МАТЕРІАЛИ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ КОНФЕРЕНЦІЙ ЧОРНОМОРСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
MATERIALS OF THE SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE OF PETRO MOGYLA BLACK
Серія «Публічне управління та адміністрування»

ISSN 3083-6417 (online)
ISSN 3083-6409 (print)
№ 2(1) 2025
Series «Public management and administration»

DOI 10.34132/mspc2025.02.13.28

Анастасія Бабур

ОСНОВНІ КАДРОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

В тезах розглядаються сучасні кадрові тенденції в сфері охорони здоров'я, зокрема вплив демографічних змін, технологічних інновацій та трансформацій структури галузі на попит та організацію праці медичних фахівців. Акцент зроблено на зростанні потреби в кваліфікованих кадрах у зв'язку зі старінням населення та поширенням хронічних захворювань, а також на ролі цифровізації, телемедицини та штучного інтелекту у формуванні нових професійних вимог. Особлива увага приділена викликам, пов'язаним з підвищенням кваліфікації медичного персоналу та адаптацією до змін у структурі охорони здоров'я, включно зі зростанням приватного сектора. Аналіз тенденцій дозволяє окреслити стратегічні напрямки розвитку кадрової політики в сфері охорони здоров'я.

Ключові слова: *кадрові тенденції, охорона здоров'я, демографічні зміни, телемедицина, штучний інтелект, цифровізація, підвищення кваліфікації, приватний сектор, хронічні захворювання.*

Сучасна сфера охорони здоров'я стикається з низкою комплексних викликів, які безпосередньо впливають на кадрову політику та потреби в медичних фахівцях. Демографічні зрушення, стрімкий розвиток технологій, глобалізація, а також зміни у структурі медичного сектору потребують гнучких, інноваційних і довгострокових підходів до управління персоналом. У цьому контексті особливої актуальності набуває питання формування ефективної кадрової політики, яка дозволить не лише адаптуватися до змін, але й забезпечити сталий розвиток системи охорони здоров'я.

Одним із ключових факторів, що формує сучасні кадрові потреби у сфері охорони здоров'я, є глобальне старіння населення. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ, 2023), частка людей віком понад 60 років до 2050 року може досягнути 22% від загального населення планети, що істотно підвищує навантаження на систему охорони здоров'я. У країнах Європейського Союзу, Японії, Канаді вже сьогодні спостерігається дефіцит геріатричних фахівців та медсестер з навичками довготривалого догляду. Наприклад, у Німеччині на одного геріатра припадає понад 4 тис. осіб старше 65 років, що вимагає негайного розширення підготовки фахівців у цій сфері. Аналогічна ситуація спостерігається і в Україні, де зростання кількості літніх пацієнтів з хронічними захворюваннями (гіпертонія, цукровий діабет, деменція) потребує системного підходу до розвитку служб первинної медичної допомоги та паліативного догляду.

Швидкий розвиток цифрових технологій не лише трансформує надання медичних послуг, але й змінює вимоги до професійних компетенцій медичних працівників. Телемедицина, яка активно розвивається у США, Індії та скандинавських країнах, дозволяє лікарям обслуговувати пацієнтів на відстані, що особливо актуально в умовах пандемії, воєнних конфліктів або віддалених географічних територій [4]. Зокрема, у Швеції телемедичні консультації вже становлять до 30% від загальної кількості прийомів у сфері первинної допомоги. Це вимагає підготовки фахівців, здатних ефективно працювати з цифровими платформами, використовувати відеозв'язок, інтегрувати дані пацієнтів із електронних карток. Крім того, впровадження штучного інтелекту (ШІ) у діагностиці та лікуванні відкриває нові горизонти [2]. Наприклад, система IBM Watson Health може аналізувати сотні тисяч медичних записів, щоб запропонувати персоналізовані варіанти терапії для онкологічних пацієнтів. Але одночасно це ставить перед системою охорони здоров'я завдання: як підготувати медиків, здатних не лише використовувати ШІ, але й критично оцінювати його висновки?

Цифровізація медичних процесів, зокрема впровадження електронних медичних записів, електронних рецептів та хмарного зберігання медичних даних, сприяє оптимізації роботи медичних установ [2]. Проте це створює нові ризики, пов'язані з кібербезпекою. У 2021 році у Франції стався масштабний витік даних понад 500 тисяч пацієнтів через злам лікарняної системи, що поставило питання про необхідність підвищення обізнаності медичного персоналу у сфері IT-безпеки.

Також розширення приватного сектору в охороні здоров'я суттєво впливає на кадрову політику. Приватні

ISSN 3083-6417 (online)
ISSN 3083-6409 (print)
№ 2(1) 2025
Series «Public management and administration»

кліники часто пропонують вищу заробітну плату, сучасне обладнання та більш сприятливе середовище для професійного розвитку, що призводить до відтоку фахівців з державного сектору [1]. Наприклад, у Польщі близько 40% молодих лікарів після інтернатури надають перевагу працевлаштуванню у приватних закладах, що ставить перед урядом завдання створення конкурентоспроможних умов праці у державних установах. В Україні також спостерігається зростання популярності приватних медичних центрів, особливо у великих містах, де пацієнти готові платити за якісний сервіс та швидкий доступ до фахівців.

В умовах динамічних змін у галузі охорони здоров'я одним із ключових завдань є управління людськими ресурсами [3]. Це передбачає:

– безперервну освіту: курси підвищення кваліфікації, цифрове навчання, симуляційні тренінги.

– психоемоційна підтримка персоналу: особливо актуальна після пандемії COVID-19, коли багато медиків відчули вигорання.

– гнучкі форми зайнятості: запровадження часткової зайнятості, дистанційної роботи для адміністративного персоналу, гнучких графіків змін.

– залучення молоді: популяризація медичних професій серед молоді через профорієнтаційні програми, стипендії та підтримку медичних інтернатур [5].

Успішним прикладом є система управління персоналом у Сінгапурі, де держава інвестує у розвиток так званих «healthcare clusters» – регіональних центрів, що поєднують лікарні, поліклініки та навчальні заклади для формування кадрового резерву.

Таким чином, основні кадрові тенденції в охороні здоров'я визначаються поєднанням демографічних зрушень, технологічної трансформації, цифровізації та структурних змін у медичному секторі. Вони створюють як нові можливості, так і значні виклики для системи охорони здоров'я.

Для забезпечення її сталого розвитку необхідно:

– розробляти стратегічні програми управління кадрами;
– інвестувати в освіту, перенавчання та цифрову грамотність медичних працівників;
– забезпечити конкурентні умови праці та мотиваційні програми;
– підвищувати престиж медичних професій;
– посилювати міжнародну співпрацю в сфері медичної освіти та кадрового обміну.

Лише за умов системного підходу та комплексної кадрової політики можливо сформувати сучасну, стійку та ефективну систему охорони здоров'я, здатну відповідати на виклики XXI століття.

References

1. Brown, K., & Patel, R. (2021). Private sector growth and healthcare workforce dynamics. *Journal of Health Economic*, 35(2), (pp. 145-158) [in English].
2. Johnson, M., & Lee, S. (2023). Artificial intelligence in healthcare: Implications for workforce development. *Healthcare Technology Review*, 40(1), (pp. 12-25) [in English].
3. Miller, A., & Thompson, J. (2020). Employee satisfaction and retention in healthcare organizations. *International Journal of Health Management*, 15(4), (pp. 299-315) [in English].
4. Smith, D., Jones, L., & Carter, P. (2022). Telemedicine adoption and workforce adaptation. *Global Health Journal*, 28(3), (pp. 210-223) [in English].
5. World report on ageing and health. (n.d.). (2023). *www.who.int*. Retrieved from: https://www.who.int/publications/i/item/978924156 [in English].

DOI 10.34132/mspc2025.02.13.28

Anastasiia Babur

KEY HEALTHCARE HUMAN RESOURCE TRENDS: CHALLENGES AND DEVELOPMENT PROSPECTS

The theses examine current human resource trends in healthcare, including the impact of demographic changes, technological innovations, and industry structural transformations on the demand and organization of work for medical professionals. Emphasis is placed on the growing need for skilled personnel due to the aging population and the spread of chronic diseases, as well as the role of digitalization, telemedicine, and artificial intelligence in shaping new professional requirements. Particular attention is paid to the challenges associated with improving the skills of medical personnel and adapting to changes in the healthcare structure, including the growth of the private sector. Analysis of trends allows us to outline strategic directions for the development of human resource policy in healthcare.

ISSN 3083-6417 (online)
ISSN 3083-6409 (print)
№ 2(1) 2025
Series «Public management and administration»

Keywords: *HR trends, healthcare, demographic changes, telemedicine, artificial intelligence, digitalization, advanced training, private sector, chronic diseases.*

Відомості про автора / Information about the author

Анастасія Бабур, медичний директор Одеської клінічної лікарні на залізничному транспорті, магістр з публічного управління закладами охорони здоров'я, м. Одеса, Україна. E-mail: kardiolog.babur@gmail.com, orcid: https://orcid.org/0009-0008-3996-1796.

Anastasiia Babur, Medical Director of Odessa Clinical Hospital on Railway Transport, Master of Public Administration of Healthcare Institutions, Odessa, Ukraine. E-mail: kardiolog.babur@gmail.com, orcid: https://orcid.org/0009-0008-3996-1796.

© А. Бабур
Стаття отримана редакцією 03.10.2025.