

УДК 330.522.4

DOI: 10.31651/2076-5843-2020-1-127-132

БОРЩ Вікторія Ігорівна

к.е.н.,

Одеський національний університет

імені І. І. Мечникова,

м. Одеса, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9106-9078>

viktoriyaborshch@gmail.com

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У статті розглянуто теоретико-методологічні концепції формування та розвитку людського капіталу закладу охорони здоров'я. Проаналізовано визначення концепції людського капіталу. Визначено напрями інвестицій в людський капітал. Запропоновано формулу оцінки вартості людського капіталу, що є універсальною для організацій будь-якої форми власності та напрямку діяльності. Окремого аналізу набула проблема розвитку людського капіталу закладу охорони здоров'я, а саме професіоналізація його персоналу. Розглянуто концепцію неперервної медичної освіти. Досліджено умови формування людського капіталу закладу охорони здоров'я. Запропоновано напрями процесу розвитку людського капіталу закладу охорони здоров'я, враховуючи сучасне реформування цієї галузі.

Ключові слова: людський капітал, заклад охорони здоров'я, інвестицій в людський персонал, професіоналізація кадрів, медичний персонал, неперервна медична освіта (НМО).

Постановка проблеми. На трансформаційному етапі розвитку економіки Україна постала перед проблемою зміни економічних відносин у національному господарстві, де першочергового значення набуває раціональне управління цими процесами. Зокрема, це стосується головної рушійної сили та найціннішого багатства країни – людського капіталу, роль якого нині належним чином не усвідомлюється й не оцінюється. Цей фактор розглядається як джерело економічного зростання кожної країни і прогресу людства в цілому. При цьому особливої уваги набуває проблема формування та розвитку людського капіталу в галузі охорони здоров'я, оскільки, безперечно, що розвиток національної економіки має значний вплив на форми та методи регулювання та управління галуззю охорони здоров'я. З другого боку, внесок охорони здоров'я в економічний розвиток будь-якої країни є також очевидним. Обсяг медичних послуг, що надаються населенню та відображені в вартісній формі, має позитивний вплив на ВВП. Чим більше ресурсів використовуються в виробництві медичних послуг, чим вище кваліфікація медичних кадрів, що саме і є людським капіталом галузі, тим більшим є розмір національного доходу, що створюється галуззю. Працівники галузі є виробниками медичних послуг і, отже, запобігаючи хворобам та лікуючи хворих, вони тим самим покращують соціально-демографічний стан та підвищують трудовий потенціал країни. Саме це й визначає актуальність дослідження проблеми формування та розвитку людського капіталу в сфері охорони здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед дослідників людського капіталу необхідно виділити таких відомих економістів, як: Г. Беккер, Й. Бен-Порет, М. Блауг, У. Боен, С. Боулс, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, М. Вудхол, С. Дейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Б. Кікер, Л. Лейард, Ф. Махлуп, Ф. Уелч, І. Фішер, Б. Чизвік, Т. Шульц. На пострадянському просторі теорія проблематика формування людського капіталу досліджується в роботах: Д. Богині, А. Бондаря, В. Геєця, О. Грішнєвої, П. Демина, А. Добриніна, С. Дятлова, А. Колота, С. Курганського, Л. Шевчука, А. Чухна та інших вчених.

Проте проблема формування та розвитку людського капіталу в сфері охорони здоров'я не досліджувалася в повній мірі. Дослідження цієї проблематики було зосереджено, як правило, на аналізі впливу сфери охорони здоров'я як чинника формування людського капіталу. Проте сама

концепція людського капіталу в умовах закладів охорони здоров'я не набула популярності. Невирішеність зазначеної проблеми лягла в основу цього наукового дослідження.

Метою статті є аналіз проблеми формування та розвитку людського капіталу закладів охорони здоров'я України.

Викладення основного матеріалу дослідження. Сьогодні проблема людського капіталу є однією з найпоширеніших із об'єктів дослідження управлінської та економічної науки. Як ми бачимо з переліку зарубіжних та вітчизняних науковців, значна кількість наукових доробок зосереджена на цій проблематиці. Проте, незважаючи на такі ґрунтовні дослідження, досі ця проблема залишається концепцією, яка використовується в практиці управління індустріальними підприємствами та людськими ресурсами країни чи регіону. До сих пір проблема формування та розвитку людського капіталу в сфері невиробничої діяльності не набула популярності, хоча її цінність та значення є не меншим, ніж для індустріальних галузей економіки.

Загальна концепція людського капіталу закладу охорони здоров'я. У статті під людським капіталом ми будемо розуміти сукупність знань, вмінь, навичок, компетенцій, мотивацій та енергій, що було набуто у процесі навчання та практичної діяльності, якими людина володіє та використовує на протязі певного проміжку часу для виробництва товарів та послуг, що дозволяє їй отримувати дохід, а суб'єкту господарчої діяльності – прибуток. Отже, це капіталізована сукупність знань, вмінь та навичок.

Наведене нами вище визначення людського капіталу дуже схоже з визначенням, яке було дано у [2], а саме під людським капіталом автори розуміють «сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, можливостей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяють підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва і таким чином впливають на зростання заробітків (доходів) певної людини» і прибутку організації, в якій працює ця людина [2, с. 10].

Людський капітал може бути досліджено на різних його рівнях:

- макрорівень – представляє собою сукупний капітал соціальної системи в цілому наряду із соціальним та культурним капіталами;
- мезорівень – розглядається у контексті певного соціального прошарку, регіону чи організації;
- мікрорівень – це людський капітал індивіда.

У межах цього дослідження людський капітал закладів охорони здоров'я розглядається на мезорівні в якості людського капіталу медичних робітників як окремої соціально-професійної групи. Медичні робітники являють собою велику соціально-професійну групу в кваліфікаційній системі України. Вони володіють вищою та середньою спеціальною медичною освітою, займаються складною інтелектуальною, розумовою та різноманітною фізичною працею з використанням високотехнологічного медичного обладнання. Отже, вони представляють складний за своїм функціональним призначенням людський капітал. Людський капітал медичного персоналу, з інституційно-функціональних позицій, виступає сукупним капіталом окремого соціально-економічного прошарку, враховуючи соціально-кваліфікаційні групи лікарів, середнього медичного персоналу та суміжного персоналу, який зайнятий в галузі охорони здоров'я (не треба забувати й про управлінський персонал закладів охорони здоров'я як топ-менеджменту організацій цієї галузі), та охоплює трудову, культурно-моральну, інтелектуально-освітню та оздоровчу сфери [3].

Цікавою думкою щодо визначення людського капіталу є позиція О. П. Кошулько, яка визначає людський капітал як «найкращі якісні характеристики людини, що накопичуються нею упродовж життя, здатні їй приносити дохід у разі, якщо вона не припинить самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи рівень освіти і кваліфікації, перенавчаючись» [4, с. 8]. Отже, з цього погляду на людський капітал ми бачимо, наскільки процес розвитку є необхідним для існування людського капіталу на підприємстві. Отже, виникає необхідність формування безперервної системи розвитку персоналу організації.

Така теза набуває особливої значущості в рамках формування та розвитку людського капіталу закладу охорони здоров'я. Оскільки особливістю процесу набуття знань, навичок,

компетенцій, а отже й підвищення компетентності та кваліфікації персоналу закладів охорони здоров'я є принцип неперервної медичної освіти, тобто набуття знань та практичних навичок в галузі охорони здоров'я, що починається з додипломного (бакалаврського та магістерського) та післядипломного етапів навчання та продовжується протягом усього життя – неперервне навчання. Це твердження стосується не тільки фахівців клінічних спеціалізацій в галузі охорони здоров'я, а й управлінських кадрів закладів цієї галузі, оскільки процес професіоналізації вище зазначених фахівців схожий: його особливістю є тривалість протягом усього життя, від моменту вибору напрямку діяльності до виходу із професії.

Концепція неперервної медичної освіти тісно пов'язана із безперервним професійним розвитком. Згідно із визначенням всесвітньої федерації медичної освіти (WFME), «безперервний професійний розвиток позначає період освіти і підготовки лікарів, що починається після завершення базової медичної освіти та післядипломної підготовки, і триває після цього протягом усього професійного життя кожного лікаря». Неперервна медична освіта направлена на підтримку і вдосконалення досвіду (знань, навичок і відносин) окремого лікаря, життєво важливих для задоволення мінливих потреб пацієнтів і системи надання медичного обслуговування, що відповідають новим результатам наукового пошуку в медицині [5].

Основна концепція неперервної медичної освіти представлена на рис. 1.

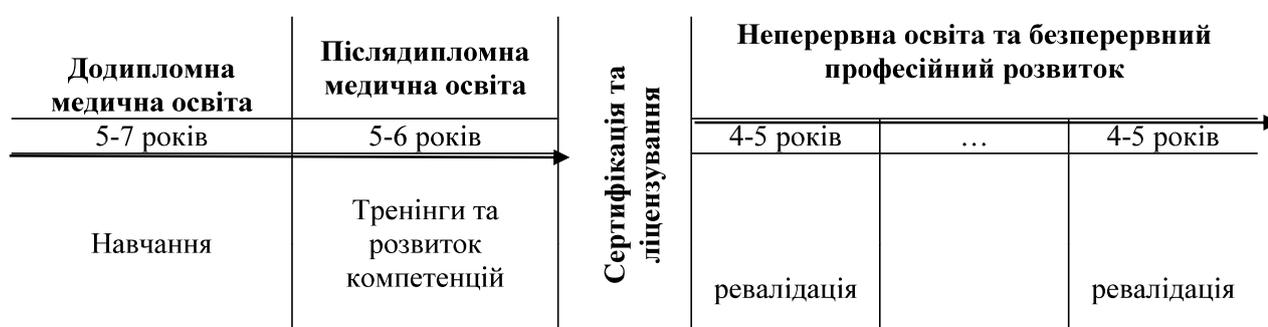


Рис. 1. Загальна схема підготовки медичних фахівців

Джерело: [5]

Отже, ми можемо стверджувати, що система неперервної освіти та безперервного професійного розвитку є основною процесу професіоналізації персоналу закладів охорони здоров'я. Оскільки, у сучасному суспільстві джерелом прибутку все частіше стають знання, інновації, технології та способи їх практичного застосування, зростає роль освіти в цілому. При цьому сфера освіти істотно залежна від економічної сфери, і освітня діяльність стає важливим компонентом економічного розвитку суспільства. До того ж, інформація й теоретичне знання є стратегічними ресурсами країни і, разом з рівнем розвитку освіти, багато в чому визначають її суверенітет і національну безпеку держави.

Інвестиції в людський капітал закладу охорони здоров'я. Враховуючи наведені вище визначення людського капіталу, можна стверджувати, що інвестиціями у людський капітал є витрати на:

- 1) охорону здоров'я;
- 2) здобуття освіти, інформації, кваліфікації;
- 3) накопичення певного виду досвіду;
- 4) формування духовного складу особистості тощо (рис. 2).

За аналогією з економічним капіталом, інвестиції в людський капітал проводяться з метою отримання доходу з урахуванням прийнятих інвестором очікуваних норм віддачі, причому віддача від вкладень у розвиток людського потенціалу в середньому більша, ніж віддача від економічного капіталу [1, с. 131].

Формування людського капіталу закладів охорони здоров'я розглядається нами як комплексне інвестування в розвиток кожного працівника такої організації. В основу цього підходу покладено вартість навчання у вищих навчальних закладах і вкладень (інвестування) у кожного працівника закладу – направлені на підвищення якості освіти, перепідготовку,

стажування, перекваліфікацію, тренінги (у випадку з управлінськими фахівцями, бізнес-тренінги), конференції тощо. Крім зазначених складових інвестицій пропонується урахувувати вкладення у здоров'я, культуру, мобільність кадрів.

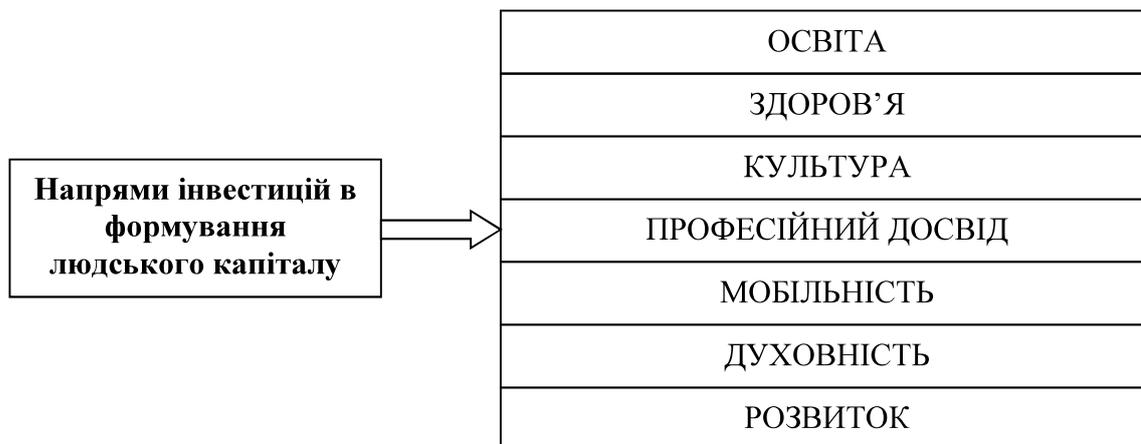


Рис. 2. Напрями інвестицій в людський капітал

Джерело: сформовано автором

Враховуючи це, можна стверджувати, що сукупність витрат на розвиток кожного працівника представляє собою вартість людського капіталу будь-якого підприємства, в т.ч. закладу охорони здоров'я. Так ми це твердження можемо представити у вигляді такої формули:

$$\text{Людський капітал закладу } OZ = \sum_{i=1}^n I_i, \quad (1)$$

де I – сума інвестицій в освіту, професійну підготовку персоналу, охорону здоров'я, підвищення культурного, інформаційного рівня працівника та обсяг заробітної плати як інвестиції у відтворення людського капіталу за певний проміжок часу.

Таким чином, чим більші інвестиції, тим відповідно зростає і вартість людського капіталу, накопиченого фахівцями закладу.

Проблема формування людського капіталу закладів охорони здоров'я в Україні. Сьогодні основними умовами формування людського капіталу медичного персоналу є реалізація основних заходів реформи охорони здоров'я на національному та регіональному рівнях. Ці заходи, в першу чергу, спрямовані на автономізацію закладів охорони здоров'я, покращення їхньої матеріально-технічної бази, оптимізації їхньої організаційної та кадрової структури, виходячи із критеріїв ефективності та оптимальності. Проте виходячи із результатів власного авторського дослідження, вони напряду не вплинули позитивно на динаміку та характеристику формування людського капіталу медичного персоналу за період реформування цієї галузі (роки, що аналізувалися, – 2016-2018), а навпаки відбувається відтік працівників медичної галузі, як з вищою, так і середньою спеціальною медичною освітою. За даними Держаної служби статистики України із країни виїхало більше 40 тис. медичних працівників.

Причиною такого явища є, в першу чергу, низький рівень довіри медичній реформі та керівництву. До інших причин відносяться низький рівень державного фінансування галузі, низький рівень мотивацій та стимулювання медичних робітників, ускладнення процесів професійного розвитку та сертифікації діяльності тощо. Також до інших причин можна віднести те, що на регіональному рівні специфікою формування трудового людського капіталу є наявність резервів в реалізації його інтелектуально-освітніх характеристик, а слабким місцем, згідно з проведеним дослідженням є низький рівень професійного спілкування з колегами-професіоналами із провідних іноземних центрів, що є невід'ємним елементом безперервної медичної освіти, складність участі в позабюджетних методах підвищення кваліфікації та розвитку та інших інноваційних методів навчання (наприклад, дистанційне та симуляційне навчання).

Висновки. Проблема формування та розвитку людського капіталу закладів охорони здоров'я сьогодні залишається досить актуальною. Навіть незважаючи на істотні зрушення в національній системі охорони здоров'я, каталізатором яких є сучасне реформування медичної галузі, існують значні недоліки, пов'язані з управління персоналом закладів охорони здоров'я, фінансового менеджменту та загальних основ управління цими закладами, які потребують значної реорганізації та подальшого реформування.

Отже, пріоритетними напрямками удосконалення людського капіталу закладів охорони здоров'я в Україні на регіональному рівні мають стати такі:

1) впровадження концепції безперервного медичного навчання із забезпеченням його належного бюджетного фінансування;

2) впровадження в заклади охорони здоров'я скоординованих програм планування кар'єри та ротації кадрів, які базуються на динаміці розвитку та стандартах вимог до посади і необхідній для неї компетентності;

3) реалізація цільових державних програм в сфері післядипломного розвитку, пов'язаних із підвищенням кваліфікації, перекваліфікацією, формуванням навичок роботи з інноваційними технологіями та мовних навичок (наприклад, державні курси, міжнародні та національні стажування, конференції тощо);

4) удосконалення системи оплати праці медичного персоналу;

5) удосконалення механізму мотивації та стимулювання праці;

6) удосконалення стимулювання науково-дослідницької роботи в сфері охорони здоров'я;

7) забезпечення заходів зміцнення професійної згуртованості та формування корпоративної культури закладів охорони здоров'я;

8) впровадження політики та концепції здоров'язбереження персоналу закладів охорони здоров'я за рахунок диспансеризації, профілактики професійних захворювань, забезпечення доступу до санітарно-курортного лікування та відпочинку тощо.

Основними завданнями процесу розвитку людського капіталу закладів охорони здоров'я мають стати:

– зміцнення матеріально-технічної бази державних та муніципальних закладів охорони здоров'я;

– впровадження сучасних інформаційних систем в сферу охорони здоров'я;

– інтелектуалізація діяльності медичного та управлінського персоналу закладів охорони здоров'я;

– формування бази для безперервної медичної освіти;

– формування ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу закладів охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Борщ В. І. Економічна еволюція концепції управлінського капіталу. *Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 9. С. 129–138.
2. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология человеческого капитала. *Экономика образования*. 1999. № 1. С. 9–24.
3. Зайнагутдинов А. М. *Формирование человеческого капитала медицинских работников* : автореф. дис. на соискание уч. степ. канд. социол. наук : 22.00.03. Казань, 2014. 20 с.
4. Кошулько О. П. *Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04. Київ, 2008. 24 с.
5. Післядипломна освіта у світі та в Україні. *Національна медична академія післядипломної освіти П. Л. Шупика* : веб-сайт. URL : <https://nmapo.edu.ua/d/dovidkova-informatsiia> (дата звернення: 20.11.2019).

References

1. Borshch V. I. (2017). Economic evolution of the managerial capital's concept. *Market Infrastructure. Electric professional scientific and practical journal*, 9, 129–138.
2. Dobrynin A. I., Diatlov S. A. & Kurganskii S. A. (1999). Methodology of human capital. *Economics of education*, 1, 9–24.

3. Zainagutdinov A. M. (2014). *Formation of human capital of medical staff*. (Candidate's thesis). Kazan (in Rus.)
4. Koshulko O. P. (2008). *Management of human capital at the enterprises of food industry*. (Candidate's thesis). Kyiv (in Ukr.)
5. National medical academy of post-graduate education named after P. L. Shupik : web-site (2019). Post-graduate education worldwide and in Ukraine. URL: <https://nmapo.edu.ua/d/dovidkova-informatsiia> (Accessed: 20.11.2019).

BORSHCH Viktoriia

PhD. in Econ., Associate Professor
of the Department of Management and Innovations,
Odesa I. I. Mechnikov National University,
Odesa, Ukraine

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL CONCEPTS FOR FORMING THE HUMAN CAPITAL IN THE MEDICAL ESTABLISHMENT

Introduction. *Health care is one of the strategic branches of socio-economic life in Ukraine. It is a basis for formation of national human capital, since the health status is one of the factors for its formation. From the development level of health institutions and their activity, from the medical workers' activity and from the development of the healthcare network depends the quality of medical care in any country. But nevertheless, the medical personnel are a key element of such system. They are the providers of health services and thus, the analysis of theoretical and methodological concepts of forming human capital of medical staff is urgent nowadays.*

Purpose of this paper is to form theoretical and methodological concepts for forming the human capital in the medical establishment.

The methodological basis of the paper is the complex of methods, including methods of scientific cognition, analysis and synthesis, systematization and scientific abstraction. The informational basis of the conducted research is the scientific works of the domestic and foreign scientists in the sphere of management and organization of health care, personnel management, statistical data of the State Statistics Service of Ukraine, legal and regulatory documents of Ministry of Health of Ukraine.

Results. *In the paper definitions of the human capital are analyzed. Channeling investment to the human capital is defined. The formula for evaluation of the human capital's cost is proposed; it is universal for the all organizations of different property forms and activities. The problem of development of human capital in the medical establishment is analyzed separately, namely its staff's professionalization. The concept of continuing medical education is considered. The conditions of forming human capital at the medical establishment are researched.*

Originality. *Directions of human capital's development in the medical establishment are proposed, taking into account the modern reformation of health sphere.*

Conclusion. *Practical importance of the scientific research results lies in defining the modern paradigm of personnel management for healthcare facilities, which is important for the further development of the healthcare sphere, labour market of medical staff and improvement of the healthcare facilities' activity in Ukraine.*

Keywords: *human capital, medical establishment, investments to human capital, professionalization of the staff, medical personnel, continuing medical education.*

Одержано редакцією: 24.12.2019
Прийнято до публікації: 28.02.2020