

УДК 005.96:614.2

Борщ В. І.

*доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту охорони здоров'я
Одеський національний медичний університет*

Данилко М. В.

*здобувач вищої освіти
Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Охорони здоров'я найчастіше розглядає персонал не з погляду позиції економіки знань, а ще використовуючи застарілий підхід до управління персоналом як робочої сили або трудових ресурсів. Проте персонал медичної установи є її провідним інтелектуальним ресурсом та провайдером медичних послуг, а отже доцільно його розглядати як людський капітал.

Людський капітал у структурі інтелектуального капіталу будь-якої організації є базовим і визначальним для забезпечення сталого розвитку інших складових. У сучасних умовах на економічне зростання значною мірою впливають такі чинники, як інноваційна сприйнятливість економіки, інтелектуальний капітал, якість людського потенціалу, тобто ключове значення має людина та її можливості. Відтак результати оцінювання людського капіталу мають важливе значення у процесі прийняття управлінських рішень за багатьма напрямками діяльності медичної установи.

У науковій літературі є багато підходів до визначення категорії людського капіталу. Проте ми дотримуємося думки, що людський капітал є однією із структурних складових інтелектуального капіталу, до якого також належать капітал відносин (споживчий, клієнтський, брендовий, ринковий) та структурний (організаційний) капітал [1].

Існують різні підходи до оцінки окремих компонентів людського капіталу, проте чіткої методики щодо його комплексної оцінки на сьогоднішній день не вироблено, також немає чітких рекомендацій щодо вибору методів. З іншого боку, досвід оцінювання людського капіталу у медичних установах України недостатній.

Аналіз існуючих підходів і методів оцінювання людського капіталу в національній і міжнародній практиці дозволив виділити такі критерії їх класифікації:

- за економічним рівнем (макро-, мікро-);
- за визначенням людського капіталу, що використовується;
- за підходом, що використовується.

На мікрорівні оцінюється людський капітал окремого індивіда, який далі узагальнюється для отримання загальної оцінки людського капіталу медичної установи, або оцінюється людський капітал організації в цілому. На мезорівні – людський капітал великих за розміром медичних установ (наприклад, третього рівня наданням медичної допомоги) та регіону. На макрорівні – це людський капітал у масштабах галузі охорони здоров'я України. Також можемо розглядати мегарівень – це оцінка людського капіталу у глобальному, світовому масштабі у розрізі галузі охорони здоров'я.

Основним методом оцінки людського капіталу на макрорівні (мега- і мезо-) є розрахунок індексу розвитку людського потенціалу. Це інтегративний показник, що враховує:

- фактори добробуту населення (ВВП на душу населення);
- фактори здоров'я (очікувана тривалість життя);
- рівень освіти населення та інші.

Найчастіше така методика використовується державними органами влади різних рівнів як інструмент оцінки ефективності інвестиційних вкладень у підвищення якості людського капіталу.

Переважає більшість методів дозволяє оцінювати людський капітал на мікрорівні. Різні групи методів оцінювання людського капіталу виділяються залежно від визначення, що використовується: а) людина сама собою є капіталом, чи б) людський капітал – це сукупність успадкованих і набутих людиною здібностей, чи в) людський капітал – це ресурс, що використовується організаціями, щоб одержати дохід [2].

Розрахунок вартості людського капіталу може бути отриманий на основі ділових ігор, семінарів, професійних курсів з використанням інформаційних технологій. Додаючи оцінку вартості перспективної конкурентності людського капіталу, можемо отримати комплексну оцінку людського капіталу.

Зарубіжні дослідники, розглядаючи людський капітал як сукупність накопичених знань, умінь, навичок, виділяють у його

складі освітні навички та навички соціалізації. При цьому виділяється така особливість: у США найбільш затребуваними є навички соціалізації: вміння працювати в команді, лідерські якості, а в країнах Південно-Східної Азії – навички навчання, а саме дисциплінованість, академічна успішність. Відтак, виникають різні підходи до оцінювання людського капіталу (побудова тестування, співбесіди тощо).

Методи оцінювання індивідуального людського капіталу, що використовуються в США, спрямовані на оцінку наявності та розвиненості навичок соціалізації. У країнах Південно-Східної Азії методи оцінювання спрямовані на оцінку рівня знань, здатності до отримання нових знань тощо.

Аналіз існуючих методів оцінювання людського капіталу дозволило зробити такий висновок: перше, з чим потрібно визначитися, перш ніж обирати метод, – це рівень вивчення людського капіталу. На мікрорівні виникає друге питання – з якою метою проводиться оцінювання людського капіталу: покупка бізнесу або управління персоналом, і вже далі визначається підхід, що використовується (амортизаційний, дохідний, витратний тощо).

Оцінювання людського капіталу в управлінні персоналом використовується в основному для визначення адекватного розміру заробітної плати працівників, з метою стимулювання персоналу до подальшого підвищення кваліфікації, підвищення якості надання медичних послуг, а також мотивації до подальшого кар'єрного зростання.

Список використаних джерел

1. Борщ В. І. *Управління закладами охорони здоров'я*. Херсон: Олді-плюс, 2020. 391 с.

2. Гавриш О. А., Круш П. П. *Людський капітал в моделі інклюзивного зростання*. С. 98. *Розвиток підприємництва як фактор росту національної економіки: Матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції 27 листопада 2020 року*. Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2020. 158 с.