

СЕКЦІЯ 3

ІННОВАТИЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Олеся АЛЕКСЄЄВА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
(науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Анастасія ПУНДА)

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасний етап розвитку національної системи охорони здоров'я характеризується глибокими структурними трансформаціями, зумовленими як внутрішніми соціально-економічними процесами, так і глобальними технологічними змінами. Стрімкий розвиток медичних технологій, поява нових клінічних методів, зміна підходів до організації медичної допомоги та посилення конкуренції між медичними закладами актуалізують потребу у висококваліфікованому, гнучкому та адаптивному персоналі. На цьому тлі питання формування сучасної системи управління розвитком медичних кадрів набуває першочергового значення, адже саме персонал забезпечує виконання ключових функцій у системі охорони здоров'я та визначає якість надання медичних послуг.

У цих умовах цифрові технології стають одним із найефективніших інструментів модернізації процесів професійного розвитку медичних працівників. Їх широке впровадження зумовлене не лише потребою оптимізувати традиційні освітні моделі, але й прагненням створити нове цифрове середовище, здатне забезпечити безперервність навчання, швидкий доступ до сучасних знань, автоматизований контроль компетентностей та

ефективну взаємодію між працівниками. Водночас цифровізація стає інтегральною частиною державної політики України, спрямованої на впровадження інновацій у сфері охорони здоров'я та забезпечення сталого розвитку галузі.

Поширення цифрових технологій створює кардинально нові умови для трансформації професійного розвитку медичних працівників. Електронне навчання, мультимедійні симуляції, інтелектуальні системи підтримки освітніх рішень, мобільні додатки, а також аналітичні цифрові інструменти для моніторингу прогресу створюють умови для формування сучасної освітньої екосистеми. Така система базується на принципах гнучкості, доступності й персоналізації, що дозволяє кожному співробітнику формувати власну траєкторію професійного зростання та своєчасно реагувати на зміни у клінічних протоколах і нормативних вимогах.

Цифровізація охоплює всі ключові аспекти функціонування медичної галузі, що створює передумови для формування єдиного інформаційного простору, в якому освітні процеси стають невід'ємною складовою загальної системи управління. Центром цифрової трансформації є електронна система охорони здоров'я, яка об'єднує клінічні, адміністративні та освітні підсистеми, забезпечуючи прозорість, керованість і доступність інформації. Одним із найважливіших її елементів є електронний медичний запис, що гарантує централізований доступ до повного обсягу інформації щодо стану здоров'я пацієнта. Це дозволяє лікарям оперативно приймати рішення, зменшує ризик помилок і сприяє безперервності медичної допомоги. Електронний рецепт, у свою чергу, забезпечує контроль за використанням лікарських засобів, підвищує раціональність фармакотерапії та унеможливляє несанкціоноване отримання препаратів [1].

Важливою складовою цифровізації є розвиток телемедицини, що стала ключовим інструментом у період пандемії COVID-19 та набула особливої актуальності для жителів віддалених територій.

Телемедичні консультації забезпечують доступ до спеціалізованих лікарів, знижують витрати часу та ресурсів на відвідування медичних установ і дозволяють своєчасно реагувати на зміни стану здоров'я пацієнтів. За рахунок цього телемедицина істотно зменшує навантаження на первинну ланку медичної допомоги та сприяє раціональнішому використанню ресурсів системи охорони здоров'я [2]. Водночас цифрова взаємодія між пацієнтами та лікарями сприяє підвищенню цифрової грамотності медичних працівників, що є важливим елементом їхнього професійного розвитку.

Не менш значущим аспектом технологічної модернізації є впровадження систем управління медичними закладами, що охоплюють фінансові операції, кадрові процеси, логістичні функції, формування розкладу роботи персоналу, управління потоками пацієнтів і аналіз ефективності надання послуг. Використання великих даних (Big Data) і технологій прогнозування дозволяє формувати аналітичні моделі для управління потребами у кадрах, визначення компетентнісних розривів, а також оптимізації планування професійного навчання. Такі підходи сприяють розвитку аналітичної компоненти медичного менеджменту та забезпечують прийняття більш обґрунтованих рішень у сфері кадрової політики. Важливу роль у розвитку цифрової інфраструктури відіграє міжнародна співпраця, яка забезпечує доступ до інноваційних рішень, методологічних рекомендацій і фінансування, зокрема в межах програми «Цифрова Україна».

Водночас поширення цифрових технологій породжує нові виклики, пов'язані з необхідністю забезпечення належного рівня інформаційної безпеки. Цифрові дані про пацієнтів є надзвичайно чутливою інформацією, тому формування комплексної системи кіберзахисту стає ключовою умовою розбудови цифрової медицини. Використання сучасних методів шифрування, систем багаторівневої автентифікації, технологій блокчейну та внутрішнього аудиту інформаційних потоків дозволяє забезпечити

безпечний обмін даними між медичними установами і підвищити рівень довіри до цифрових рішень серед медичного персоналу та пацієнтів.

Управління розвитком персоналу в умовах цифрової трансформації набуває ознак стратегічного інструмента модернізації організаційної діяльності медичних закладів. Цей процес охоплює діагностику кадрових потреб, формування моделей компетентностей, розроблення освітніх програм, управління знаннями, стимулювання безперервного професійного розвитку та створення сприятливих умов для мотивації персоналу. Використання цифрових технологій у цьому контексті дозволяє не лише модернізувати традиційні освітні інструменти, але й інтегрувати розвиток персоналу в загальну систему стратегічного управління закладом охорони здоров'я.

Системи дистанційного навчання й електронні платформи створюють можливість для формування гнучкого освітнього середовища, у якому кожен працівник може самостійно визначати темп та траєкторію свого розвитку. Інтерактивні симуляції дозволяють без ризику для пацієнтів відпрацьовувати складні клінічні процедури та моделювати критичні ситуації, що особливо важливо для спеціальностей з високим рівнем відповідальності. Мобільні додатки дають змогу вести цифровий щоденник професійного розвитку, отримувати оперативний зворотний зв'язок від керівників і викладачів, а також відстежувати персональні досягнення. Використання систем управління знаннями формує умови для накопичення, структурування та багаторазового використання інформації, що зменшує дублювання функцій та сприяє швидкому поширенню інноваційних практик у медичній установі.

Цифрові технології значно підвищують ефективність моніторингу компетентностей та дозволяють своєчасно виявляти недоліки у професійній підготовці працівників. Це сприяє

плануванню індивідуальних освітніх маршрутів, формуванню внутрішніх рейтингів кваліфікації, використанню інструментів цифрової мотивації та підвищенню загальної результативності управління людськими ресурсами. Автоматизація рутинних завдань, таких як ведення графіків роботи, збір статистики, генерація звітів, забезпечує більш ефективний розподіл робочого часу та дає медичним працівникам можливість зосередитися на ключових клінічних і управлінських процесах.

У підсумку можна стверджувати, що цифровізація процесів управління розвитком персоналу є стратегічною передумовою модернізації системи охорони здоров'я України. Інтеграція цифрових рішень дозволяє підвищити ефективність функціонування медичних установ, забезпечити безперервність професійного розвитку працівників, оптимізувати управлінські процеси та сформувати більш гнучку, інноваційну і конкурентоспроможну модель медичних послуг.

Список використаних джерел:

1. Граціотова Г.О., Ясіновська М.О. Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах Європейської інтеграції . Економіка: реалії часу. 2020. № 6 (52). С. 25-34. URL: <https://economics.net.ua>
2. Демків І., Августин Р. Управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. Development Service Industry Management, 2, 2024, 284–288. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6\(45\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6(45))
3. Stahiv O.; Biletska I.; Perepolkina O.; Avgustyn R.; Mykytyn O. Efficiency of the Implementation of Innovation and Investment Projects at Healthcare Institutions: Integral Analysis and Ways of Enhancement. Science and Innovation, 2023, 19(5), 18–33.