

від 16.11.2016 року № 608. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_389.pdf

4. Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 16.11.2016 року № 608 «Про затвердження адміністративно-територіальних зон відповідальності закладів охорони здоров'я Збройних Сил України за організацію медичного забезпечення : Наказ Міністерства оборони України від 18.07.2019 року № 389. URL:

5. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я до 2030 року. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/ckeditor/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F/UKR%20Health%20Strategy%20Feb%2024.2022.pdf>

6. Сафонов Ю. М., Борщ В. І. Стратегічний менеджмент закладів охорони здоров'я: загальні принципи та особливості застосування в галузі охорони здоров'я України. *Актуальні проблеми економіки*. 2019. № 8(218). С. 62–69.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-406-4-6>

ПЕРЕВАГИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я

Данилко Михайло Валерійович

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
Заклад вищої освіти "Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая"
м. Київ, Україна*

Людський капітал в охороні здоров'я є ключовим елементом надання медичної допомоги, а отже інвестиції є основним інструментом його нарощування. Інвестиції в людський капітал вирізняються тим, що це витрати на навчання та освіти, підготовку і розвиток, зміцнення здоров'я, що мають на меті отримання доходу, що перевищує витрати, що виражені у грошовій та/або речовій формі та у формі часу. Окрім доходу носій людського капіталу після інвестування в нього отримує і інші нематеріальні вигоди, такі як підвищення соціального статусу, кар'єрне зростання, професійне визнання тощо. Стратегічні інвестиції в людський капітал можуть принести незрівнянну віддачу в галузі. Ключовими напрямками інвестування є: навчання та освіта; стратегічний найм; програмне забезпечення; аналітичні програмні інструменти; система

мотивації та стимулювання. Ці напрямки інвестування мають стати інвестиційним ядром стратегії розвитку людського капіталу в охороні здоров'я на довготривалій основі.

Інвестування у людський капітал має величезні переваги для медичних установ. Першою перевагою є поліпшення показників утримання працівників. Згідно зі статистичними даними, плинність медичних кадрів в Україні станом на грудень 2023 року становить 23 %. Крім того, витрати на оборот часто досягають 20 % від базової зарплати особи, яка звільняється. Не дивно, що покращення показників утримання працівників має стати головним пріоритетом для фахівців з управління охороною здоров'я. Інвестиції в людський капітал можуть допомогти досягти цього. Зрештою, згідно з дослідженням Товариства управління людськими ресурсами (Society for Human Resource Management), понад 40 % працівників вважають, що прагнення їхньої організації до розвитку співробітників є важливим для отримання задоволення від роботи [3].

Іншою важливою перевагою, що отримує галузь від інвестування у людський капітал – це підвищена віддача від усіх витрат, пов'язаних із працівниками. Важливою перевагою збільшення людського капіталу є те, що ці витрати згодом принесуть ще більші винагороди.

По-третє, це дозволяє у перспективі зробити точну систему відстеження даних про робочу силу. Інвестиції у людський капітал змушують медичні установи стати кращим розпорядником даних щодо управління людським капіталом. Зрештою, ці дані допоможуть медичній установі визначити ідеальні сфери для інвестування.

Іншою перевагою є те, що медична установа покращує свою систему найму персоналу. Набагато легше знайти нових співробітників, якщо організація визнана у галузі та на ринку як така, що серйозно ставиться до розвитку співробітників.

По-п'яте, інвестування у людський капітал дозволяє сформувати потужний резерв кадрів. Інвестиції в людський капітал важливі, оскільки вони допомагають медичній установі виявляти працівників, здатних забезпечувати ще більшу цінність на інших посадах. Складно зрозуміти потенціал співробітників, коли вони зосереджені виключно на виконанні своїх посадових обов'язків. Проте припустимо, в медичній установі відбувається навчання з ефективною комунікацією між лікарем та пацієнтами. Якщо один із співробітників демонструє природну здатність до комунікації, залучення його/її до соціальних проєктів, які значною мірою залежать від нього, може бути доцільним. Можливо, керівники не мали можливості визначити навички цього працівника без інвестицій у навчання.

Перевагою має стати поліпшення системи комунікацій в медичній установі. Інвестиції в людський капітал заохочують співробітників

працювати разом і визначати вдосконалення, які принесуть їм безпосередню користь. Ці інвестиції часто спонукають до формування нових комунікацій між підлеглими та керівництвом, дозволяючи людському капіталу вільніше рухатися всередині організації. Це особливо важливо у медичній установі, враховуючи, що робота кожного лікаря зазвичай або спирається на роботу іншого, або служить основою для неї. Це дозволяє сформувати сприятливий психологічний клімат і більш позитивне робоче середовище. Коли працівники матимуть шляхи розвитку, вони почуватимуться набагато краще, приходячи на роботу. Досвідчені фахівці з управління визнають це ключовою перевагою інвестицій у людський капітал. Це сприяє розвитку інших переваг [1; 2].

Підсумовуючи переваги від інвестування у людський капітал, слід акцентувати увагу на те, що стратегічні інвестиції в людський капітал дозволяють медичній установі сформувати конкретні знання та навички, формуючи із робочої сили команду, яка потрібна для забезпечення медичної, соціальної та економічної ефективності.

Література:

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

2. Human capital investment. An International Comparison. Centre for educational research and innovation. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1708065741&id=id&accname=guest&checksum=4A437D95B6D2BF2BCDBEC285D1430CAF>

3. Kes Thygesen (2016). 4 Easy Steps to Create a Talent Mobility Program for Your Team. Entrepreneur. URL: <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-easy-steps-to-create-a-talent-mobility-program-for-your/278644>