

ЕКОНОМІЧНА ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО КАПІТАЛУ ECONOMIC EVOLUTION OF THE MANAGERIAL CAPITAL'S CONCEPT

У статті представлено ретроспективний аналіз формування концепції управлінського капіталу. Визначено поняття управлінського капіталу. Досліджено основні джерела та чинники, що впливають на формування та розвиток управлінського капіталу підприємства. Визначено місце та роль управлінського капіталу у системі професіоналізації управлінської діяльності. Сформульовано завдання професійної системи менеджменту в рамках формування управлінського капіталу підприємства.

Ключові слова: капітал, людський капітал, інтелектуальний капітал, управлінський капітал, професіоналізація управлінської діяльності, управлінська професійна компетенція.

В статье представлен ретроспективный анализ формирования концепции управленческого капитала. Дано определение понятия управленческий капитал. Исследованы основные источники и факторы, влияющие на формирование и развитие управленческого капитала предприятия. Определено место и роль управленческого капитала

в системе профессионализации управленческой деятельности. Сформулированы задачи профессиональной системы менеджмента в рамках формирования управленческого капитала предприятия.

Ключевые слова: капитал, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, управленческий капитал, профессионализация управленческой деятельности, управленческая профессиональная компетенция.

In the paper a historical analysis of conceptualization of managerial capital is presented. The concept of managerial capital is defined. Main sources and factors influencing the formation and development of the managerial capital in the system of managerial activity professionalization are researched. The place and role of managerial capital in the system of managerial activity professionalization are defined. Main tasks of management professional system through the formation of the enterprise's managerial capital are set out.

Key words: capital, human capital, intellectual capital, managerial capital, professionalization of managerial activity, managerial professional competence.

УДК 334.021

Борц В.І.

к.е.н., старший викладач кафедри економіки та управління
Одеський національний університет
імені І. І. Мечникова

Постановка проблеми. Загальне прискорення розвитку соціо-економічних та промислових систем України та світу протягом останніх років ознаменувалося переходом економіки від індустріального до постіндустріального етапу економічного розвитку, в основі якого лежить інноваційно-інтелектуальна модель розвитку. У період постіндустріального (інноваційного та інформаційно-інтелектуального) етапу економічного зростання українська модель економіки повинна забезпечити процеси модернізації, реструктуризації і розвитку підприємств, економічних галузей та національної економіки в цілому на новій основі – активізації інтелектуального потенціалу суспільства та підвищення якості систем управління.

Це зобов'язує економістів та фахівців з менеджменту якомога ефективніше досліджувати умови, чинники та особливості розвитку держави, її соціально-економічного середовища, регіонів та національних підприємств. Безперечно, інтелектуальний, людський та управлінський капітали стають основними конкурентними перевагами будь-якого підприємства, створюючи у своїй сукупності позитивний імідж країни на міжнародному рівні.

Отже, сучасні тенденції в розвитку систем управління загалом можна охарактеризувати як зростання ролі якісних зрушень у розвитку виробництва, економіки та суспільства, загалом. Сутнісним проявом цих змін є висунання людини в центр відтворювального процесу. Так, людський та інтелектуальний капітали стали домінуючими чинниками економічного розвитку – вони визначають темпи, рівень та якість розвитку як окремого підпри-

ємства, так і національної економіки. Проте однією з найскладніших проблем сучасного менеджменту є ефективне використання та подальший розвиток інтелектуального та управлінського капіталів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До наукових досліджень, які присвячено розробці проблем інтелектуального капіталу, відносяться праці вітчизняних і зарубіжних вчених. Зокрема, Е. Бем-Баверка, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, які підкреслюють взаємозв'язок між знаннями, якими володіє організація, та її перспективами розвитку. Велика увага приділяється дослідженню сутності поняття «інтелектуальний капітал» в наукових працях М. Блауга, П. Б'юзена, Д. Гелбрейта, А. Маршала, Дж. Мілля. Серед українських науковців, які присвятили свої наукові дослідження цьому питанню, слід виділити Т. В. Бауліну, В. М. Геєця, А. І. Кузьміна.

Питанням якості управлінських систем у міжнародному науковому середовищі присвячені роботи П. Ф. Друкера. Серед українських науковців, які визначили аналіз якості систем управління як центральну проблему своєї наукової діяльності, слід зазначити Е. А. Кузнецова (досліджує сутність поняття «управлінський капітал» та чинники, які формують його, центральним з яких, за його думкою, є професіоналізація менеджменту) та І. В. Іванову (аналізує поняття та сутність категорії «професіоналізація управлінського персоналу» та основні чинники якості управлінського процесу).

Проте проблема управлінського капіталу лише опосередковано вивчається у сучасній науковій літературі. Отже, постає необхідність дослідження

теоретико-методичних засад формування та розвитку цієї концепції.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз економічної еволюції концепції управлінського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оскільки управлінський капітал за своєю економічною сутністю, передусім, власне і є капіталом, то першочерговим завданням цього дослідження є ретроспективний аналіз сутності поняття «капітал». Капітал є однією з фундаментальних категорій в економіці.

Kapital (від нім. *Kapital*, франц. *Capital*, спочатку – головне майно, головна сума, від лат. *Capitalis* – головний) представляє собою економічну категорію, яка означає авансовану вартість, що в процесі свого руху приносить додаткову вартість, тобто є «самозростаючою» вартістю.

Якщо розглядати капітал з позиції речових факторів виробництва, тобто як сукупність засобів виробництва, які принесуть дохід їх власникові, то, наприклад, А. Сміт розглядав капітал як «запас, що використовується для господарських потреб і приносить дохід» [1, с. 205]; Д. Рікардо – як «ту частину багатства, що зайнята у виробництві і необхідна для проведення в дію праці» [2, с. 9-10]; Дж. С. Міль – як «попередньо накопичений запас продуктів минулої праці» [3, с. 148]; А. Маршалл – як «сукупність речей, без яких виробництво не могло б здійснюватись з рівною ефективністю, але які не є безплатними дарами природи» [4, с. 234]; Ж.-Б. Сей представив капітал як такий, що «впливає на формування доходів» [5].

К. Маркс [6] розкрив сутність капіталу на підставі вчення про додану вартість та як категорію соціально-економічного характеру. Він приділив багато уваги розкриттю форм, яких набуває капітал, і процесу, в якому він формується. Так він зазначав, що «...приріст, або надлишок над первісною вартістю, я називаю доданою вартістю. Таким чином, спочатку авансована вартість не тільки зберігається в обігу, але й змінює свою величину, приєднує до себе додану вартість ... І саме цей рух перетворює її в капітал» [6, с. 162]. За його думкою, капіталом є економічні відносини, а джерелом – накопичена неоплачена праця найманих працівників. Отже, в основі теорії К. Маркса лежить трудова теорія. Він зазначав, що капітал знаходиться у постійній динаміці.

Е. Бем-Баверк розкрив сутність оцінки «теперішньої вартості майбутніх цінностей (дисконтування)», яка зараз є невід'ємною складовою сучасної теорії капіталу [7].

Отже аналізуючи погляди на сутність поняття «капітал» представників різних економічних шкіл XVII-XIX століть, можна стверджувати, що вони не змогли прийти до єдиної думки щодо сутності капі-

талу. У XX ст. значно розширився спектр підходів до трактування поняття «капітал».

Найбільш відомою є фінансова концепція капіталу, в основі якої є ідея залучення інвестицій та їх використання. Відповідно до цієї концепції, капітал є синонімічним поняттям до чистих активів або власного капіталу суб'єкта господарювання [8].

Якщо розглядати капітал як інвестицію, що дає змогу отримувати дохід, то одним з його елементів слід виділити і інвестиції у людську складову підприємства – робочу силу чи (більш сучасне поняття) людський капітал. Цей підхід в управлінській та економічній науці отримав назву «концепція людського капіталу».

П. Самуельсон у [9] стверджував, що капітал складається з наступних факторів виробництва: (1) природні ресурси; (2) ресурси людської праці; (3) капітальні блага, які вироблено економічною системою [9, с. 203].

Отже, капітал у сучасній економічній теорії розглядається як «головне майно», «головна сума», як економічна категорія, що виражає сукупно-виробничі відносини, тобто, перетворення додаткової вартості на капітал.

Капітал може існувати лише за певних соціо-економічних умов, а саме: (1) існує високорозвинене товарне виробництво і обіг; (2) при наявності системи мотивації діяльності виробника; (3) спостерігається значний ступінь концентрації виробництва і капіталу; (4) відсутність власних засобів виробництва у частини господарчих агентів, що змушує їх «продавати свою працю» [10, с. 206-207].

Капітал, з точки зору підприємства, – це «сума вартісної оцінки майна та коштів підприємця, які він може використовувати на господарські потреби» [11].

По відношенню до фінансових ресурсів, капітал – це їх частина. А фінансові ресурси, що використані для розвитку виробничо-торгового процесу є капіталом в його грошовому прояві. По закінченні відповідного строку весь вкладений у виробництво капітал перетворюється на накопичену (капіталізовану) додану вартість. Додана вартість являє собою фонд, за рахунок якого здійснюється поширене відтворення.

Отже, основними властивостями капіталу, виступають наступні ознаки: (1) він є економічною категорією і за своїм соціально-економічним змістом не є майном; (2) капітал має вартісну оцінку і є «самозростаючою» вартістю; (3) існує лише за певних соціо-економічних умов, властивих ринковому середовищу; (4) розглядається як авансована вартість і після завершення кругообігу повертається з додатковим доходом; (5) є частиною багатства (фінансових ресурсів) підприємства (сума вартісної оцінки майна та коштів) та може бути інвестицією [11].

Отже, ми додержуємося думки, що капітал – це «господарський ресурс, що накопичується та який задіяний у процесах відтворення й зростання вартості шляхом взаємної конвертації своїх різноманітних форм» [12, с. 21]. У [12] виділено 5 основних властивостей капіталу: (1) є обмеженим господарським ресурсом; (2) накопичується; (3) володіє певною ліквідністю, тобто властивістю перетворюватися у грошову форму; (4) є вартістю, що відтворюється в процесі безперервного кругообігу форм; (5) є вартістю, яка приносить нову, додану вартість.

У другій половині ХХ ст. поняття «капіталу» було розширено за рахунок віднесення до нього вкладень у робочу силу. Так Г. Беккер у 1992 р. сформував концепцію людського капіталу, за що й отримав Нобелівську премію у галузі економіки. Під людським капіталом Г. Беккер [13] розуміє наявний у людини запас знань, навичок, вмінь, мотивацій. За його думкою, інвестиціями у людський капітал є витрати на охорону здоров'я, здобуття освіти, інформації, кваліфікації, накопичення певного виду досвіду тощо. За аналогією з економічним капіталом, інвестиції в людський капітал проводяться з метою отримання доходу з урахуванням прийнятих інвестором очікуваних норм віддачі, причому віддача від вкладень у розвиток людського потенціалу в середньому більша, ніж віддача від економічного капіталу.

Отже, *людський капітал* – це «сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, можливостей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяють підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва і таким чином впливають на зростання заробітків (доходів) певної людини» і прибутку організації, в якій працює ця людина [14, с. 10]. І отже, впливає на зростання на національного доходу.

На думку П. Бурд'є «капітал, залежно від галузі, у якій він функціонує, і ціною більш або менш суттєвих трансформацій, що є передумовою його ефективної діяльності в цій галузі, може виступати в трьох основних формах: (а) економічного капіталу, який конвертується в гроші й інституціоналізується у формі прав власності; (б) культурного капіталу, який при визначених умовах конвертується в економічний капітал та може бути інституціоналізований у формі освітніх кваліфікацій; (в) соціального капіталу, який створений соціальними зв'язками і при визначених умовах конвертується в економічний капітал» [15].

Уточнена класифікація сукупного капіталу представлена у табл. 1.

Наведена вище класифікація стала результатом поєднання концепцій людського капіталу та теорії П. Бурд'є, який описав три стану культурного капіталу, а саме інкорпоративний, об'єктивований, інституціоналізований. Таким чином, згідно з наведеною класифікацією сукупний капітал організації поділяється на наступні види: економічний, людський, організаційний та споживчий.

Ці види деталізуються на форми, в яких може існувати сукупний капітал. Під інкорпоративним станом у цій класифікації розуміється «сукупність суттєвих характеристик і здібностей власника сукупного капіталу у відповідній формі». Об'єктивований стан – це «упредметнений стан сукупного капіталу, в якому він може бути відчутим і дослідженим». Інституціоналізований стан – це «конкретна форма сукупного капіталу, представлена через об'єктивовані форми визначення» [16, с. 10-11].

Подальші наукові дослідження були направлені на розбудову концепції людського капіталу та формування концепції інтелектуального капіталу та визначення його місця у загальній структурі сукупного капіталу організації.

Таблиця 1

Класифікація сукупного капіталу за видами, станом, властивостями і формами

Стан	Види капіталу			
	Економічний	Людський	Організаційний	Споживчий
	Властивості і форми капіталу			
Інкорпоративний	Отримання прибутку. Максимальна ліквідність	Професійні знання, вміння, навички	Впорядкованість діяльності, рівень менеджменту	Забезпечення стабільного доходу, підтримка позитивних відносин з контрагентами
Об'єктивований	Засоби виробництва, запаси, грошові засоби та їх еквіваленти	Бази особистих знань, практичні методики	Бізнес-процеси, організаційні регламенти, посадова структура	Сукупність лояльних платоспроможних клієнтів, бізнес-зв'язки
Інституціоналізований	Права власності	Дипломи, свідоцтва, патенти, ліцензії тощо	Положення про бізнес-процеси, штатний розпис	Договори з контрагентами, списки контактів

Джерело: [16, с. 11]

Визначення поняття інтелектуального капіталу можна узагальнити у табл. 2.

З табл. 2 можна зробити висновок, що протягом останніх десятиріч існували різні підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу, які часто суперечили один одному. Якщо систематизувати ці погляди, то слід зауважити, що у науковців існували наступні підходи до визначення інтелектуального капіталу. Перший підхід розглядав інтелектуальний капітал як частину більш широкого поняття людського капіталу; він доречний при розгляді інтелектуального капіталу індивідуума, коли виділяється інтелектуальна складова (мова йде про інтелектуальний людський капітал). Другий підхід розглядає інтелектуальний капітал як більш широке поняття, ніж людський капітал; і є доречним при розгляді інтелектуального капіталу організації, коли одним з його елементів є людський капітал (мова йде про інтелектуальний капітал організації).

Згідно з першим підходом, *інтелектуальний капітал* можна трактувати як «вартісне відображення ефективності використання і розвитку інтелектуального потенціалу», тобто максимальних

можливостей людини у використанні й розвитку інтелектуальних здібностей [17, с. 38].

Згідно з другим підходом, ми можемо стверджувати, що *інтелектуальний капітал* – це «інтелектуальна складова будь-якого економічного об'єкту, що складається з професійних та інших знань, навичок, вмінь, досвіду, ділової репутації, інформації, ділових зв'язків, іміджу, інтелектуальної власності» [18, с. 12]. Тобто усі складові інтелектуального капіталу дозволяють створювати цінності для економічного об'єкту, а також інноваційні технології, які забезпечують його конкуренту перевагу на ринку. Е. Брукінг стверджував, що інтелектуальний капітал є «сукупністю нематеріальних активів, які можуть бути використані для створення вартості і без яких компанія не може існувати і розвивати конкурентні переваги» [19, с. 30-39].

Останніми роками особливу увагу науковці в сфері управління стали приділяти новому терміну «управлінський капітал». Цей термін досі не є остаточно визначеним.

Так у роботі Кузнєцова Е. А. [20] стверджується, що «певною домінантною силою, яка формує

Таблиця 2

Систематизація поглядів на сутність інтелектуального капіталу

Автор	Визначення поняття «інтелектуальний капітал»
1	2
Т. Стюарт, Р. Петті, Д. Гутрі (1997 р.)	Включає тільки інтелектуальні активи, які виникли як результат знань і компетентності персоналу. Розглядається як частина більш широкого поняття – активів, які не можна відчутти.
П. Страссман (1998 р.)	Визначається як різниця між ринковою та балансовою вартістю.
Б. Лев (1999 р.)	Є близьким за сутністю до невідчутних активів і може бути визначений, але його не можна обчислити з достатнім ступенем точності.
А. Уайлмен (1999 р.), І. Кедді (2000)	Об'єднує ту частину невідчутного капіталу, яка принципово не може мати прямої грошової оцінки й невіддільна від організації, що її створила, на відміну від активів, які не можна відчутти, але як можуть бути напряду оцінені в грошових одиницях та існувати за межами організації. Відноситься до «м'яких» активів.
К. Прахалад (1992 р.), К.-Е. Свейбі (1998 р.), П. Санчез (2000 р.), Н. Р. Кільчевська, М. Є. Павлов (2003 р.), С. В. Шульга (2006 р.)	Повністю збігається з поняттям активів, які не можна відчутти, але перше використовується менеджерами, а друге – бухгалтерами.
Л. Джойя (2000 р.)	Представляє собою гудвіл, але досліджується менеджерами, а не бухгалтерами. Маючи внутрішню структуру, інтелектуальний капітал конкретизує поняття гудвілу та пояснює причини його виникнення.
Л. Едвінссон (2000 р.), Е. Брукінг (2001 р.)	Збігається з поняттям активів, які не можна відчутти, і не розглядається як необхідна умова конкурентоспроможності організації.
Р. Рослендер, Р. Фінчем (2000 р.),	Це новий актив, якого раніше не було, тому не збігається ні з активами, які не можна відчутти, ні з гудвілом.
І. Родов, Ф. Лел'єрт (2002 р.)	Не збігається з поняттям гудвілу, оскільки не розрахунок гудвілу впливає балансована оцінка матеріальних активів.
А. М. Козирєв, В. Л. Макаров (2003 р.)	Поняття інтелектуального капіталу ширше, ніж нематеріальні активи та інтелектуальна власність, і не регламентується нормативними актами. Натомість, склад нематеріальних активів жорстко регулюється правовими документами і бухгалтерськими стандартами.
С. Ф. Легенчук (2006 р.)	Є частиною невідчутних активів і пов'язаний з нематеріальними активами в частині об'єктів прав інтелектуальної власності.

Джерело: [16, с. 13]

більш високий рівень» людського капіталу, а, за нашу думкою, і інтелектуального капіталу, є саме управлінський капітал. Саме ефективна управлінська діяльність створює інноваційний формат активного становлення інтелектуального капіталу [20, с. 157].

Отже управлінський капітал є «мета-капіталом» будь-якої організації, що представлений адекватною якістю її системи менеджменту.

При чому, управлінський капітал, за нашою думкою, є похідним від людського капіталу. Проте він охоплює не усю сукупність продуктивних сил організації, а долучає лише вузьку категорію людських ресурсів, діяльність якої направлена на створення та функціонування оптимальної системи менеджменту підприємства (групи підприємств) [21, с. 57].

Концепція управлінського капіталу базується на розумінні того, що управлінські знання, компетенції та професійний досвід менеджерів повинен приносити результат (прибуток), що необхідно розробляти та використовувати механізми його розширеного відтворення з використанням інноваційних чинників соціально-економічного зростання.

Отже, зважаючи на те, що управлінський капітал є специфічним проявом людського капіталу, то виходячи з цієї тези, можна визначити його основні властивості: (1) він є невід’ємним від самого керівника; (2) його формування та розвиток неможливо без додаткових зусиль індивідуума; (3) може бути реалізований тільки через працю свого носія та створення якісної системи управління компанії у сукупності; (4) забезпечує організації приріст прибутку за рахунок підвищення продуктивності праці, ефективності та результативності управління організацією, тобто він є одним з фак-

торів підвищення економічної безпеки організації [21, с. 56-57].

Тобто проблема використання та відтворення управлінського капіталу не можлива лише на індивідуальному, організаційному, національному чи міжнародному рівні – вона має вирішуватися у комплексі, забезпечуючи нову якість системи менеджменту в цілому.

Основні джерела формування управлінського капіталу представлені на рис. 1.

Проблема формування управлінського капіталу бере за свою основу розвиток професійної системи менеджменту організації. Лише якісно сформована професійна система менеджменту в організації може бути гарантом того, що при реалізації інших умов (тобто наявності управлінського інтелекту, управлінської професійної компетенції та досвіду, які забезпечені постійним процесом професіоналізації управлінської діяльності, рис. 2) в ній буде сформований управлінський капітал.

Об’єктивні процеси розвитку професійної системи менеджменту організації та формування управлінського капіталу дозволяють сформулювати тезу, що управлінська діяльність – це високоінтелектуальна система діяльності управлінської команди на чолі з високоефективним лідером [22, с. 159].

Отже, в рамках формування управлінського капіталу організації слід визначити наступні завдання, що впливають на його існування:

- 1) формування якісної системи професійного менеджменту організації;
- 2) формування ефективної управлінської команди;
- 3) забезпечення процесів лідерства та командоутворення, пошук «золотого» співвідношення

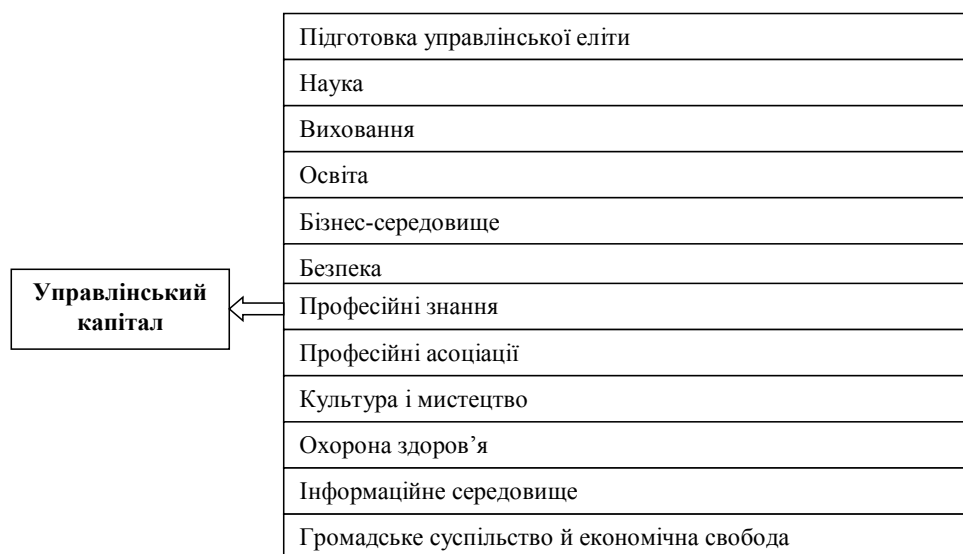


Рис. 1. Основні джерела формування управлінського капіталу

Джерело: [20, с. 158]

лідерства із владною структурою менеджменту організації;

4) забезпечення ефективного процесу функціональної підготовки та професіоналізації кадрів управління;

5) забезпечення інноваційної підготовки та розвитку інноваційного мислення усього персоналу організації;

6) забезпечення безперервного розвитку персоналу організації як запорука підвищення результативності та ефективності його діяльності;

7) формування якісної системи прийняття управлінського рішення як основного «продукту» управлінської діяльності.

Як стверджує Е. А. Кузнєцов, «управлінський капітал – це професійна і інтелектуальна система взаємодії членів управлінської команди з метою вирішення проблеми, або комплексу проблем соціально-економічного розвитку малих і великих організаційних будов, які мають базові ресурси, систему пріоритетних цілей і зрозумілі механізми сталого соціально-економічного зростання» [20, с. 163].

Хоча проблема вивчення управлінського капіталу є досить актуальною, особливо в результаті переходу економіки від індустріального типу до постіндустріального, що характеризується двома видами: економікою знань та інноваційною еконо-

мікою, проте наукових розробок в цьому напрямку дуже мало. Досить часто управлінський капітал розглядається у системі наукового дослідження інтелектуального та/чи людського капіталів.

Е. А. Кузнєцов розглядає управлінський капітал у системі професіоналізації управлінської діяльності (рис. 2).

З рис. 2 ми бачимо, що на формування управлінського капіталу організації впливають дві групи чинників: зовнішнього та внутрішнього середовища. При цьому важливими елементами, що формують управлінський капітал є механізм професіоналізації управлінської діяльності, управлінський інтелект та управлінська професійна компетенція і досвід.

Професіоналізація управлінської діяльності, у загальному прояві, визначається як становлення індивіда як професійного менеджера, з моменту його обрання професії, до моменту виходу з неї.

Е. А. Кузнєцов тлумачить це поняття як «цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту обрання майбутньої професії й закінчується з припиненням активної трудової діяльності» [20, с. 74]. Загалом на цей процес впливає низка факторів: національна система менеджмент-освіти, міжнародні стандарти професійної діяльності, чинне законодавство, процес професійного навчання,



Рис. 2. Управлінський капітал у системі професіоналізації управлінської діяльності

Джерело: [20, с. 165]

професійний рівень менеджменту організації, професійний рівень менеджменту організацій-партнерів, досвід компанії та індивіда.

Якість професійної підготовки менеджера є запорукою ефективної реалізації управлінського процесу, підвищення конкурентоспроможності організації, а отже і самого управлінського капіталу.

Термін «*управлінський інтелект*» (executive intelligence) був запропонований Дж. Менкесом, під яким він розуміє «систему інтелектуальних або когнітивних здібностей як передумов управлінського успіху». В її основі лежить положення що абсолютна більшість ситуацій в управлінні організацією передбачає необхідність розвитку трьох основних типів компетенцій менеджерів: вирішення задач; взаємодії з людьми; управління собою (табл. 3) [21, с. 55-57].

Управлінська професійна компетенція формується, на нашу думку, на основі процесу професіоналізації (що у майбутньому впливає на створення «практичного інтелекту» фахівця) та управлінського інтелекту та розвивається у процесі набуття нового професійного досвіду цим фахівцем.

Отож, ми можемо зробити висновок, що проблема формування управлінського капіталу бере

за свою основу наукове, освітнє й практичне набуття знань, досвіду, компетенцій, навичок, вмінь, психологічних та емоційних мотивів.

Проте накопичення управлінського капіталу, на нашу думку, має двоїсту природу. З одного боку, це процес нарощування знань, розвитку професійних компетенцій та досвіду суб'єктів управління, їх професійних сил. З цієї позиції, накопичення характеризує взаємодію людини із навколишнім середовищем у процесі інтелектуально-пізнавальної діяльності, необхідної для забезпечення життєвих потреб людини і суспільства. З іншого боку, накопичення управлінського капіталу має соціально-економічну визначеність, направлену на досягнення соціально-економічної якості.

Оскільки самозростання управлінського капіталу здійснюється завдяки інтелектуальній праці, цілями накопичення управлінського капіталу є: (1) створення доданої вартості; (2) забезпечення відтворення інноваційного процесу; (3) отримання конкурентних переваг в конкурентній боротьбі на ринку; (4) створення умов для розвитку інтелектуальних сил і здібностей людини й суспільства; (5) забезпечення якості управління всіма бізнес-процесами організації.

Таблиця 3

Основні типи компетенцій управлінського персоналу згідно з теорією Дж. Менкеса

Основний тип управлінської компетенції	Його характеристика
1	2
Компетенції щодо вирішення завдань	<ul style="list-style-type: none"> - точне визначення складу проблеми, окремих головних завдань від другорядних; - передбачення складностей у досягненні мети та визначенні напрямків їх подолання; - критична оцінка об'єктивності ключових допущень, які лежать в основі обраного плану дій; - чітке формулювання сильних та слабих сторін, які висловлюються в процесі обговорення аргументів та допущень; - визначення інформаційних потреб для вирішення завдань, а також способів отримання необхідної інформації; - вміння запам'ятовувати різноманітні погляди на проблему, у т.ч. для ідентифікації ризиків різних планів дій
Компетенції щодо взаємодії з людьми	<ul style="list-style-type: none"> - визначення мотивів й «порядку денного» для співробітників та їх груп, залучених у конкретну ситуацію; - передбачення можливої реакції співпрацівників, клієнтів та інших зацікавлених осіб на здійснюванні дії та способи їх комунікації; - виявлення ключових питань та поглядів, пов'язаних з конфліктними ситуаціями; - вміння зрозуміти та збалансувати різні потреби усіх пов'язаних з конкретним питанням зацікавлених осіб (стейкхолдерів)
Компетенції щодо управління собою	<ul style="list-style-type: none"> - отримання зворотного зв'язку, який може виявити помилки у власних судженнях та здійснити необхідні корективи; - облік власних стереотипів мислення для покращення якостей рішень, які ухвалюються в процесі управління; - вміння визначати, коли «слабкості» в ідеях та діях потребують публічного признання помилок та внесення серйозних змін в план дій; - виявлення слабких сторін у позиціях інших людей та використання сильних сторін їх аргументації; - вміння визначити, коли необхідно опанування заперечуванням інших та дотримання вибраного плану дій

Джерело: [21, с. 55-57]

Отже, забезпечення якісного формування та використання сукупного капіталу організації і є основним завданням управлінського капіталу, що й гарантує сталий розвиток організації у перспективі.

Висновки з проведеного дослідження. Проблема формування концепції управлінського капіталу лежить у площині сукупного капіталу підприємства та якості системи менеджменту підприємства загалом. Отже, з одного боку, ми можемо стверджувати, що управлінський капітал є проявом сукупного капіталу підприємства, з другого – що він є критерієм якості бізнес-процесів та системи менеджменту підприємства. Таким чином, постає необхідність подальшого дослідження природи управлінського капіталу, його місця у структурі сукупного капіталу підприємства та основних його компонентів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва: Эксмо, 2009. 956 с.
- Рикардо Д. Сочинения. Том 1. Начала политической экономии и налогового обложения. Москва : Госполитиздат, 1955. 339 с.
- Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. Пер. с англ., биограф. очерк М. И. Туган-Барановского. Москва : Эксмо, 2007. 1040 с.
- Маршалл А. Принципы политической экономии. Том 1 ; Пер. с англ. Р. И. Столпера. Общ. ред. С. М. Никитина. Москва : Прогресс, 1983. 416 с.
- Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. Москва, 2007. 67 с.
- Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: В 39 т. Москва, 1955. Т. 24. 648 с.
- Менгер К., Бем-Баверк Э., Физер Ф. Австрийская школа в политической экономии. Москва : Экономика, 1992. 496 с.
- Энтов Р. М. Экономическая теория Дж. Р. Хикса. URL : http://polbu.ru/hiks_capital/ch00_i.html (дата 12.04.2017).
- Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика. Москва : Вильямс, 2010. 1360 с.
- Основы економічної теорії: політекономічний аспект : Підручник / Г. Н. Климко, В. П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко та ін. ; За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. Київ : Вища шк., 1999. 743 с.
- Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал (теоретичний аспект). URL : http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiy_intelektual_capital_theoretical_aspect.doc. (30.04.2017).
- Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20-32.
- Becker, G. S. (1975). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York, Columbia University Press, 286 p.
- Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология человеческого капитала. Экономика образования. 1999. № 1. С. 9-24.
- Bourdieu, P. (2001). Forms of capital, the sociology of economic life. 2nd ed. Boulder, Westview Press, 536 p.
- Жаринова А. Г. Теоретико-економічні підходи до визначення феномену інтелектуального капіталу. Актуальні проблеми економіки. 2011. № 1 (115). С. 5-15.
- Антохов А. А. Регіональна економіка та інтелектуалізація суспільства: інноваційні аспекти взаєморозвитку. Монографія. Львів : ПП «Видавництво «БОНА», 2016. 420 с.
- Хадькова Л. Т. Проблема інтелектуалізації в економіці. Економічна теорія. 2017. № 5 (150). С. 11-13.
- Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 288 с.
- Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
- Борщ В. И. Управленческий капитал как особая форма человеческого капитала. Економічна політика держави в умовах трансформаційних змін: Зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Україна, м. Сімферополь, 15-16.02.2013 р.). Сімферополь : НО "Economics", 2013. Ч. 1. (2). С. 55-57.
- Кузнецов Е. А. Професіоналізація управлінської діяльності: система, механізм та інноваційна динаміка. Монографія. Одеса : Наука і техніка, 2015. 368 с.

REFERENCES:

- Smit A. (2009). Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov [Researches about nature and reasons of wealth of nations]. Moskva: Eksmo. (in Russian)
- Rikardo D. (1955). Sochineniia. Tom 1. Nachala politicheskoi ekonomii i nalogovogo oblozheniia [Essays. Volume 1. Introduction to political economy and taxation]. Moskva: Gospolizdat. (in Russian)
- Mill Dzh. S. (2007). Osnovy politicheskoi ekonomii s nekotorymi prilozheniiami k sotsialnoi filosofii [Basics of political economy with some applications to social philosophy]. Moskva: Eksmo. (in Russian)
- Marshall A. (1983). Printsipy politicheskoi ekonomii. Tom 1 [Principles of political economy]. Moskva: Progress. (in Russian)
- Sei Zh. -B. (2007). Traktak po politicheskoi ekonomii [Treatise on the political economy]. Moskva. (in Russian)
- Marks K., Engels F. (1955). Sochineniia: V 39 T. T. 24 [Essays: in 39 Volumes. Volume 24]. Moskva. (in Russian)
- Menger K., Bem-Baverk E., Fizer F. (1992). Avstriiskaia shkola v politicheskoi ekonomii [Austrian school in political economy]. Moskva: Ekonomika. (in Russian)
- Entov R. M. Ekonomicheskaia teoriia Dzh. R. Khiksa. [Economic theory of J. R. Hicks]. Available at : http://polbu.ru/hiks_capital/ch00_i.html (in Russian)
- Samuelson P., Nordkhaus V. (2010). Ekonomika [Economics]. Moskva: Viliams. (in Russian)
- Klimko H. N., Nesterenko V. P., Kanishchenko L. O. et el. (1999). Osnovy ekonomichnoi teorii: politeko-

nomichnyi aspect. Pidruchnyk [Basics of economic theory: economical aspect. Manual]. Kyiv: Vyshcha shkola. (in Ukrainian)

11. Butnik-Siverskyi O. B. Intelektualnyi kapital (teoretychnyi aspekt) [Intellectual capital (theoretical aspects)]. Available at http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiy_intelektual_capital_theoretical_aspect.doc. (in Ukrainian)

12. Radaev V. V. (2002). Poniatie kapitala, formy kapitalov i ikh konvertatsiia [Concept of capital, forms of capital and their convertation]. Ekonomicheskaiia sotsiologiiia. – Economic sociology, Vol. 3, № 4, pp. 20-32. (in Russian)

13. Becker G. S. (1975). Human capital: a theoretical and empical analysis with special reference to education. New York, Columbia University Press.

14. Dobrynin A. I., Diatlov S. A., Kurganskii S. A. (1999). Metodologiiia chelovecheskogo kapitala [Methodology of human capital]. Ekonomika obrazovannia. – Economics of education, № 1, pp. 9-24. (in Russian)

15. Bourdieu P. (2001). Forms of capital, the sociology of economic life. Boulder, Westview Press.

16. Zharynova A. H. (2011). Teoreryko-ekonomichni pidkhody do vyznachennia fenomenu intelektualnoho kapitalu [Theoretical and economic approaches to the definition of the intellectual capital's phenomenon]. Aktualni problem ekonomiky. – Current issues of economy, № 1 (115), pp. 5-15. (in Ukrainian)

17. Antokhov A. A. (2016). Rehionalna ekonomika ta intelektualizatsiis suspilstva: innovatsiini aspekty vza-

emorozvytku. Monohrafiia [Regional economy and intellectualization of a society: innovational aspects of development. Monograph]. Lviv: PP "Vydavnytstvo "BONA". (in Ukrainian)

18. Khadkova L. T. (2017). Problema intelektualizatsii v ekonomike [Problem of intellectualization in economy]. Ekonomicheskaiia teoriia. – Economical theory, № 5 (150). С. 11-13. (in Russian)

19. Bruking E. (2001). Intellektualnyi kapital [Intellectual capital]. Sankt-Peterburg: Piter. (in Russian)

20. Kuznetsov E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia. [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson: OLDI PLYUS. (in Ukrainian)

21. Borshch V. I. (2013). Upravlencheskii kapital kak osobaia forma chelovecheshogo kapitala [Managerial capital as the form of human capital]. Ekonomichna politika derzhavy v umovakh transformatsiinykh zmin: Zb. materialiv mizhnar. nauk.-prakt. konf. – Economical policy of the state in the conditions of transformational changes: Collection of the proceedings of the international scientific and practical conference. Simferopol: HO "Economics", Part. 1. (2), pp. 55-57.

22. Kuznetsov E. A. (2015). Profesionalizatsiia upravlinskoi diialnosti: sistema, mekhanizm ta innovatsiina dynamika. Monohrafiia. [Methodology of professionalization of managerial activity: system, mechanism and innovational dynamics. Monograph]. Odesa: Nauka i tekhnika. (in Ukrainian)

ECONOMIC EVOLUTION OF THE MANAGERIAL CAPITAL'S CONCEPT

At the time of postindustrial stage of economic development Ukrainian economic model should ensure processes of modernization, reorganization and development of enterprises, economic branches and national economy in general on a new basis, notably revitalization of intellectual potential of a society and increasing the quality of management systems.

The main goal of this paper is to analysis economic evolution of a concept of managerial capital.

This study combines economic analysis of concepts of capital, human capital, intellectual capital and managerial capital. In this study complex of the general scientific and special research methods were used to achieve the goal of the study. The method of historical and logical analysis of the literature was used. The structural analysis was used with purpose to research source of managerial capital and influencing factors. Method of summarization was used to make a conclusion. Scientific works of national and foreign leading scientists in the sphere of intellectual capital and human capital were used as the informational basis for the conducted research.

In the paper a historical analysis of conceptualization of managerial capital is presented. The concept of managerial capital is defined. Main sources and factors influencing the formation and development of the managerial capital in the system of managerial activity professionalization are researched. The place and role of managerial capital in the system of managerial activity professionalization are defined. Main tasks of management professional system through the formation of the enterprise's managerial capital are set out.

In the conditions of creating by Ukraine the new national healthcare system the issue of formation and development of managerial capital in healthcare sphere is of great importance. It should be considered in the current process of Ukrainian healthcare system's reformation to avoid the mistakes.

The results of conducted research could be a framework for formation of managerial capital of the medical establishments with the purpose to ensure their constant development. The main issues, which are proposed for working out the Concept of national healthcare system development, should be taken into consideration by the Ministry of Health of Ukraine and state and municipal Health Departments to implement them during the process of Ukrainian healthcare sphere's reformation.