

КАДРОВАЯ ПРОБЛЕМА ВО ФТИЗИАТРИИ С ПОЗИЦИЙ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛАГолубев Д. Н.<sup>1</sup>, Цветков А.И.<sup>2</sup>, Голубев Ю.Д.<sup>2</sup><sup>1</sup> - ФГБУ «Уральский научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии» Минздрава России, <sup>2</sup> – ГБУЗ СО «Противотуберкулезный диспансер», г. ЕкатеринбургPERSONNEL PROBLEM IN PHTHISIOLOGY FROM POSITIONS OF THE THEORY HUMAN  
CAPITALGolubev D.N.<sup>1</sup>, Tsvetkov A.I.<sup>2</sup>, Golubev Y.D.<sup>2</sup><sup>1</sup> – Ural Research Institute of Phthisiopulmonology Ministry of Health Russian Federation,  
<sup>2</sup> - Antitubercular clinic, Yekaterinburg

Ключевые слова: фтизиатрия, кадровая проблема, человеческий капитал

Keywords: phthisiology, personnel problem, human capital

Кадровая проблема во фтизиатрии как во всей России, так и на Урале является чрезвычайно острой. Обеспеченность врачами-фтизиатрами существенно ниже норматива и составляет 1,1 на 10 000 населения. Она колеблется в пределах от 0,5 в Курганской области до 2,4 на 10 000 населения в Пермском крае. Лица пенсионного возраста составляют 33,2% от всех работающих врачей. Этот показатель продолжает увеличиваться последние 10 лет. Коэффициент совместительства остается высоким и зарегистрирован на уровне 1,6 (от 1,1 до 2,8), что крайне неблагоприятно и связано как с дефицитом врачебных кадров, так и с низкими тарифными ставками заработной платы. Врачи, чтобы получать приемлемые доходы вынуждены искать подработку. Желает оставить лучшего квалификация фтизиатрических кадров – доля специалистов с высшей категорией составляет лишь 33,7% от всего списочного состава службы. В нашей стране органы законодательной и исполнительной власти ищут пути решения кадровой проблемы в здравоохранении и, в том числе, во фтизиатрии. Необходимо специальность врача-фтизиатра сделать привлекательной и перспективной. Должна быть решена проблема заработной платы, позволяющей достойно жить, обеспечивать семью, иметь средства на отдых, на образование и так далее. Важным условием является применение высоких современных технологий в повседневной работе врача-фтизиатра. Теория человеческого капитала, сформулированная в работах Г. Беккера, Д. Мюнцера, Т. Шульца, Б. Вейсброта, Б. Хансена, позволяет с общих позиций изучать многие явления отношений, выявлять эффективность финансовых средств, вложенных в человеческий фактор. Исследование человеческого капитала позволяет понять роль социальных институтов и провести экономический анализ влияния социального фактора на экономику. Экономисты при определении понятия «человеческий капитал» учитывают следующее. Человеческий капитал – это главная ценность современного общества и основополагающий фактор экономического роста. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат. Человеческий капитал на протяжении своей жизни амортизируется, изнашивается, как физически, так и морально. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности. Человеческий капитал классифицируется по видам затрат и инвестиций в него. И.В.Ильинский выделяет следующие его составляющие: капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры. Теория человеческого капитала создает научную основу для выработки эффективной инвестиционной политики в области здравоохранения. Одной из целей вложений в систему здравоохранения является увеличение времени трудовой жизнедеятельности человека, что призвано ускорить временной оборот совокупного человеческого капитала. Система здравоохранения берёт на себя функции контроля над состоянием здоровья, чем и способствует восстановлению и укреплению человеческого капитала. Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не предприятия и оборудование являются краеугольным

камнем конкурентоспособности, технологического и экономического роста, эффективности охраны здоровья граждан. Национальная стратегия развития человеческого капитала должна быть направлена на увеличение вклада в новый экономический рост и диверсификацию системы здравоохранения; обеспечение устойчивого снижения уровня бедности и выполнение международных обязательств России. Политика развития человеческого капитала должна реализовываться государством: обновление качества и снижение рисков обесценивания человеческого капитала. Конкретные важнейшие направления политики: новое общественное здравоохранение, условия для привлечения молодых кадров, ориентированная на спрос подготовка и переподготовка кадров, обновление содержания образования, внутренняя эффективность функционирования образовательной деятельности. При выработке экономической политики следует руководствоваться простой идеей: капиталовложения должны следовать за потребностями в те сферы, где их неудовлетворение причиняет наибольший ущерб людям. Реализация этого положения позволит решить сложнейшую задачу – запланировать высокую эффективность вложений в человека. Человеческий капитал – главная движущая сила общества, и государство на его формирование должно обращать особое внимание. Таким образом, использование изложенных принципов по развитию человеческого капитала необходимо учитывать при разработке целевых программ по решению кадровой проблемы как в здравоохранении в целом, так и во фтизиатрии в частности.

Голубев Дмитрий Николаевич: моб. тел. 89122222402, e-mail: golubev-d50@mail.ru