

Ю. О. Головчук,

*д. е. н., завідувач кафедри менеджменту та маркетингу,
Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4516-109X>*

О. О. Галаченко,

*д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту та маркетингу,
Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2776-1777>*

О. А. Ночвіна,

*д. мед. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0332-7610>*

Л. В. Дибчук,

*к. і. н., доцент, професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва,
Вінницький кооперативний інститут
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5412-7686>*

Г. М. Мазур,

*асистент кафедри анестезіології, інтенсивної терапії та медицини невідкладних станів,
Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5917-9824>*

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.1.44

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Y. Holovchuk,

Doctor of Economic Sciences, Head of the Department of Management and Marketing,
National Pirogov Memorial Medical University, Vinnytsya

O. Halachenko,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management
and Marketing, National Pirogov Memorial Medical University, Vinnytsya

O. Nochvina,

Doctor of Medical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Management and Marketing, National Pirogov Memorial Medical University, Vinnytsya

L. Dybchuk,

PhD in Historical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department
of Management, Marketing and Entrepreneurship, Vinnytsia Cooperative Institute

G. Mazur,

Assistant of the Department of Anesthesiology, Intensive Care and Emergency Medicine,
National Pirogov Memorial Medical University, Vinnytsya

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND STRATEGIC PLANNING IN THE HEALTHCARE SECTOR IN UKRAINE

У статті розглядаються питання впровадження гендерного менеджменту та стратегічного планування в сфері охорони здоров'я України. Аналізуються ключові напрямки інтеграції гендерної рівності в управлінські процеси медичних закладів, а також вплив гендерних підходів на ефективність та якість надання медичних послуг. Окреслюються проблеми та виклики, пов'язані з цим процесом.

зані з гендерною нерівністю, та шляхи їх подолання через оптимізацію ресурсів, підвищення кваліфікації медичних працівників і впровадження гендерно-чутливих політик. Здійснено аналіз гендерної статистики серед лікарів, виявлено основні тенденції лікарів у демографії за період з 2019 по 2023 рік. Авторами підкреслено важливість врахування гендерних особливостей у процесі стратегічного планування та управління охороною здоров'я для досягнення сталого розвитку, підвищення ефективності та якості послуг галузі.

The article discusses the problems of implementing gender management and strategic planning in the context of healthcare in Ukraine. The authors focus on the importance of integrating gender equality into the management processes of medical institutions to ensure the efficiency, accessibility, and quality of medical services. The article analyzes the key areas of gender mainstreaming, noting their impact on the development of human resources, organizational culture, and overall institutional performance of medical institutions.

The purpose of the article is to research and develop gender-sensitive approaches in strategic planning and management of medical institutions in Ukraine. The article aims to study the impact of gender management on the efficiency, equity, and quality of healthcare services, as well as to analyze existing barriers and develop strategies to overcome them. The main goal is to promote the integration of gender equality into management processes to ensure equal access to healthcare services, reduce disparities, improve the overall health of the Ukrainian population, and support marginalized groups.

Particular attention is paid to the problems of gender inequality in the medical field and the challenges they pose to society, healthcare policy, and governance. It is noted that proper consideration of gender dimensions contributes not only to the creation of fair working conditions for men and women in the medical profession, but also increases the overall efficiency, sustainability, and resilience of the healthcare system.

The analysis of gender statistics among healthcare professionals from 2019 to 2023 allows us to understand the trends and dynamics in the development of the professional community, highlighting areas requiring urgent intervention. The need to strengthen managerial sensitivity to gender issues in strategic planning to ensure the improvement of the quality of medical services, the provision of equitable care, and the achievement of high standards in the healthcare sector is emphasized. This process also contributes to achieving sustainable development goals.

Ключові слова: кадровий менеджмент, гендерний менеджмент, стратегічне планування, охорона здоров'я, гендерна рівність, управління медичними закладами.

Key words: human resource management, gender management, strategic planning, healthcare, gender equality, management of medical institutions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасній системі охорони здоров'я України існує низка викликів, пов'язаних із гендерною нерівністю, що впливають на якість та доступність медичних послуг для різних груп населення. Проблема полягає у недостатньому врахуванні гендерних особливостей у процесах управління медичними закладами та планування їх діяльності.

Важливими науковими завданнями у цьому напрямку є розробка методологічних підходів до інтеграції гендерної рівності в управлінські процеси, дослідження впливу гендерно-чутливих підходів на результати діяльності медичних закладів, а також аналіз існуючих бар'єрів і шляхів їх подолання. Практичні завдання включають впровадження гендерно-чутливих політик, оптимізацію розподілу ресурсів з урахуванням гендерних особливостей та підвищення кваліфікації медичного персоналу в питаннях гендерної рівності.

Розв'язання цих завдань сприятиме підвищенню ефективності та якості медичних послуг, зменшенню нерівностей у доступі до закладів охорони здоров'я та покращенню загального рівня здоров'я населення України.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Методологічні підходи до інтеграції гендерної рівності в управлінські процеси досліджували Мороз С. Р. та Цесьців Д. С. Вплив гендерно-чутливих підходів на результати діяльності медичних закладів аналізували у своїх працях Голода А. П. та Штойка П. І.

Аналіз існуючих бар'єрів, пов'язаних із гендерною нерівністю, а також шляхів їх подолання представлений у дослідженнях Дибчук Л. В., Пчелянської Г. О. та Середницької Л. П. Проте, попри велику кількість наукових робіт, ще недостатньо враховані гендерні особливості в процесах управління медичними закладами та плануванні їх діяльності, що є важливим напрямком для подальших досліджень і практичних змін у сфері охорони здоров'я.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Попри значний прогрес у впровадженні гендерної рівності в сфері охорони здоров'я, залишаються невіршеними кілька ключових проблем. Зокрема, недостатньо дослідженими є питання ефективного впровадження гендерно-чутливих підходів у стратегічне планування та менеджмент медичних закладів. Відсутність методологічних інструментів для інтеграції гендерної рівності у процеси прийняття рішень та управління ресурсами ускладнює реалізацію гендерно-чутливих політик на практиці.

Також бракує комплексного аналізу впливу гендерного менеджменту на результати діяльності медичних закладів, включаючи якість та доступність медичних послуг для різних груп населення. Не менш важливим є вивчення бар'єрів та перешкод, з якими стикаються медичні установи при впровадженні гендерно-чутливих підходів, а також розробка стратегій для їх подолання.

Стаття присвячується дослідженню цих невіршених питань, зокрема розробці та впровадженню гендерно-чутливих підходів у стратегічне планування та менеджмент у сфері охорони здоров'я України, а також аналізу їх впливу на ефективність та якість медичних послуг.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження та розробка гендерно-чутливих підходів у стратегічному плануванні та менеджменті медичних закладів в Україні. Стаття спрямована на вивчення впливу гендерного менеджменту на ефективність та якість надання медичних послуг, а також на аналіз існуючих бар'єрів і розробку стратегій для їх подолання. Основна мета полягає у сприянні інтеграції гендерної рівності в управлінські процеси для забезпечення рівного доступу до медичних послуг та покращення загального рівня здоров'я населення України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Впровадження гендерної рівності у сфері охорони здоров'я є важливим кроком для забезпечення справедливого та ефективного надання медичних послуг. Розглянемо питання розробки гендерно-чутливих підходів у стратегічному плануванні та менеджменті медичних закладів в Україні.

По-перше, необхідно провести дослідження для виявлення гендерних відмінностей у доступі до медичних послуг, рівні захворюваності та інших показниках стану здоров'я. Гендерні відмінності у здоров'ї та доступі до медичних послуг є важливим напрямком, що потребує ретельного дослідження. Наприклад, жінки та чоловіки можуть мати різні потреби в охороні здоров'я та доступі до медичних послуг через фізіологічні відмінності, соціальні ролі та економічні фактори. Проведення досліджень дозволяє виявити ці відмінності та розробити відповідні стратегії для їх врахування.

Зібрані дані про гендерні відмінності повинні бути інтегровані у стратегічні плани та програми медичних закладів. Це дозволить розробляти політики, які враховують специфічні потреби різних гендерних груп, та забезпечити рівний доступ до медичних послуг.

По-друге, важливо інтегрувати гендерні індикатори в систему моніторингу та оцінки ефективності діяльності медичних закладів, щоб мати можливість відслідковувати прогрес у забезпеченні гендерної рівності та покращенні доступу до медичних послуг для всіх груп населення. Ці індикатори можуть включати рівень доступу до послуг, результати лікування та задоволеність пацієнтів.

Регулярне оновлення та аналіз даних для виявлення прогресу та проблемних зон, система моніторингу повинна регулярно оновлюватись, а зібрані дані аналізуватись для виявлення прогресу та проблемних зон. Це дозволить своєчасно вносити корективи у політики та програми для досягнення більшої ефективності.

По-третє, необхідно впровадити освітні програми та курси підвищення кваліфікації для медичного персоналу з питань гендерної рівності, підкреслюючи важливість гендерного підходу в наданні медичних послуг та забезпеченні рівного доступу до них для всіх пацієнтів. Медичний персонал повинен бути добре поінформований про значення гендерної рівності у сфері охорони здоров'я. Проведення спеціалізованих навчальних програм допоможе підвищити обізнаність медичних працівників та забезпечити якісне надання послуг для всіх пацієнтів незалежно від їхньої гендерної ідентичності.

Необхідне включення гендерних особливостей у програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Гендерні особливості повинні бути інтегровані у програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку медичного персоналу. Це допоможе забезпечити постійне підвищення знань та навичок у сфері гендерної рівності.

По-четверте, забезпечення рівного доступу до фінансування та ресурсів для всіх гендерних груп, що сприятиме створенню справедливих умов для розвитку медичних послуг та покращення їх доступності для всіх верств населення. Важливо забезпечити рівний доступ до фінансування та ресурсів для всіх гендерних груп,

щоб уникнути дискримінації та забезпечити справедливе розподілення ресурсів. Це може включати рівномірний розподіл фінансових засобів, матеріальних ресурсів та доступ до медичного обладнання.

Впровадження гендерно-чутливих бюджетних практик, які враховують специфічні потреби різних груп населення. Гендерно-чутливе бюджетування передбачає врахування специфічних потреб різних гендерних груп при плануванні бюджету медичних закладів. Це допоможе забезпечити справедливе та ефективне використання фінансових ресурсів.

По-п'яте, розробка та впровадження політик і процедур, які сприяють забезпеченню гендерної рівності в медичних закладах, що включає створення справедливих умов праці, рівні можливості для кар'єрного зростання та доступ до медичних послуг для всіх гендерних груп. Медичні заклади повинні розробляти та впроваджувати політики, які сприяють гендерній рівності. Це може включати політики щодо найму персоналу, надання медичних послуг та внутрішніх процедур. Важливо забезпечити механізми контролю та відповідальності за дотримання гендерно-чутливих політик. Це дозволить забезпечити їх ефективне впровадження та виконання.

По-шосте, проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності населення щодо гендерної рівності в сфері охорони здоров'я, що включає освітні заходи, поширення інформації про права пацієнтів та важливість гендерного підходу у медичній практиці. Інформаційні кампанії сприяють підвищенню обізнаності населення щодо важливості гендерної рівності у сфері охорони здоров'я. Це може включати поширення інформації через засоби масової інформації, соціальні мережі та громадські заходи.

Залучення представників різних гендерних груп до процесу прийняття рішень у медичних закладах. Важливо залучати представників різних гендерних груп до процесу прийняття рішень у медичних закладах. Це допоможе забезпечити врахування різноманітних потреб та інтересів, що сприятиме підвищенню якості та ефективності медичних послуг.

Отже, впровадження гендерно-чутливих підходів у стратегічному плануванні та менеджменті медичних закладів сприятиме підвищенню якості та ефективності медичних послуг, забезпеченню рівного доступу до охорони здоров'я та покращенню загального рівня здоров'я населення України.

Розглянемо більш детально гендерний менеджмент і його вплив на ефективність та якість надання медичних послуг. У сучасному світі охорона здоров'я стикається з численними викликами, які вимагають нових підходів та технологій для їхнього подолання. Одним із таких перспективних напрямків є впровадження гендерного менеджменту, який здатен суттєво вплинути на ефективність та якість надання медичних послуг. Гендерний менеджмент включає в себе врахування гендерних особливостей у процесах стратегічного планування, прийняття рішень та управління ресурсами медичних закладів. Цей підхід дозволяє створювати більш інклюзивну та відповідальну систему охорони здоров'я, що забезпечує рівний доступ до медичних послуг для всіх груп населення.

Перш за все, впровадження гендерного менеджменту сприяє покращенню доступу до медичних послуг. Врахування гендерних відмінностей дозволяє розробляти спеціальні програми для жінок, чоловіків та осіб з нестандартною гендерною ідентичністю, що враховують їхні специфічні потреби. Наприклад, жінки можуть стикатися з унікальними медичними проблемами, такими як репродуктивне здоров'я та вагітність, тоді як чоловіки можуть потребувати спеціалізованих послуг для профілактики та лікування хронічних захворювань, таких як серцево-судинні захворювання. Інклюзивний підхід забезпечує пацієнтам необхідну допомогу відповідно до їхніх потреб, що значно підвищує якість надання медичних послуг.

Гендерно-чутливий підхід до управління медичними закладами сприяє підвищенню якості медичних послуг. Гендерний менеджмент дозволяє більш точно визначати потреби пацієнтів і надавати послуги, які відповідають їхнім індивідуальним потребам. Це сприяє підвищенню задоволеності пацієнтів та покращенню результатів лікування. Наприклад, врахування гендерних особливостей у діагностиці та лікуванні захворювань може призвести до більш точного і своєчасного виявлення проблем, а також до розробки більш ефективних методів лікування.

Крім того, впровадження гендерного менеджменту сприяє ефективному управлінню ресурсами. Оптимізація розподілу ресурсів з урахуванням гендерних особливостей дозволяє забезпечити ефективне використання фінансових та людських ресурсів. Це включає гендерно-чутливе бюджетування, що враховує специфічні потреби різних груп населення, а також забезпечення рівного доступу до фінансування та ресурсів для всіх гендерних груп. Такий підхід дозволяє підвищити ефективність роботи медичних закладів та забезпечити більш справедливий розподіл ресурсів.

Важливим напрямком гендерного менеджменту є також підвищення поінформованості та участі громадськості. Проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності населення щодо гендерної рівності у сфері охорони здоров'я сприяє формуванню більш справедливого та відповідального суспільства. Залучення представників різних гендерних груп до процесу прийняття рішень у медичних закладах дозволяє враховувати їхні потреби та інтереси, що сприяє підвищенню якості та ефективності надання медичних послуг.

Загалом, впровадження гендерного менеджменту у сфері охорони здоров'я має значний потенціал для покращення якості та ефективності медичних послуг. Врахування гендерних особливостей у процесах стратегічного планування та управління ресурсами сприяє забезпеченню рівного доступу до медичних послуг для всіх груп населення, підвищенню задоволеності пацієнтів та покращенню результатів лікування. Гендерний менеджмент є важливим кроком на шляху до створення більш інклюзивної та відповідальної системи охорони здоров'я, яка забезпечує здоров'я та благополуччя всіх громадян.

Інтеграція гендерної рівності в управлінські процеси медичних закладів є ключовим елементом у створенні справедливої та ефективної системи охорони здоров'я. Такий підхід сприяє забезпеченню рівного доступу до

Лікарів, тис. осіб

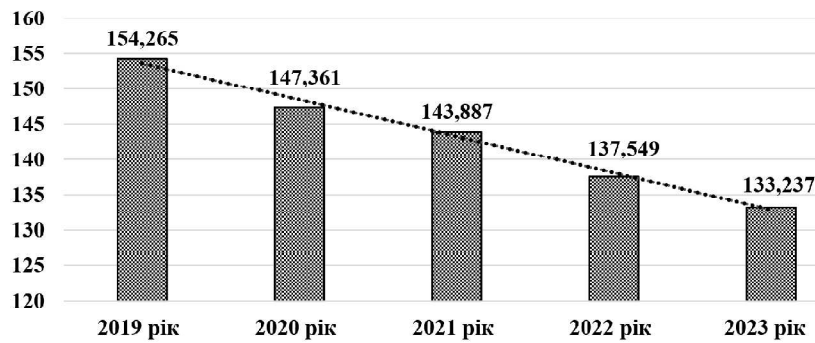


Рис. 1. Загальні тенденції у демографії лікарів

Джерело: сформовано на основі [1].

медичних послуг для всіх громадян, незалежно від їхньої гендерної ідентичності, та покращенню загального рівня здоров'я населення. Розглянемо основні кроки та заходи, які можуть бути впроваджені для досягнення цих цілей.

На основі Статистичних даних системи МОЗ Форма N-17 "Звіт про медичні кадри" про кількість лікарів у різних регіонах України на кінець 2019–2023 років, проведемо аналіз з акцентом на гендерні особливості.

Згідно статистичних даних МОЗ України за 2019 рік зазначається, що загальна кількість лікарів становила 154,265 тис. осіб, з яких жінки склали значну більшість — 98,199 тис. осіб або приблизно 63,67%. Чоловіки представляли 36,33% від загальної чисельності лікарів, що відображає стабільну гендерну динаміку у медичній сфері в цей період [1; 2, с. 1328—1332].

Розглянемо загальні тенденції у демографії лікарів за 2019–2023 роки на основі наданих даних МОЗ Форма N-17 "Звіт про медичні кадри". Професія лікаря в Україні демонструє значну гендерну динаміку, що відображає загальні тенденції суспільства та професійні амбіції жінок і чоловіків. Аналіз даних з 2019 по 2023 рік надає уявлення про те, як змінювалися гендерні ролі та представленість у цьому важливому секторі. (Рис. 1).

Як видно з таблиці 1, за останні п'ять років в Україні спостерігалось зменшення кількості лікарів. У 2019 році загальна кількість лікарів становила 154,265 тис. осіб, а до 2023 року ця цифра зменшилася до 133,237 тис. осіб [1; 3, с. 87—89]. Це зменшення можна пояснити декількома факторами. По-перше, демографічні зміни грають важливу роль. Зменшення народжуваності та зміна структури населення можуть впливати на кількість осіб, які обирають медичну професію. Зменшення народжуваності може означати менший попит на медичні послуги у майбутньому і, відповідно, меншу потребу у лікарях.

Економічні умови також грають свою роль. Зміни в умовах праці, оплата праці, доступ до фінансування медичних установ і програми охорони здоров'я можуть впливати на привабливість медичної професії і здатність системи охорони здоров'я залучати та утримувати лікарів. Міграція фахівців є ще одним чинником, що впливає на кількість лікарів. Виїзд медичних працівників за кордон може бути зумовлений політичною нестабільністю, економічними умовами чи пошуком кращих умов для професійного розвитку.

Також важливим фактором є реформи в охороні здоров'я. Впровадження нових стратегій управління, зміни у фінансуванні та організації медичних послуг можуть вплинути на розподіл лікарів по різних секторах та регіонах країни. Всі ці чинники разом призводять до загального зменшення кількості лікарів у медичній системі України, що має значний вплив на доступність та якість медичної допомоги в країні [4, с. 149—157; 5, с. 527—530].

Детальний аналіз за кваліфікаційними категоріями показує, що серед жінок найбільш поширені категорії були I категорія (38,66%) і Вища категорія (18,87%), у той час як категорія II становила 9,74%. У чоловіків преобладали категорії I (51,10%) і Вища категорія (25,50%), так само як і категорія II (25,50%). Ці дані вказують на певні відмінності у розподілі кваліфікацій серед гендерних груп, що може відобразити різні тенденції у професійному розвитку та попиті на ринку праці [1; 6, с. 245—260].

У 2020 році в Україні налічувалося 147,361 тис. лікарів, з них жінки склали 94,365 тис. осіб, що становить приблизно 64,03% від загальної кількості, тоді як чоловіки — 52,996 тис. осіб або 35,97% [1]. Це відображає стабільний тренд з попередніх років щодо переважання жінок серед медичного персоналу.

У розподілі за кваліфікаційними категоріями серед жінок виділяється значна кількість лікарів із категоріями I категорія (38,68%) і Вища категорія (17,49%), в той час як у категорії II працює 9,19% жінок. У чоловіків преобладають категорії I (48,08%) і Вища категорія (24,38%), а також II категорія, яка також становить 24,38%. Ці дані свідчать про відмінності у кваліфікаційному складі між гендерами у медичній сфері та можливі різні шляхи професійного розвитку [1].

Порівняння цих результатів з попередніми роками дозволить зрозуміти динаміку змін у структурі медичного персоналу за гендерним принципом та виявити потенційні вектори для збалансованого розвитку професійного середовища у сфері охорони здоров'я.

У 2021 році в Україні було обліковано 143,887 тис. лікарів, з яких 64% або 92,036 тис. осіб склали жінки, а решта 36% (51,851 тис. осіб) — чоловіки [1]. Це свідчить про сталу присутність жінок у медичній професії, що відображається на рівні загальної кількості медичного персоналу. Жінки займають значну частину медичних посад і відіграють ключову роль у забезпеченні ме-

дичних послуг, що підкреслює важливість подальшої підтримки гендерної рівності в цій сфері для забезпечення її сталого розвитку.

У розподілі за регіонами виділяються Київська область та Харківська область як лідери за кількістю лікарів, з високим відсотком жінок-лікарів — відповідно 64% і 68%. Це може свідчити про добре розвинену медичну інфраструктуру в цих регіонах, що створює можливості для кар'єрного зростання жінок у медичній сфері. Однак, при цьому варто відзначити, що Луганська та Донецька області мають значно менший відсоток жінок-лікарів — 39% і 37% відповідно [1]. Це підкреслює регіональні варіації у гендерному складі медичного персоналу, що може бути зумовлено різними соціально-економічними та культурними факторами, а також специфікою потреб місцевих громад у медичних послугах.

Такі гендерні розбіжності на рівні регіонів вказують на необхідність впровадження більш чітких і зважених стратегій для забезпечення рівних можливостей для жінок у медичній сфері, особливо в тих регіонах, де спостерігається низький відсоток жінок-лікарів. Це включає створення умов для залучення та утримання медичних фахівців-жінок у таких областях, розвиток програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації, а також усунення бар'єрів, які можуть обмежувати їх кар'єрний ріст.

Кваліфікаційний аналіз показує, що більше половини лікарів з вищою кваліфікацією є жінками, з їхньою присутністю в цій категорії досягається 65% [1]. Підвищення усвідомлення та підтримки гендерної рівності у медичній сфері, особливо у розумінні професійного зростання, є критичним для забезпечення справедливих умов розвитку кар'єри для всіх медичних працівників в Україні.

На кінець 2022 року українська медична система налічувала 137,549 тис. лікарів, з яких 64% або 87,999 тис. осіб були жінками, тоді як чоловіки склали 36% або 49,550 тис. осіб [1]. Ці дані вказують на стабільний тренд у гендерному розподілі серед медичного персоналу країни, з високою присутністю жінок у професії лікаря. Високий відсоток жінок-лікарів демонструє значний внесок жінок у забезпечення медичних послуг в Україні, що підкреслює важливість гендерної рівності для стабільності та ефективності медичної сфери.

Загалом, така пропорція свідчить про рівний доступ жінок до професії лікаря, однак, для досягнення більшої гендерної рівності необхідно звернути увагу на такі особливості, як кар'єрне зростання, управлінські посади та створення умов для балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Також важливо продовжувати працювати над подоланням гендерних стереотипів та створенням можливостей для жінок на всіх рівнях медичної системи, що сприятиме більшій інтеграції гендерних підходів у медичну практику та управління.

Розподіл лікарів за регіонами показує, що Львівська та Харківська області мають найбільшу кількість медичних працівників, при цьому понад 64% жінок серед них. Водночас, Івано-Франківська та Полтавська області виділяються високим відсотком жінок-лікарів, досягаючи 68% від загальної кількості [1].

Кваліфікаційний аналіз також підтверджує значну присутність жінок серед лікарів з вищою кваліфікацією — 60% у цій категорії. Це свідчить не лише про високий рівень професійної підготовки жінок у медичній сфері, але й підкреслює важливість підтримки гендерної рівності та створення сприятливих умов для стимулювання кар'єрного зростання для жінок у медичній галузі України. Розвиток кар'єрних можливостей для жінок є одним із ключових напрямків для подальшого зміцнення та модернізації медичного сектору, сприяючи не тільки підвищенню якості медичних послуг, але й соціально-економічному розвитку країни в цілому.

На кінець 2023 року в Україні налічувалося 133,237 тис. лікарів, з яких 64% або 85,356 тис. осіб були жінками, а чоловіки становили 36% або 47,881 тис. осіб [1]. Ці дані свідчать про стабільний гендерний розподіл у медичній професії, де жінки продовжують займати значну частину медичного персоналу країни. Водночас, незважаючи на переважання жінок у загальній чисельності лікарів, чоловіки все ще часто займають високі керівні посади в медичних установах. Це підкреслює необхідність подальшої роботи над подоланням гендерних бар'єрів і забезпеченням рівних можливостей для жінок не тільки на рівні практикуючих лікарів, але й в управлінських та адміністративних структурах медичних закладів.

Розподіл лікарів за регіонами показує, що Львівська та Харківська області є лідерами за кількістю лікарів, при цьому більше 64% медичних працівників в цих областях складають жінки. Ці регіони відзначаються також високим рівнем розвитку медичних закладів та великим попитом на медичні послуги, що забезпечує стабільну зайнятість і значну присутність жінок у медичному секторі. Регіони Івано-Франківська та Полтавська області також відзначаються високим відсотком жінок-лікарів, що становить 69% та 68% відповідно [1]. Це може свідчити про традиційно високий рівень медичної освіти серед жінок у цих областях та більшу присутність жінок на медичних посадах у порівнянні з іншими регіонами.

Ці статистичні дані також акцентують увагу на важливості врахування регіональних особливостей при розробці політик і стратегій щодо гендерної рівності в медичній сфері. У таких областях, як Івано-Франківська та Полтавська, де жінки складають більшість медичних працівників, необхідно забезпечити рівний доступ до можливостей для кар'єрного росту та професійного розвитку, а також створювати умови для подолання гендерних стереотипів у медичній професії.

Водночас важливо відзначити, що, незважаючи на чисельну перевагу жінок серед лікарів, чоловіки продовжують займати вищі позиції в медичних установах, зокрема в управлінських та адміністративних структурах. Це вказує на необхідність подальших заходів для стимулювання кар'єрного росту жінок на керівні посади, а також запровадження гендерно чутливих політик в управлінні медичними закладами, що дозволить досягти більшої гендерної рівності в галузі охорони здоров'я. [7, с. 25—26; 8].

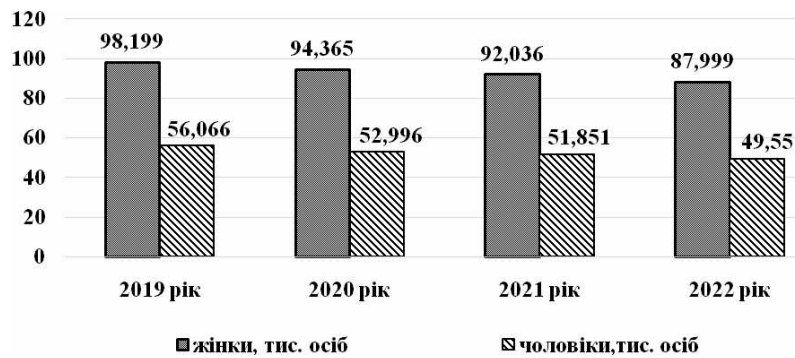


Рис. 2. Гендерний розподіл лікарів у медичній сфері України

Джерело: сформовано на основі [1].

Аналіз кваліфікаційних категорій показує, що більшість жінок-лікарів утримується у вищих кваліфікаційних категоріях: 61% мають вищу кваліфікацію, 65% — першу категорію і 67% — другу категорію [1]. Це свідчить про високий рівень професійної підготовки жінок у медичній сфері, що підкреслює їхню важливу роль у забезпеченні якості медичних послуг. Такий розподіл свідчить не тільки про значну кількість жінок, які досягли високих результатів у своїй кар'єрі, але й про необхідність підтримки та сприяння їх професійному зростанню для подальшого розвитку медичного сектору.

Наявність значної кількості жінок на вищих кваліфікаційних рівнях є важливим фактором для стабільності та розвитку медичної сфери, оскільки висококваліфіковані фахівці здатні покращувати стандарти медичних послуг, підвищувати ефективність роботи медичних установ та сприяти інноваціям у галузі охорони здоров'я. Однак, для того, щоб цей процес був стійким і довготривалим, необхідно створювати умови, які сприятимуть гендерній рівності в медичній сфері, зокрема через підтримку професійного розвитку жінок, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного росту та інтеграцію гендерно чутливих політик у систему управління медичними установами.

Узагальнюючи, дані аналізу підкреслюють необхідність системних політичних заходів, спрямованих на підтримку гендерної рівності у медичній галузі, що сприятиме збереженню та зміцненню потенціалу медичного персоналу країни.

Варто зазначити, що протягом періоду з 2019 по 2023 роки гендерний розподіл у медичній сфері України показав стабільність, не дивлячись на невеликі коливання в загальній кількості лікарів. У цей період жінки склали від 63,62% до 64,04% від загальної кількості лікарів, що свідчить про певну стабільність гендерного розподілу серед лікарів [1; 9]. Ці дані вказують на те, що частка жінок у медичній професії в Україні залишається високою і майже не змінювалася протягом вказаного періоду. Такий стабільний гендерний розподіл може відображати тривалий і стабільний інтерес жінок до медичної кар'єри, а також ефективність заходів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності у медичній сфері (Рис. 2).

Гендерний розподіл у медичній сфері України за останні п'ять років показує стабільне переважання жінок серед лікарів. Українське суспільство та культурні норми відчутно підтримують участь жінок у медичній про-

фесії. Медицина часто сприймається як сектор, який підходить для жінок, через їхні традиційні ролі у догляді за іншими людьми. Збільшення доступу жінок до освіти в Україні дало їм можливість вибрати медичну професію та отримувати відповідну кваліфікацію. Медична професія може бути привабливою для жінок з-за її соціальної значущості, можливостей для професійного зростання та стабільності у заробітній платі. Україна, так само як і багато інших країн, в останні десятиріччя переживає перетворення у гендерних ролях, що може призводити до більшої представленості жінок у високопрофесійних галузях, таких як медицина [10; 11, с. 198—205].

Ці чинники разом сприяли сталому та зростаючому участі жінок у медичній професії в Україні, що відображається у стабільному гендерному розподілі серед лікарів у розглянутому періоді.

Сформулюємо практичні завдання з урахуванням гендерної рівності у медичній сфері:

1. Впровадження гендерно-чутливих політик:

— розробка і впровадження політик, що сприяють гендерній рівності серед медичного персоналу, зокрема розробка механізмів пошуку і запобігання дискримінації на основі гендерної приналежності;

— забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку і кар'єрного зростання для жінок і чоловіків у медичній сфері [12, с. 254—255].

2. Оптимізація розподілу ресурсів.

— аналіз і оптимізація розподілу фінансових, матеріальних і людських ресурсів в медичних установах з урахуванням гендерних особливостей.

— вдосконалення системи розподілу обладнання та інфраструктури з урахуванням потреб різних гендерних груп [13, с. 79—82; 14; 15].

3. Підвищення кваліфікації медичного персоналу:

— організація тренінгів і семінарів з питань гендерної рівності для медичного персоналу, що сприяють усвідомленню гендерних стереотипів і покращенню взаєморозуміння між співробітниками різного гендеру:

— включення курсів із гендерних питань до професійної підготовки медичних працівників для підвищення їхньої компетентності у цій сфері [16; 17, с. 6—9; 18].

Запропоновані практичні завдання спрямовані на створення сприятливого середовища для гендерної рівності в медичній сфері, що сприяє покращенню якості медичних послуг і підтримці професійного зростання всіх медичних працівників.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Дослідження свідчать про значні гендерні дисбаланси у медичній сфері України, які варто враховувати при формуванні стратегічних рішень. Аналіз виявив, що жінки переважають серед медичних працівників, однак вони часто зіштовхуються з перешкодами у просуванні на керівні посади. Регіональні відмінності також вказують на необхідність диференційованого підходу до вирішення проблем гендерної рівності.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі включають глибший аналіз факторів, що впливають на гендерний розподіл у медичній професії, дослідження впливу гендерно-чутливих політик на ефективність медичних установ та розробку рекомендацій для усунення виявлених дисбалансів. Важливим є також вивчення впливу гендерних підходів на якість медичних послуг та здоров'я населення в цілому.

Література:

1. Статистичні дані системи МОЗ Форма N-17 "Звіт про медичні кадри" URL: <http://medstat.gov.ua/ukr/statdanMMXIX.html>

2. Dybchuk L., Holovchuk Y., Nahorna O., Yashchenko M., Svyryd O., Kunets K. Digital Content Marketing: Optimisation of Content in the Distribution Policy System of Trade and Agro-Industrial Enterprises. *Economic Affairs*. vol. 69 (03), pp. 1325—1335, September 2024. URL: <https://ndpublisher.in/admin/issues/EAv69n4o.pdf>

3. Holovchuk Yu. Strategic management in pharmaceutical education: influence on the development of leadership qualities of pharmacists. Матеріали XI міжнар. наук.-практ. дистанційної конф., м. Харків, 21 берез. 2024 р. С. 85—91.

4. Tanasiichuk A., Kovalchuk S., Nianko V., Boiko R., Drazhnitsya S., Holovchuk Y. Marketing Activities of Extractive Industry Enterprises in Ukraine in Overcoming the Consequences of the Corona Crisis. *European Journal of Sustainable Development*. 2022. vol. 11 (1). P. 147—161. URL: <https://doi.org/10.14207/ejsd.2022.v11n1p147>

5. Tanasiichuk A., Hromova O., Holovchuk Y., Serednytska L., Shevchuk A. Market Researches which Are Conducted for Introduction of New Product on the Market. *European Journal of Sustainable Development*. 2020. vol. 9 (2). P. 525—531. URL: <http://www.ojs.ecsdev.org/index.php/ejsd/article/view/1046>

6. Головчук Ю.О. Інноваційні засади формування маркетингових стратегій регіонального розвитку туризму в умовах нестабільності: дис. д-ра екон. наук: 08.00.05. м. Одеса, 2024. С. 456. URL: <https://ontu.edu.ua/download/dissertation/disser/2024/disser-Golovchuk.pdf>

7. Голод А. П., Головчук Ю. О., Мороз С. Р., Дудаш О. І. Модернізація санаторно-курортного господарства як чинник маркетингової політики регіонального розвитку туризму. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Економічні науки". 2022. № 9 (65). С. 22—27. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-9-8235>

8. Голод А. П., Графська О. І., Головчук Ю. О., Дудаш О. І., Крижанівський Т. Я. Модернізація регіональ-

них туристичних систем на засадах сталого розвитку. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Економічні науки". 2023. No 2. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-2-8600>

9. Голод А. П., Штойко П. І., Головчук Ю. О. Концептуальні засади туристичної регіоналістики. *Географія та туризм*. 2022. Вип. 68. URL: <http://www.geolgt.com.ua/images/stories/zbirnik/vipusk68/v681.pdf>

10. Графська О. І., Головчук Ю. О. Інноваційні засади регіональної політики розвитку туризму. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Економічні науки". 2023. № 1 (69), DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-1-8550>

11. Дибчук Л.В., Головчук Ю.О., Рузакова О.В. Використання цифрових технологій у маркетингу транспортних послуг. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 86. С. 196—208. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.310141>

12. Дибчук Л. В., Головчук Ю. О., Пчелянська Г. О. Маркетингове управління діяльністю вітчизняних суб'єктів господарювання на ринку туристичних послуг України. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 5. Том 1. С. 252?257. DOI: [https://www.doi.org/10.31891/2307-5740-2021-298-5\(1\)-44](https://www.doi.org/10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-44)

13. Дибчук Л. В., Головчук Ю. О., Середницька Л. П. Застосування цифрових технологій для оптимізації сучасних логістичних систем. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2024. №86. С. 76—86. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.309953>

14. Лепетан І. Організація діловодства в управлінській діяльності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1389/1339>

15. Паска М. З., Головчук Ю. О., Гарасимчук Н. А. Гастрономічний туризм як елемент маркетингових стратегій розвитку регіональної економіки в умовах кризи. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія: "Економічні науки". 2022. № 6. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-6-8086>

16. Черевко О. В., Белоусова Н. В., Головчук Ю. О. Теоретико-методологічне забезпечення розвитку економіки регіонів України. Актуальні проблеми економіки. 2021. № 4. С. 17—25. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/02/4.21._top

17. Черевко О. В., Белоусова Н. В., Головчук Ю. О. Оцінка доцільності використання методики прогнозування регіонального економічного розвитку інклюзивного туризму. *Актуальні проблеми економіки*. 2021. № 2. С. 4—11. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/02/2.21._topic_Cherevko-O.V.-V%D1%96elousova-N.V.-Golovchuk-J.%D0%9E.-4-11.pdf

18. Федоришина Л., Головчук Ю.О. Боднар Р.О. Туризм як об'єкт регіональних економічних досліджень. *Економіка та суспільство*. 2023. №57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-88>

References:

1. Ministry of Health System (2024), "Statistical Data", available at: <http://medstat.gov.ua/ukr/statdanMMXIX.html> (Accessed 25 Dec 2024).

2. Dybchuk, L., Holovchuk, Y., Nahorna, O., Yashchenko, M., Svyryd, O. and Kunets, K. (2024), "Digital Content

Marketing: Optimisation of Content in the Distribution Policy System of Trade and Agro-Industrial Enterprises", *Economic Affairs*, vol. 69 (03), pp. 1325—1335, available at: <https://ndpublisher.in/admin/issues/EAv69n4o.pdf> (Accessed 25 Dec 2024).

3. Holovchuk, Y. (2024), "Strategic management in pharmaceutical education: influence on the development of leadership qualities of pharmacists", *Materialy XI mizhnar. nauk.-prakt. dystantsijnoi konf. [Materials of the XI international scientific and practical distance conference]*, Kharkiv, Ukraine, 21 Mar, pp. 85—91.

4. Tanasiichuk, A., Kovalchuk, S., Nianko, V., Boiko, R. Drazhnitsya, S. and Holovchuk, Y. (2022), "Market Researches which Are Conducted for Introduction of New Product on the Market", *European Journal of Sustainable Development*, vol. 9 (2), pp. 525—531, available at: <http://www.ojs.ecsdev.org/index.php/ejsd/article/view/1046> (Accessed 25 Dec 2024).

5. Holovchuk, Y., Tanasiichuk, A., Hromova, O., Serednytska, L. and Shevchuk, A. (2020), "Market Researches which Are Conducted for Introduction of New Product on the Market", *European Journal of Sustainable Development*, vol. 9 (2), pp. 525—531, available at: <http://www.ojs.ecsdev.org/index.php/ejsd/article/view/1046> (Accessed 25 Dec 2024).

6. Holovchuk, Y. O. (2024), "Innovative Principles of Formation of Marketing Strategies for Regional Tourism Development in Conditions of Instability", Doctor Thesis, Economy, ONTU, Odesa, Ukraine, available at: <https://ontu.edu.ua/download/dissertation/disser/2024/disser-Golovchuk.pdf> (Accessed 25 Dec 2024).

7. Holod, A. P., Holovchuk, Y. O., Moroz, S. R. and Dudaish, O. I. (2022), "Modernization of sanatorium and resort facilities as a factor of marketing policy of regional tourism development", *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internaika"*, vol. 9 (65), pp. 22—27. DOI: 10.25313/2520-2294-2022-9-8235

8. Holod, A. P., Hrafskaya, O. I., Holovchuk, Y. O., Dudaish, O. I. and Kryzhanivskiy, T. Y. (2023), "Modernization of regional tourism systems on the basis of sustainable development", *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internaika"*, vol. 2, DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-2-8600>

9. Holod, A. P., Shtoiko P. I. and Holovchuk, Y. O. (2022), "Conceptual Foundations of Tourism Regionalism", *Heohrafiya ta turyzm*, vol. 68, available at: <http://www.geolgt.com.ua/images/stories/zbirnik/vipusk68/v681.pdf> (Accessed 25 Dec 2024).

10. Hrafskaya, O. I. and Holovchuk, Y. O. (2023), "Innovative principles of regional tourism development policy", *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internaika"*, vol. 1 (69), DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-1-8550> (Accessed 25 Dec 2024).

11. Dybchuk, L. V., Holovchuk, Y. O. and Ruzakova O. V. (2024), "The Use of Digital Technologies in Marketing Transport Services", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. vol. 86. pp. 196—208. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.310141>

12. Dybchuk, L. V., Holovchuk, Y. O. and Pchelyanska, G. O. (2021), "Marketing management of domestic business entities in the Ukrainian tourism market", *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 5 (1),

pp. 252—257. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2021-298-5\(1\)-44](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-44)

13. Dybchuk, L. V., Holovchuk, Y. O. and Serednytska, L. P. (2024), "Application of digital technologies to optimize modern logistics systems", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 86, pp. 76-86. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.309953>

14. Lepetan I. (2022), "Organization of Document Management in the Managerial Activities of an Enterprise", *Ekonomika ta suspil'stvo*. vol. 39, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1389/1339> (Accessed 25 Dec 2024).

15. Paska, M. Z., Holovchuk, Y. O. and Harasymchuk, N. A. (2022), "Gastronomic tourism as an element of marketing strategies for the development of the regional economy in times of crisis", *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internaika"*, vol. 6. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-6-8086>.

16. Cherevko, O. V., Byelousova, N. V. and Holovchuk, Y. O. (2021), "Theoretical and Methodological Support for the Development of the Economy of the Regions of Ukraine", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 4, pp. 17—25, available at: https://eco-science.net/wpcontent/uploads/2022/02/4.21._top (Accessed 25 Dec 2024).

17. Cherevko, O. V., Byelousova, N. V. and Holovchuk, Y. O. (2021), "Evaluation of the Feasibility of Using the Methodology for Forecasting Regional Economic Development of Inclusive Tourism", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 2, pp. 4—11, available at: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/02/2.21._topic_Cherevko-O.V.-B%D1%96elousova-N.V.-Golovchuk-J.%D0%9E.-4-11.pdf (Accessed 25 Dec 2024).

18. Fedoryshyna, L., Holovchuk, Y. O. and Bodnar, R. O. (2023) "Tourism as an Object of Regional Economic Research", *Ekonomika ta suspil'stvo*, vol. 57, DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-88>.

Стаття надійшла до редакції 28.12.2024 р.

<https://nauka.com.ua>


Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

**Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292**

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663