

Медицинские и фармацевтические кадры: проблемы и пути решения

Научная статья

УДК 615.1:331.5

doi:10.32687/1561-5936-2026-30-2-210-216

Исследование отношения работодателей к вопросам интеграции молодых специалистов на фармацевтическом рынке труда

Александра Александровна Ефимова¹, Роман Александрович Голубенко²,
Наталья Леонидовна Костенко³, Юлия Анатольевна Пухакайнен⁴,
Елизавета Сергеевна Сальникова⁵

^{1,5}Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, Санкт-Петербург, Россия;

^{2,3,4}Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова, Санкт-Петербург, Россия

¹efimaxax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

²kostenkonl@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0009-5177-1888>

³pyatigra@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4565-8653>

⁴julvas@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4415-8996>

⁵elizaveta.salnikova@spcpcu.ru, <https://orcid.org/0009-0002-3781-3462>

В статье представлены результаты качественного исследования мнений руководителей организаций фармацевтической отрасли, представленных на фармацевтическом рынке труда (ФРТ) Санкт-Петербурга и Ленинградской области, по вопросам профессиональной адаптации и интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля на региональном ФРТ. Работодатели выделяют такие основные сложности начального этапа трудовой деятельности, как недостаточная оплата труда, неудовлетворительные возможности карьерного роста, низкая должность и неудобный график работы. Сами руководители также испытывают трудности при взаимодействии с молодыми сотрудниками, в основном в связи с их недостаточным уровнем дисциплины, ответственности и компетентности. При этом работодатели готовы участвовать в социальном диалоге с целью повышения эффективности процесса интеграции выпускников вуза на ФРТ, а также понимают важность организации процесса адаптации молодых сотрудников на рабочем месте, однако на предприятиях со средним и небольшим штатом сотрудников недостаточно развиты системы адаптации, отсутствует институт наставничества. Кроме того, руководители организаций фармацевтической отрасли часто испытывают недостаток знаний в области психологии и педагогики, не видят различий в адаптации мужчин и женщин. В совокупности это требует разработки научно обоснованных рекомендаций для руководителей организаций на ФРТ по профессиональной адаптации молодых сотрудников.

Ключевые слова: фармацевтический рынок труда; молодые специалисты фармацевтического профиля; интеграция молодых специалистов

Для цитирования: Ефимова А. А., Голубенко Р. А., Костенко Н. Л., Пухакайнен Ю. А., Сальникова Е. С. Исследование отношения работодателей к вопросам интеграции молодых специалистов на фармацевтическом рынке труда // Ремедиум. 2026. Т. 30, № 2. С. 210—216. doi:10.32687/1561-5936-2026-30-2-210-216

Medical and pharmaceutical personnel: problems and solutions

Original article

Research of employers attitudes to issues of young professionals integration into the pharmaceutical labor market

Alexandra A. Efimova¹, Roman A. Golubenko², Natalia L. Kostenko³, Iuliia A. Puhakainen⁴, Elizaveta S. Salnikova⁵

^{1,5}St. Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University, St. Petersburg, Russia;

^{2,3,4}S. M. Kirov Military Medical Academy, St. Petersburg, Russia

¹efimax@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3891-1988>

²kostenkonl@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0009-5177-1888>

³pyatigra@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4565-8653>

⁴julvas@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4415-8996>

⁵elizaveta.salnikova@spcpu.ru, <https://orcid.org/0009-0002-3781-3462>

The article presents a qualitative research results on the opinions of pharmaceutical organizations leaders. We studied the opinion of employers on professional adaptation and integration of young pharmaceutical specialists in the regional labor market. The leaders of organizations represented in the pharmaceutical labor market (PLM) of Saint-Petersburg and Leningrad region were interviewed. Employers highlight the basic difficulties of the initial stage of young professionals' work, such as low pay, poor career prospects, low job positions and uncomfortable working hours. Managers themselves also experience some difficulties interacting with young staff, mainly due to their lack of discipline, responsibility and competence. At the same time, employers are willing to participate in a social dialogue aimed at improving the process efficiency of integrating university graduates into the PLM. Managers also understand the importance of organizing the process of adaptation of young employees in the workplace, but the system of adaptation in medium and small-staff enterprises is not sufficiently developed, there is no mentoring institution. In addition, the heads of organizations in the pharmaceutical industry often have a lack of knowledge in psychology and pedagogy, do not understand adaptation differences between men and women. Which collectively requires the development of science-based recommendations for heads of organizations to PLM on the professional adaptation of young employees.

Key words: pharmaceutical labor market; young pharmaceutical professionals; integration of young professionals

For citation: Efimova A. A., Golubenko R. A., Kostenko N. L., Puhakainen Yu. A., Salnikova E. S. Research of employers attitudes to issues of young professionals integration into the pharmaceutical labor market. *Remedium*. 2026;30(2):210–216. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2026-30-2-210-216

Введение

В соответствии со Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации⁴⁵, а также Стратегией развития фармацевтической промышленности до 2030 г.⁴⁶, совершенствование системы подготовки кадров для фармацевтической отрасли является одним из приоритетных направлений научно-технологического развития нашей страны. Фармацевтическая отрасль занимает ключевое место в структуре национальной экономики России, со стороны государства отрасли уделяется особое внимание, и в последнее десятилетие наблюдаются очевидные положительные тенденции как в целом в развитии отрасли, так и в подготовке специалистов фармацевтического профиля. Однако российские эксперты отмечают специфический характер проблем на отечественном фармацевтическом рынке труда (ФРТ) — наблюдается острая нехватка специалистов с высшим профессиональным образованием (ВПО) фармацевтического профиля [1–3]. В указе Президента РФ «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» от 12.05.2023 № 343 обозначена особая необходимость совершенствования системы ВПО для обеспечения стратегических потребностей отраслей экономики. На сегодняшний день система ВПО

фармацевтического профиля не в полной мере соответствует темпам развития отрасли и не удовлетворяет должным образом потребности ФРТ. Профильные вузы способны обеспечить отрасль молодыми специалистами только на 45%, что говорит о необходимости государственной поддержки, увеличения бюджетных мест в вузах для сохранения и увеличения темпов развития фармацевтической отрасли [4–6]. В последние годы ситуация на ФРТ усугубляется новыми вызовами — пандемия COVID-19, сложная геополитическая ситуация, санкции со стороны западных стран. Кроме того, существует проблема незавершения высшего образования студентами фармацевтического профиля, а также проблема сохранения готовых дипломированных специалистов на внутреннем ФРТ [7–10]. Обозначенные проблемы являются значительным препятствием для эффективной интеграции молодых специалистов на ФРТ, чем и обусловлена актуальность данного исследования. Успешная интеграция молодых специалистов фармацевтического профиля на рынке труда является определяющим фактором эффективного развития отрасли, что обуславливает необходимость разработки путей интеграции молодых специалистов на ФРТ. По результатам наших социологических опросов студенческой молодежи и молодых специалистов фармацевтического профиля (2022–2024 гг.) были выявлены основные тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются выпускники профильного вуза в процессе интеграции на ФРТ [11, 12]. Установлено, что, несмотря на востребованность на ФРТ и хорошие воз-

⁴⁵ Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145 «О стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».

⁴⁶ Распоряжение Правительства РФ от 07.06.2023 № 1495-р «О Стратегии развития фармацевтической промышленности на период до 2030 года».

возможности для достойного трудоустройства, студенты фармацевтического профиля испытывают тревожность и неуверенность в своём профессиональном будущем. Основной задачей становится повышение самооценки выпускников. При имеющемся высоком уровне получаемого высшего образования фармацевтического профиля целесообразно делать акцент на развитие «мягких» навыков, что соответствует рекомендациям Международной организации труда и нормативно-правовых актов РФ⁴⁷. Анализ результатов исследования показал, что на начальном этапе трудовой деятельности молодые сотрудники испытывают определённые трудности: отсутствие опыта практической работы, расхождение теории и практики, большая нагрузка, недостаточное развитие «мягких» навыков. Для содействия успешной интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ необходимо принимать целенаправленные меры, которые возможно реализовать через развитие и совершенствование социального диалога между государственными структурами, фармацевтическими вузами и организациями на ФРТ [13]. Однако для комплексного исследования и разработки способов совершенствования процесса интеграции и профессиональной адаптации молодых специалистов фармацевтического профиля на ФРТ необходимо рассмотреть проблему не только с точки зрения студента и молодого сотрудника, но и со стороны работодателя.

Цель работы — качественное исследование мнений руководителей организаций фармацевтической отрасли, представленных на ФРТ Санкт-Петербурга и Ленинградской области, по вопросам профессиональной адаптации и интеграции молодых специалистов фармацевтического профиля.

Материалы и методы

В период с июня по октябрь 2025 г. нами было проведено качественное исследование мнения руководителей организаций фармацевтической отрасли по вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов — опрос с элементами интервьюирования. Основным критерием отбора респондентов было наличие опыта работы в руководящей должности в частных и государственных организациях, представленных на ФРТ Санкт-Петербурга или Ленинградской области, а также готовность и заинтересованность в прохождении опроса. Всего было опрошено 13 руководителей или заместителей руководителей с разным стажем работы в руководящей должности, из них 8 представителей частных орга-

⁴⁷ Work Wise Youth: A guide to youth rights at work. Geneva; 2024. URL: <https://www.ilo.org/publications/work-wise-youth-guide-youth-rights-work>; Приказ Министерства здравоохранения РФ от 25.04.2025 № 259н «Об утверждении Правил надлежащей аптечной практики лекарственных препаратов для медицинского применения»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2016 № 91н «Об утверждении профессионального стандарта „Провизор“»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.05.2017 № 432н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист по промышленной фармации в области исследований лекарственных средств“».

Таблица 1

Численность сотрудников организаций-работодателей

Численность сотрудников	Государственные организации	Частные организации	Всего
До 15 человек		1	1
16—100 человек		3	3
101—250 человек	1	1	2
251—500 человек	3		3
Более 500 человек	1	3	4
Итого...	5	7	12

низаций и 5 — государственных. Численность сотрудников представлена в табл. 1.

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

Результаты и обсуждение

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

В качестве основных причин, по которым молодые сотрудники могут рассматривать вариант увольнения, абсолютно все руководители выделили неудовлетворительный размер оплаты труда, на втором месте — не устраивают возможности карьерного роста или должность, на третьем — не устраивает график работы. Помимо этих основных причин, были названы также такие, как: «не справляется с задачами по причине бестолковости и лени», «возникают трудности во взаимоотношении с руководством», «в основном не понимают, куда

устроились, не совсем понимают свой функционал, не готовы к строгой дисциплине». В целом эти причины совпадают с теми, которые отметили молодые сотрудники в наших более ранних исследованиях [11], причём именно в такой последовательности по уровню важности. Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатели имеют верное представление о причинах неудовлетворённости сотрудников.

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

При ответе на вопрос: «Какие наиболее значимые трудности, по Вашему мнению, возникают у молодых специалистов на начальном этапе работы?» руководители выделили две основные группы причин. Во-первых, это отсутствие опыта практической работы и расхождение теории и практики, и во-вторых, трудности психологического характера (взаимоотношения в коллективе, с начальством, трудности перехода от учёбы к работе и др.). Таким образом, мы видим, что обе группы возможных трудностей имеют примерно одинаковую значимость с точки зрения работодателей. Соответственно, это подтверждает наш вывод о том, что при подготовке молодого специалиста необходимо развивать не только профессиональные «твёрдые» навыки, но и «мягкие» навыки.

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

вопросу в компаниях с численностью сотрудников менее 250 человек.

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

Для получения практического опыта крайне важны производственная практика и различные формы трудоустройства студентов, позволяющие сочетать работу и учёбу. В результате опроса мы выяснили, что 10 из 13 работодателей предоставляют возможность студентам проходить производственную практику и стажировки на своих площадках, отмечая, что «это нужное и важное мероприятие для формирования кадрового состава организации». Крупные организации ежегодно принимают до 30 человек, что является существенным вкладом в развитие ФРТ. Представители крупных организаций отмечают, что «взаимодействие с вузами находится на высоком уровне. Студентам не стоит упускать шансов пройти стажировки, попробовать себя в смежных со специальностью областях». Некоторые работодатели готовы трудоустраивать студентов на альтернативных условиях: «Мы берём студентов на оплаченную стажировку, после окончания вуза трудоустраиваем на условиях полной занятости»; «У нас существуют программы стажировок»; «Мы готовы трудоустраивать студентов на условиях неполного рабочего дня/недели». Однако часть работодателей либо не готовы трудоустраивать студентов, либо готовы, но только на условиях полного рабочего дня. Поскольку трудоустройство студентов по получаемой специальности является важным инструментом повышения эффективности процесса интеграции на ФРТ, мы считаем необходимым поощрять работодателей к трудоустройству студентов в таких форматах, которые позволят сочетать учёбу и работу.

С целью составления мнения работодателей по специфике профессиональной адаптации молодых специалистов по гендерному признаку респондентам было предложено ответить на вопрос: «Как Вы считаете, существуют ли различия в адаптации молодых мужчин и женщин? Если да, то какие?». Распределение ответов показано в табл. 2.

Анализ данных табл. 2 показал, что мнение работодателей разделилось практически в равных пропорциях. Работодатели также отметили, что процесс адаптации проходит по-разному «в зависимости от подразделения. В коллективе, где преобладают женщины, мужчинам адаптироваться сложнее, и наоборот». При этом руководители в частных организациях чаще отмечают, что легче адаптируются женщины, а в государственных — мужчины. Единственный общий вывод, который мы можем сде-

Т а б л и ц а 2

Гендерные особенности профессиональной адаптации			
Варианты ответа	Государствен- ные организации	Частные ор- ганизации	Всего
Женщины испытывают меньше трудностей, адаптируются легче		2	2
Мужчины испытывают меньше трудностей, адаптируются легче	3		3
Различий нет, адаптируются одинаково	2	6	8
И т о г о...	5	8	13

лать, — в целом работодатели не видят особой разницы между адаптацией молодых мужчин и женщин. Это не совпадает с результатами нашего исследования молодых специалистов [11], которые показывают более низкую адаптационную способность женщин, а также результатами исследований других учёных [14, 15]. Мужчины и женщины по-разному воспринимают одни и те же ситуации, женщины более склонны к обидам, более эмоциональны и острее воспринимают критику, которая неизбежно проявляется в процессе трудовой деятельности. Многие учёные отмечают, что психологические и физиологические особенности женщин отражаются на возможностях профессиональной адаптации, которая требует более внимательного отношения [16—20]. Можно сделать вывод о том, что руководителям организаций фармацевтической отрасли не хватает знаний в области психологии и педагогики, что некоторые из них и сами признают, а также о необходимости чётких научно обоснованных рекомендаций по профессиональной адаптации молодых сотрудников.

В завершении нашего исследования мы попросили представителей работодателей поделиться своими идеями и рекомендациями по поводу того, что можно сделать для повышения эффективности про-

цесса адаптации молодых специалистов на рабочем месте. Некоторые наиболее развёрнутые рекомендации приведены в табл. 3 (авторский стиль сохранён).

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

Проанализировав рекомендации руководителей, можно сделать вывод о том, что в основном работодатели осознают необходимость целенаправленной адаптационной программы, при этом в более крупных компаниях обычно такая программа разработана и внедрена, присутствует институт наставничества. В средних и мелких организациях зачастую эти процессы недостаточно выстроены. Что касается профессиональной подготовки, то представители работодателей чётко выделяют два основных направления, по которым следует совершенствовать процесс подготовки молодых специалистов в вузе:

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

2. Развитие «мягких» навыков: стрессоустойчивости, коммуникабельности, ответственности, дисциплинированности, умения адекватно воспринимать критику, снижения уровня тревожности и др.

Т а б л и ц а 3

Рекомендации руководителей организаций фармацевтической отрасли по совершенствованию профессиональной адаптации молодых специалистов

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

Заключение

Опрос руководителей организаций ФРТ показал, что в основном работодатели отмечают некоторые сложности, связанные с процессом профессиональной адаптации молодых специалистов. Наиболее серьёзными проблемами, которые могут привести к увольнению, являются недостаточная оплата труда, неудовлетворительные возможности карьерного роста, низкая должность и неудобный график работы. Сами руководители также испытывают сложности при взаимодействии с молодыми сотрудниками, выделяя в качестве основной причины их недостаточный уровень дисциплины, ответственности и компетентности. Часть руководителей признают, что испытывают недостаток знаний по педагогике и психологии, что является хорошим сигналом и говорит о готовности руководителей повышать свои навыки взаимодействия с молодыми сотрудниками. Все трудности начального этапа адаптации можно условно разделить на две группы: недостаток практического опыта профессиональной деятельности и недостаточное развитие «мягких» навыков. При этом роль вуза в подготовке сотрудников ФРТ работодатели оценивают высоко или средне, понимая, что практический опыт приходит только во время работы. Работодатели в большинстве своём готовы предоставлять свои площадки для производственной практики и трудоустраивать студентов, что следует поощрять. Работодатели понимают важность организации процесса адаптации молодых сотрудников, однако на предприятиях со средним и небольшим штатом сотрудников нет разработанной и внедрённой системы адаптации, отсутствует институт наставничества. Работодатели часто не видят разницы в адаптации мужчин и женщин, не понимают психологических гендерных различий, что является важным аспектом в силу преобладания женщин в отрасли, которые требуют более аккуратного отношения в процессе профессиональной адаптации. В целом этот процесс требует особого внимания, необходимо внедрение адаптационных программ в организациях ФРТ, которые помогут молодому специалисту эффективно и грамотно войти в профессию и влиться в трудовой коллектив.

ЛИТЕРАТУРА

1. 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
2. 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
3. Абрамович Р. А., Щесняк Е. Л., Рожнова С. А., Обидченко Ю. А. ЦКП РУДН — пилотная площадка для реализации стратегии «Фарма-2020» // Ремедиум. 2013. С. 56—87.
4. Орлов А. С., Каширина Л. С. Анализ современных тенденций на российском рынке труда в производственном сегменте фармацевтической отрасли // Медицинский вестник Башкортостана. 2023. Т. 18, № 4. С. 72—77.
5. Грицаненко Д. С., Ильинова Ю. Г., Умаров С. З., Наркевич И. А. Оценка трудового потенциала контингента обучаю-

- щихся, осваивающих программы фармацевтического образования // Естественные и технические науки. 2023. № 4. С. 179—194.
6. Тимофеева С. В. Анализ научно-исследовательского и образовательного потенциала кластера фармацевтической и медицинской промышленности Санкт-Петербурга // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2012. № 5. С. 114—117.
7. Ефимова А. А., Голубенко Р. А., Костенко Н. Л., Костюкова Л. М. Проблема незавершения высшего образования студентами фармацевтического профиля и пути ее решения // Современная организация лекарственного обеспечения. 2025. Т. 12, № 1. С. 33—41. doi: 10.30809/solo.1.2025.3
8. Эрох Ю. С., Каширина А. М. Академическая задолженность в высшей школе: анализ причин и возможностей преодоления // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 1. С. 71—92.
9. Ефимова А. А. Тенденции рынка труда молодёжи в столкновении с «новой реальностью» — санкциями и пандемией (на примере профессиональной области «медицина и фармация») // Ремедиум. 2022. Т. 26, № 4. С. 357—363. doi: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363
10. Ефимова А. А., Голубенко Р. А. Развитие рынка труда молодых специалистов фармацевтического профиля в современной России // Ремедиум. 2025. Т. 29, № 1. С. 75—82. doi: 10.32687/1561-5936-2025-29-1-75-82
11. Ефимова А. А., Голубенко Р. А. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов химико-фармацевтической отрасли (на примере выпускников Санкт-Петербургского государственного химико-фармацевтического университета) // Ремедиум. 2024. Т. 28, № 2. С. 183—191. doi: 10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191
12. Ефимова А. А. Трудовые и миграционные установки будущих выпускников с разными уровнями высшего образования в химико-фармацевтической сфере (на примере СПХФУ) // Ремедиум. 2023. Т. 27, № 3. С. 232—241. doi: 10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241
13. Work Wise Youth: A Guide to Youth Rights at Work. Geneva; 2024.
14. Ефимова А. А., Голубенко Р. А., Костенко Н. Л. Совершенствование профессиональной подготовки и интеграции молодых специалистов на фармацевтическом рынке труда // Современная организация лекарственного обеспечения. 2025. Т. 12, № 3. С. 20—30. doi: 10.30809/solo.3.2025.2
15. Габдреева Г. Ш. Гендерные различия адаптивности личности // Вестник ТГГПУ. 2016. № 1. С. 338—347.
16. Дмитриева Н. Ю. Сравнительный анализ профессиональной адаптации сотрудников вуза в условиях большого и малого города // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. 2014. № 2. С. 96—101.
17. Кораблина Е. П. Становление личности женщины // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.; 1997. С. 174—185.
18. Ходырева Н. В. Женщины в менеджменте // Психология менеджмента. СПб.; 1997. С. 141—159.
19. Maccoby E., Jacklin C. The Psychology of Sex Differences. Stanford; 1974. 463 p.
20. McKee J. P., Sherriffs A. C. The differential evaluation of males and females // J. Pers. 1957. Vol. 25. P. 356—371.

REFERENCES

1. Cisse D. S., Ilyinova Yu. G., Narkevich I. A., Umarov S. Z. Assessment of labor preferences of students enrolled in pharmaceutical education programs. *Modern Problems of Health Care and Medical Statistics*. 2024;(1):128—137. doi: 10.24412/2312-2935-2024-1-128-137 (In Russ.)
2. Gritsanenko D. S., Narkevich I. A., Ilyinova Yu. G., Umarov S. Z. Quantitative characteristics of labor potential of students enrolled in pharmaceutical education programs. *Pharmacy*. 2023;72(8):50—57. doi: 10.29296/25419218-2023-08-08 (In Russ.)
3. Abramovich R. A., Shchesnyak E. L., Rozhnova S. A., Obidchenko Yu. A. RUDN Shared Research and Educational Center as a pilot platform for implementation of the Pharma-2020 strategy. *Remedium*. 2013:56—87. (In Russ.)
4. Orlov A. S., Kashirina L. S. Analysis of current trends in the Russian labor market in the manufacturing segment of the pharmaceutical industry. *Medical Bulletin of Bashkortostan*. 2023;18(4):72—77. (In Russ.)
5. Gritsanenko D. S., Ilyinova Yu. G., Umarov S. Z., Narkevich I. A. Assessment of labor potential of students enrolled in pharmaceuti-

- cal education programs. *Natural and Technical Sciences*. 2023;(4):179—194. (In Russ.)
6. Timofeeva S. V. Analysis of research and educational potential of the pharmaceutical and medical industry cluster of Saint Petersburg. *Proceedings of Saint Petersburg University of Economics and Finance*. 2012;(5):114—117. (In Russ.)
7. Efimova A. A., Golubenko R. A., Kostenko N. L., Kostyukova L. M. The problem of non-completion of higher education by pharmaceutical students and ways to solve it. *Modern Organization of Drug Supply*. 2025;12(1):33—41. doi: 10.30809/solo.1.2025.3 (In Russ.)
8. Ezrokh Yu. S., Kashirina A. M. Academic failure in higher education: analysis of causes and possibilities for overcoming. *Higher Education in Russia*. 2023;32(1):71—92. (In Russ.)
9. Efimova A. A. Youth labor market trends in the collision with the “new reality” of sanctions and pandemic (case study of medicine and pharmacy). *Remedium*. 2022;26(4):357—363. doi: 10.32687/1561-5936-2022-26-4-357-363 (In Russ.)
10. Efimova A. A., Golubenko R. A. Development of the labor market for young pharmaceutical specialists in modern Russia. *Remedium*. 2025;29(1):75—82. doi: 10.32687/1561-5936-2025-29-1-75-82 (In Russ.)
11. Efimova A. A., Golubenko R. A. Professional adaptation of young specialists in the chemical and pharmaceutical industry (case study of graduates of Saint Petersburg State Chemical and Pharmaceutical University). *Remedium*. 2024;28(2):183—191. doi: 10.32687/1561-5936-2024-28-2-183-191 (In Russ.)
12. Efimova A. A. Labor and migration attitudes of future graduates with different levels of higher education in the chemical and pharmaceutical field (case study of SPCPU). *Remedium*. 2023;27(3):232—241. doi: 10.32687/1561-5936-2023-27-3-232-241 (In Russ.)
13. *Work Wise Youth: A Guide to Youth Rights at Work*. Geneva; 2024.
14. Efimova A. A., Golubenko R. A., Kostenko N. L. Improvement of professional training and integration of young specialists into the pharmaceutical labor market. *Modern Organization of Drug Supply*. 2025;12(3):20—30. doi: 10.30809/solo.3.2025.2 (In Russ.)
15. Gabdreeva G. Sh. Gender differences in personality adaptability. *Bulletin of Tatar State Humanitarian and Pedagogical University*. 2016;(1):338—347. (In Russ.)
16. Dmitrieva N. Yu. Comparative analysis of professional adaptation of university employees in large and small cities. *RUDN Journal. Ecology and Life Safety Series*. 2014;(2):96—101. (In Russ.)
17. Korablina E. P. Formation of a woman's personality. In: *Psychological Problems of Personality Self-Realization*. Saint Petersburg; 1997:174—185. (In Russ.)
18. Khodyreva N. V. Women in management. In: *Psychology of Management*. Saint Petersburg; 1997:141—159. (In Russ.)
19. Maccoby E., Jacklin C. *The Psychology of Sex Differences*. Stanford; 1974.
20. McKee J. P., Sherriffs A. C. The differential evaluation of males and females. *J. Pers.* 1957;25:356—371.

Источник финансирования. Авторы заявляют об отсутствии внешнего финансирования при проведении исследования.

Конфликт интересов. Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Вклад авторов. Все авторы внесли существенный вклад в проведение поисково-аналитической работы и подготовку статьи, прочли и одобрили финальную версию до публикации.

Funding source. This study was not supported by any external sources of funding.

Conflict of interest. The authors declare no apparent or potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Authors' contribution. All authors made a substantial contribution to the conception of the article, acquisition, analysis, interpretation of data for the article, drafting and revising the article, final approval of the version to be published.

Статья поступила в редакцию 11.11.2025; одобрена после рецензирования 12.12.2025; принята к публикации 12.05.2026.

The article was submitted 11.11.2025; approved after reviewing 12.12.2025; accepted for publication 12.05.2026.