

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ  
МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
КЗ «ЗАПОРІЗЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ»  
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ  
ДУ «УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ»**

**МАТЕРІАЛИ  
РЕГІОНАЛЬНОЇ МІЖУНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**ВИКЛИКИ ТА НАПРАЦЮВАННЯ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ – СТРАТЕГІЯ  
СТАБІЛЬНОСТІ Й ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**



**ЗАПОРІЖЖЯ 2026**

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ХІРУРГІЧНИХ КАФЕДР У ПРИФРОНТОВОМУ РЕГІОНІ: СТРАТЕГІЯ СТІЙКОСТІ УНІВЕРСИТЕТУ	
Губка В.О., Головка М.Г., Матерухін А.М., Охріменко Г.І., Вайло Ю.М.....	43
ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У БЕЗПЕРЕРВНІЙ ОСВІТІ ЛІКАРЯ СТОМАТОЛОГА	
Дем'янов С.О.....	45
МОДЕРНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ З ФІЗИЧНОЇ ТА КОЛОЇДНОЇ ХІМІЇ ВІДПОВІДНО ДО ОНОВЛЕНИХ СТАНДАРТІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ	
Довбня Д.В., Усенко Д.Л., Каплаушенко А.Г. ....	47
ВИКЛИКИ ДЛЯ HR-МЕНЕДЖЕРІВ У АПТЕЧНОМУ СЕКТОРІ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ	
Єренко О.К., Смойловська Г.П., Хортецька Т.В., Малюгіна О.О. ....	48
ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ НА БАЗІ МЕДИЧНОГО ТРЕНІНГОВОГО ЦЕНТРУ	
Завгородня Н.Г., Костровська К.О. ....	51
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ВИКЛАДАННЯ ОФТАЛЬМОЛОГІЇ У МЕДИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ	
Завгородня Н.Г., Цибульська Т.Є., ....	52
СТІЙКІСТЬ ХІМІЧНОЇ ОСВІТИ У ПРИФРОНТОВОМУ РЕГІОНІ: АДАПТАЦІЯ ВИКЛАДАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ТА НЕОРГАНІЧНОЇ ХІМІЇ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ	
Карпенко Ю.В.....	55
ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ В УМОВАХ ВІЙНИ: ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ	
Кейтлін І.М., Білай І.М. ....	57
РОЛЬ КЛІНІЧНОГО ФАРМАЦЕВТА У СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ	
Крайдашенко О.В., Кремзер О.О., Крайдашенко О.О.....	61
ОРГАНІЗАЦІЯ АУДИТОРНОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ: ДОСВІД ЗАПОРІЗЬКОГО ДЕРЖАВНОГО МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	
Кривошей О.В., Дерев'яно Н.В., Німенко Г.Р., Борсук С.О., Слободяник В.Г.....	63
ОРГАНІЗАЦІЯ СИНХРОННОГО ЗМІЩАНОГО НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ	
Крупей К.С., Войтович О.В., Деген А.С., Гуліна О.С. ....	66
ВИКЛИКИ ТА НАПРАЦЮВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ: ДОСВІД ЗАПОРІЗЬКОГО ДЕРЖАВНОГО МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	
Кучеренко Л.І., Кандибей К.І., Антипенко О.М., Британова Т.С.,.....	68
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КЛІНІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОГО ДОСТУПУ ДО КЛІНІЧНИХ БАЗ	
Лашкул Д.А., Назаренко О.В. ....	71
ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОГО ЕТАПУ В КОНТЕКСТІ НАВЧАННЯ ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОГІВ, ХІРУРГІВ-ДЕРМАТОЛОГІВ	
Макуріна Г.І., Городокіна Л.О. ....	73
РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СТОМАТОЛОГІВ - ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ЧАСУ	
Манухіна О.М.....	76

було переглянуто структуру дисципліни. Основну увагу приділено наступним аспектам:

1. Нормативна відповідність: приведення змісту програм у відповідність до оновленого переліку спеціальностей. Це включає перегляд компетентностей та програмних результатів навчання, що мають відповідати запитам сучасного фармацевтичного ринку.

2. Диференційований підхід: розроблено адаптовані плани для вітчизняних студентів (ТПКЗ) та іноземних англомовних студентів, що враховують мовні особливості та початковий рівень підготовки, але забезпечують ідентичний рівень фахових знань.

3. Методична стабільність: впровадження віртуальних лабораторних практикумів та інтерактивних модулів дозволяє компенсувати обмежений доступ до фізичних лабораторій у прифронтовій зоні, зберігаючи при цьому прикладний характер дисципліни. Фізична та колоїдна хімія інтегрується з професійно-орієнтованими курсами (фармацевтична хімія, технологія ліків) через розв'язання ситуаційних задач.

**Висновки.** Модернізація НРП з фізичної та колоїдної хімії в нинішніх умовах - це не лише формальне виконання вимог МОН, а стратегічний інструмент збереження якості освіти в прифронтовому регіоні. Системне оновлення програм дозволяє забезпечити гнучкість освітнього процесу, не втрачаючи при цьому фундаментальності підготовки майбутніх провізорів.

## **ВИКЛИКИ ДЛЯ HR-МЕНЕДЖЕРІВ У АПТЕЧНОМУ СЕКТОРІ ПРИФРОНТОВОГО РЕГІОНУ**

Єренко О. К.,  
доцент ЗВО каф. управління і економіки фармації та фармацевтичної  
технології ЗДМФУ,  
Смойловська Г. П.,  
доцент ЗВО каф. управління і економіки фармації та фармацевтичної  
технології ЗДМФУ,  
Хортецька Т. В.,  
доцент ЗВО каф. управління і економіки фармації та фармацевтичної  
технології ЗДМФУ,  
Малюгіна О. О.,  
доцент ЗВО каф. управління і економіки фармації та фармацевтичної  
технології ЗДМФУ

Ключові слова: HR-менеджер, фармацевтична галузь, прифронтовий регіон, кадровий дефіцит, рекрутинг.

Прифронтові регіони України, зокрема Запорізька область, відчувають кадровий дефіцит в фармацевтичному секторі регіону. За даними досліджень 2025–2026 рр., у прифронтових областях (Запорізька, Харківська, Херсонська) спостерігається найвищий рівень кадрового голоду в фармації через міграцію населення, мобілізацію та руйнування критичної інфраструктури. HR-менеджери аптечних мереж щодня вирішують завдання, які виходять далеко за межі стандартного рекрутингу. Це викликає запити до післядипломної медичної освіти прифронтового регіону щодо підготовки компетентних фахівців з HR-менеджменту для фармацевтичної галузі.

Спостерігається гострий дефіцит кваліфікованих кадрів у мережах аптек (наприклад, «Подорожник», «Бажаємо здоров'я», «АНЦ») не вистачає фармацевтів, асистентів фармацевтів та завідувачів аптек. Це пов'язано з міграцією населення до безпечніших регіонів та за кордон, мобілізація чоловіків, низька привабливість роботи в умовах постійних обстрілів та відсутністю електропостачання. Плинність кадрів сягає 15–16 % на початок 2026 р.

Наступна проблема - це складнощі з утриманням та мотивацією персоналу, поява психологічного вигорання через постійний стрес, небезпека, роботи в умовах блекаутів. Низький потік пацієнтів у прифронтових регіонах призводить до економічної нестійкості закладів та до нестабільної оплати праці.

Існує велика проблеми адаптації нових співробітників. HR-менеджери змушені швидко навчати працівників без достатньої фармацевтичної освіти, де це дозволено законодавством. Відсутність стандартизованих програм адаптації в умовах запровадженого військового стану ускладнює цей процес.

Виникає гостра необхідність забезпечувати роботу аптек як об'єктів критичної інфраструктури, що вимагає від HR-менеджерів додаткових компетенцій у сфері безпеки, психологічної підтримки та антикризового управління.

На етапі післядипломного навчання ЗДМФУ традиційно готує фармацевтів та асистентів фармацевтів, але майже не готує спеціалізованих HR-менеджерів для фармацевтичної галузі в умовах воєнного стану. Основні виклики: зниження вступу на спеціальність «Фармація» через високий поріг НМТ та міграцію абітурієнтів; відтік викладачів і студентів; відсутність у навчальних планах дисциплін, котрі орієнтовані на HR-менеджмент у кризових

умовах (психологічна стійкість, антикризовий HR, адаптація персоналу в прифронтових регіонах); недостатня співпраця ЗВО з аптечними мережами щодо практичної підготовки майбутніх HR-менеджерів.

Щоб вирішити цю проблему потрібно, по-перше, запровадження спеціалізованих освітніх програм, які орієнтовані на тематику «HR-менеджмент у фармацевтичній галузі» з акцентом на кризове управління (ЗДМФУ може стати головним майданчиком у регіоні, ТУ «Принципи HR-менеджменту. Сучасні методи управління персоналом» вперше було проведено у березні 2026 р). Також запровадити прискорені курси для медичних сестер, фельдшерів та спеціалістів суміжних спеціальностей для роботи в аптеках прифронтових регіонів. Потрібно укласти договори про співпрацю з аптечними мережами для стажування студентів на додипломному етапі безпосередньо в прифронтових аптеках (з елементами психологічної підготовки).

Є потреба у розробці онлайн-модулів з HR-менеджменту, які можна проходити в будь-який час, та симуляційні тренінги з антикризового управління.

Висновки. Проблеми HR-менеджерів у аптеках прифронтового регіону - це не лише галузевий виклик, а й індикатор системних проблем на післядипломному етапі навчання. Вища медична школа Запорізького регіону має стати драйвером змін: від класичної підготовки фармацевтичних фахівців - до формування компетентних HR-фахівців, котрі здатні забезпечити кадрову стійкість фармацевтичного сектору в умовах військового стану країни. Реалізація запропонованих напрацювань дозволить не лише подолати кадровий дефіцит, а й підвищити стійкість системи охорони здоров'я прифронтового регіону загалом.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кадровий голод фармацевтів в Україні: погляд ГО «Всеукраїнська фармацевтична палата». Аптека.ua. 2026. № 7 (1528). URL: <https://www.apteka.ua/article/739490>
2. Кадровий дефіцит у фармації. Фармацевт практик. 2026. 19 січ. URL: <https://www.fp.com.ua/kadrovii-diefitsit-u-farmatsiyi/>
3. Трофимченко Т. С. Формування і розвиток кадрового потенціалу організації : дис. ... канд. екон. наук. Харків : НФаУ, 2025. (або електронна версія: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/34595/1/...>).
4. Вища освіта у період воєнного стану: сучасні виклики та перспективи розвитку : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. 256 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi82/0061843.pdf>