



*Міністерство охорони здоров'я України
Міністерство освіти і науки України
Національний фармацевтичний університет
Кафедра менеджменту, маркетингу та
забезпечення якості у фармації*



МАТЕРІАЛИ

**XII науково-практичної internet-конференції з міжнародною участю
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,
ПРАКТИКИ»
(19 березня 2026 р.)**



MATERIALS

**of XII scientific and practical internet-conference
with international participation
«MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE»
(19 March 2026)**

Харків

2026

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНИМИ ВІДХОДАМИ

Виноградський В.В., Коваленко С.М.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

svetlana_kovalenko77@ukr.net

У процесі діяльності будь-яке підприємство зіштовхується з ризиками, які можуть вплинути на конкретну ділянку його роботи, напрямок діяльності або підприємство в цілому. В умовах функціонування закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) особливої ваги набуває ефективна система управління фармацевтичними відходами (СУФВ), що передбачає належну підготовку персоналу та його активну залученість до реалізації екологічно безпечних практик

Важливим ризиком для ЗОЗ залишається забезпечення кадрами. Втрати людського потенціалу в воєнних діях та міграція мільйонів переміщених осіб в Україні і закордон, призвели до гуманітарної кризи. Наразі кількість біженців з України, зареєстрованих для отримання тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в Європі, досягла 6,28 млн осіб.

Питання забезпечення кваліфікованими кадрами буде тільки загострюватися, адже на сьогодні спостерігається різке зниження притоку абітурієнтів у заклади вищої освіти для отримання відповідних спеціальностей.

Отже, критичними в сфері кадрового забезпечення ЗОЗ є такі ризики: зменшення кількості компетентних кадрів внаслідок виїзду за кордон; зменшення кількості компетентних кадрів внаслідок мобілізації чоловіків; збільшення психологічних проблем внаслідок стресового стану персоналу; зменшення кількості компетентних кадрів внаслідок їх переходу на роботу в інші галузі; зменшення кількості компетентних кадрів внаслідок внутрішньої міграції.

Забезпечення системного процесу навчання персоналу ЗОЗ, зокрема працівників, діяльність яких може мати значний вплив на довкілля; осіб, відповідальних за функціонування СУФВ; фахівців, які здійснюють визначення та оцінювання екологічних впливів або забезпечують дотримання обов'язкових вимог правової відповідності.

Таким чином, заклади охорони здоров'я змушені шукати нові шляхи своєї стабілізації, застосувати ініціативний підхід в управлінні, впроваджувати ефективну систему навчання персоналу для послідовного зменшення негативного впливу на довкілля й здоров'я людей.