

УДК 331.5



Анализ российского рынка труда фармацевтических работников за 2019–2022 гг.

Д.В. Куркин¹, Ю.С. Князева², О.В. Иванова¹, Ю.А. Колосов¹, Ю.В. Горбунова¹, Д.А. Бакулин¹, И.С. Крысанов¹, Д.Л. Клабукова¹, М.А. Джавахян¹, В.И. Зверева¹, Н.А. Лычева¹, В.Н. Шоич¹, В.В. Неёлова¹, Е.В. Павлова¹, Е.И. Морковин², Е.А. Калашникова², А.Б. Босенко³, Д.З. Зязикова², Р.Э. Мусаев³, А.Г. Гаджиев³, Б.М. Габриелян⁴, А.А. Агамирова³, В.И. Петров²

¹ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет медицины» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 127473, Россия, г. Москва, ул. Долгоруковская, д. 4

² Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 400131, Россия, г. Волгоград, пл. Павших Борцов, д. 1

³ Пятигорский медико-фармацевтический институт – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 357500, Россия, г. Пятигорск, пр-кт Калинина, д. 11

⁴ Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российско-Армянский (Славянский) университет», 0051, Армения, г. Ереван, ул. Овсепя Эмина, д. 123

E-mail: strannik986@mail.ru

Получена 27.02.2024

После рецензирования 28.06.2024

Принята к печати 15.07.2024

Система высшего образования с каждым годом становится более конкурентной. Перед ней стоят амбициозные задачи подготовки кадров высшей квалификации и обеспечение технологического суверенитета. Анализ рынка труда представляет собой неотъемлемый компонент ранней профориентационной работы со студентами и их навигации в профессии, что особенно актуально в начале трудовой деятельности.

Цель. Провести сравнительный анализ показателей спроса и предложения на рынке труда фармацевтических работников девяти российских регионов за период с 2019 по 2022 гг.

Материалы и методы. Методология исследования включала сбор, количественный и качественный анализ данных на сайте SuperJob.ru. Анализ подвергали размещенные предложения (вакансии) и резюме на портале SuperJob.ru (крупный онлайн-сервис резюме и вакансий от прямых работодателей, агентств, центров занятости) за 2019–2022 гг. в девяти регионах и федеральных округах России – г. Москва и Московская область, г. Санкт-Петербург и Ленинградская область, Центральный федеральный округ (без Московской области), Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области), Приволжский федеральный округ, Уральский федеральный округ, Сибирский федеральный округ, Дальневосточный федеральный округ, Южный и Северо-Кавказский федеральные округа.

Результаты. Анализ количества размещённых вакансий и резюме в базе рекрутингового агентства в 2019–2022 гг. показывает стабильный дефицит фармацевтических работников как со средним (вакансии / резюме – 42112 / 41037), так и с высшим профессиональным образованием (вакансии / резюме – 36432 / 25149). Обозначенные специалисты входят в число самых востребованных среди работодателей, а фармацевция – одно из самых популярных направлений у кандидатов. Города с высоким уровнем экономики и численности населения испытывают больший дефицит в специалистах с фармацевтическим образованием. Уровень заработной платы специалистов с высшим или средним образованием были практически сопоставимы – в среднем от 50 до 75 тыс. рублей, но работодатели, как правило, предпочитают нанимать людей с высшим образованием.

Заключение. В среднем по регионам спрос на специалистов с высшим образованием ниже, чем со средним. По заработной плате ожидания фармацевтов совпадают с предложением работодателя, в то время как зарплатные ожидания специалистов с высшим образованием оказываются выше рынка. Специалистов со средним образованием значительно больше поскольку их подготовку осуществляет значительно большее количество учебных заведений.

Для цитирования: Д.В. Куркин, Ю.С. Князева, О.В. Иванова, Ю.А. Колосов, Ю.В. Горбунова, Д.А. Бакулин, И.С. Крысанов, Д.Л. Клабукова, М.А. Джавахян, В.И. Зверева, Н.А. Лычева, В.Н. Шоич, В.В. Неёлова, Е.В. Павлова, Е.И. Морковин, Е.А. Калашникова, А.Б. Босенко, Д.З. Зязикова, Р.Э. Мусаев, А.Г. Гаджиев, Б.М. Габриелян, А.А. Агамирова, В.И. Петров. Анализ российского рынка труда фармацевтических работников за 2019–2022 гг. *Фармация и фармакология*. 2024;12(2):131-149. DOI: 10.19163/2307-9266-2024-12-2-131-149

© Д.В. Куркин, Ю.С. Князева, О.В. Иванова, Ю.А. Колосов, Ю.В. Горбунова, Д.А. Бакулин, И.С. Крысанов, Д.Л. Клабукова, М.А. Джавахян, В.И. Зверева, Н.А. Лычева, В.Н. Шоич, В.В. Неёлова, Е.В. Павлова, Е.И. Морковин, Е.А. Калашникова, А.Б. Босенко, Д.З. Зязикова, Р.Э. Мусаев, А.Г. Гаджиев, Б.М. Габриелян, А.А. Агамирова, В.И. Петров, 2024

For citation: D.V. Kurkin, Yu.S. Knyazeva, O.V. Ivanova, Yu.A. Kolosov, Yu.V. Gorbunova, D.A. Bakulin, I.S. Krysanov, D.L. Klabukova, M.A. Javakhyan, V.I. Zvereva, N.A. Lycheva, V.N. Shoich, V.V. Neyolova, E.V. Pavlova, E.I. Morkovin, E.A. Kalashnikova, A.B. Bosenko, D.Z. Zyzikova, R.E. Musaev, A.G. Gadzhiev, B.M. Gabrielyan, A.A. Agamirova, V.I. Petrov. Analysis of Russian pharmaceutical specialists labor market for 2019–2022. *Pharmacy & Pharmacology*. 2024;12(2):131-149. DOI: 10.19163/2307-9266-2024-12-2-131-149

Для фармацевта аптека часто является единственным местом работы по специальности, тогда как для провизора это как правило место для старта.

Ключевые слова: фармацевтический рынок; фармацевтические специалисты; рынок труда; провизор; фармацевт; вакансии

Список сокращений: МО – Москва и Московская область; СПб – Санкт-Петербург; ЛО – Ленинградская область; ЦФО – Центральный федеральный округ (без Московской области); СЗФО – Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области); ПФО – Приволжский федеральный округ; УФО – Уральский федеральный округ; СФО – Сибирский федеральный округ; ДФО – Дальневосточный федеральный округ; ЮФО+СКФО – Южный и Северо-Кавказский федеральные округа.

Analysis of Russian pharmaceutical specialists labor market for 2019–2022

D.V. Kurkin¹, Yu.S. Knyazeva², O.V. Ivanova¹, Yu.A. Kolosov¹, Yu.V. Gorbunova¹, D.A. Bakulin¹, I.S. Krysanov¹, D.L. Klabukova¹, M.A. Javakhyan¹, V.I. Zvereva¹, N.A. Lycheva¹, V.N. Shoich¹, V.V. Neyolova¹, E.V. Pavlova¹, E.I. Morkovin², E.A. Kalashnikova², A.B. Bosenko³, D.Z. Zyazikova², R.E. Musaev³, A.G. Gadzhiev³, B.M. Gabrielyan⁴, A.A. Agamirova³, V.I. Petrov²

¹ Russian University of Medicine,
4, Dolgorukovskaya Str., Moscow, Russia, 127473

² Volgograd State Medical University,
1, Pavshikh Bortsov Sq., Volgograd, Russia, 400131

³ Pyatigorsk Medical and Pharmaceutical Institute – branch of Volgograd State Medical University,
11, Kalinin Ave., Pyatigorsk, Russia, 357500

⁴ Russian-Armenian University,
123, Hovsep Emin Str., Yerevan, Armenia, 0051

E-mail: strannik986@mail.ru

Received 27 Feb 2024

After peer review 28 June 2024

Accepted 15 July 2024

The higher education system is becoming more and more competitive every year. It faces ambitious tasks of training highly qualified personnel and ensuring technological sovereignty. A labor market analysis is an integral component of the early career guidance work with students and their navigation in the profession, which is especially important at the beginning of their employment.

The aim of the work was to conduct a comparative analysis of supply and demand indicators in the labor market of pharmaceutical specialists in nine Russian regions in 2019–2022.

Materials and methods. The research methodology included the collection, quantitative and qualitative analyses of the data on the SuperJob.ru website. The posted offers (vacancies) and CVs were analyzed on the portal SuperJob.ru (a large online service of CVs and vacancies from direct employers, agencies, employment centers) for 2019–2022 in nine regions and federal districts of Russia: Moscow and the Moscow region, St. Petersburg and the Leningrad region, the Central Federal District (without the Moscow region), the Northwestern Federal District (without the Leningrad Region), the Volga Federal District, the Urals Federal District, the Siberian Federal District, the Far Eastern Federal District, the Southern and North Caucasus Federal Districts.

Results. The analysis of the number of posted vacancies and CVs in the recruitment agency database for 2019–2022 shows a stable shortage of pharmacy professionals with both secondary (vacancies / CVs – 42112 / 41037) and higher professional education (vacancies / CVs – 36432 / 25149). The pointed out specialists are among the most required ones by employers, and pharmacy is one of the most popular areas for candidates. Cities with a high level of economy and population experience a greater deficit in specialists with pharmaceutical education. Salary levels of specialists with higher or secondary education are almost comparable on average from 50 to 75 thousand rubles, but employers generally prefer to hire specialists with higher education.

Conclusion. On average in the regions, the demand for specialists with higher education is lower than the demand for specialists with secondary education and the salary expectations of pharmacists coincide with the employers' offers, while the salary expectations of specialists with higher education are higher in the market. Specialists with secondary education are much more numerous, as they are trained by a much larger number of educational institutions. For pharmacy technicians, a pharmacy is often the only place of work in their specialty, while for pharmacists it is usually a starting point.

Keywords: pharmaceutical market; pharmaceutical specialists; labor market; pharmacist; pharmacy technician; vacancies

Abbreviations: MR – Moscow and the Moscow region; SPb – St. Petersburg and the Leningrad region; CFD – the Central Federal District (without the Moscow region); NWFD – the Northwestern Federal District (without the Leningrad Region); VFD – the Volga Federal District; UFD – the Urals Federal District; SFD – the Siberian Federal District; FEFD – the Far Eastern Federal District; SFD+NCFD – the Southern and North Caucasus Federal Districts.

ВВЕДЕНИЕ

Фармацевтическая отрасль со многих позиций имеет стратегическое значение для обеспечения функционирования и развития различных государственных институтов. Поддержание поступательного тренда на увеличение продолжительности и качества жизни, эффективности мер профилактики и лечения заболеваний невозможно без развития фармацевтической индустрии [1, 2]. Как и в большинстве социально-экономических сфер, кадры являются ключевым элементом поступательного развития. Подготовка кадров, в том числе высшей квалификации, – важнейший фактор развития общества [3]. Высококвалифицированный фармацевтический специалист должен быть способен дать грамотную консультацию по вопросам, касающимся режима приема, особенностей действия, побочных эффектов, взаимодействий и противопоказаний лекарственных препаратов. Население часто обращается в аптеку за информацией к провизорам и фармацевтам, поэтому они могут значительно влиять на приверженность к лечению. В случае отпуска рецептурных лекарственных препаратов фармацевтический работник при консультировании должен быть способен, не выходя за рамки своих компетенций, дать полную информацию о лекарстве, способствуя его безопасному и правильному приему. В связи с этим высокий уровень знаний у провизоров и фармацевтов является важнейшим инструментом в оказании грамотной и эффективной консультативной помощи населению [4, 5].

Высшее фармацевтическое образование традиционно занимает высокие позиции в рейтинге специальностей по показателю востребованности как среди абитуриентов, так и со стороны работодателей [6–8].

Отвечая требованиям современного рынка труда и запросам общества¹, в том числе в области образовательных услуг, система высшего образования находится в состоянии постоянной трансформации. Возрастающая конкуренция между высшими учебными заведениями побуждает к развитию, при этом качество выступает ключевым преимуществом [9–11]. Обязательным элементом развития фармацевтического образования является расширение представлений о трудовых функциях [12], возможностях и направлениях самореализации [13] специалиста, потенциале цифрового и технологического развития всех направлений фармацевтической отрасли [14, 15]. Так современная фармацевтическая отрасль имеет тенденцию к все более детализированной сегментации, что формирует запрос на подготовку кадров, обладающих не только «классическими» для провизора компетенциями,

но и более универсальным их набором [16–18], который позволит реализоваться в любом направлении трудовой деятельности (наука, производство, аналитика, реклама, маркетинг, надзор, управление, педагогика) [19–21].

Образовательный процесс по специальности 33.05.01 Фармация занимает 5 лет, а после успешного окончания обучения присваивается квалификация «Провизор». После прохождения первичной аккредитации специалисты могут работать на должности провизора с правом изготовления лекарственных средств по индивидуальным рецептам в виде внутриаптечной заготовки, а также концентратов, полуфабрикатов и выполнять контроль качества лекарственных форм. Квалификация «Провизор» позволяет занимать руководящие должности в аптеках и аптечных сетях, управлять аптекой и вести самостоятельную фармацевтическую деятельность. Помимо высшего профессионального образования существует специальность 33.02.01 Фармация среднего профессионального образования с присвоением квалификации «Фармацевт» [22]. Срок обучения составляет от 1 года 10 месяцев (на базе среднего общего образования) до 2 лет 10 месяцев (на базе основного общего образования). Выпускники, освоившие образовательную программу, должны быть готовы к выполнению основных видов деятельности: оптовая и розничная торговля лекарственными средствами и отпуск лекарственных препаратов; изготовление лекарственных препаратов в условиях аптечных организаций. В 2024 году набор абитуриентов осуществляют в 77 образовательных организациях в 56 городах России². Учитывая высокую распространенность учебных заведений и количество выпускников, возникает вопрос о реальной востребованности специалистов данных профилей и квалификаций поскольку возможности трудоустройства, карьерные и зарплатные ожидания – это важные аспекты мотивации при выборе специальности [23–25]. В соответствии с этим было спланировано и проведено маркетинговое исследование рынка вакансий провизоров и фармацевтов на территории России в период с 2019 по 2022 гг. Аспект фармации в ветеринарной области в данной статье не рассматривается поскольку представляет собой отдельное направление специальности по масштабу науки и технологий.

ЦЕЛЬ. Провести сравнительный анализ показателей спроса и предложения на рынке труда фармацевтических работников девяти российских регионов в 2019–2022 гг.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве источника данных для анализа были использованы размещенные предложения

¹ Реестр профессиональных стандартов. Провизор. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=47709

² Фармация (33.05.01): вузы России по специальности, в каких вузах России есть Фармация. Специалитет. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vuzopedia.ru/spec/263/vuzy?page=4>

(вакансии) и резюме на платформе SuperJob.ru (крупнейший онлайн-сервис резюме и вакансий от прямых работодателей, агентств, центров занятости) за 2019–2022 гг. в девяти регионах и федеральных округах России: г. Москва и Московская область, г. Санкт-Петербург и Ленинградская область, Центральный федеральный округ (без Московской области), Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области), Приволжский федеральный округ, Уральский федеральный округ, Сибирский федеральный округ, Дальневосточный федеральный округ, Южный и Северо-Кавказский федеральные округа. Представлены абсолютные значения, либо их доли. Значения для анализа брали из ресурсов кадрового агентства. Статистический анализ не проводили по причине декларативного характера данных. Для оценки сходства динамики годовых показателей соотношения спроса к предложениям вакансий провизоров и фармацевтов в различных регионах России за период 2019–2022 гг. рассчитывали коэффициент корреляции Пирсона с использованием «Prism 6» (GraphPad Software Inc., США). Визуализация данных осуществлялась с использованием «MS Excel 365» (Microsoft, США). Аналогичные данные за 2023 год не рассмотрены в данной статье поскольку не отражают отмеченные тренды. Основной задачей данной рукописи является привлечение внимания к рынку труда специалистов с фармацевтическим образованием и отражение отсутствия или наличия кадрового дефицита, а также некоторых карьерных возможностей для лиц с высшим или средним специальным образованием.

Методология исследования включала сбор, количественный и качественный анализ данных на сайте SuperJob.ru. Данные девяти регионов России сравнивались между собой и с данными других открытых источников, с целью подтверждения достоверности полученных результатов.

Полученные в исследовании данные были сгруппированы по показателям спроса и предложения, каждый из которых впоследствии был проанализирован в сравнении по регионам:

1. Количество публикуемых вакансий и резюме, и конкурс на вакансию: оценивалось количественное соотношение открытых вакансий и публикуемых резюме фармацевтов и провизоров (в сравнении по регионам), как показатель спроса на фармацевтических работников.
2. Топ 10 сфер, популярных у кандидатов: оценивалась популярность фармацевтической деятельности среди других сфер трудовой деятельности (в сравнении по регионам).
3. Топ городов по количеству кандидатов: оценивалась популярность тех или иных городов в регионах при выборе места работы потенциальными работниками.

4. Заработная плата: оценивалась в российских рублях в сравнении по всем регионам.
5. Дополнительные условия труда, предлагаемые в вакансиях: оценивались условия труда фармацевтических работников, предлагаемые работодателями в разных регионах.
6. Требования к образованию фармацевтических работников – предпочтения работодателей в отношении наличия высшего образования у потенциальных работников.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенное исследование позволило получить результаты по девяти регионам России, которые были сгруппированы по показателям спроса и предложения. Каждый показатель анализировался отдельно; сравнение полученных данных проводилось также индивидуально по каждому показателю.

Количество публикуемых вакансий и резюме

Количественное соотношение открытых вакансий и публикуемых резюме фармацевтов и провизоров является важным показателем спроса на работников со средним и высшим фармацевтическим образованием. Пандемия вируса COVID-19 и мировые события изменили расстановку сил на рынке труда в сфере фармации.

В период с 2019 по 2021 год в Москве и Московской области фармацевтический рынок труда был стабилен. Количество опубликованных вакансий / размещенных резюме на фармацевтов составляли в 2019 г. – 6704 / 4609; в 2020 г. – 6305 / 4260; в 2021 г. – 6959 / 4003 (Рис. 1). Спрос в этот период превышал предложение также и на провизоров – количество опубликованных вакансий в среднем в 2,4 раза превышало количество опубликованных резюме в 2019 г. – 6099 / 2710; в 2020 г. – 5681 / 2487; в 2021 г. – 6159 / 2409 (Рис. 2). Такой существенный дефицит кадров мог быть вызван различными причинами: малой заработной платой; сложными условиями труда, связанными с распространенным явлением «экономии» на штате в аптечных сетях; нежеланием московских соискателей работать по профессии в целом. В 2022 году на фоне мировых событий многие иностранные компании ушли из России, вследствие чего выросло предложение, однако количество вакансий фармацевта сократилось. Сохранение данной тенденции в дальнейшем предположительно может повлечь за собой ряд негативных последствий, в первую очередь, таких как рост безработицы среди специалистов со средним образованием. Среди провизоров спрос на специалистов и предложение были практически равны, что подтверждает высокую актуальность высшего фармацевтического образования и наличие у работодателей заинтересованности в квалифицированных специалистах. В целом, в 2022 году количество

вакансий на должность провизора уменьшилось, и составило 2453 вакансии, а на должность фармацевта – 3278 вакансий. Столь резкое сокращение рабочих мест может привести к возникновению безработицы в этой нише. В 2021/22 в Москву и Московскую область все еще переезжали из других регионов и легко находили вакансии.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области потребность в специалистах со средним образованием в 2021 году увеличилась по сравнению с 2019 и 2020 годами – с 895 и 716 на 1720, соответственно. Активная заинтересованность работодателей в кадрах способствовала сокращению безработицы и увеличению оплаты труда на фармацевтическом рынке. Количество вакансий провизоров (1587 вакансий) в 2021 году практически в 2 раза превысило число поданных резюме (819 резюме). Такой существенный дефицит специалистов мог повлечь за собой значительные убытки для компаний вплоть до банкротства. В связи с существенным уменьшением доли участия иностранных компаний в российском бизнесе и введением ряда санкций, количество поданных резюме вновь превысило число доступных вакансий, в частности потребность в провизорах уменьшилась. Однако к 2022 году спрос на специалистов стал равен предложению, причем работодатели в большей степени нуждались в фармацевтах (вакансии / резюме в 2022 г. – 998 / 1341), чем провизорах (вакансии / резюме в 2022 г. – 689 / 864). Таким образом, ситуацию с кадрами в регионе можно оценить, как сложную с высоким уровнем нестабильности, но не критическую.

Похожая ситуация с существенной нехваткой рабочих мест в период 2019–2020 гг. наблюдалась в Центральном федеральном округе: в среднем, на одну вакансию фармацевта приходилось 2 резюме (вакансии / резюме в 2019 г. 596 / 1335, в 2020 г. – 540 / 1022). Количество публикуемых провизорами резюме также превышало число вакансий (вакансии / резюме в 2019 г. 552 / 763, в 2020 г. – 464 / 607), но к 2021 году ситуация существенно изменилась в сторону увеличения численности вакансий над количеством специалистов, нуждающихся в трудоустройстве. В 2022 году количество вакансий и резюме было практически одинаковым, и каждый специалист мог трудоустроиться. Таким образом, спрос вернулся в рамки предшествующих значений. В количественном отношении в 2022 году в Центральном федеральном округе вакансий на работу фармацевтом составлял 697 размещенные вакансии, это на 214 больше, чем на работу провизора.

Спрос на фармацевтических специалистов в Северо-Западном федеральном округе во все годы исследуемого периода был выше, чем число соискателей вакансий. Даже уход многих иностранных компаний с российского рынка труда не устранил дефицит кадров. К 2022 году количество вакансий фармацевта составило 409, а

опубликованных резюме – 224. Похожая ситуация наблюдалась и в части вакансии провизора (вакансии / резюме в 2022 г. – 321 / 166). Несмотря на постепенно увеличивающееся число вакансий, в 2022 году специалистов по-прежнему было практически вдвое меньше, чем свободных рабочих мест. Сравнительный анализ количества вакансий фармацевтов и провизоров показал лишь незначительное преобладание потребности в провизорах, что, вероятно, связано с общим дефицитом кадров в этом регионе и, как результат, меньшей «избирательностью» работодателей при поиске сотрудников. Таким образом, в Северо-Западном федеральном округе наблюдалась существенная нехватка кадров, предположительно связанная с «утечкой» кадров в столицы.

В Приволжском федеральном округе в исследуемом периоде наблюдалась существенная нехватка рабочих мест. Первенство по количеству опубликованных резюме принадлежит 2019 году: на одну вакансию приходилось 3,3 желающих её занять (вакансии / резюме – 680 / 2233). Сложившийся дефицит открытых вакансий в этом регионе привел к переходу множества фармацевтических специалистов в другие сферы труда, связанные с работой «не по профессии». В итоге, в 2022 году на одну вакансию фармацевта приходилось уже 1,4 резюме (вакансии / резюме – 726 / 1018). При этом рынок провизоров отличался своей нестабильностью: существенную нехватку рабочих мест в 2021 году сменил дефицит кадров, а уход многих иностранных компаний из России в 2022 году вновь вернул острую конкуренцию и сложности с трудоустройством. В результате, в 2022 году на одну открытую вакансию провизора приходилось 1,3 резюме (вакансии / резюме – 513 / 688). При этом количество вакансий фармацевтов лишь немного превысило количество вакансий провизоров (на 213 вакансий больше), что свидетельствует о востребованности обеих категорий специалистов в данном регионе.

Фармацевтический рынок труда Уральского федерального округа отличается своей нестабильностью. В 2019 году наблюдалась существенная нехватка рабочих мест, так как число публикуемых резюме практически в 2 раза превышало количество открытых вакансий фармацевта (вакансии / резюме – 339 / 566). Однако количество резюме ежегодно сокращалось из-за демографической ямы, политической миграции и ухода специалистов в другие отрасли (в основном в сферы цифровых технологий), а количество вакансий, наоборот, ежегодно росло. Это привело к обостряющейся конкуренции работодателей за кадры. На рынке провизоров имела место похожая ситуация (вакансии / резюме – 170 / 275). К началу 2022 года число открытых вакансий в 2 раза превысило количество публикуемых резюме среди провизоров (вакансии / резюме – 280 / 172). В течение года количество новых резюме фармацевтов

ежегодно сокращалось, в итоге к концу года число открытых вакансий превышало количество подаваемых резюме на 108 публикаций. В целом по региону на протяжении долгих лет количество открытых вакансий фармацевта лишь немного превышало потребность в провизорах. Однако в 2022 году спрос на фармацевтов увеличился в 2 раза (вакансии / резюме – 425 / 244). Текущая ситуация может послужить переходу многих специалистов с высшим образованием в другие области деятельности, что можно считать неблагоприятной тенденцией, означающей снижение роли высшего образования в области фармации.

С 2019 года фармацевтический рынок труда Сибирского федерального округа потерпел существенные изменения: количество публикуемых резюме с каждым годом сокращалось всё больше и больше, что в итоге привело к дефициту фармацевтических специалистов как со средним (вакансии / резюме в 2019 г. – 204 / 534; в 2020 г. – 200 / 380), так и с высшим образованием (вакансии / резюме в 2019 г. – 194 / 403; в 2020 г. – 173 / 263). По данным за 2022 год число открытых вакансий фармацевта на 144 превысило количество провизоров, ищущих работу. В целом, спрос на фармацевтов в Сибирском федеральном округе всегда превышал потребность в провизорах, однако с течением времени разрыв в предпочтениях лишь усилился. Так, в 2022 году было опубликовано 385 вакансий и 275 резюме фармацевтов, а провизоров – 214 и 217, соответственно.

С 2019 по 2020 год на фармацевтическом рынке Дальневосточного федерального округа наблюдалась нехватка рабочих мест (вакансии / резюме в 2019 г. – фармацевты 98 / 198, провизоры – 97 / 132; в 2020 г. – фармацевты – 80 / 136, провизоры 67 / 93). Однако в 2021 году ситуация существенно изменилась в сторону превышения численности вакансий над количеством специалистов, находящихся в поиске работы (вакансии / резюме в 2021 г. – фармацевты 309 / 202, провизоры – 248 / 129). Данная тенденция сохранялась недолго, и в 2022 году количество поданных резюме превысило число существующих вакансий (вакансии / резюме в 2022 г. – фармацевты 82 / 111, провизоры – 68 / 77). Характерно, что в данном регионе доля фармацевтических работников с высшим образованием крайне мала. Возможно, это связано с малым числом фармпредприятий и с практически полным отсутствием производственных аптек в регионе, и, соответственно, с изначально меньшей потребностью в специалистах с высшим образованием. Таким образом, спрос на фармацевтов в Дальневосточном федеральном округе всегда превышал потребность в провизорах.

В Южном федеральном округе и Северо-Кавказском федеральном округе на протяжении всего исследуемого периода наблюдается превышение количества подаваемых резюме над числом открытых вакансий. Несмотря на то, что с 2019 по 2022 год количество специалистов, находящихся

в поиске работы, уменьшилось больше, чем в два раза, спрос на фармацевтов и провизоров не возрос (вакансии / резюме в 2019 г. – фармацевты 510 / 1217, провизоры – 472 / 757; в 2020 г. – фармацевты 412 / 929, провизоры – 386 / 616; в 2021 г. – фармацевты 840 / 904, провизоры – 771 / 535). Исходя из этого, можно сделать вывод о нехватке рабочих мест для кандидатов и с высшим, и со средним фармацевтическим образованием в данных регионах. Спрос на фармацевтов в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах незначительно превышал потребность в провизорах в течение всего исследуемого периода. Так, в 2022 году было опубликовано 276 вакансий провизоров, что на 86 вакансии меньше, чем фармацевтов.

Таким образом, в большинстве регионов наблюдается незначительное преобладание спроса на специалистов со средним образованием и падение спроса на специалистов с образованием провизора. Это может привести к снижению роли последнего при найме на работу, к снижению мотивации к получению высшего образования у молодых специалистов и, в результате, к снижению качества фармацевтической помощи в целом.

При расчёте коэффициента корреляции Пирсона отметили, что соотношение спроса к предложениям вакансий за период 2019–2022 гг. (Рис. 1, 2) изменяется схожим образом (высокая положительная корреляция, $r > 0,94$ при $p < 0,05$) как для провизоров, так и для фармацевтов в следующих регионах: Санкт-Петербург и Ленинградская область, Центральный федеральный округ (без Московской области), Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области), Приволжский федеральный округ, Дальневосточный федеральный округ и Южный и Северо-Кавказский федеральные округа. В этих регионах можно отметить высокую степень корреляции, что указывает на схожие тенденции в изменении рынка труда за данный период для специалистов как со средним, так и с высшим образованием, что позволяет использовать общие стратегии управления спросом и предложением. Необходимо отметить, что соотношение спроса к предложениям вакансий в Москве и Московской области для фармацевтов и провизоров показывает относительно низкую корреляцию с другими регионами. Это вероятно связано с высокой плотностью населения, различиями экономического характера и большим количеством вакансий, что делает уникальными условия формирования спроса и предложения на рынке труда столичного региона. Также по сравнению с другими регионами отмечается низкий коэффициент корреляции соотношения спроса к предложениям вакансий в Уральском и Сибирском федеральных округах. Это может быть обусловлено региональными экономическими и демографическими особенностями, спецификой развития фармацевтического рынка в этих регионах, что требует дальнейшего изучения.

Топ 10 популярных сфер среди кандидатов

На данном этапе исследования оценивались в сравнении по регионам популярность и востребованность профессии фармацевта и провизора среди других сфер трудовой деятельности в области фармации. Профессии, связанные со здоровьем, пользовались спросом во все времена, поэтому данная отрасль, по сравнению с остальными, всегда востребована и может гарантировать стабильное трудоустройство. Представилось интересным оценить какие еще сферы трудовой деятельности в области фармации интересуют фармацевтических работников помимо работы в аптеке. В топ-10 сфер, популярных у кандидатов, вошли медицина и фармация (подразумевается работа в аптеках, медицинских учреждениях); складское хозяйство (фармацевтические склады); делопроизводство (работа с документацией в фармацевтических организациях); административная работа (секретариат, ресепшн и офис-менеджмент в фармацевтических и медицинских организациях); диспетчерская служба; сфера продуктов питания; работа в колл-центрах и ряд других. Данные представлены из общего числа востребованных профессий по запросу фармацевт, провизор за весь исследуемый период в процентном соотношении к общему числу предлагаемых вакансий (Рис. 3).

В части востребованности у кандидатов со средним фармацевтическим образованием в Москве и Московской области медицина и фармация (работа в аптеках, медицинских организациях) занимают первое по популярности место среди прочих сфер труда: привержены 12% респондентов из общего числа вакансий. Складское хозяйство (7%) и делопроизводство (6%) также являются популярными, поскольку могут обеспечить стабильную работу с гарантированным заработком и продвижение по карьерной лестнице. Таким образом, фармацевты региона могут развиваться в разных направлениях: помимо карьеры в медицинских учреждениях и аптеках популярна работа на фармацевтических складах, где можно вырасти до должности директора, работа с документами, административная работа в медицинских центрах. У провизоров региона помимо работы по специальности в медицине и фармации привержены 19% респондентов, среди кандидатов также популярна работа в складском хозяйстве – 7%, в делопроизводстве – 5%, в диспетчерской службе – 4%, а в административной поддержке бизнеса – 3%.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области такие сферы труда, как медицина и фармация, востребованы у фармацевтов в первую очередь, что составляет 8% респондентов, ведь отсутствие проблем с трудоустройством в этом регионе позволяет кандидатам работать непосредственно по специальности. Сфера делопроизводства, что составляет 8%, также востребована благодаря

высокому уровню трудоустройства и широкой сфере применения в данном регионе. Складское хозяйство выбирают 7% специалистов, что также является востребованной сферой в силу выгодного географического расположения Ленинградской области (близость к европейским границам) и также вызывает большой интерес у кандидатов, так как гарантирует стабильный заработок и возможности карьерного роста. Таким образом, фармацевтам данного региона достаточно просто трудоустроиться по специальности благодаря отсутствию дефицита рабочих мест и небольшой конкуренции на фармацевтическом рынке региона. Однако ситуацию усугубляет нежелание фармацевтов работать непосредственно по специальности, а предпочтение смежных отраслей: администраторы в медицинских центрах – 5% респондентов, специалисты по закупкам – 4%. Провизоры региона помимо работы по специальности, что составляет 11%, часто рассматривают возможность работы в сфере делопроизводства – 7%, складского хозяйства – 5%, курьерских службах – 2%, государственных закупках – 2%, административно-хозяйственных отделах, а также в торговле продуктами питания и товарами народного потребления – 3% специалистов.

В Центральном федеральном округе соискатели традиционно более прогрессивные и гибкие, поэтому у них наблюдается более выраженный интерес к другим отраслям. Тем не менее, большинство кандидатов со средним фармацевтическим образованием хотят развиваться, прежде всего, в сфере фармации и это 10%. Многих специалистов (особенно молодежь), интересуют другие сферы деятельности, предполагающие быстрый и высокий заработок, например работа в колл-центрах – 9%, диспетчерской службе – 7%, сфере делопроизводства – 4%, курьерской доставке – 2%. У специалистов с высшим образованием наиболее востребована работа по специальности и составляет 14%, так как они уже обладают определенными навыками, позволяющими получать стабильный и гарантированный доход. Помимо работы по специальности кандидаты интересуются консультированием в колл-центрах – 10%, работой в диспетчерской службе – 7%, а также в сфере складского хозяйства – 6% специалистов.

В Северо-Западном федеральном округе, несмотря на высокий спрос на фармацевтов, кандидаты со средним образованием в первую очередь рассматривают сферы труда, не связанные напрямую со своим основным видом деятельности, такие как: управление персоналом (10%), диспетчерская служба (10%), продукты питания (8%). Компаний, нанимающих провизоров в регионе, не так много, как в других регионах, поэтому здесь наблюдается большой разброс по отраслям предпочтений кандидатов. Провизоры региона также отдают предпочтение более современным

цифровым областям, гарантирующим стабильный заработок и продвижение по карьерной лестнице. Сюда относится работа в колл-центрах (11%), в сфере продуктов питания (11%), управление персоналом (11%) и диспетчерская служба (9%). Сфера медицины и фармации интересует лишь 6% кандидатов с высшим образованием и 3% – со средним, что говорит о её низкой актуальности у специалистов региона. Данная тенденция говорит о необходимости улучшений условий труда на фармацевтическом рынке региона, иначе отток специалистов из сферы медицины и фармации будет ещё сильнее.

В Приволжском федеральном округе по причине сложности трудоустройства по специальности кандидаты со средним образованием рассматривают сферу медицины и фармации лишь в третью очередь (6% специалистов), предпочитая основному виду деятельности самые разные направления вакансий, гарантирующие как саму работу, так и её стабильность. К ним относятся диспетчерская служба (8%), работа в колл-центрах (8%), делопроизводство (5%), складское хозяйство (4%) и ряд других сфер деятельности. При этом у провизоров сфера медицины и фармации наиболее востребована (11%). Ввиду трудностей с трудоустройством по своей основной специальности в Приволжском федеральном округе провизоры также рассматривают поиск работы в других сферах, таких как: диспетчерская служба (8%), работа в колл-центрах (6%) и делопроизводство (4%).

Учитывая широкие возможности трудоустройства в Уральском федеральном округе, 11% кандидатов со средним образованием рассматривают сферу медицины и фармации в первую очередь, однако многие специалисты предпочитают своей основной сфере деятельности другие отрасли, такие как диспетчерская служба (7%), делопроизводство (6%), работу в колл-центрах (5%), складское хозяйство (4%). Нехватка специалистов с высшим образованием в регионе позволяет подавляющему большинству провизоров развиваться в своей основной сфере деятельности. Провизоров в регионе немного, и большинство работает по специальности (75% специалистов с высшим образованием). Лишь 8% кандидатов рассматривают сферу продаж, гарантирующую менее стабильный, но при этом более высокий доход.

Данные по Сибирскому федеральному округу свидетельствуют о заинтересованности фармацевтов в других сферах деятельности, ведь специалисты в первую очередь рассматривают вакансии в областях: диспетчерской службы и делопроизводства, это 9 и 8%, соответственно. Сфера медицины и фармации стоит на одной ступени с сельским хозяйством – это 5%. Провизоры региона также в большей степени заинтересованы в других сферах деятельности, и в первую очередь рассматривают вакансии в областях диспетчерской службы (12%) и делопроизводства (10%).

Сфера медицины и фармации занимает лишь третье место, что составляет 8%. Данная тенденция может привести к росту дефицита кадров в регионе из-за перехода квалифицированных специалистов в другие области деятельности.

Особенностью Дальневосточного федерального округа является наличие у кандидатов со средним и высшим образованием интереса к развитию в сфере военной и контрактной службы (5% среди фармацевтов и 7% среди провизоров). В остальном специалисты ищут работу в весьма популярных областях, таких как: медицина и фармация (7%), складское хозяйство (6%) и диспетчерская служба (6%). Низкий уровень заинтересованности в сфере, связанной напрямую с основным видом деятельности, говорит о наличии альтернативных, более удобных и высокооплачиваемых вариантов. Тогда как провизоры, напротив, ищут работу в весьма популярных областях, таких как медицина, фармация (18%) и складское хозяйство (9%).

В Южном федеральном округе и Северо-Кавказском федеральном округе область медицины и фармации благодаря своей прямой взаимосвязи с основным видом деятельности пользуются у 9% кандидатов наибольшим спросом. Однако сложности трудоустройства вынуждают специалистов со средним образованием рассматривать и другие сферы деятельности, предполагающие наличие рабочих мест и стабильный заработок, например 8% фармацевтов выбирают работу в колл-центрах и диспетчерских службах. Среди провизоров сфера медицины и фармации также пользуется наибольшим спросом, 17% специалистов выбирают работу по специальности. Ввиду трудностей с трудоустройством по своей основной специальности провизоры также рассматривают поиск работы в других сферах, таких как делопроизводство (6%), диспетчерская служба (5%), работа в колл-центрах (5%).

Таким образом, в ряде регионов, большинство специалистов выбирает смежные профессии, а где работа по специальности в аптеке затруднительна в связи с дефицитом вакансий, наблюдается тенденция к так называемому «вымыванию» фармацевтических кадров из профессии, заключающемуся в трудоустройстве специалистов в смежные сферы деятельности. Это ведет к неиспользованию фармацевтами и провизорами освоенных ранее профессиональных компетенций в повседневной трудовой деятельности. В дальнейшем такой работник не сможет обеспечить высокое качество фармацевтической помощи при работе по специальности. Характерно, что фармацевтические работники со средним образованием более склонны к миграции в другие сферы деятельности. При этом специалисты с высшим образованием чаще выбирают работу по специальности как возможность наиболее полно реализовать свои умения и навыки.

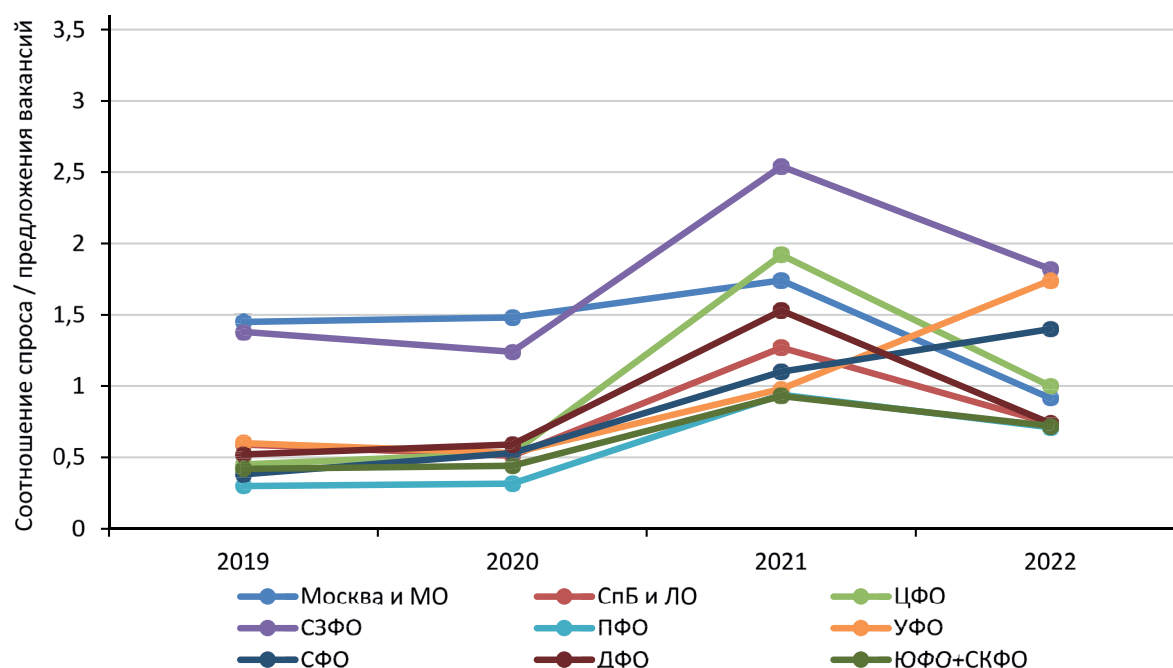


Рисунок 1 – Соотношение спроса / предложения вакансий фармацевтов в регионах РФ за период 2019–2022 гг.

Примечание: Москва и МО – г. Москва и Московская область; СПб и ЛО – г. Санкт-Петербург и Ленинградская область; ЦФО – Центральный федеральный округ (без Московской области); СЗФО – Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области); ПФО – Приволжский федеральный округ; УФО – Уральский федеральный округ; СФО – Сибирский федеральный округ; ДФО – Дальневосточный федеральный округ; ЮФО+СКФО – Южный и Северо-Кавказский федеральные округа.

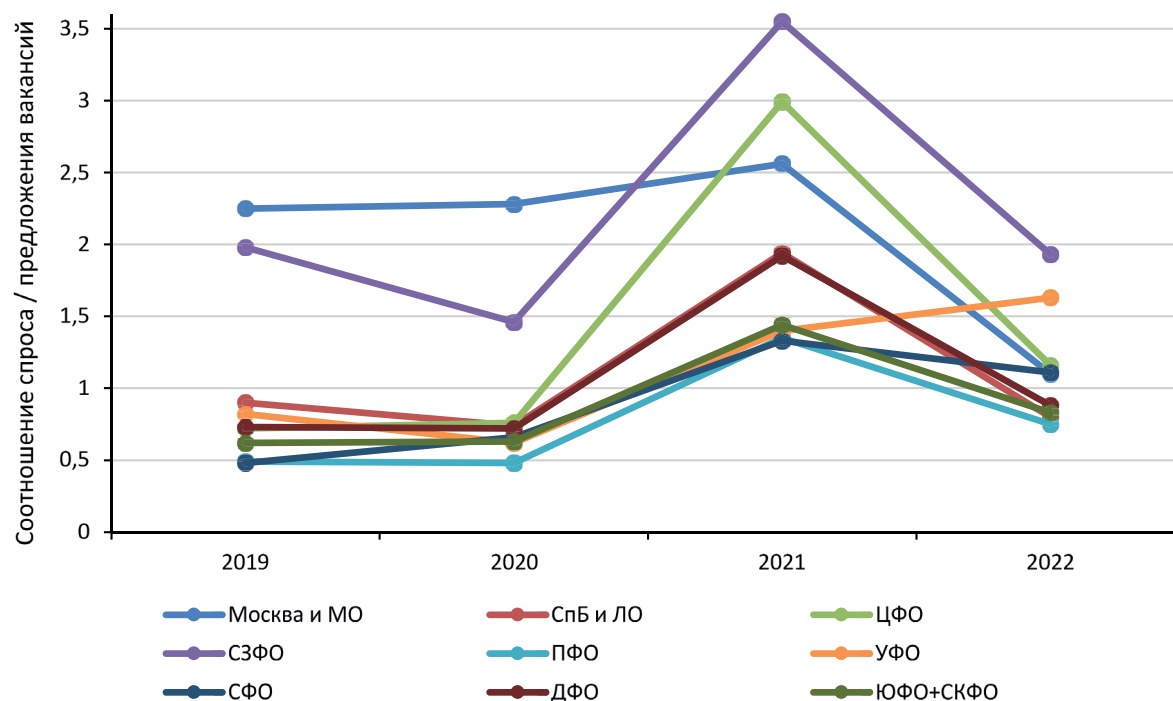


Рисунок 2 – Соотношение спроса / предложения вакансий провизоров в регионах РФ за период 2019–2022 гг.

Примечание: Москва и МО – г. Москва и Московская область; СПб и ЛО – г. Санкт-Петербург и Ленинградская область; ЦФО – Центральный федеральный округ (без Московской области); СЗФО – Северо-Западный федеральный округ (без Ленинградской области); ПФО – Приволжский федеральный округ; УФО – Уральский федеральный округ; СФО – Сибирский федеральный округ; ДФО – Дальневосточный федеральный округ; ЮФО+СКФО – Южный и Северо-Кавказский федеральные округа.

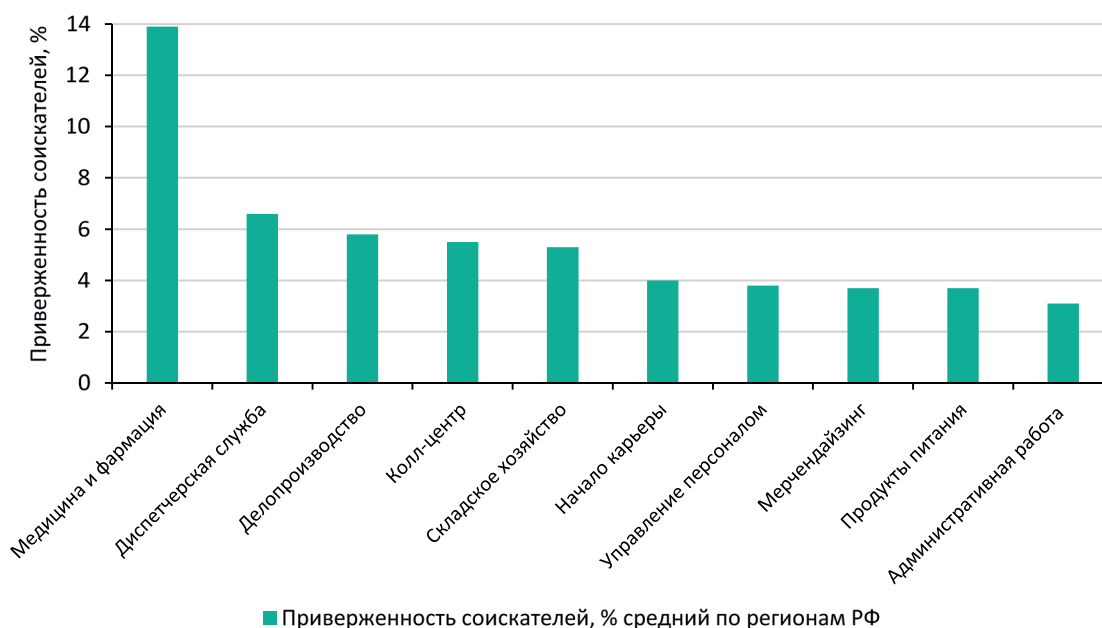


Рисунок 3 – Топ популярных сфер деятельности в области фармации у соискателей рабочих мест в 2019–2022 гг. (в среднем по анализируемым регионам и округам)

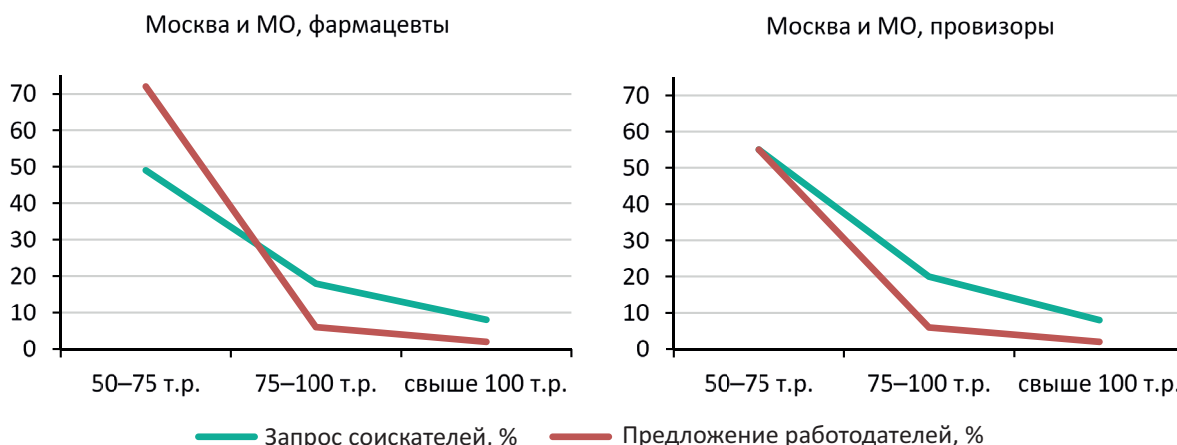


Рисунок 4 – Соотношение между зарплатными ожиданиями кандидатов и предложением работодателей в Москве и Московской области (МО)

Топ городов по количеству кандидатов

В Москве и Московской области, традиционно лидирующей по показателям густоты населения и среднего заработка, ищут работу 73% соискателей со средним образованием и 74% – с высшим. Города Московской области также располагают вакансиями, но многие кандидаты (особенно молодежь), рассчитывающие в первую очередь не на личный комфорт, а на высокий заработок и возможности карьерного роста, предпочитают работать в столице, при этом проживая в Подмоскovie.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области безусловное первенство по количеству кандидатов принадлежит Санкт-Петербургу (93% фармацевтов и 94% провизоров). Будучи центром федерального

значения, город предоставляет широкие возможности трудоустройства и развития. Лишь 6–7% специалистов заинтересованы в работе в городе проживания в силу удобства расположения и минимальной конкуренции. Существенная нехватка кадров в небольших городах говорит о нежелании специалистов работать там в связи с низкой заработной платой и отсутствием перспектив карьерного роста.

В Центральном федеральном округе количество соискателей имеет прямую зависимость от населенности города и близости к столице. Воронежу, благодаря высокой численности населения и близости к Москве, принадлежит безусловное первенство по числу кандидатов (15% фармацевтов

и 18% провизоров) – здесь дефицит специалистов наименьший. Ярославль, Рязань и Курск являются областными центрами, поэтому они в совокупности обладают 23% от всех кандидатов на должность провизора и 17% – фармацевта. В остальных городах (Орле, Тамбове, Владимире, Иваново) имеет место острый дефицит кадров.

Крупные города Северо-Западного федерального округа не имеют очевидного лидера по количеству кандидатов с образованием фармацевта. Это говорит об их равном распределении по городам округа (Калининград – 13%, Великий Новгород – 11% и Архангельск – 9%). По числу специалистов с высшим образованием лидирует Великий Новгород (18% всех кандидатов) во многом благодаря Новгородскому университету им. Ярослава Мудрого, выпускающему молодых дипломированных специалистов ежегодно. На втором месте по данному показателю находится Калининград, вследствие его выгодного географического положения (2% провизоров), а самая большая нехватка кадров зафиксирована в Воркуте, Котласе и Североморске (в совокупности всего 3%).

В Приволжском федеральный округе города Уфа (10%), Нижний Новгород (9,7%) и Саратов (9%) лидируют по количеству кандидатов на должность провизора и фармацевта в связи с большой численностью населения и развитой инфраструктурой. Самый большой дефицит фармацевтов и провизоров в Саранске, Кирове и Ижевске.

В Уральском федеральном округе больше всего кандидатов на должность фармацевта сосредоточено в Екатеринбурге, Тюмени, Челябинске. Значительный дефицит специалистов наблюдается в Ханты-Мансийске, Каменск-Уральском, Нефтеюганске. В столице Екатеринбурге сосредоточено 24% всех кандидатов. Несмотря на суровый климат, большая численность населения и обилие рабочих мест позволяет 15% кандидатов искать вакансии в Тюмени, 12% в Челябинске и 7% в Сургуте. Екатеринбург и Тюмень, благодаря высокому уровню жизни, сосредотачивают 41% всех кандидатов на должность провизора, однако в более маленьких городах, таких как Миасс, Каменск-Уральской и Ноябрьск наблюдается существенный дефицит кадров, ведь там проживает не более 1% от общего числа специалистов с высшим образованием.

Фармацевты Сибирского федерального округа в равной степени распределены по крупным городам. В Новосибирске проживает 18% кандидатов, в Омске – 13%, в Иркутске и Красноярске по 11%. Такое равномерное распределение связано с широкой потребностью в специалистах по всему округу. Самый большой дефицит фармацевтов имеет место в городах Абакан, Усолье-Сибирское, Анжеро-

Судженск, Ангарск, Братск. Провизоры в округе равномерно распределены в пяти крупнейших городах: Новосибирск (14%), Иркутск (14%), Барнаул (12%), Омск (11%), Красноярск (10%). Самый большой дефицит провизоров наблюдается в городах Усолье-Сибирское, Прокопьевск, Абакан, Братск, Горно-Алтайск.

В Дальневосточном федеральном округе больше всего специалистов сосредоточено в Хабаровске (47% фармацевтов и 51% провизоров), благодаря его выгодному географическому положению, развитой инфраструктуре и значительной численности населения. На втором месте – Улан-Уде (11%). Острый дефицит фармацевтов и провизоров в Амурске, Биробиджане, Белогорске, Находке, Магадане, (суммарно в этих городах работает не более 5% специалистов. Таким образом, в округе в большинстве городов имеет место острый дефицит фармацевтических кадров.

В Южном и Северо-Кавказском федеральных округах в крупнейших городах (Краснодар, Ростов-на-Дону, Волгоград) сосредоточено больше половины всех кандидатов (54% фармацевтов и 55% провизоров). В остальных городах регионов наблюдается острый дефицит специалистов.

Таким образом, по показателю количества кандидатов на должности фармацевта и провизора в большинстве регионов прослеживается тенденция к предпочтению соискателями (особенно среди молодых специалистов) работы в столицах и крупных густонаселенных городах с развитой инфраструктурой. В связи с этим, повсеместно наблюдается острый дефицит кадров в небольших городах.

Заработная плата

Заработная плата оценивалась в российских рублях в сравнении по всем исследуемым регионам. Самую высокую заработную плату специалистам традиционно предлагает Москва и Московская область. Подавляющее большинство работодателей (72%) готово предложить фармацевтам заработную плату в размере от 50 до 75 тысяч рублей, что входит в пределы среднего заработка по Москве и Московской области (Рис. 4). Половина кандидатов (49%) ожидают получить данную сумму. Однако если речь идет о более высокой заработной плате, то ожидания кандидатов гораздо выше предложений работодателей: 18% кандидатов хотят получать за свою работу от 75 до 100 тысяч рублей, но вакантных мест меньше в 3 раза, а желающих получать зарплату от 100 тысяч рублей в 4 раза больше, чем реальных вакансий. В отношении провизоров 55% работодателей готовы предложить заработную плату в размере от 50 до 75 тысяч рублей, что совпадает с ожиданиями половины кандидатов. Однако если речь идет о более высокой заработной плате, то

ожидания кандидатов гораздо выше предложений работодателей: 20% кандидатов хотят получать за свою работу от 75 до 100 тысяч рублей. В целом по региону у фармацевтов зарплата на 17% выше, чем у провизоров. Таким образом, зарплатные запросы кандидатов за последние пару лет значительно выросли и превысили зарплатное предложение. Ожидается, что в ближайшие пару лет работодатели увеличат зарплаты, чтобы привлечь к себе специалистов.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области большинство работодателей готовы предложить специалистам со средним образованием оплату труда в размере от 35 до 50 тысяч рублей, кандидаты же рассчитывают на ежемесячный заработок от 50 до 75 тысяч рублей. Проблемы с трудоустройством, возникшие на фармацевтическом рынке из-за превышения предложения над спросом, ограничивают не только размер заработной платы, но и возможности продвижения по карьерной лестнице. Работодатели готовы оплачивать труд специалистов в размере от 75 тысяч рублей и выше только в 6% случаях, а зарплатное ожидание кандидатов на ту же сумму составляет 22%. Провизорский рынок в Санкт-Петербурге и Ленинградской области очень схож с рынком фармации. Специалисты, в большинстве случаев, желают получать за свою работу от 50 до 75 тысяч рублей, однако работодатели больше чем в половине случаев предлагают заработную плату в размере от 35 до 50 тысяч рублей. Однако 37% компаний готовы предложить специалистам больший размер заработной платы. Зарплата фармацевта в среднем больше провизора на 18%. В то же время 18% провизоров вынуждены работать за 20–35 тысяч рублей в месяц, а фармацевтов, согласных работать за ту же сумму, только 5%, что позволяет судить о более высоком размере зарплаты у специалистов со средним образованием. Таким образом, в Ленинградской области наблюдается серьезный дисбаланс между зарплатным ожиданием кандидатов и зарплатным предложением компаний. Кандидаты сравнивают зарплаты с другими отраслями и уходят туда. На фоне ужесточающейся конкуренции за кадры ожидается, что в ближайшие пару лет зарплаты фармацевтических работников станут выше.

В Центральном федеральном округе локализуется большое количество фармацевтических заводов и фабрик, вследствие чего кандидатам со средним образованием легко дается продвижение по карьерной лестнице и высокий заработок. Зарплату в размере от 100 тысяч рублей готовы предложить лишь 11% компаний, но 40% некрупных фирм предлагают кандидатам достаточно высокий ежемесячный заработок от 50 до 75 тысяч рублей, а 34% – от 35 до 50 тысяч рублей. В целом зарплатные предложения близки к ожиданиям, кроме того,

появились новые привлекательные условия, позволяющие удержать специалистов в профессии: премии, гибкий график, возможности для обучения и развития. При найме провизоров 55% работодателей заинтересованы в сотруднике, согласном работать за 50–75 тысяч рублей в месяц, однако данные условия рассматривают лишь 44% кандидатов. При этом 30% специалистов ищут работу с ежемесячным заработком от 75 тысяч рублей. Только 8% компаний готовы предложить такой высокий заработок. Данная тенденция может привести к уходу многих кандидатов в другие, более высокооплачиваемые, сферы труда. В целом зарплаты фармацевта и провизора отличаются незначительно, но у фармацевтов доля тех, которым готовы платить зарплату больше 100 тысяч рублей выше, что может быть следствием миграции высокопотенциальных специалистов с высшим образованием в другие регионы в результате чего высокооплачиваемые вакансии занимают специалисты со средним специальным образованием.

В Северо-Западном федеральном округе 42% специалистов со средним образованием нацелены на поиск работы с ежемесячным заработком от 50 до 75 тысяч рублей, однако этому запросу соответствуют только 36% зарплатных предложений. Провизорам 55% компаний округа также готовы предоставить оплату труда в размере от 50 до 75 тысяч рублей, 18% вакансий предлагают зарплату от 20 до 35 тысяч рублей, тогда как только 6% кандидатов готовы рассматривать такую зарплату. Однако в каждой двенадцатой вакансии указана зарплата выше 75 тысяч рублей. Зачастую кандидатам проще сразу найти более высокооплачиваемую работу в других сферах, чем медленно взбираться по карьерной лестнице. В данном регионе зарплаты у фармацевтов и провизоров существенно отличаются. Больше половины провизоров (55%) могут претендовать на средний заработок от 50 до 75 тысяч рублей в месяц, в то время как фармацевтов на тот же размер зарплаты только 36%.

Несмотря на очевидную нехватку рабочих мест, оплата труда фармацевтов в Приволжском федеральном округе превышает зарплатные ожидания кандидатов. Дефицит кадров привел к тому, что после 2020 года, когда работодатели стремились быстро найти специалистов, зарплатные предложения значительно выросли и сейчас работодатели готовы платить даже больше, чем ожидают кандидаты. Это особенно прослеживается при зарплатном предложении от 100 тысяч рублей в месяц, на которое нацелены лишь 8% кандидатов, а могут предложить 21% компаний. Среди провизоров у начинающих специалистов зарплатные ожидания сходятся с предложениями, а вот у опытных кандидатов заработные ожидания выше предлагаемой оплаты труда. На ежемесячную

оплату труда в размере от 75 тысяч рублей нацелено 27% кандидатов – это больше одной четвертой всех специалистов, однако столь высокую зарплату могут предложить лишь 8% компаний. Претендовать на зарплату от 75 тысяч рублей и выше могут 26% фармацевтов и только 8% провизоров. У начинающих специалистов зарплатные ожидания сходятся с предложениями, а вот у опытных кандидатов ожидания зарплаты выше, чем им предлагают компании.

В Уральском федеральном округе работодатели предлагают кандидатам зарплату в размере от 35 до 75 тысяч рублей. 27% кандидатов рассчитывают на зарплату выше 75 тысяч рублей, однако только 10% вакансий предлагают такую оплату труда. Более высокий заработок требует наличия высшего образования, а также обладание определенными навыками и знаниями. В целом в округе отсутствует существенный разрыв в заработных ожиданиях и предложениях. Около 55% работодателей предлагают кандидатам заработок от 50 до 75 тысяч рублей ежемесячно, и 45% специалистов это устраивает. Провизоры редко рассматривают более высокую оплату труда, от 75 тысяч рублей и выше, поэтому ожидаемый заработок с предлагаемым расходится всего на 10%. В целом зарплаты фармацевтов и провизоров в округе различаются незначительно. Это объясняется нехваткой профильных и опытных кандидатов и ориентацией работодателей на новичков, однако средний заработок провизоров составляет от 50 до 75 тысяч рублей, что на 17% выше, чем у фармацевтов.

Сибирский федеральный округ отличается схожестью зарплатных ожиданий и предложений в разрезе средней оплаты труда: 42% фармацевтов ищут работу, предполагающую ежемесячный заработок в размере от 50 до 75 тысяч рублей, и 43% компаний предлагают такие же условия. Однако специалистам сложно претендовать на более высокий заработок; 26% кандидатов нацелены на зарплату от 75 тысяч рублей и выше, но только 7% работодателей готовы предложить такую сумму. Аналогичная ситуация наблюдается и на рынке провизоров: 47% специалистов ищут работу с ежемесячным заработком от 50 до 75 тысяч рублей, и 55% компаний предлагают такие же условия; 26% кандидатов нацелены на зарплату от 75 тысяч рублей и выше, но только 8% работодателей готовы предложить такую сумму. Существенная нехватка провизоров наблюдается на низкооплачиваемых работах. Так, на заработок от 25 до 35 тысяч рублей, претендуют только 5% кандидатов, а организаций, предлагающих данные условия – 18%. В целом, зарплаты в регионе ниже, чем в других регионах. Заработок фармацевтов и провизоров практически одинаков. Большинство специалистов способны выйти на средний заработок, однако

продвинуться по карьерной лестнице способны лишь единицы.

В Дальневосточном федеральном округе возможность высокого заработка у фармацевтов, от 75 тысяч рублей в месяц, крайне мала – всего 4% от всех предложений. Хотя 93% работодателей готовы платить от 30 до 75 тысяч рублей, данные условия рассматривают лишь 59% кандидатов. В целом, размер зарплат фармацевтов в регионе стартует от 35 тысяч рублей, тогда как у провизоров почти половина вакансий предлагает оплату ниже этой суммы. Отсутствие достаточного количества предложений с высокой оплатой труда может привести к утечке кадров с высшим образованием в другие сферы труда. Для провизоров в регионе наблюдается существенный резонанс в заработных ожиданиях и предложениях, особенно в сегменте, предполагающем оплату труда от 75 тысяч рублей ежемесячно, на которую нацелено 40% кандидатов. Работодатели готовы предложить данный размер зарплаты только в 8% случаях. Кандидаты сравнивают зарплатные предложения с другими отраслями, где предложения зачастую выше, из-за этого компании вынуждены поднимать зарплату, чтобы привлечь специалистов с профильным образованием к себе.

Для Южного и Северо-Кавказского федеральных округов характерен существенный дисбаланс между зарплатными предложениями компаний и зарплатными ожиданиями кандидатов. В большинстве своем, работодатели готовы предложить специалистам со средним образованием оплату труда в размере от 25 до 50 тысяч рублей, а кандидаты, в свою очередь, рассчитывают на ежемесячный заработок от 50 до 75 тысяч рублей. Проблемы с трудоустройством, возникшие на фармацевтическом рынке региона из-за превышения предложения над спросом, ограничивают не только размер заработной платы сотрудников, но и возможности продвижения по карьерной лестнице. Работодатели готовы оплачивать труд специалистов в размере от 75 тысяч рублей и выше только в 6% случаях, а зарплатное ожидание кандидатов на ту же сумму составляет 23%. Подобный диссонанс рискует повлечь за собой переход кандидатов на другие более высокооплачиваемые рынки труда. В среде провизоров в данных регионах зарплатные ожидания сходятся с зарплатными предложениями работодателей при размере заработной платы до 75 тысяч рублей. В регионе имеет место большой разброс зарплат в зависимости от квалификации специалиста. В вакансиях, где требуется высшее образование, зарплаты начинаются от 50 тысяч рублей.

Таким образом, в большинстве регионов, зарплатные ожидания фармацевтов в большей степени соответствуют предлагаемой оплате

труда, чем у провизоров. Характерно, что в некоторых регионах работодатели оплачивают труд фармацевтов и провизоров одинаково, хотя кандидаты с высшим образованием вполне обоснованно ожидают более высокую оплату (что соответствует более широкому набору компетенций, присущих провизору). В итоге это снижает ценность высшего фармацевтического образования как такового и, в частности, приводит к низкой мотивации у молодежи к его получению. Подобное «обесценивание» может привести в будущем к утрате значения профессии провизора, к полному смещению функций фармацевтического работника в сторону продавца, и, как следствие, к ухудшению качества фармацевтической помощи в целом.

Дополнительные условия труда, предлагаемые в вакансиях

На данном этапе исследования проанализированы условия труда (помимо заработной платы), предлагаемые фармацевтическим работникам работодателями в разных регионах. К данным условиям были отнесены: возможность бесплатного обучения за счет компании; возможности карьерного роста внутри компании; возможность получения премий и бонусов; медицинское страхование и питание за счет работодателя; гибкий график работы.

В Москве и Московской области бесплатное обучение за счет компании является самым широко предлагаемым условием работы (39% вакансий у фармацевтов и 25% – у провизоров) ввиду специфики фармацевтической деятельности. Существенной мотивацией для работы специалистов служат возможности карьерного роста (25% у фармацевтов и 19% у провизоров) и премии (13 и 16% соответственно). Медицинское страхование (8 и 5% соответственно) и бесплатное питание (8% и 7% соответственно) редко включаются в условия работы, так как несут дополнительные издержки для работодателя. Ввиду некоторых особенностей работы фармацевта гибкий график практически невозможен (4%). Гибкий график у провизоров встречается чаще благодаря более широкому спектру занимаемых должностей (14%).

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области работодатели в 43% случаев готовы предложить фармацевтам гибкий график (смены). Широкая распространенность данного преимущества вызвана региональными особенностями Ленинградской области, включающими в себя небольшое количество круглосуточных аптек. Бесплатное обучение (21% у фармацевтов и 26% у провизоров) проводится с целью формирования у кандидата всех необходимых навыков к моменту начала работы на его основном рабочем месте. Работодатели также нередко предоставляют специалистам возможности для

развития карьерного потенциала (16% у фармацевтов и 20% у провизоров). Дополнительное медицинское страхование у фармацевтов (5%) и питание за счет работодателя (3%) встречаются довольно редко.

Работодатели в Центральном федеральном округе предлагают довольно стандартные, но благоприятные для специалистов условия труда. Наиболее часто предлагаемыми условиями являются предоставление возможностей для карьерного роста (28% у фармацевтов и 25% у провизоров) и бесплатное обучение (25% и 30% соответственно). Многие компании нацелены не только на привлечение кандидатов, но и на их удержание. Обучение специалистов работодателем и их материальное стимулирование существенно тормозят уход в другие сферы. Ряд организаций в качестве дополнительного стимула предлагают различные денежные премии и бонусы (15% у фармацевтов и 17% у провизоров).

Организации Северо-Западного федерального округа предоставляют сотрудникам возможности для карьерного роста в 24% случаев для фармацевтов и 23% – для провизоров, что обусловлено потребностью удерживать в компаниях высококвалифицированных специалистов на долгие годы. Ряд предприятий готовы обучить новых специалистов требуемым навыкам бесплатно (18 и 16% соответственно). Бонусы и прочие денежные поощрения наравне с гибким графиком встречаются в 13% случаев. Гибкий график работы, позволяющий специалистам работать в комфортных для них условиях, также предлагается достаточно часто (13% у фармацевтов и 20% у провизоров). Питание за счет работодателя (3%) и дополнительное медицинское страхование (4%) готовы предоставить лишь немногие работодатели ввиду наличия дополнительных издержек.

Работодатели в Приволжском федеральном округе используют весьма распространенные способы привлечения специалистов выгодными условиями труда с целью их удержания. В целом условия в регионе ориентированы на молодых специалистов. К ним относятся: бесплатное обучение (27% для фармацевтов и 25% для провизоров), предоставление возможностей для карьерного и профессионального роста (25 и 20% соответственно), премии и бонусы (17% и 14% соответственно). Достаточно часто предлагается гибкий график работы, позволяющий совмещать учебу с трудовой деятельностью (15%).

Организации, заинтересованные в поиске кандидатов в Уральском федеральном округе, используют весьма распространенные способы привлечения специалистов условиями труда с целью удержания их в компании. Рынок труда региона также ориентирован на молодых специалистов. К предлагаемому условиям относятся: возможность бесплатного обучения (23% для фармацевтов и 21% для провизоров), предоставление возможностей

для карьерного и профессионального роста внутри компании (19 и 22% соответственно), премии и бонусы (14 и 11% соответственно). Гибкий график, позволяющий совмещать учебу с работой, также предлагается довольно часто (20% вакансий).

В Сибирском федеральном округе бесплатное обучение новых сотрудников – довольно распространенное предложение в вакансиях (22% для фармацевтов и 23% для провизоров). Работодатели также часто предоставляют специалистам большие возможности для развития карьерного потенциала (23 и 22% соответственно), а также предлагают систему премий и бонусов (12% и 11% соответственно). Также в регионе часто предоставляется гибкий график работы (16% для фармацевтов и 17% для провизоров), позволяющий специалистам совмещать работу с другими сферами своей жизни.

Наиболее часто предлагаемыми специалистам условиями труда в Дальневосточном федеральном округе являются предоставление возможностей для карьерного роста (21% для фармацевтов и 20% для провизоров) и бесплатное обучение (21 и 22% соответственно). Многие компании нацелены не только на привлечение кандидатов, но ещё и на их удержание, поэтому к прочим условиям предлагают ещё выплату премий и бонусов (12 и 10% соответственно). В данном регионе чаще, чем в других регионах, сотрудникам предлагается бесплатное питание (10%) и гибкий график (11% для фармацевтов и 18% для провизоров). Возможно, это связано с особенностями географического положения и климата региона, а также может свидетельствовать о желании компаний привлечь в свои ряды сотрудников с дополнительными нестандартными способами.

Организации Южного и Северо-Кавказского федеральных округов чаще всего предлагают в вакансиях возможность бесплатного обучения (26% для фармацевтов и 24% для провизоров); возможности для карьерного роста (22 и 23% соответственно). Широко распространен в вакансиях гибкий график работы (18 и 19% соответственно), а также начисление различных бонусов (17% и 15% соответственно). Это значительно улучшает условия труда сотрудников региона.

Таким образом, все исследуемые регионы в той или иной степени предоставляют специалистам возможность бесплатного обучения за счет компании, а также возможность карьерного роста внутри организации. Кроме того, большинство работодателей заинтересованы в привлечении и удержании молодых специалистов в профессии через предоставление им гибкого графика работы для возможности совмещения учебы в вузе с трудовой деятельностью. Это позволяет компаниям ослабить ротацию кадров и сохранять высокое качество

обслуживания и фармацевтической помощи в целом.

Требования к образованию фармацевтических работников

На заключительном этапе исследования оценивались требования к образованию фармацевтических работников, а именно предпочтения работодателей в отношении наличия или отсутствия высшего образования у потенциальных работников.

В Москве и Московской области работодатели в 39% вакансий заинтересованы в кандидатах, имеющих высшее образование, 44% – в специалистах со средним образованием и в 27% вакансий требования к образованию не указаны.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области практически в половине случаев (47%) работодатели в вакансиях не уточняют необходимость высшего образования у кандидатов, что увеличивает количество специалистов, желающих занять свободную должность, и создает определенную путаницу на собеседованиях. Компании в 17% случаев ищут специалистов со средним профессиональным образованием и в 36% интересуются кадрами с наличием соответствующего высшего образования.

В Центральном федеральном округе многие организации нацелены на привлечение в свои ряды специалистов, обладающих определенными навыками и компетенциями. В 41% случаев работодатели ищут специалистов с высшим образованием, а 34% компаний нуждаются в кандидатах с наличием среднего профессионального образования.

В Северо-Западном федеральном округе работодатели нацелены на поиск высококвалифицированных кадров, поэтому имеет место высокий интерес компаний к специалистам с высшим образованием (42%). Фармацевты вызывают меньший интерес у работодателей (32%).

В Приволжском федеральном округе практически в равной степени требуются специалисты со средним и высшим образованием: 36% организаций нуждаются в провизорах, 30% работодателей заинтересованы в найме фармацевтов, и 34% не указывают в публикуемых вакансиях требования к образованию, ориентируясь исключительно на личные качества, знания и опыт кандидата.

Организации Уральского федерального округа нуждаются в кандидатах с высшим образованием (51%). Фармацевты менее востребованы (9%). Возможно, это связано со спецификой фармацевтической промышленности в регионе и его географией. В крупных городах данного региона организации заинтересованы в сотрудниках, имеющих высшее образование, готовых постоянно

совершенствовать свои навыки. В целом, наблюдается крайняя нехватка как провизоров, так и фармацевтов в регионе.

Организации Сибирского федерального округа также в большей степени нуждаются в кандидатах с высшим образованием (51%). Фармацевты требуются в меньшей степени (25%).

В Дальневосточном федеральном округе многие организации нацелены на привлечение в свои ряды специалистов с высшим образованием, обладающих определенными знаниями и умениями (41% работодателей). При этом 21% компаний нуждаются в фармацевтах. 38% вакансий не содержат информации о предпочтительном наличии высшего или среднего образования.

Работодатели в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах чаще всего нацелены на поиск высококвалифицированных кадров, поэтому в 53% случаев заинтересованы в кандидате с высшим образованием. В случае вакансий, требующих наличие среднего образования (29%), можно предположить, что такие работодатели предлагают весьма невысокий заработок, но несложную и монотонную работу.

Таким образом, организации большинства регионов заинтересованы в поиске самых разных сотрудников. Наличие высшего образования у кандидатов пользуется не самым малым спросом (43% вакансий в среднем по регионам), однако оно предусматривает более высокую оплату труда и широкие карьерные возможности. В целом, чем крупнее город, тем больше там проживает провизоров, что, скорее всего, связано с особенностями локализации региональных медицинских и фармацевтических вузов. Многие организации, не предъявляющие строгих требований к образованию специалистов и предлагающие бесплатное обучение на старте карьеры, нацелены на поиск молодых специалистов, не ожидающих высокого заработка.

Ограничения исследования

Данное исследование имеет ряд ограничений, которые необходимо учитывать при интерпретации результатов:

1. Исследование охватывало только 9 регионов России, что не позволяет экстраполировать полученные результаты на всю страну без дополнительного анализа.
2. Анализ основывался на данных одного рекрутингового агентства (SuperJob.ru), что может не в полной мере отражать ситуацию на всех платформах по поиску работы.
3. Исследование не охватывало сферу ветеринарной фармации, которая является отдельным и развивающимся сегментом фармацевтического рынка со своими особенностями в области подготовки кадров и трудоустройства.
4. Временной период исследования (2019–2022 гг.)

включает в себя период пандемии COVID-19 и связанные с ней экономические потрясения, что могло повлиять на динамику спроса и предложения на рынке труда.

5. В выборку не были включены данные за 2023 год поскольку на момент проведения исследования полные данные за 2023 год еще не были доступны, что не позволило включить их в анализ без риска искажения общей картины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В среднем по регионам спрос на специалистов с высшим образованием ниже, чем – со средним и по уровню заработной платы, ожидания фармацевтов совпадают с предложением работодателя, в то время как зарплатные ожидания специалистов с высшим образованием оказываются выше рынка. В подборку вакансий и резюме попали в основном данные из аптечных сетей, в которых сложились определённые стандарты работы и системы оплаты труда, что необходимо учитывать. Специалистов со средним образованием значительно больше поскольку их подготовку осуществляет значительно большее количество учебных заведений, как профильных, подведомственных Минздраву РФ, так и нет. Важно учитывать, что для фармацевта аптека часто является единственным местом работы по специальности, тогда как для провизора это, как правило, место для старта. Потенциал и возможности специалистов с высшим образованием, как правило больше и шире, чем у людей, выполнивших только программу среднего профессионального образования. Если рассматривать возможности трудоустройства в сфере производства или продвижения лекарств, то для специалистов со средним образованием доступны только стартовые позиции, функционал которых достаточно однообразен, не предполагает построения карьеры, в то время как для провизора открыты практически все направления трудовой деятельности, как в горизонтальном (смена должностей в рамках схожего функционала), так и в вертикальном (смена должности с изменением функционала) направлениях.

В сложившихся условиях на высшие учебные заведения, которые часто выпускают не только провизоров, но и фармацевтов, важно проводить просветительскую и профориентационную работу, поскольку получение специалистом со средним образованием высшего с каждым годом становится все труднее. С другой стороны специалисты, имеющие опыт работы фармацевтом, после поступления в высшее учебное заведение, как правило, демонстрируют лучшую подготовку, больше мотивированы и дисциплинированы, результативность их обучения выше, чем поступающих сразу после общеобразовательной школы.

Несмотря на впечатляющее количество выпускников средних и высших учебных заведений

расширение номенклатуры трудовых функций и стремительное расширение всех сегментов фармацевтического рынка количество требуемых специалистов и компетенций, которыми они

должны владеть продолжает увеличиваться, что указывает на целесообразность открытия новых фармацевтических институтов и актуализации программ подготовки.

ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА

Данное исследование не имело финансовой поддержки от сторонних организаций.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ВКЛАД АВТОРОВ

Д.В. Куркин – идея и планирование структуры работы, оформление графического материала, редактирование финальной версии рукописи; Ю.С. Князева, О.В. Иванова, Ю.А. Колосов, Е.И. Морковин, Ю.В. Горбунова, Д.А. Бакулин, И.С. Крысанов, Д.Л. Клабукова, М.А. Джавахян, В.И. Зверева, Н.А. Лычева, В.Н. Шоич, В.В. Неёлова, Е.В. Павлова, Е.А. Калашникова, А.Б. Босенко, Д.З. Зязикова, Р.Э. Мусаев, А.Г. Гаджиев, Б.М. Габриелян, А.А. Агамирова – сбор материала и написание черновика рукописи, редактирование финальной версии рукописи; В.И. Петров – консультации по узкоспециализированным вопросам, редактирование и утверждение финальной версии рукописи.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Голикова Н.С., Присяжная Н.В. Рекомендации по проведению медико-социологического мониторинга кадровой потребности медицинских организаций на примере исследования потребности региональных предприятий фармацевтической отрасли в подготовке провизоров (часть 1) // Главврач. – 2022. – № 2. – С. 13–39. DOI: 10.33920/med-03-2202-01
- Голикова Н.С., Присяжная Н.В. Рекомендации по проведению медико-социологического мониторинга кадровой потребности медицинских организаций на примере исследования потребности региональных предприятий фармацевтической отрасли в подготовке провизоров (часть 2) // Главврач. – 2022. – № 3. – С. 11–32. DOI: 10.33920/med-03-2203-02
- Бат Н.М., Сиюхова Ф.Ш., Кадакоева Г.В. Модернизация высшего фармацевтического образования путем актуализации компетентностного подхода // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2020. – № 2(45). – С. 50–58. DOI: 10.24411/2078-1024-2020-12005
- Князева Ю.С. Осведомленность фармацевтических специалистов Волгоградского региона о гипопиридемических лекарственных препаратах // Вестник Волгоградского государственного медицинского университета. – 2016. – № 2(58). – С. 36–40.
- Князева Ю.С., Куркин Д.В., Атапина Н.В., Бакулин Д.А., Соколова А.А. Эффективность внедрения алгоритма консультирования покупателей при отпуске рецептурных лекарственных препаратов в аптеке // Фармация. – 2023. – Т. 72, № 2. – С. 34–42. DOI: 10.29296/25419218-2023-02-06
- Клищенко М.Ю., Кузнецов Д.А. Результаты исследования угроз кадровой безопасности фармацевтических организаций // Современная организация лекарственного обеспечения. – 2022. – Т. 9, № 1. – С. 28–35. DOI: 10.30809/solo.1.2022.3
- Оганесян Э.Т. О фармацевтическом образовании // Вестник Башкирского государственного медицинского университета. – 2022. – № 59. – С. 136–140.
- Меликсетян А.А. Мировые тенденции фармацевтического образования // Инновации в здоровье нации: сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 14–15 ноября 2018 года / Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, 2018. – С. 507–510.
- Голикова Н.С. Подходы к подготовке провизоров в Российской Федерации // Главврач. – 2021. – № 11. – С. 27–45. DOI: 10.33920/med-03-2111-02
- Сиссе Д.С., Ильинова Ю.Г., Наркевич И.А., Умаров С.З. Оценка трудовых предпочтений обучающихся, осваивающих программы фармацевтического образования // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2024. – № 1. – С. 128–137. DOI: 10.24412/2312-2935-2024-1-128-137
- Шведов Г.И., Бережнова Т.А., Селютин О.А., Шведова В.Г., Плужников Ю.Д., Муковнина М.Д., Кузьменко Н.Ю., Занина И.А., Бредихина Т.А. Актуальные вопросы высшего фармацевтического образования на факультете в медицинском университете // Вестник новых медицинских технологий. Электронное издание. – 2019. – № 1. – С. 187–192. DOI: 10.24411/2075-4094-2019-16226
- Лобанова Е.Э., Артман А.С. Инструменты рынка образования и труда в формировании компетенций работников фармацевтической промышленности // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Материалы VIII Международной научно-практической конференции, Красноярск, 25–27 апреля 2019 года. – Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2019. – С. 99–105.
- Каткова Я.Е., Меньших А.С. Трудовая мобильность на фармацевтическом рынке // Политика, экономика и инновации. – 2018. – № 1(18). – С. 12.
- Голикова Н.С., Присяжная Н.В. Особенности современной кадровой составляющей фармацевтической отрасли (по материалам опроса сотрудников фармацевтических и биотехнологических компаний и предприятий г. Москвы) // Социология медицины. – 2022. – Т. 21, № 1. – С. 117–126. DOI: 10.17816/socm110877
- Сидулина С.А. Современное фармацевтическое образование должно быть разным // Фундаментальная и прикладная наука: новые вызовы и прорывы: сборник статей Международной научно-практической

- конференции, Петрозаводск, 26 января 2020 года. Том Часть 2. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2020. – С. 280–284.
16. Гладкая Ю.В., Лосенкова С.О., Пантюхина К.И. Актуальные перспективы, открывающиеся с реформированием фармацевтического образования // Смоленский медицинский альманах. – 2018. – № 3. – С. 56–58.
17. Федина Е.А. Рационализация и оптимизация фармацевтического образования в современных условиях // Инновационная наука. – 2020. – № 8. – С. 64–65.
18. Сергеева М.С. Основные тенденции в развитии отечественного фармацевтического образования в начале XX в. // Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья. – 2012. – № S1. – С. 157–159.
19. Илькевич Т.Г., Тейге С.В. Содержание профессионально-мотивирующего обучения в фармацевтическом образовании // Вестник ГГУ. – 2019. – № 3. – С. 30–36.
20. Юдина Л.Ю., Береговых В.В., Аладышева Ж.И., Пятигорская Н.В. О тенденциях современного фармацевтического профессионального образования // Медицинское образование и ВУЗовская наука. – 2013. – № 1(3). – С. 61–67.
21. Колесник Н.В. Фармацевтическое образование в России: локальные вопросы в условиях глобализации // Инновации в здоровье нации: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Санкт-Петербург, 09–10 ноября 2016 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия, 2016. – С. 20–23.
22. Соколова О.В., Лаврентьева Л.И., Алексеева К.С. Исследование регионального розничного фармацевтического рынка. Фармация и фармакология. – 2015. – Т. 3, № 5(12). С. 64–68. DOI: 10.19163/2307-9266-2015-3-5(12)-64-68
23. Грицаненко Д.С., Наркевич И.А., Ильинова Ю.Г., Умаров С.З. Количественная характеристика трудового потенциала контингента обучающихся по программам фармацевтического образования // Фармация. – 2023. – Т. 72, № 8. – С. 50–57. DOI: 10.29296/25419218-2023-08-08
24. Шаленкова Е.В., Бонюшко Н.А. Фармацевтический рынок труда: проблемы, влияющие на снижение качества социальных результатов розничного сегмента на примере Нижегородской области // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 6, № 11. – С. 171–178. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2023.11.06.018
25. Бандура А.Ф., Кулик В.В., Ковалева Т.Г., Еманова А.М., Бандура В.Ю. Анализ предложений работодателей для фармацевтических работников на региональном рынке труда // Беликовские чтения: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции, Пятигорск, 04–05 декабря 2018 года. – Пятигорск: Пятигорский медико-фармацевтический институт – филиал федерального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 2019. – С. 514–519.

АВТОРЫ

Куркин Денис Владимирович – доктор фармацевтических наук, доцент, директор Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-1116-3425. E-mail: strannik986@mail.ru

Князева Юлия Сергеевна – кандидат фармацевтических наук, доцент кафедры клинической фармакологии и интенсивной терапии, ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-9571-2793. E-mail: knjazeva1978@mail.ru

Иванова Ольга Викторовна – кандидат фармацевтических наук, старший научный сотрудник, Научно-образовательный институт фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0003-4333-322X. E-mail: ovivanova134@mail.ru

Колосов Юрий Анатольевич – кандидат медицинских наук, доцент, заместитель директора по учебной работе Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0003-1506-2565. E-mail: tronk79@gmail.com

Горбунова Юлия Васильевна – кандидат фармацевтических наук, заведующая лабораторией Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-1116-3425. E-mail: yvgorbunova@yandex.ru

Бакулин Дмитрий Александрович – кандидат медицинских наук, руководитель Межкафедрального научно-образовательного центра фармации, Научно-образовательный институт фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0003-4694-3066. E-mail: mbfdoc@gmail.com

Крысанов Иван Сергеевич – кандидат фармацевтических наук, доцент, заведующий лабораторией «Оценки технологий здравоохранения и клинико-экономической экспертизы», Научно-образовательный институт фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-3541-1120. E-mail: krysanov-ivan@mail.ru

Клабукова Дарья Леонидовна – кандидат биологических наук, старший научный сотрудник лаборатории «Оценки технологий здравоохранения и клинико-экономической экспертизы», Научно-образовательный институт фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России, ORCID ID: 0000-0002-5621-5700. daria.klabukova@gmail.com

Джавахань Марина Аркадьевна – доктор фармацевтических наук, доцент, заместитель директора по внедрению и разработке Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0003-2673-6203. E-mail: akopovamarina13@mail.ru

Зверева Валентина Игоревна – кандидат фармацевтических наук, заведующая лабораторией «Разработки и внедрения инновационных лекарственных средств», Научно-образовательный институт фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0001-5274-3736. E-mail: valentinca1988@mail.ru

Лычева Наталья Александровна – кандидат биологических наук, научный сотрудник Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-5842-5728. E-mail: Natalia.lycheva@yandex.ru

Шоич Виктория Николаевна – начальник отдела сопровождения автоматизации учебного процесса ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. E-mail: SHOICH-VN@msmsu.ru

Неёлова Вероника Владимировна – специалист по информационным технологиям ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0009-0005-0326-599X. E-mail: nika080601@gmail.com

Павлова Елизавета Валерьевна – младший научный сотрудник Научно-образовательного института фармации им. К.М. Лакина, ФГБОУ ВО «Российский университет медицины» Минздрава России. ORCID ID: 0000-0003-0651-3205. E-mail: lizapavlova1609@yandex.ru

Морковин Евгений Игоревич – кандидат медицинских наук, доцент, заведующий лабораторией нейropsychofarmacology НЦИЛС, ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-7119-3546. E-mail: e.i.morkovin@gmail.com

Калашникова Елена Антоновна – студент 6-го

курса лечебного факультета ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0000-0002-4219-7820. E-mail: elenakalashnikova@yandex.ru

Босенко Александр Богданович – студент 4-го курса лечебного факультета ПМФИ – филиал ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0009-0008-8845-4053. E-mail: bosenko_a00@mail.ru

Зязикова Джамиля Заудиновна – студент 5-го курса фармацевтического факультета ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0009-0000-4037-1234. E-mail: djamilazyazikova@yandex.ru

Мусаев Руслан Эльдар оглы – студент 5-го курса стоматологического факультета ПМФИ – филиал ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0009-0006-7200-140X. E-mail: jhonsonrobbin@yandex.ru

Гаджиев Абакар Гаджиевич – студент 5-го курса стоматологического факультета ПМФИ – филиал ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0009-0008-9044-7370. E-mail: gadjievabakar@yandex.ru

Габриелян Борис Мамиконович – студент стоматологического факультета Российско-Армянского университета. ORCID ID: 0009-0000-8444-3535. E-mail: borisgabrielian@mail.ru

Агамирова Анна Алексеевна – студент 5-го курса стоматологического факультета ПМФИ – филиал ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. ORCID ID: 0009-0001-8120-654X. E-mail: Anya.agam@mail.ru

Петров Владимир Иванович – доктор медицинских наук, профессор, академик РАН, заведующий кафедрой клинической фармакологии и интенсивной терапии, ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России; главный внештатный специалист – клинический фармаколог Министерства здравоохранения РФ; заслуженный деятель науки РФ; заслуженный врач РФ. ORCID ID: 0000-0002-0258-4092. E-mail: brain@sprintnet.ru