

комбінацію амоксицилін/клавуланат Одночасно загальна сума витрат на антибіотикотерапію серед препаратів групи А становила майже 85 % вартості всіх призначень у лікуванні хворих на коронавірусну інфекцію (COVID-19).

Групу В (15 % витрат) призначень хворим на коронавірусну хворобу (COVID-19) сформували ЛЗ 12 INN (30,77 % вибірки) або 28 лікарських засобів за торговельними назвами, з яких 16,67 % (2 INN, або 8 лікарських препаратів) – препарати жарознижуючої дії, зокрема парацетамол та ібупрофен.

Групу С (5 % витрат) лікарських призначень для лікування хворих на коронавірусну хворобу (COVID-19) 21 лікарський засіб за INN (53,84 % вибірки), з яких практично всі призначались для лікування ускладнень захворювання.

За результатами VEN-аналізу встановлено, що у структурі лікарських призначень хворим на коронавірусну хворобу частка препаратів з індексом V склала 37 %, препаратів категорії E (важливі) – 27 % від усіх призначень лікарських засобів.

Зведений ABC, VEN та частотний аналіз лікування, хворих на коронавірусну інфекцію, дозволив встановити, що 72 % лікарських призначень відповідають життєво необхідним лікарських препаратом (індекс V), 13 % – важливим лікарським препаратом (індекс E).

**Висновки.** За результатами проведених досліджень можна стверджувати, що основні напрямки фармакотерапії хворих з коронавірусною інфекцією загалом відповідають вимогам чинного клінічного протоколу.

## КОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Гладкова О.В.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна  
olgladkova25@gmail.com

**Вступ.** Сучасний етап економічного розвитку характеризується низкою негативних тенденцій, які мають згубний вплив на розвиток та відтворення людських ресурсів. Їх проявом є погіршення соціально-демографічних характеристик трудового потенціалу, що призводить до активізації процесів трудової міграції, зниження освітнього, професійно-кваліфікаційного та мотиваційного потенціалів. Отже, на даному етапі економічного розвитку гостро постає питання підвищення ефективності використання та відтворення трудового потенціалу, що потребує глибоких змін у формах та методах управління.

**Мета дослідження.** Розкрити компоненти структури трудового потенціалу, аналіз якої в подальшому дозволить оцінити ефективність формування трудового потенціалу на підприємстві.

**Матеріали та методи.** У якості матеріалів дослідження виступали роботи провідних вчених економістів України та дальнього зарубіжжя, у тому числі і фахівців Національного фармацевтичного університету. У якості методів дослідження були використані абстрактно-логічний метод – при узагальненні теоретичних положень і формулюванні висновків; метод історичного аналізу та теоретичного узагальнення – для аналізу робіт зарубіжних і вітчизняної вчених-економістів; метод групувань – для визначення компонентної структури трудового потенціалу.

**Отримані результати.** Дослідження існуючих наукових підходів дозволило зробити висновок про те, що на сьогодні в літературі представлена різна компонентна структура трудового потенціалу підприємства, що створює практичні труднощі у виробленні політики управління ним. З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведення їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами, що сформувало комплексне бачення структури трудового потенціалу. До складових трудового потенціалу віднесено інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну компоненти. На рис. 1 наведена компонентна структура трудового потенціалу.

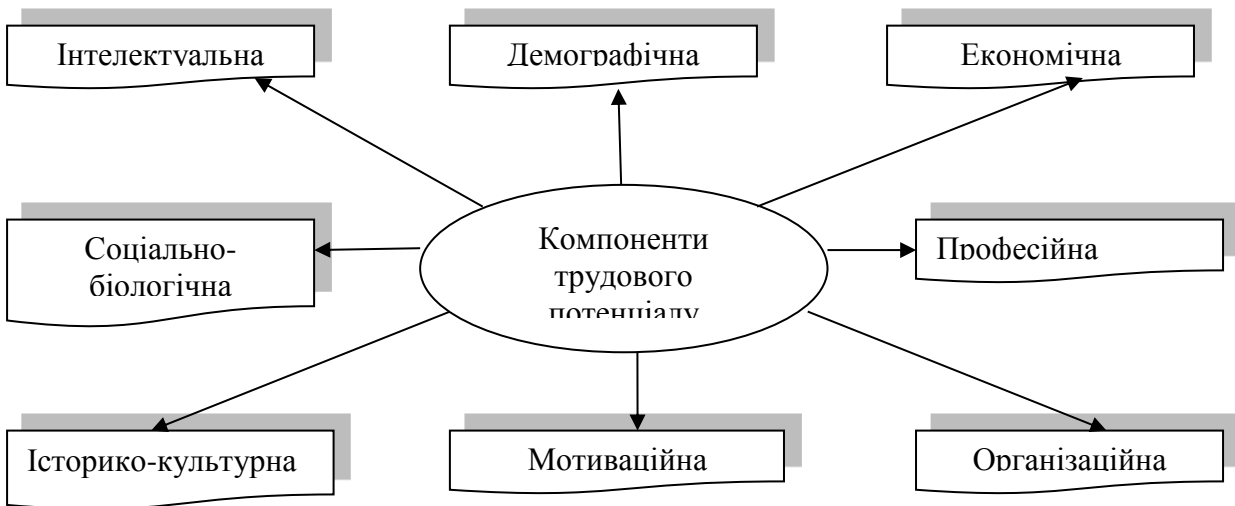


Рис. 1 Компонентна структура трудового потенціалу сучасного підприємства

Інтелектуальна складова трудового потенціалу є однією з основних, так як за допомогою неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу визначається як сукупність професійних знань, вмінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань, розвинутих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце в процесі праці та стають джерелом додаткових надходжень таких як: інтелектуальна рента, роялті, паушальні платежі, забезпечуючи при цьому конкурентні перспективи як персоналу, так і підприємству.

Демографічна складова пов'язана з історико-культурною складовою. Демографічна складова є невід'ємним важливим елементом у розвитку та оновленні трудового потенціалу. Вона тісно пов'язана з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною підскладовими, які мають вплив на функціонування підприємства.

Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися на основі економічного визначення здібностей працівників, колективу та приносити певний прибуток. Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою. Тому зараз в науці дедалі частіше розглядають саме економічну мотивацію, яка є дуже важливим чинником мотиваційного механізму. Досвід більшості зарубіжних компаній показав, що найвищу ефективність має комбінування грошової та не грошової форм мотивації. В залежності від соціально-біологічних характеристик працівників та рівня оплати праці на підприємстві, співвідношення між грошовою та не грошовою формою мотивації повинно бути різним. Практика виробничо-господарської діяльності неодноразово доводила високу

ефективність моральної винагороди, зокрема через задоволення потреб у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації.

Професійна складова трудового потенціалу змінюється з розвитком професійного рівня персоналу та залежить від його кількісного та якісного складу. Професіоналізм відіграє вирішальну роль у розвитку трудового потенціалу. Досвід розвинутих країн показує, що постійне інвестування у професійну освіту для підвищення кваліфікації різними тренінгами, семінарами, практикумами дає позитивний результат для компанії. І прослідковується тенденція, що збільшення витрат призводить до підвищення ефекту. В Україні ж навпаки підприємства дедалі частіше скорочують виділення коштів у професійну освіту, негативно впливає як на конкурентоспроможність продукції, так і працівників.

Організаційна складова трудового потенціалу визначається сукупністю різних просторових та часових об'єктивних і суб'єктивних факторів, які спрямовані на реалізацію цілей та завдань. До її складу входять джерела, можливості та засоби, які використовуються для вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети.

На наш погляд, соціально-біологічна складова являється однією з найважливіших складових трудового потенціалу. На прикладі багатьох успішних закордонних компаній можна переконатися, що саме від прояву соціально-біологічних характеристик, таких як ментальність та темперамент залежить злагодженість та взаємоузгодженість процесів у колективі. Тому, вже декілька років поспіль в Україні міжнародні компанії при підборі персоналу значну увагу приділяють саме різноманітним соціально-психологічним тестам.

**Висновки.** Узагальнюючи все вищевикладене можна зазначити, що кожна з виділених компонент має особливе значення у формування трудового потенціалу компанії. Вона містить у собі ряд характеристик і елементів, детальний аналіз яких є необхідним під час управління трудовим потенціалом і підвищення його ефективності.

## **СИСТЕМА ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА**

Губін Ю. І., Зборовська Т. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна.

x123@ua.fm

**Вступ.** Інтенсивний розвиток фармацевтичної промисловості має суттєвий вплив на навколишнє середовище, яке проявляється, в основному, у вигляді негативних впливів. Використання різноманітних сильнодіючих речовин, відсутність технологій збору невикористаних лікарських засобів споживачами, тощо веде до забруднення ґрунту, водойм і атмосфери шкідливими компонентами фармацевтичної продукції, хімічними речовинами.

Тому актуальною є розробка системи екологічного менеджменту (СЕМ) та її інтегрування в загальну систему управління фармацевтичним підприємством.

Однією зі складових такої системи є розробка документації в галузі захисту екології та введення її в загальний документообіг.

**Мета дослідження.** Провести аналіз та встановити необхідні елементи для документування робіт щодо екологічного захисту фармацевтичних підприємств.