

**В. А. Іванчо**

*студ. I курсу магістратури*

*освітньо-професійна програма «Менеджмент готельно-ресторанної діяльності»*

*Науковий керівник: к.е.н., доц. В. І. Борщ*

## **СОЦІО-ЕКОНОМІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема формування та розвитку управлінського капіталу на підприємстві в сучасних економічних умовах розвитку України є дуже актуальною, оскільки вона формує основний базис для сталого розвитку підприємства, регіону та економіки країни в цілому. Під управлінським капіталом організації розуміється якість системи менеджменту на підприємстві, отже ця проблематика охоплює як організаційну складову менеджменту, так і особистісні якості управлінського персоналу на підприємстві.

Якість людського капіталу, яка підкріплена їхньою структурно-функціональною характеристикою, являє собою структурно-функціональний людський капітал. Він відповідає наступним особливостям:

- достатньому і необхідному розподілу людських ресурсів по

структурно-функціональним підрозділам підприємства, при цьому діяльність цих ресурсів відповідає визначеним заздалегідь критеріям та показникам ефективності діяльності підприємства;

– адекватній якості їхньої функціональної підготовки і професійних компетенцій до існуючих вимог структурно-функціональної ієрархії підприємства за допомогою структурно-функціональної динаміки (наприклад: механізму ротації та адекватному ресурсному забезпеченню професійної діяльності кадрів, динамічній і гнучкій системі професійного навчання з точки зору змін структурно-функціональних обов'язків персоналу та інших персонал-технологій) [1, с. 176–201].

Як відзначалося вище структурно-функціональний людський капітал нерозривно поєднаний із інтелектуальним капіталом, який втілено у запасі та потоці знань, творчих (креативних) здібностей, досвіді рішень інноваційних проблем, культурі і мотивації розумової праці, які використовуються у виробничій практиці та підвищують доходи людини, фірми та суспільства. При цьому, індивідуальний інтелектуальний капітал є невід'ємним від особистості спеціаліста, управлінця, інноватора – використовується в процесі діяльності як «орендований» у найманого робітника (окремому підприємству не належать права власності на нього). Відповідно, для підприємства важливу роль має інтелектуальний капітал, який у вигляді технологічних, організаційних розробок та інших видів специфічних нематеріальних активів залишається в його власності навіть в випадку, коли окремі робітники переходять до конкурентів, при чому його головною функцією є забезпечення розширеного відтворення капіталу підприємства за рахунок формування необхідних підприємству знаннєвих систем, які сприяють високоефективній господарській діяльності. Саме інтелектуальний капітал підприємства визначає темпи і характер інноваційного оновлення і розробок у сфері управління, технологій та виробництва, які детермінують його конкурентні переваги на ринку.

Стрижневим елементом структурно-функціонального людського капіталу є управлінський капітал, головними завданнями якого є:

– приводити структурно-функціональний людський капітал у відповідність зі структурно-функціональною ієрархією;

– забезпечувати його ефективність.

Управлінський капітал «пронизує» усі складові інтелектуального капіталу, при чому являючись похідним від людського капіталу: він формує якість усіх структурних елементів інтелектуального капіталу.

Таким чином, роблячи висновок з вище сказаного, можна стверджувати, що управлінський капітал є специфічною категорією теорії людського капіталу, яка охоплює не усю сукупність продуктивних сил підприємства, а включає лише вузьку категорію людських ресурсів, діяльність яких направлена на створення та ефективне функціонування оптимальної системи менеджменту

промислового підприємства (групи промислових підприємств) [2, с. 130].

В основі даної категорії лежить поняття конкурентоспроможності управлінського персоналу, яка є складною економічною категорією та представляє собою здатність управлінського складу підприємства ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної з особливими споживчими властивостями і сервісним обслуговуванням продукції (послуг) за максимально ефективного використання ресурсів.

Основні чинники, що впливають на конкурентоспроможність управлінського капіталу, є: 1) особистісні характеристики (знання, навички, психологічні характеристики тощо); 2) організаційні характеристики діяльності (система комунікацій на підприємстві, організаційна структура, система делегування повноважень тощо); та 3) зовнішні чинники, такі як соціальні, політичні, економічні, законодавчі тощо.

Отже, ми бачимо, що проблема управлінського капіталу є складною та багатогранною, вона охоплює як забезпечення якості системи управління підприємством, так і конкурентоспроможності управлінського персоналу. Таким чином, ми вбачаємо подальше дослідження цієї проблематики у наукових роботах вітчизняних та зарубіжних науковців.

### ***Список використаної літератури***

1. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛІУС, 2017. 382 с.
2. Борщ В. І. Економічна еволюція концепції управлінського капіталу. Інфраструктура ринку. *Електронний науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 9. С.129–138.