

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

¹Вінницький національний медичний університет

²Вінницький національний технічний університет

***Анотація.** В статті розглянуто необхідність та особливості управління людським капіталом в закладах охорони здоров'я. Висока якість медичних кадрів повинна стати умовою успішного реформування та розвитку. Відмічено, що людський капітал закладу охорони здоров'я можна досліджувати з розподілом на три основні групи: особистий, відчужуваний та колективний. Відзначено, що розглядаючи систему управління людським капіталом закладів охорони здоров'я обов'язково необхідно враховувати і особливості галузевої системи управління персоналом, як основним носієм даного виду капіталу.*

Ключові слова: людський капітал; управління персоналом; медичні кадри

ORGANIZATION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

***Abstract.** The article considers the need and features of human capital management in health care facilities. High quality medical staff should be a condition for successful reform and development. It is noted that the human capital of health care facilities can be studied in three main groups: personal, alienable and collective. It is noted that when considering the human capital management system of health care institutions, it is necessary to take into account the peculiarities of the sectoral personnel management system as the main carrier of this type of capital.*

Keywords: human capital; HR; medical staff

Сучасна ситуація, яка склалась в закладах охорони здоров'я, вимоги до реформування галузі, що особливо проявились під час пандемії COVID-19 та якість людського капіталу і тенденції його зміни вступають у серйозний конфлікт з об'єктивними вимогами реальності та багато в чому обумовлені відсутністю єдиних підходів до побудови системи управління людським капіталом в галузі охорони здоров'я. Наявний низький рівень заробітної плати медичних працівників, егалітарні підходи до оплати праці, низька підготовка управлінського персоналу в галузі охорони здоров'я та професійний рівень медичних працівників не дозволяють галузі належним чином сприймати стратегічні цілі розвитку в умовах сучасних викликів. Висока якість медичних кадрів повинна стати умовою успішного реформування та розвитку. Потрібні глибокі перетворення в технології управління людським капіталом галузі та фахівці із сучасними знаннями в цій сфері та ефективного їх застосування.

Суттєвої актуальності набуває вивчення особливостей управління людським капіталом, особливостей його розвитку та факторів що викликають відповідні зміни, а також удосконалення технологій управління людським капіталом, спрямованих на формування узгодженої мети працівника та організації і, одночасно, зі стратегічними цілями та пріоритетами розвитку галузі. Удосконалення технологій управління персоналом, ефективне використання процедур оцінювання, матеріального та морального заохочення, мотивація до постійного професійного зростання дозволить суттєво покращити якість роботи кожного конкретного працівника та лікувального закладу загалом. Актуальність цих проблем та їх практична значущість зумовили вибір теми дослідження.

Дослідженню людського капіталу та його впливу розвиток організації, особливо останнім часом, приділяється значна увага як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Значний внесок в розробку наукових досліджень та практичного застосування їх результатів внесли протягом ХХ століття праці Й. Бен-Порета, Г. Бовена, Е. Дж. Доллана, А. Добриніна, С. Дятлова, Ф. Махлупа, І. Скоблякової, Л. Туроу, Т. Шульца та інших. Суттєвий внесок у розвиток наукового знання у сфері досліджень людського капіталу зробили й українські вчені О. Бутнік-Сіверський, О. Грішнова, О. Захарова, І. Каленюк, Д. Мельничук та інші. Проблему управління персоналом галузі охорони здоров'я вивчали С.

Антонов, В. Борщ, Ю. Вороненко, В. Грабовський, О. Дмитрук, О. Худошина, Я. Радиш та інші. Однак основні питання управління людським капіталом закладів охорони здоров'я в сучасний складний період реформування та перманентних глобальних викликів, потребують подальшого вивчення.

Вважатимемо, що людський капітал закладу охорони здоров'я – це запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі спеціального навчання і практичної діяльності), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або послуг чи дозволяє підвищити ефективність функціонування закладу, приносячи даному закладу дохід у вигляді прибутку [1].

Людський капітал закладу охорони здоров'я можна досліджувати з розподілом на три основні групи: особистий, відчужуваний та колективний (рис. 1), а отже і управління даним видом капіталу необхідно здійснювати таким чином, щоб забезпечити його зростання за всіма компонентами. Необхідно створити таку систему управління та взаємодії, за якої медичні працівники добровільно та самостійно прагнуть вивчати основні проблеми закладу, підвищувати клінічну кваліфікацію, забезпечувати довірчі відносини між лікарями та пацієнтами, підтримувати високу якість клінічної практики та медичної допомоги.



Рисунок 1 – Форми людського капіталу закладу охорони здоров'я

Підготовка персоналу потребує розробки спеціальної системи, що передбачає тісну взаємодію теорії та практики в управлінні, використання методів психологічного тестування для оцінювання особистісних і професійних якостей працівника на етапі формування колективу з подальшою спеціальною професійною підготовкою або підвищенням кваліфікації.

Загальною метою управління людським капіталом закладу охорони здоров'я є формування його ефективного рівня шляхом вдосконалення роботи кожного працівника, нарощування та оптимального використання трудового та творчого потенціалу. Кадрова політика має бути зосереджена на розвитку цілісної корпоративної культури та конкурентних переваг установи [2].

Загалом від форми фінансового забезпечення залежать перспективні напрями управління людським капіталом медичного закладу. Відповідно до декларованих Міністерством охорони здоров'я пріоритетів фінансового забезпечення, визначено чотири основні категорії доходів медичного закладу: фінансування від Національної служби здоров'я України (найбільша); місцеві бюджети через регіональні програми; платні послуги; збір коштів (або гранти) [3]. Як видно, ці джерела доходів багато в чому залежать від рівня забезпеченості закладу кваліфікованим персоналом та ефективного управління ним.

Розглядаючи систему управління людським капіталом закладів охорони здоров'я обов'язково необхідно враховувати і особливості галузевої системи управління персоналом, як основним носієм даного виду капіталу. До таких характерних особливостей відносять: монополізм відомства; бюрократизм в управлінні; жорстка ієрархічна структура; професійні упередження, такі як небажання медичних працівників визнавати роль інших працівників, включаючи економістів, юристів,

менеджерів з персоналу; спеціалізація; спрямованість на споживачів; чітке підпорядкування та неухильне виконання розпоряджень керівництва та ін. [4]

Сучасна система управління людським капіталом в закладах охорони здоров'я має бути орієнтована на досягнення стратегічних цілей шляхом цілепокладання, самоорганізації та взаємодії і розглядатися як комплекс заходів, спрямованих на перетворення зовнішніх стимулів у внутрішні потреби, з використанням матеріальних і немонетарних методів і передбачаючи поступове посилення останніх. Сучасні немонетарні підходи як основне завдання визначають формування певної мотиваційної структури для персоналу, в яких особлива увага приділяється розвитку та посиленню бажаних мотивів дій та послабленню тих, що перешкоджають ефективному управлінню. Така мотивація має характер постійного розвитку та навчальної діяльності, вона вимагає значних зусиль, знань і навичок для реалізації на практиці, її застосування дозволяє значно успішніше та ефективніше керувати формуванням людського капіталу, як особистого так і колективного. Вивчення практики роботи з персоналом закладів охорони здоров'я виявляють відсутність інформування співробітників, турботи про працівників, додаткового професійного навчання, розвитку та мотивації кадрів.

Немонетарні інструменти мотивації, що є у розпорядженні керівника закладу охорони здоров'я, це наприклад, організація робочого місця (окремий кабінет, покращення ергономіки, оснащеності, забезпечення службовим транспортом, телефоном тощо); закріплення медичної сестри; вибір території та режиму роботи (амбулаторний – стаціонарний, вільний або ковзний графік); включення у кадровий резерв; можливість навчання та розвитку; участь у професійних конкурсах; забезпечення та розвиток комунікації; самореалізація; присвоєння звання за досягнення значних результатів; кар'єрне планування істотно впливають на результати праці. Запрошення співробітника як лектора або експерта може бути високою оцінкою його професійних досягнень та сприятиме зростанню як особистого так і відчужуваного і колективного людського капіталу закладу охорони здоров'я.

ВИСНОВОК

Можна стверджувати, що управління людським капіталом закладів охорони здоров'я у відповідних економічних умовах є суттєвим та пріоритетним інструментом. В тому числі вдосконалення процесу управління персоналом дозволить ефективно керувати людськими ресурсами, що надасть економічні і соціальні результати як для особистості, так і для колективу, і для установи в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кавецький В. В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2011. № 1. 49–54.
2. Савчук, О., Чопчик, В., & Орлова, Н. (2021). Основы управления кадровыми ресурсами в учреждениях здравоохранения Украины, которые базируются на принципах государственно-частного партнерства. *Збірник наукових праць ЛОГОС*. – URL: <https://doi.org/10.36074/logos-26.02.2021.v3.30> (дата звернення 10.02.2022).
3. Кравчук І. І., Присяжнюк О. Ф., Веселовський О. Б. Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7626> (дата звернення: 10.02.2022).
4. Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). 162-168.

Кавецька Анастасія Вячеславівна, студентка, медичний факультет, група 13-А, Вінницький національний медичний університет, м. Вінниця, e-mail: ankavecka@gmail.com

Нечитайло Анастасія Євгенівна, студентка, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Кавецький Вячеслав Валерійович, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Kavetska Anastasia V. – student, medical faculty, group 13-A, Vinnytsia National Medical University, Vinnytsia, e-mail: ankavecka@gmail.com

Nechytailo Anastasia Y. – student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Kavetskiy Vyacheslav V. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia