи. Підвищення кваліфікації (курси удосконалення тощо). Наявність посвідчення про присвоєння (підтвердження) вищої кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. ✓ Стаж роботи за фахом – відповідно до вимог до кваліфікаційної категорії
12.	Фармацевт-інтерн	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вища освіта другого (магістерського) рівня у галузі знань 22 "Охорона здоров'я" за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація", спеціалізація 226.01 "Фармація". Інтернатура за фахом "Загальна фармація" або "Фармація". Без вимог до стажу роботи.
13.	Асистент фармацевта	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вища освіта першого (бакалаврського) рівня або початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти за освітнім ступенем молодший бакалавр, або фахова передвища освіта за освітньо-професійним ступенем фаховий молодший бакалавр галузі знань 22 «Охорона здоров'я» за спеціальністю 226 «Фармація, промислова фармація» освітньо-професійної програми «Фармація». Спеціалізація за профілем роботи. ✓ Безперервний професійний розвиток. ✓ Наявність посвідчення про присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. Стаж роботи за фахом – відповідно до вимог до кваліфікаційної категорії.

Додаток В

Зразок анкети

Вивчення намірів студентів-старшокурсників щодо працевлаштування

1. Ваша стать?

- Жін.
 Чол.

2. Де Ви здобуваєте вищу фармацевтичну освіту?

- ЛНМУ імені Данила Галицького
 ЗДМУ (Фармація)
 ЗДМУ (Технології парфумерно-косметичних засобів)

3. На якій формі навчання ви здобуваєте освіту?

- Денна
 Заочна
 Спочатку навчався(лася) на денній, потім – на заочній формі навчання

4. На якому курсі Ви навчаєтесь?

- IV
 V

5. Чи здобували/здобуваєте Ви вищу чи середню спеціальну освіту до чи під час на фармацевтичному факультеті університету?

- Так. Здобув(ла) вищу медичну освіту
 Так. Здобув(ла) вищу немедичну освіту
 Так. Здобув(ла) середню фармацевтичну освіту
 Так. Здобув(ла) середню медичну освіту
 Так. Здобув(ла) іншу середню спеціальну освіту
 Так. Навчаюся паралельно на медичній спеціальності
 Так. Навчаюся паралельно на немедичній спеціальності
 Ні

6. Чи працюєте Ви зараз?

- Так. У фармацевтичній галузі
 Так. В медичній галузі
 Так. В іншій галузі
 Ні

7. Працевлаштуванню у фармацевтичних закладах якої форми власності Ви надасте перевагу?

- Державної
 Комунальної
 Приватної
 Планую відкрити власний фармацевтичний заклад
 Не важливо

8. Ким Ви хочете працювати після закінчення закладу вищої освіти?

- Фармацевтом в аптеці
 Фармацевтом в аптечній мережі
 Фармацевтом-аналітиком
 Фармацевтом-косметологом
 Клінічним фармацевтом в аптеці
 Клінічним фармацевтом в лікувально-профілактичному закладі
 Фармацевтом в оптовій фармацевтичній компанії
 Спеціалістом у фармацевтичній промисловості
 Фармацевтичним/медичним представником
 Викладачем
 Не бачу себе у фармації
 Інше _____

9. З яких джерел Ви отримujete інформацію про вакансії у фармацевтичній галузі (можна вибрати декілька варіантів відповідей)?

- Від колег, знайомих
- На сайті work.ua
- Оголошення в аптеках
- З соціальних мереж
- Інше _____

10. Яку заробітну плату Ви плануєте отримувати після отримання диплому? _____

11. Який графік роботи для Вас є зручним?

- Робота по буднях
- Денна позмінна робота
- Позмінно день/ніч
- Нічні зміни
- По тижнях
- Через день
- Не важливо

12. Які додаткові переваги є для Вас важливими при виборі місця праці (можна вибрати декілька варіантів відповідей)?

- Зручне місце розташування
- Можливість кар'єрного росту
- Можливість безоплатного проходження тренінгів (навчань)
- Психологічна сумісність колективу
- Інше _____

13. Чи є для Вас важливою офіційна оплата праці?

- Так
- Частково (можлива доплата «в конверті»)
- Ні

Дякуємо!!!

Модель створення Резюме із сайту work.ua (скрін)

Візитка

Ваше ім'я та прізвище*:

XXXXXXXX XX

Посада, на якій ви хочете працювати*:

Фармацевт

Де ви хочете працювати*:

Львів

[Додати ще](#)

Дата народження:

1

січня

1990

Розміщення візитки на сайті

Ви вже заповнили необхідну інформацію для розміщення візитки на сайті. Доповніть візитку до резюме, щоб підвищити шанси знайти хорошу роботу.

- Розмістити візитку на сайті, продовжити створення резюме
- Не розміщувати візитку, продовжити створення резюме

Контактна інформація

Мобільний телефон*:

+380 23 232 32 32

В якому місті ви мешкаєте?

Місто*:

Львів

Досвід роботи


Додайте останнє місце роботи. Інші можна буде додати, коли завершите створення резюме.

У мене немає досвіду роботи

Освіта

Додайте ваш найвищий рівень освіти. Інші можна буде додати, коли завершите створення резюме.

Рівень освіти*:

незакінчена вища 


Навчальний заклад*:

ЛНМУ

Факультет, спеціальність*:

Фармація

Період навчання з*:

2017 

по*:

2023 

Налаштування видимості резюме*

- Розміщено на сайті
- Приховано (не рекомендується)
- Отримувати схожі вакансії

[< Назад](#)

[Зберегти резюме](#)

Додаток Д

Зміст оголошень про вакантні посади на сайті work.ua

№ з/п	Назва аптеки (іншого закладу), кількість вакансій	Вимоги до претендента		Пропозиції
		Основні	Додаткові професійні / softs kills	
1	2	3	4	5
1	«Подорожник» 8 вакансій	<ul style="list-style-type: none"> • Завершена/не завершена вища або середня фармацевтична освіта. • Впевнене користування ПК. 	<p>- /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уважна/ий. • Націлена/ий на результат. • Бажання допомагати людям. • Бажання вчитись на розвиватись. • Відповідальна/ий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Кар'єрний ріст. • Премії та бонуси. • Доплата за вищу фарм. освіти та курси «Організація та управління фармацією». • Спеціальні корпоративні знижки на товари. • Офіційне працевлаштування.
2	Біомед 5 вакансій	<ul style="list-style-type: none"> • Вища фармацевтична освіта. • Стаж роботи за спеціальністю не менше 2-х років. • Наявність діючого сертифікату «Організація і управління фармацією». • Впевнений користувач ПК. 	<ul style="list-style-type: none"> • Бездоганне знання фармапіки. • Знання ліцензійних вимог, державне регулювання діяльності аптек (ціни, асортимент і т.п.). • Навики управління персоналом / • Націленість на результат. 	<ul style="list-style-type: none"> • Робота в стабільній компанії. • Гнучкий графік роботи. • Офіційне працевлаштування. • Конкурентна та своєчасна ЗП. • Соціальний пакет. • Попереднє стажування та адаптація під керівництвом наставника. • Навчання на спеціалізованих тренінгах, кар'єрний та професійний зріст; • Дружній колектив.
3	Три І 4 вакансії	<ul style="list-style-type: none"> • Вища або середньо-спеціальна фармацевтична освіта • Досвід роботи в аптечних закладах • Впевнений користувач ПК 	<ul style="list-style-type: none"> • Знання асортименту аптечних закладів / • Особисті якості: відповідальність, комунікабельність, адаптивність, ввічливість, дисциплінованість, чесність. • Бажання працювати на результат 	<ul style="list-style-type: none"> • Робота в лідируючій стабільній Компанії • Офіційне працевлаштування з першого робочого дня • Стабільна та своєчасна ЗП (оклад + програма щомісячного бонусування + ін.) • Соціальний пакет (оплачувані листки непрацездатності, щорічна відпустка 24 к.д. та ін.) • Попереднє навчання на робочому місці та

1	2	3	4	5
				<ul style="list-style-type: none"> • адаптація під керівництвом наставника • Професійне навчання та розвиток в команді професіоналів • Допомога при проходженні курсів підвищення кваліфікації • Програма лояльності для працівників в аптечних закладах Компанії
4	Аптека Доброго Дня 3 вакансії	<ul style="list-style-type: none"> • Вища/середньо-спеціальна фармацевтична освіта або студенти заочної форми навчання. • Володіння ПК на рівні впевненого користувача. 	<ul style="list-style-type: none"> • Володіння знаннями з фармакології / • Відкритий до навчання та готовий розвиватися разом з компанією. 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентна ЗП. • Професійне та кар'єрне зростання. • Зручна локація та графік роботи. • Зрозумілі правила роботи.
5	Перша Соціальна Аптека 2 вакансії	<ul style="list-style-type: none"> • Вища/середня-спеціальна фармацевтична освіта або студенти заочної форми навчання. • Володіння ПК на рівні впевненого користувача. 	<ul style="list-style-type: none"> • Володіння знаннями з фармакології / • Відкритий до навчання та готовий розвиватися разом з компанією. 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентна ЗП. • Професійне та кар'єрне зростання. • Зручна локація та графік роботи. • Зрозумілі правила роботи.
6	Бажаємо здоров'я 2 вакансії	<ul style="list-style-type: none"> • Досвід і розуміння процесів роботи аптеки • Володіння комп'ютером на рівні впевненого користувача • Амбіційний фахівець з бажанням заробляти • Маєте бажання допомагати людям 	<ul style="list-style-type: none"> - / • Готовий якісно виконувати поставлені завдання і проявляти ініціативу • Відповідальний, уважний, позитивно налаштований та націлений на результат 	<ul style="list-style-type: none"> • Офіційне працевлаштування. • Гідна ЗП • Широкий асортимент з лінійною системою мотивації. • Відсутність системи штрафів та планових показників. • Компенсація компанією курсів підвищення кваліфікації. • Дружня команда • Внутрішнє навчання онлайн • Навчальні зустрічі з виробниками
7	Пульс	<ul style="list-style-type: none"> • Вища освіта. • Студент. • Люди з інвалідністю. • Досвід від року 		<ul style="list-style-type: none"> • Робота в стабільній, добре організованій, впевнено зростаючій компанії, що є однією з найбільших АМ у м. Львові та Львівській області.

1	2	3		4
				<ul style="list-style-type: none"> • Висока та стабільна зарплата. • Щомісячні бонуси. • Офіційне працевлаштування. • Можливість професійного та кар'єрного росту. • Оплата за кошти підприємства курсів провізорів та фармацевтів; • Можливість придбати медикаменти в АМ за закупівельною ціною. • Вибір місця праці ближче до дому.
8	Знахар	Досвід роботи від 1 року.		<ul style="list-style-type: none"> • Повна зайнятість
9	Медсервіс	<ul style="list-style-type: none"> • Фармацевтична освіта: завершена або незавершена вища чи середньо-спеціальна. • Знання ПК на рівні досвідченого користувача. 	<p style="text-align: center;">- /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Здатність швидко навчатися новому. • Стресостійкість, вміння працювати на результат, відповідальність. • Розвинені комунікативні навички, вміння спілкуватися з клієнтами, доброзичливість, клієнтоорієнтованість. 	<ul style="list-style-type: none"> • Офіційне працевлаштування з першого робочого дня. • Гнучкий графік. • Високий рівень оплати праці. • Професійний розвиток: безкоштовне навчання на спеціалізованих тренінгах, курсах підвищення кваліфікації.
10	Аптека Оптових цін	<ul style="list-style-type: none"> • Вища або середня фармацевтична освіта обов'язково; • Досвід роботи від 1-го року за фахом буде перевагою; • Знання ПК (впевнений користувач) бажано. 	<p style="text-align: center;">- /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Відповідальність, акуратність, бажання працювати і розвиватися. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обов'язкове навчання для підвищення кваліфікації (в тому числі й базу для інтернатури). • Офіційне працевлаштування, високий рівень ЗП, повний соціальний пакет: • Оплата відпусток та лікарняних листів; • Можливості для кар'єрного та професійного росту повністю за рахунок компанії; • Регулярні тренінги та майстер-класи; курси підвищення кваліфікації й категорії; курси для завідувачів аптек

1	2	3	4	5
11	АМ «D.S.»	<ul style="list-style-type: none"> • Вища/середньо-спеціальна фармацевтична освіта. • Досвід роботи в аптеці буде перевагою. 	<p>- /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знання асортименту ЛЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентна, стабільна і вчасна оплата праці; • Офіційне працевлаштування; • Вигідна знижка на весь асортимент у наших аптеках; • Навчання коштом компанії; • Чіткі й зрозумілі правила роботи; • Онлайн-база необхідних професійних знань.
12	Анрі-Фарм	<ul style="list-style-type: none"> • Освіта: вища або середня фармацевтична • Досвід роботи буде перевагою, але не обов'язковим. • Володіння ПК лише на рівні впевненого користувача. 	<ul style="list-style-type: none"> • Знання номенклатури та вміння донести інформацію покупцю. • Знання касової дисципліни бажано / • Здатність швидко вчитися. • Вміння працювати в команді 	<ul style="list-style-type: none"> • Гідний рівень ЗП: фіксована ставка + бонуси. • У нашій компанії Ви будете відвідувати найкращі тренінги, спілкуватись з професіоналами своєї справи, прокачати Skills та доповнити власний case. • Є можливість кар'єрного зростання. • Страхування здоров'я для працівників та сім'ї (чоловік, дружина, батьки) на найвигідніших умовах. • Виконання зобов'язань згідно з КЗпП.
13	Никофарм	Досвід роботи від 1 року.		<ul style="list-style-type: none"> • Повна зайнятість
14	1 територіальне медичне об'єднання м. Львова, КНП	<ul style="list-style-type: none"> • Вища фармацевтична освіта. • Наявність сертифіката/категорії. • Впевнене володіння ПК. 	<ul style="list-style-type: none"> • Знання фармгруп та асортименту ЛЗ. • Знання касової дисципліни. • Бажання вчитися та готовність розвиватися разом з командою. 	<ul style="list-style-type: none"> • Робота в комфортних умовах. • Офіційне працевлаштування. • Премії та бонуси. • Соціальний пакет. • Зручний графік роботи. • Кар'єрний ріст. <p>Обов'язки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • відпуск ЛЗ; • консультація по асортименту аптеку; • контроль термінів придатності; • підтримка фармпорядку.

1	2	3	4	5
15	Компанія «Фарматон»	<ul style="list-style-type: none"> • Вища освіта. • Досвід роботи вітається, але не є обов'язковим. 	<p>- /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бажання вчитися новому. • Важливо мати високу відповідальність та уважність до деталей, а також бути готовим працювати в команді. 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентна ЗП. • Можливість професійного зростання та розвитку кар'єри. • Дружній колектив та комфортні умови роботи. • Надання консультацій клієнтам щодо препаратів, їх складу та застосування; підготовка та зберігання медичної документації. • Робота з базами даних про препарати та їх аналоги. <p>Здійснення продажу медичних засобів та прийняття оплати</p>
16	Nutrix	<ul style="list-style-type: none"> • Володіє ПК на рівні впевненого користувача. • Молодий, амбіційний спеціаліст із закінченою спеціалізованою освітою. 	<ul style="list-style-type: none"> • Володіння знаннями з фармакології та прагнення їх покращувати. • Розуміння фармопідприємства. <p>/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Відкритий до навчання та готовий розвиватися разом з компанією. • Комунікабельний, позитивно налаштований, енергійний, мобільний. • Готовий швидко та якісно виконувати поставлені перед ним завдання. • Готовий розвиватись та працювати з великим об'ємом інформації. 	<ul style="list-style-type: none"> • Графік роботи: 2/2 08:00—21:00 (при потребі можемо узгоджувати графік роботи) • Можливість професійно розвиватися разом з компанією • Престижне місце роботи • Після завершення випробувального терміну, діє програма лояльності (соціальний пакет) • Офіційне працевлаштування з першого робочого дня згідно КЗпП.
17	Флис Н.А., ФЛП	<ul style="list-style-type: none"> • Чесність. • Акуратність. • Пунктуальність 		<p>Умови роботи: 9:00 - 18:00 (два через два) Обов'язки: відпускання ліків</p>
18	Альтернатива, клініка репродукції людини	<ul style="list-style-type: none"> • Комунікабельність 		<p>Умови роботи: Щоденно Обов'язки: Замовлення, облік та видача медичних препаратів.</p>

SUMMARY

Nechypir Mariia

FEATURES OF LABOR RELATIONS IN PHARMACEUTICAL ORGANIZATIONS.

Department of organization and economics of pharmacy

Scientific supervisor: assist. Iryna Chukhray, PhD

Keywords: labor relations, survey, pharmacist, salary, motivation.

Introduction. Labor resources are a key factor in the development of any enterprise, including a pharmaceutical one. The number of pharmaceutical organizations is growing, the level of competition is increasing, the modern pharmaceutical market needs qualified and motivated employees, therefore it is important that the employees of the pharmaceutical industry are interested in the results of their work.

Materials and methods. The materials of the study were: the regulatory framework governing labor relations in the pharmaceutical sector, information posted on the work.ua website, survey results. During the research, the methods of content analysis, system- analytical analysis, generalization, logical analysis, questionnaire survey were used.

Results. The national regulatory legal framework in the field of labor relations regulation is aimed at ensuring the rights of employees, although certain restrictions on their rights were introduced during the period of martial law in Ukraine.

As a result of the conducted survey of 126 senior students of pharmaceutical faculties, it was established that, mainly, they prefer working in pharmacy chains (31%) to private ownership (57.9%). Respondents consider the possibility of career growth as additional advantages when choosing a place of work (80.2%). The majority of respondents named the job search site work.ua (70.4%) as the main source of information about vacant positions.

According to the work.ua website, employers offer pharmacists a higher salary than applicants indicate in their resumes, there is an increase in the number of offers of vacant positions and a decrease in the number of resumes. In order to carry out successful professional activities, pharmacists, in addition to professional skills, should be endowed with skills, such as communication, responsibility, etc. As a result of the analysis of vacancies for the work of 12 pharmacy chains, it was established that the employers' offers relate mainly to wages, social packages, the possibility of career growth and loyalty to the continuous professional development of employees.

Conclusions. The successful functioning and level of competitiveness of pharmacies is significantly influenced by the interest of employees in effective activities. The level of qualification of the staff is important, and their motivation is no less important. Therefore, the comprehensive development of personnel is an important factor in increasing the competitiveness of the enterprise and should become an important task of the personnel policy of pharmaceutical enterprises.