

О. Я. БАРКОВСЬКА, О. Ю. РОГУЛЯ, В. О. ЛЕБЕДИНЕЦЬ, С. В. ОГАРЬ

*Національний фармацевтичний університет***ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ФАХІВЦІВ ФАРМАЦІЇ**

Метою роботи є теоретичне обґрунтування методики проведення моніторингу та оцінки результативності працевлаштування фахівців фармації.

Результати. Визначені актуальні завдання, вирішення яких сприятиме ефективному впровадженню системи моніторингу працевлаштування майбутніх фахівців фармації. Встановлені чинники, які впливають на ефективність працевлаштування випускників і пов'язані з підготовкою та очікуваннями здобувачів вищої освіти щодо перспективності працевлаштування, з відповідністю освітніх програм вимогам роботодавців та реальним потребам ринку праці тощо. Розроблено систему моніторингу результативності працевлаштування випускників НФаУ, яка ґрунтується на опрацьованих етапах працевлаштування, запропоновані підходи до розробки методології його проведення, обробки та аналізу отриманої інформації. Узагальнені індикатори оцінки результативності працевлаштування випускників ЗВО та визначені кількісні та якісні показники, які рекомендується застосовувати для оцінки результативності працевлаштування випускників НФаУ.

Висновки. Сучасні тенденції ринку праці та необхідність розуміння стану реального працевлаштування випускників ЗВО доводять необхідність розробки науково-обґрунтованої системи моніторингу та контролю якості зазначеного процесу. Запропоновані теоретико-методичні підходи до впровадження системи моніторингу працевлаштування фахівців фармації є підґрунтям для формування системи індикаторів працевлаштування та прогнозування потреб ринку праці у фармацевтичних фахівцях.

Ключові слова: заклад вищої освіти; здобувач вищої освіти; фахівці фармації; працевлаштування; моніторинг; ринок праці; індикатор працевлаштування

O. YA. BARKOVSKA, O. YU. ROHULIA, V. O. LEBEDYNETS, S. V. OGAR'

*National University of Pharmacy***THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE MONITORING SYSTEM IN PHARMACY PROFESSIONALS EMPLOYMENT PROCESS**

Aim. To make a research of the theoretical substantiation of monitoring and the effective methods evaluation of the pharmacy professionals employment rates.

Results. The urgent tasks, the solution of which will facilitate the effective implementation of the employment monitoring system of future specialists in pharmacy were established. The factors influencing the efficiency of the graduate student employment rates, which are related to training and education the specialists in accordance to the prospects of employment, compliance of educational programs with the requirements of employers and the actual needs of the labor market, etc., were determined. The performance monitoring system has been developed for graduates of the NUPh, which is based on the employment elaborated stages, is developed, and approaches to methodology development for its implementation, processing and analyzing the information were proposed. The indicators of assessing the IHE graduates employment effectiveness were summarized, and quantitative and qualitative indicators were proposed, which are recommended used to evaluate the NUPh graduates employment performance.

Conclusions. Modern labor market trends and needs to understand the real employment status of the IHE graduates prove the urgency to develop a relevant scientific monitoring system in order to control the quality of this process. The proposed theoretical and methodical approaches to the implementation of the system of monitoring the pharmacists employment rates are the basis for the indicators system formation which facilitate the employment and forecast labor market needs in pharmacy professionals.

Key words: university; higher education; pharmacy; pharmacy specialists; employment; monitoring; employment indicator

О. Я. БАРКОВСКАЯ, О. Ю. РОГУЛЯ, В. А. ЛЕБЕДИНЕЦ, С. В. ОГАРЬ

Национальный фармацевтический университет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ ФАРМАЦИИ

Целью работы является теоретическое обоснование методики проведения мониторинга и оценки результативности трудоустройства специалистов фармации.

Результаты. Определены актуальные задачи, решение которых будет способствовать эффективному внедрению системы мониторинга трудоустройства будущих специалистов фармации. Установлены факторы, влияющие на эффективность трудоустройства выпускников, связанные с подготовкой и ожиданиями студентов высших учебных заведений с перспективами трудоустройства, соответствием образовательных программ требованиям работодателей и реальным потребностям рынка труда. Разработана система мониторинга результативности трудоустройства выпускников НФаУ, основанная на разработанных этапах трудоустройства, предложены подходы к разработке методологии его проведения, обработки и анализа полученной информации. Обобщены индикаторы оценки результативности трудоустройства выпускников УВО и определены количественные и качественные показатели, которые рекомендуется применять для оценки результативности трудоустройства выпускников НФаУ.

Выводы. Современные тенденции рынка труда и необходимость понимания состояния реального трудоустройства выпускников УВО доказывают необходимость разработки научно обоснованной системы мониторинга и контроля качества указанного процесса. Предложенные теоретико-методические подходы к внедрению системы мониторинга трудоустройства специалистов фармации являются основой для формирования системы индикаторов трудоустройства и прогнозирования потребностей рынка труда в фармацевтических специалистах.

Ключевые слова: учреждение высшего образования; специалисты фармации; трудоустройство; мониторинг; рынок труда; индикатор трудоустройства

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Результативність діяльності закладів вищої освіти (ЗВО) визначається якістю підготовки випускників, їх професійною компетентністю і відповідністю вимогам роботодавців та працевлаштуванням на ринку праці. Відповідно до стратегічних цілей та завдань, які визначені Концепцією діяльності Національного фармацевтичного університету (НФаУ) у розділі «Працевлаштування випускників та соціальне партнерство», актуальним є проведення маркетингових досліджень ринку праці і ринку освітніх послуг та створення належних умов для поліпшення практичної підготовки студентів, розширення та удосконалення системи «заклад вищої освіти – роботодавець – студент» та змісту практичної підготовки відповідно до потреб і запитів ринку освітніх послуг і ринку трудових ресурсів.

Створення умов ефективного працевлаштування випускників закладів вищої освіти передбачає взаємодію закладу вищої освіти з державними та науковими структурами (Міністерства освіти і науки, Міністерства праці та соціальної політики, Державного комітету статистики, Інституту інформаційних технологій), налагодження партнерських зв'язків з роботодавцями та співпрацю з рекрутинговими компаніями тощо. Опрацювання нормативно-правових документів з питань працевлаштування дозволило визначити сучасні напрями сприяння

працевлаштуванню та моніторингу його ефективності, до яких можна віднести наступні:

- вдосконалення механізму працевлаштування випускників [1];
- вдосконалення системи обліку та запровадження постійного моніторингу стану працевлаштування випускників для відстеження їх кар'єрного просування [2, 3];
- застосування комп'ютерних технологій для автоматизованого збору інформації закладів вищої освіти про працевлаштування випускників [4];
- забезпечення щорічного квотування першого робочого місця для випускників ЗВО [5];
- визначення кількості випускників закладу вищої освіти, які підтвердили своє працевлаштування впродовж трьох років, з метою надання та підтвердження статусу національного закладу вищої освіти [6].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Моніторинг є способом отримання актуальної, оперативної та достовірної інформації, що обумовлює розширення меж його використання для оцінки стану ринку освітніх послуг та удосконалення системи управління освітнім процесом у ЗВО.

В інформаційному просторі представлені результати наукового обґрунтування теоретичних та прикладних аспектів застосування моніто-

рингу професійної діяльності фахівців різних галузей [7, 8], визначення відповідності освітніх послуг потребам ринку праці [9-11], розробки критеріїв та показників оцінки ефективності діяльності і результативності управління ЗВО з урахуванням показників працевлаштування [12, 13]. Проблема застосування моніторингу при оцінці якості підготовки фармацевтичних кадрів присвячено науковій публікації, результатом яких є опрацювання принципів, методології та індикаторних показників у визначенні рейтингів ЗВО [14], аналіз проблем зовнішнього оцінювання студентів вищого фармацевтичного закладу та фармацевтичних факультетів [15]. Okремо варто виділити наукові дослідження, які висвітлюють сучасні тенденції на фармацевтичному ринку праці України та ті, що присвячені вивченню попиту на фахівців у сфері фармації [16].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Незважаючи на сучасний науковий доробок з вивчення питань моніторингу працевлаштування та застосування його у сфері удосконалення вищої освіти, на теперішній час проблема оцінки результативності працевлаштування випускників фармацевтичного ЗВО та фармацевтичних факультетів медичних університетів вітчизняними науковцями не досліджувалася. Вищенаведене зумовило актуальність і визначило вибір теми та мети наукового дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою роботи є: теоретичне обґрунтування методики проведення моніторингу та оцінки результативності працевлаштування фахівців фармації.

Для досягнення мети дослідження ми сформулювали основні завдання: розробити систему процесу моніторингу результативності працевлаштування випускників ЗВО та узагальнити індикатори процесу працевлаштування.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Запровадження системи моніторингу працевлаштування, аналоги якої широко використовуються за кордоном, дозволяє отримати інформацію про успішність випускників ЗВО, складовою якої є працевлаштування. Наприклад, Financial Times щорічно публікує глобальний рейтинг освітніх закладів у сфері бізнесу та економіки, до якого входить відсоток працевлаштування (впродовж трьох місяців після випуску), факти підвищення на посаді, середня заробітна плата (за рік, за три роки) та зростання заробітної плати впродовж року (у відсотках).

Рейтинг враховує відсоткове співвідношення випускників, які влаштувалися на роботу через університет, або знайшли її самостійно.

Завданнями впровадження системи моніторингу працевлаштування майбутніх фахівців фармації є наступні:

- оптимізація взаємодії представників ринку праці та закладів освіти;
- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців фармації;
- формування реєстру випускників ЗВО та інформаційної бази щодо реального стану їх працевлаштування;
- контроль дотримання вимог законодавства при працевлаштуванні випускників як з боку ЗВО, так і з боку роботодавців;
- контроль працевлаштування випускників, які навчалися за державним замовленням;
- систематичний аудит системи працевлаштування та встановлення чинників, що впливають на його ефективність;
- виявлення та мінімізація ризиків, пов'язаних з неефективним працевлаштуванням.

Встановлено, що результативність працевлаштування випускників ЗВО залежить від низки чинників, до яких можна віднести наступні:

- ✓ початковий рівень (якість) підготовки абітурієнтів, їх мотивація та самовизначення при виборі професії;
- ✓ відповідність освітніх програм освітнім стандартам і вимогам роботодавців;
- ✓ кваліфікація професорсько-викладацького складу;
- ✓ активність здобувачів вищої освіти та їх задоволеність якістю надаваних освітніх послуг;
- ✓ діяльність ЗВО щодо сприяння працевлаштуванню випускників;
- ✓ дисбаланс на ринку праці у регіональному розрізі; стан розвитку регіону, де розташовано ЗВО;
- ✓ розбіжність між реальними потребами ринку праці та існуючими статистичними даними щодо працевлаштування випускників;
- ✓ невиправдані вимоги випускників до умов праці та очікуваних прибутків, хибні уявлення про специфіку обраної професії;
- ✓ дискримінаційні процеси на ринку праці (гендерна нерівність, застосування роботодавцями випробувального терміну);
- ✓ низька територіальна мобільність у країні (відсутність житла за місцем обраного працевлаштування, небажання виїжджати з рідної місцевості, від родини) тощо.

Враховуючи вищенаведене, нами розроблено модель механізму моніторингу працевлаштування випускників НФаУ (рис. 1), кожен етап



Рис. 1 Система моніторингу результативності працевлаштування випусників ЗВО

якої має певні цілі та завдання. В основі механізму моніторингу працевлаштування випусників лежить наскрізне практичне навчання: практика, інтернатура, працевлаштування.

Необхідно відмітити, що більшість підприємств зацікавлені саме в такому співробітництві, що демонструє рис. 2, з якого видно, що адаптація до професійної діяльності майбутніх фармацевтів починається зі знайомства з первинною посадою у процесі практичної підготовки здобувачів вищої освіти впродовж всього періоду навчання, продовжується під час проходження інтернатури та працевлаштування на конкретному фармацевтичному підприємстві.

Наразі у НФаУ сформовано багатофункціональну систему, учасниками якої виступають: структурні підрозділи університету, випускники, Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації, фармацевтичні організації, Державна служба зайнятості.

На наш погляд, доцільним є залучення до проведення моніторингу громадських організацій (наприклад, асоціації «Виробники ліків України», Аптечної професійної асоціації України, Всеукраїнської фармацевтичної палати, Громадської спілки «ФармУкраїна», Асоціації виробників інноваційних ліків «АПРАД», Громадської спілки «Фармацевтична Ліга України» тощо).

Основною метою проведення моніторингу є отримання достовірної, точної та повної інформації про затребуваність випусників НФаУ на ринку праці та результативність їх працевлаштування. Таким чином, моніторинг працевлаштування передбачає розробку методології його проведення, обробку та аналіз отриманої інформації, яка ґрунтується на системі зворотного зв'язку між основними учасниками процесу, якими є випускники та їх батьки, заклад вищої освіти, роботодавці та державні органи.

Розробка методології моніторингу ґрунтується на виборі методів проведення дослідження. Під час моніторингу пропонується використовувати методи опитування (дистанційне та особисте опитування, анкетування, поглиблене інтерв'ю), експертне оцінювання, спостереження з дотриманням основних принципів, які представлені на рис. 1.

Дослідження кар'єрного зростання випусників університету після його закінчення передбачає анкетування випусників та роботодавців з метою розробки напрямів удосконалення фахової підготовки працевлаштованих випусників НФаУ. Анонімне анкетування випусників проводиться після закінчення проходження інтернатури, а також через 1 рік і дає можливість оцінити, чи працюють випускни-

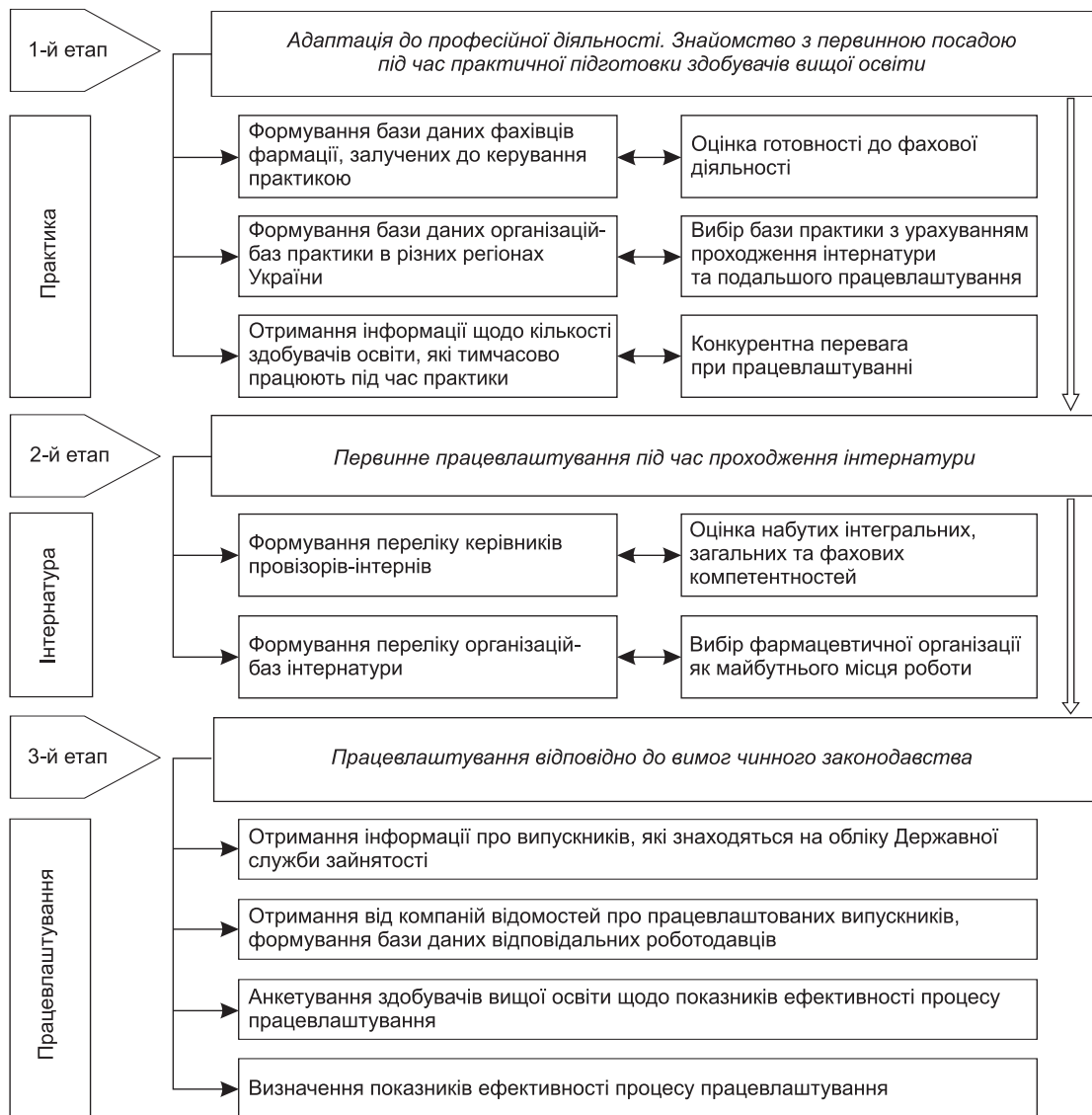


Рис. 2 Етапи працевлаштування випускників НФаУ

ки за отриманою спеціальністю, ступінь задоволеності молоді місцем їх роботи, визначити чинники низького працевлаштування, а також те, які переваги і очікування складаються у молоді щодо їх працевлаштування та кар'єрного росту. Отримана інформація від роботодавців спрямована на виявлення і прогнозування кадрових потреб, формування переліку затребуваних компетенцій молодих фахівців і на оцінку професійної підготовки випускників ЗВО.

Реєстр випускників має містити наступну інформацію: прізвище, ім'я, по батькові випускника; дата народження; ідентифікаційний номер облікової картки платника податку; рік закінчення ЗВО, галузь знань, спеціальність, освітня програма; місце працевлаштування, посада.

Для верифікації даних передбачається використовувати незалежну інформацію, яка надходить шляхом взаємодії з Пенсійним фондом

або Державною фіскальною службою. Слід зауважити, що ведення реєстрів випускників проводиться і за кордоном, наприклад, у Фінляндії є «Студентські реєстри», у США – «Інтегрована база даних випускників освітніх закладів».

Окремо визначаються ті, хто призваний до лав Збройних сил України, хто продовжує навчання (магістратура, аспірантура, друга вища освіта, інтернатура), знаходиться на обліку в Державній службі зайнятості як безробітний, знаходиться у відпустці по догляду за дитиною, має інвалідність тощо.

На підставі аналізу даних наукової літератури нами узагальнені показники, що свідчать про результативність працевлаштування випускників ЗВО (табл.). Встановлено, що здебільшого всі підходи до оцінювання працевлаштування передбачають розрахунок інтегрального показника для визначення збалансованості попиту

ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

| Назва показника | Характеристика показника |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, [9, 10] | Характеризує відповідність обсягів випускників до потреб ринку праці $K_6 = K_{цз} + K_{нз} \times (1 - K_{рп} - K_{ов}) \times (1 - K_с)$: $K_{цз}$ – коефіцієнт співвідношення незайнятих фахівців ЗВО та їх потреби за напрямками підготовки (спеціальностями, професіями): $K_{цз} = Ч_6 / Ч_п$ ($Ч_6$ – незайняті фахівці за певним напрямом; $Ч_п$ – потреба у фахівцях за певним напрямом); $K_{нз}$ – коефіцієнт співвідношення планової чисельності випускників за напрямками підготовки (професіями) і потреби в них: $K_{нз} = Ч_{вп} / Ч_п$ ($Ч_{вп}$ – планова чисельність випускників за певним напрямом); $K_{рп}$ – коефіцієнт реального працевлаштування випускників певного напрямку: $Ч_{рп} / Ч_в$, де: $Ч_{рп}$ – реально працевлаштовані випускники; $Ч_в$ – середньорічна чисельність випускників певного напрямку); $K_{ов}$ – коефіцієнт об'єктивного вибуття випускників з професійного сегменту регіонального ринку праці: $K_{ов} = (Ч_з + Ч_д + Ч_а + Ч_м) / Ч_в$ ($Ч_з$ – випускники, які призиваються до Збройних сил; $Ч_д$ – випускники-жінки, які перебувають у декретних відпустках або у відпустках з догляду за дітьми; $Ч_а$ – випускники, які вступили до навчальних закладів вищого рівня, аспірантури; $Ч_м$ – випускники, які виїхали з даного регіону на постійне місце проживання з різних причин); $K_с$ – коефіцієнт можливої самозайнятості. |
| Інтегральна оцінка рівня збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, [11] | Свідчить про рівень збалансування попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою Розраховується для кожного об'єкта методом сум – підсумовуванням фактичних значень за формулою: $K_j = \sum_{i=1}^n X_{ij}^p / X_{ij}^6$: 1. Показники відповідності підготовки фахівців потребам ринку праці (кар'єрне зростання за фахом): (K_1 – коефіцієнт кореляції відповідності розподілу зайнятих структур ВВП (за ВЕД); K_2 – коефіцієнт кореляції відповідності структури вищої освіти за галузями знань структури ВВП (за ВЕД); K_3 – залежність між рівнем доходів працівників та їх освітою); 2. Показники ефективності використання робочої сили: K_4 – питома вага безробітних у загальній кількості економічно активного населення; K_5 – питома вага безробітної молоді у загальній кількості економічно активного населення. 3. Показники ефективності використання фахівців з вищою освітою (рівень працевлаштування): K_6 – частка зайнятих з вищою освітою у загальній кількості зайнятого населення; K_7 – питома вага фахівців в економіці, які займають посади, невідповідні рівню вищої освіти; K_8 – рівень безробіття серед осіб 24–29 років, які мають вищу освіту. 4. Показники рівня охоплення населення вищою освітою: K_9 – частка осіб з вищою освітою у загальній кількості населення; K_{10} – індекс освіти. |
| Коефіцієнт інтегральної ефективності діяльності ЗВО, [13] | $K_з = 0,3 K_м + 0,4 K_р + 0,2 K_г + 0,1 K_і$: $K_м$ – макроекономічна ефективність діяльності ЗВО; $K_р$ – ринкова ефективність для роботодавця регіонального ринку праці; $K_г$ – мікроекономічна або господарська ефективність; $K_і$ – індивідуальна інвестиційна ефективність для абітурієнта/студента/випускника. |
| Кількісні та якісні показники цілісної оцінки моніторингу ЗВО, [17] | Показники університетського рівня: <ul style="list-style-type: none"> • відсоток випускників, працевлаштованих за спеціальностями; • відсоток випускників, які працюють за спеціальністю через 1, 3, 5 років після закінчення ВНЗ; • оцінка готовності випускників до професійної діяльності керівником (високий, середній, низький рівень); • самооцінка готовності випускників до професійної діяльності (високий, середній, низький рівень); • рівень заробітної плати випускників; • забезпеченість випускників житлом. Показники факультетського рівня: <ul style="list-style-type: none"> • відповідність особистих якостей випускників вимогам професії; • відповідність професійних знань, умінь випускників вимогам професії; • здатність випускників до інноваційної діяльності; |

| 1 | 2 |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • рейтинг випускників серед працівників установи; • рівень захворюваності випускників; • особисті досягнення випускників. <p>Показники кафедрального рівня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наявність у випускників основних структурних компонентів знань і умінь; • позитивні риси в роботі випускників; • ставлення підлеглих до випускників; • звернення колег по роботі до випускників; • ставлення керівників до випускників. |
| Показники оцінювання результативності управління ЗВО, [12] | <ol style="list-style-type: none"> 1. Зміст та організація навчального процесу, у т. ч. працевлаштування випускників (співпраця з соціальними партнерами, аналіз ринку праці, працевлаштування випускників); 2. Забезпеченість науково-педагогічними кадрами; забезпечення якості професійного навчання через виховний процес; 3. Організація науково-методичної роботи; 4. Матеріально-технічне забезпечення. |
| Індикатори ефективної діяльності навчального закладу, [18, 19] | <ol style="list-style-type: none"> 1. Кількість працевлаштованих випускників розраховується від загальної кількості випускників за мінусом випускників, які продовжують навчання в інших навчальних закладах, випускників, які вступили на службу до лав Збройних Сил України, випускників, які не працевлаштувалися. 2. Відсоток випускників, працевлаштованих за отриманою професією розраховується із загальної кількості працевлаштованих осіб і випускників, працевлаштованих за отриманою професією. 3. Відсоток випускників, які не були працевлаштовані і звернулись до служби зайнятості розраховується із загальної кількості випускників та випускників, які не були працевлаштовані і звернулись до служби зайнятості; 4. Відсоток випускників, які закріпились на робочому місці після року роботи розраховується із загальної кількості працевлаштованих і випускників, які закріпились на робочому місці після року роботи. 5. Рівень задоволення випускників отриманою професією/робочим місцем. 6. Рівень підготовки випускників відповідно до потреб ринку праці. |
| Індикатори працевлаштування, [20] | <ol style="list-style-type: none"> 1. Якість працевлаштування розраховується як добуток трьох множників: відсоток працевлаштованих за фахом, відносного закріплення випускників і відносної заробітної плати. Відсоток працевлаштованих за фахом дорівнює відношенню числа працевлаштованих за фахом до випуску з ЗВО; відносне закріплення випускників дорівнює закріпленню випускників за робочим місцем по відношенню до середнього закріплення випускників за робочим місцем, а відносна заробітна плата дорівнює відношенню заробітної плати випускника до середньої заробітної плати по країні. 2. Відсоток випускників, працевлаштованих за фахом, обчислюється за формулою: $ПС = (РС + АС) / (О - А - Д) 100 \%$ де: ПС – відсоток випускників, працевлаштованих за фахом, на певний момент часу; РС – кількість випускників, працевлаштованих за фахом; АС – кількість випускників, які поступили до аспірантури і магістратури за профілем спеціальності; О – загальна кількість випускників; А – кількість осіб, які вступили на службу до лав Збройних Сил України; Д – кількість випускниць, які перебувають у декретній відпустці (відпустці по догляду за дитиною). 3. Задоволеність випускника місцем роботи. Даний індикатор визначається шляхом проведення анкетного опитування і ґрунтується на суб'єктивній думці випускника. |

та пропозиції робочої сили як самостійного показника або як складової цілісної оцінки моніторингу ЗВО.

Для оцінки результативності працевлаштування випускників НФаУ пропонується застосовувати такі кількісні та якісні показники:

- кількість (%) випускників, які працюють за спеціальністю;
- кількість випускників, які працевлаштувалися в інших сферах;
- географія працевлаштування;
- посада випускників;

- термін перебування на першій посаді;
- рівень заробітної плати;
- оцінка готовності випускників до професійної діяльності керівника;
- самооцінка готовності випускників до професійної діяльності;
- задоволеність місцем працевлаштування;
- задоволеність роботодавців рівнем підготовки випускника ЗВО.

Після опрацювання та узагальнення отриманих даних на їх основі проводиться аналіз реального працевлаштування, розрахунок інди-

каторів працевлаштування та прогнозування перспектив кар'єрного зростання випускників.

Результати моніторингу в подальшому можна застосовувати для планування кадрових потреб галузі, визначення попиту на випускників різних спеціальностей тощо.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На підставі аналізу фахової та наукової літератури доведено доцільність розробки системи моніторингу працевлаштування випускників фармацевтичного ЗВО та фармацевтичних факультетів медичних університетів.

Визначено завдання впровадження системи моніторингу працевлаштування майбутніх фахівців фармації, вирішення яких дозволить удосконалити систему взаємодії представників ринку праці та закладів освіти, а також мінімізувати ризики внаслідок неефективного працевлаштування.

Виокремлені чинники, що впливають на ефективність працевлаштування випускників

ЗВО та обумовлені якістю підготовки і мотивацією здобувачів фармацевтичної освіти, діяльністю ЗВО щодо сприяння працевлаштуванню та потребам ринку праці.

Запропоновано модель механізму моніторингу працевлаштування випускників НФаУ, в рамках якої обґрунтовані методи проведення дослідження, безпосередні етапи працевлаштування та доцільність ведення реєстру випускників. Узагальнені індикатори оцінки результативності працевлаштування випускників ЗВО та запропоновані кількісні та якісні показники, які рекомендуються для оцінки працевлаштування випускників НФаУ.

Отримані результати доводять перспективність розробки системи накопичення та обробки інформації про працевлаштування фахівців фармації з метою розрахунку індикаторів працевлаштування, оцінки кадрових потреб ринку праці та визначення збалансованості попиту та пропозиції випускників різних спеціальностей.

Конфлікт інтересів: відсутній.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Указ президента України від 30 вересня 2010 року № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/926/2010> (дата звернення: 26.12.2018).
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1726 «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80> (дата звернення: 26.12.2018).
3. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27 квітня 2011 року № 404 «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників». – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11> (дата звернення: 26.12.2018).
4. Розпорядження Міністерства освіти і науки України від 20 грудня 2010 року № 170 «Щодо затвердження плану заходів» з метою забезпечення виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1726 (1726-2010-р) «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів». – Режим доступу : https://ru.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/12918/ (дата звернення: 26.12.2018).
5. Лист Міністерства освіти і науки України від 10 червня 2015 року № 1/11-8082 Механізм сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів. – Режим доступу : https://ru.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/12918/ (дата звернення: 26.12.2018).
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2017 р. № 912 «Про затвердження Порядку та критеріїв надання закладу вищої освіти статусу національного, підтвердження чи позбавлення цього статусу». – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-2017-%D0%BF> (дата звернення: 26.12.2018).
7. Завражна, О. М. Аналіз результатів моніторингу професійної діяльності випускників спеціальності фізика / О. М. Завражна, А. І. Салтикова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2015. – № 1. – С. 251–259.
8. Теоретико-методологічні засади моніторингу якості професійної підготовки. – Режим доступу : https://www.experts.in.ua/baza/analtic/index.php?ELEMENT_ID=15669 (дата звернення: 25.12.2018).
9. Волкова, Н. В. Механізм державного регулювання результативності витрат на освіту / Н. В. Волкова // Збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 2. – Т. 2.
10. Величко, Н. Моніторинг працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів: виявлення сильних і слабких сторін у підготовці кваліфікованих робітників / Н. Величко // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія : Професійна педагогіка. – 2011. – № 2. – С. 4–11.

11. Карбовська, Л. О. Методичні підходи до оцінки рівня збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою в зарубіжних країнах / Л. О. Карбовська // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 43. – С. 148–151.
12. Рожнова, Т. Критерії та показники оцінювання результативності управління ВНЗ на засадах інноваційних технологій / Т. Рожнова // Витоки педагогічної майстерності. Серія : Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 11. – С. 289–295.
13. Матюх, С. А. Методика інтегральної оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу / С. А. Матюх // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 5 (2). – С. 167–170.
14. Кайдалова, А. В. Теоретико-методологічні підходи до оцінювання якості вищої освіти в контексті світових рейтингів вищих навчальних закладів / А. В. Кайдалова, О. В. Посилкіна // Фармацевтичний часопис. – 2015. – № 4. – С. 76–81.
15. Моніторинг якості фармацевтичної освіти в Україні. – Режим доступу : <https://www.apteka.ua/article/888>
16. Пестун, І. В. Дослідження сучасних тенденцій на вітчизняному ринку праці спеціалістів фармації / І. В. Пестун, Г. С. Бабічева // Соціальна фармація в охороні здоров'я. – 2018. – Т. 4, № 2. – С. 60–69. <https://doi.org/10.24959/sphhjc.18.118>
17. Сігаєва, Л. Є. Моніторинг якості професійної підготовки майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі / Л. Є. Сігаєва, Т. І. Білобровко // Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки. – 2015. – Вип. 68. – С. 190–195.
18. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 30 грудня 2011 року № 1593 «Про систему рейтингового оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів у 2011/2012 навчальному році». – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v1593736-11?lang=uk> (дата звернення: 26.12.2018)
19. Величко, Н. О. Збалансування попиту і пропозицій на ринку праці у кваліфікованих робітниках шляхом моніторингу працевлаштування випускників ПТНЗ / Н. О. Величко // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2011. – Вип. 28. – С. 154–159.
20. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v1593736-11?lang=uk> (дата звернення: 26.12.2018).

REFERENCES

1. *Ukaz prezidenta Ukrayini vid 30 veresnya 2010 r. № 926/2010.* (2010). Pro zahodi schodo zabezpechennya prioritetnogo rozvitku osviti v Ukrayini. – Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/926/2010>
2. *Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 27 serpnia 2010 r. №1726.* (2010). Pro pidvischennya rivnya pratsevlashtuvannya vipusknikiv vischih navchalnih zakladiv. – Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-r>
3. *Nakaz Ministerstva osviti i nauki, molodi ta sportu Ukrayini vid 27 kvitnya 2011 r. № 404* (2011). Pro zatverdzhennya tipovogo polozhennya pro pidrozdil vischogo navchalnogo zakladu schodo spriyannya pratsevlashtuvannya studentiv i vipusknikiv. – Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>
4. *Rozporyadzhennya Ministerstva osviti i nauki Ukrayini vid 20 grudnya 2010 r. № 170.* (2010). Schodo zatverdzhennya planu zahodiv z metoyu zabezpechennya vikonannya rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 27 serpnia 2010 r. № 1726. Pro pidvischennya rivnya pratsevlashtuvannya vipusknikiv vischih navchalnih zakladiv. – Available at: https://ru.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/12918/
5. *List Ministerstva osviti i nauki Ukrayini vid 10 chervnya 2015 r. № 1/11-8082.* (2015). Mehanizm spriyannya pratsevlashtuvannya vipusknikiv vischih navchalnih zakladiv. – Available at: https://ru.osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/12918/
6. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayini vid 22 listopada 2017 r. № 912.* (2017). Pro zatverdzhennya poryadku ta kriteriyiv nadannya zakladu vischoyi osviti statusu natsionalnogo, pidtverdzhennya chi pozbavleniya tsogo statusu. – Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-2017-p>
7. Zavrazhna, O. M., Saltykova, A. I. (2015). *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii*, 1, 251–259.
8. *Teoretiko-metodologichni zasadi monitoringu yakosti profesiyanoi pidgotovki.* (n.d.). – Available at: <https://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php>
9. Volkova, N. V. (2009). *Zbirnyk naukovykh prats*, 2 (2). [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-02\(2\)/Volkova.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-02(2)/Volkova.pdf)
10. Matiukh, S. A. (2014). *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, 5(2), 167–170.

11. Kaidalova, A. V., Posylkina, O. V. (2015). *Farmatsevtichnyi chasopys*, 4, 76–81.
12. *Monitorynh yakosti farmatsevtichnoi osvity v Ukraini*. (n.d.). – Available at: <https://www.apteka.ua/article/888>
13. Pestun, I., & Babicheva, G. (2018). The studies of modern trends at the domestic labor market of pharmacy specialists. *Social'na farmaciâ v ohoronì zdorov'â*, 4(2), 60–69. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.18.118>
14. Sihaieva, L. Ye., Bilobrovko, T. I. (2015). *Zbirnyk naukovykh prats Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Pedahohichni nauky*, 68, 190–195.
15. Nakaz Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy vid 30 hrudnia 2011 roku № 1593 (2011). «Pro systemu reitynhovoho otsiniuvannia diialnosti profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv u 2011/2012 navchalnomu rotsi». – Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v1593736-11?lang=uk>
16. Velychko, N. O. (2011). *Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*, 28, 154–159.
17. *Kompleksnaja metodika monitoringa trudoustrojstva vypusknikov obrazovatel'nyh uchrezhdenij professional'nogo obrazovanija*. (n.d.). – Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v1593736-11?lang=uk>

Адреса для листування:

61168, м. Харків, вул. Валентинівська, 4.

E-mail: barroksa@gmail.com.

Національний фармацевтичний університет

Барковська О. Я. (ORCID – <https://orcid.org/0000-0003-2673-1226>)

Рогуля О. Ю. (ORCID – <https://orcid.org/0000-0001-5065-4545>)

Лебединець В. О. (ORCID – <https://orcid.org/0000-0003-1676-0592>)

Огарь С. В. (ORCID – <https://orcid.org/0000-0003-1744-951X>)

Надійшла до редакції 16.01.2019 р.