

Секція: Менеджмент і практика управління

Борщ Вікторія Ігорівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту та інновацій

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

м. Одеса, Україна

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

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, який є основним джерелом економічного зростання кожної країни і прогресу людства загалом. За цих обставин 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 іншого боку, внесок охорони здоров'я в економічний розвиток будь-якої країни є також очевидним. Обсяг медичних послуг, що надаються населенню та відображені у вартісній формі, має позитивний вплив на ВВП. Чим більше ресурсів використовуються у 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.

Медичні робітники являють собою велику соціально-професійну групу у 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 занятий у галузі охорони здоров'я (не треба забувати і про управлінський персонал закладів охорони здоров'я як топ-менеджменту організацій цієї галузі), та охоплює трудову, культурно-моральну, інтелектуально-освітню та оздоровчу сфери [1; 2].

Отже, ми бачимо, наскільки процес розвитку є необхідним для існування людського капіталу на будь-якому підприємстві.

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 у 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 у 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 напряму діяльності до виходу із професії.

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 загалом. Водночас сфера освіти істотно залежна від економічної сфери, й освітня діяльність стає важливим компонентом економічного розвитку суспільства. До того ж, інформація й теоретичне знання є стратегічними ресурсами країни і, разом із рівнем розвитку освіти, багато в чому визначають її суверенітет і національну безпеку держави.

Література

1. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология человеческого капитала // Экономика образования. 1999. № 1. С. 9-24.
2. Зайнагутдинов А. М. Формирование человеческого капитала медицинских работников : автореф. дис. на соискание уч. степ. канд. социол. наук : 22.00.03. Казань, 2014. 20 с.