

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Мазур І. І. Стратегія розвитку партнерства вищої освіти, науки та бізнесу. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. 2014. № 165. С. 6-11.
 2. Bradley J. Integrity in higher education marketing? A typology of misleading data-based claims in the university prospectus. International Journal for Educational Integrity. 2013. Vol. 9. No. 2. December. P. 74–88.
 3. Карзун І. Г. Інтегральна оцінка рівня інноваційного розвитку системи закладів вищої освіти України. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2016. №3 (90). С. 3–7.
 4. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Прези-

дента України № 344/2013 від 25.06.2013 р. URL: <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>
 5. Industrial Property in Figures: Performance Indicators of the State Intellectual Property Service of Ukraine and State Enterprise "Ukrainian Institute of Intellectual Property" for 2015. URL: http://sis.go.ua/i_upload/file/promvlasnist2015.pdf
 6. Шестаковська Т.Л. Концептуальні засади функціонування організаційно-економічного механізму розвитку національної системи освіти. Науковий вісник Полісся. Чернігів: ЧНТУ, 2015. №1(1). С. 34-41.
 7. Козарь Т. П. Формування сучасної моделі державної політики в системі вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи вирішення. Держава та регіони. Серія «Державне управління». 2012. № 3. С. 48-52.

УПРАВЛІНСЬКИЙ КАПІТАЛ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ЙОГО МІСЦЕ ТА РОЛЬ У СТРУКТУРІ СУКУПНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ
MANAGERIAL CAPITAL OF MODERN MEDICAL ESTABLISHMENT: ITS PLACE AND ROLE IN THE STRUCTURE OF AN ORGANIZATION'S CAPITAL

У статті розглянута проблема управлінського капіталу сучасного закладу охорони здоров'я як складної соціально-економічної системи. Представлена структура сукупного капіталу закладу охорони здоров'я, структурними елементами якого є фізичний, фінансовий та інтелектуальний капітали. В свою чергу, економічна та управлінська теорія розглядають наступну структуру інтелектуального капіталу, який складається з людського, організаційного та споживчого капіталів. Управлінський капітал розглядається як метакапітал в рамках запропонованої структури і виступає у якості ефективного важеля управління бізнес-процесами закладу охорони здоров'я та якісної композиції усіх видів капіталу закладу, що забезпечує сталий розвиток закладу охорони здоров'я.

Ключові слова: заклад охорони здоров'я, сукупний капітал, фізичний капітал, фінансовий капітал, інтелектуальний капітал, управлінський капітал.

В статье рассматривается проблема управленческого капитала современного учреждения здравоохранения как сложной социально-экономической системы. Представлена структура совокупного капитала учреждения здравоохранения, структурными элементами которого являются физический, финансовый и интеллектуальный капиталы. В свою очередь, экономическая и управленческая теория рассматривают следующую структуру интеллектуального капитала, который состоит из челове-

ского, организационного и потребительского капиталов. Управленческий капитал рассматривается как метакапитал в рамках предложенной структуры и выступает в качестве эффективного рычага влияния на управление бизнес-процессами учреждения здравоохранения и качественной композиции всех видов капитала учреждения, что обеспечивает устойчивое развитие учреждения здравоохранения.

Ключевые слова: учреждение здравоохранения, совокупный капитал, физический капитал, финансовый капитал, интеллектуальный капитал, управленческий капитал.

The article considers the issue of management capital of modern healthcare establishment as a complex socio-economic system. Structure of aggregate capital of healthcare establishment is presented, structural elements of which are physical, financial, and intellectual capitals. In its turn, economic and management theories consider the structure of intellectual capital as consisting of human, organisational, and consumer capitals. Management capital is viewed as metacapital within the proposed structure and it serves as an effective lever of business process management of healthcare establishment and quality composition of all types of the capital of the establishment, which ensures sustainable development of healthcare establishment.

Key words: medical establishment, total capital, physical capital, financial capital, intellectual capital, managerial capital.

УДК 334.021

Борц В.І.

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

Постановка проблеми. Система охорони здоров'я займає центральне місце в розвитку суспільства, що визначається тим, що здоров'я безпосередньо впливаючи на економічне та соціальне

благополуччя, є важливим чинником національної безпеки країни. Виходячи з цього, держава має акцентувати увагу на розвитку соціальної політики, враховуючи важелі ринкового механізму гос-

подарювання та підкріплюючи їх своєчасним та достатнім фінансуванням охорони здоров'я.

Проте сам факт впровадження ринкових відносин в галузі охорони здоров'я автоматично не започатковує підвищення ефективності її функціонування. Є необхідність в адекватній реакції системи управління охороною здоров'я на зміну в зовнішніх та внутрішніх чинниках, що визначають процес організації та ефективності функціонування галузі.

В сучасній системі охорони здоров'я виникла потреба у створенні економічного механізму управління, в якому кожний із співробітників медичної служби, трудові колективи закладів охорони здоров'я та весь кадровий потенціал галузі в цілому був би матеріально та морально зацікавлений в досягненні високих кінцевих результатів. Такий механізм має бути засновано на більш досконалих, ніж в умовах планової економіки, економічних відносинах суб'єктів господарювання, орієнтуватися на нові форми організації лікувально-профілактичної та іншої медичної діяльності, більш досконали диверсифіковану систему фінансування галузі, нові організаційні структури управління охороною здоров'я та механізми управління закладами цієї галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемою управління охороною здоров'я українські науковці займаються більше у контексті державного управління та регулювання цією галуззю, серед них можна виділити наступних: Гладун З. С., Долотенко Є. В., Карамишев Д. В., Кризина Н. П., Педченко Т. В., Радиш Я. Ф., Солоненко Н. Д. тощо.

Питанню організації охорони здоров'я присвячено роботи таких науковців, як Вардинець І. С., Вороненка Ю. В., Ковжарової Е. В., Надточія А. О., Панфілової Г. Л., Пономаренка В. М., Скрипник О. А., Чеканової Т. Д., Чернецького В. Ю.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте проблема формування та розвитку ефективних механізмів управління закладами охорони здоров'я України лише починає поставати у сучасній практиці та науці управління в медичній сфері, що пов'язано із автономізацією закладів охорони здоров'я. Отже, виникає необхідність дослідження теоретико-методичних засад формування та розвитку управлінського капіталу закладу охорони здоров'я.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження структури сукупного капіталу закладу охорони здоров'я та визначення місця в ньому управлінського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Охорона здоров'я, що є однією з найважливіших ланок суспільного виробництва та національної економіки (вона забезпечує суспільне здоров'я та впливає на процес формування та розвитку людсь-

кого капіталу країни), не може не розвиватися під впливом ринкових умов, що сформувалися в національній економіці. Виникнення менеджменту та його розвиток відбувалося за умови переходу економіки до ринкових умов господарювання. Проте удосконалення процесів управління в національній сфері охорони здоров'я досі здійснювалося завдяки проведенню економічних експериментів, які дозволяли отримати певний соціально-економічний ефект за рахунок використання фінансових та економічних механізмів. Економічні складові старої системи охорони здоров'я з тотальною державною власністю не враховують управлінські підходи. Так, завданням сучасного етапу розвитку галузі охорони здоров'я є формування такої стратегії розвитку та корегування її таким чином, щоб ця галузь змогла дотриматися балансу інтересів населення, держави та закладів охорони здоров'я. У зв'язку з цим необхідно акцентувати увагу на формуванні та розвитку управлінського капіталу галузі в цілому та закладів охорони здоров'я, зокрема.

Заклади охорони здоров'я – це підприємства, установи чи організації, завданням яких є забезпечення різноманітних потреб населення в галузі охорони здоров'я шляхом надання медико-санітарної допомоги, включаючи широкий спектр профілактичних і лікувальних заходів або послуг медичного характеру, а також виконання інших функцій на основі професійної діяльності медичних працівників [1, с. 9].

А. А. Чухно дає наступне визначення закладам охорони здоров'я: це складна соціально-економічна система, що володіє матеріальними, грошовими, трудовими ресурсами для задоволення потреб в медичних послугах. Управління ними, на його думку, означає здійснення певного типу взаємопов'язаних дій щодо формування та використання цих ресурсів для досягнення поставлених цілей та отримання не тільки медичної, соціальної, а й економічної ефективності завдяки досягненню балансу між доходами та витратами та отриманням прибутку [2, с. 76].

Якщо розглядати структуру сукупного капіталу будь-якої організації то можна виділити три основні групи капіталу організації:

- 1) фізичний капітал;
- 2) фінансовий капітал;
- 3) інтелектуальний капітал.

У економічній теорії під «фізичним капіталом» розуміється виробничий ресурс, створений людиною, що складається з основного (тобто виробничі фонди, що багаторазово використовуються в процесі виробництва: будівлі, споруди, верстати, машини і обладнання, транспортні засоби тощо) і оборотного (виробничі фонди, що повністю використовуються протягом одного виробничого циклу: запаси сировини, матеріалів, напівфабрикатів тощо).

Фінансовий капітал займає чільне місце серед інших видів капіталу. Існує багато тлумачень цього виду капіталу. Ми дотримуємося наступного: фінансовий капітал – це «сукупність капіталів у формі готівкових грошей та ліквідних фінансових активів: акцій, облігацій та інших цінних паперів» [3]. Структура фінансового капіталу підприємства представлена «питомою вагою складових його елементів у загальній сумі залучених джерел коштів, використовуваних для здійснення фінансування господарської діяльності» [3].

Інтелектуальний капітал представляє собою сукупність нематеріальних активів, які можуть бути використані для створення вартості і без яких організація не може існувати й розвиватися. Інтелектуальний капітал об'єднує не тільки знання людей, але й моральні цінності, імідж організації, її структуру, інформаційну систему, банки даних, лояльність клієнтів тощо [4, с. 308]. Отже для інтелектуального капіталу притаманне різноманіття його елементів, при цьому їх природа різниться між собою, на відміну від фізичного та фінансового капіталів.

Складовими елементами інтелектуального капіталу є людський капітал, структурний капітал, а саме організаційно-управлінський (організаційний) та інформаційний (споживчий).

Згідно з положеннями теорії людського капіталу, під людським капіталом розуміється сукупність здобутих у процесі навчання та практичної діяльності знань, навичок, вмінь, мотивацій та енергій, якими володіє індивідуум, котрі він/вона використовує протягом певного проміжку часу з метою виробництва товарів та послуг, що дозволяє йому/їй отримувати дохід, а суб'єкту господарської діяльності – прибуток. Таким чином, сучасна економіка трактує людський капітал як актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні аспекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні аспекти – для держави та статусні та матеріальні ефекти – для носіїв людського потенціалу [4, с. 310].

Відповідно, людський капітал являє собою істотну цінність організації, оскільки включає запас знань, освіту, практичні навички, творчі та розумові здібності людей, їх моральні цінності, мотивацію, культурний рівень, які використовуються індивідом та організацією для отримання економічного ефекту. Таким чином, людський капітал – це форма капіталізації людського потенціалу.

Людський капітал володіє усією сукупністю структуроутворюючих ознак інтелектуального капіталу: здатністю до самозростання, інвестиційною природою, залученням до відносин ринкового обміну.

Людський капітал нерозривно поєднаний із інтелектуальним капіталом, який втілено у запасі та потоці знань, творчих (креативних) здібностей,

досвіді вирішення 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 (окремій організації не належать права власності на нього). Відповідно, для організації 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 організації за рахунок формування необхідних організації знань систем, які сприяють високоефективній господарській діяльності. Саме інтелектуальний капітал визначає темпи і характер інноваційного оновлення і розробок у сфері управління, технологій та виробництва, які детермінують його конкурентні переваги на ринку.

Створені завдяки людському капіталу інші компоненти інтелектуального капіталу та сукупного капіталу, загалом, дозволяють організації отримувати фінансові, технологічні, виробничі та інші конкурентні переваги [5, с. 30].

Організаційний капітал виконує дві функції: накопичення знань як основи діяльності та прискорення руху інформації в організації. До організаційного капіталу відносять корпоративні інформаційні системи, бази даних, технічне та програмне забезпечення, організаційні структури, авторські права, патенти, ноу-хау, ліцензії, корпоративну культуру. Він включає кількість та якість ділових партнерів, наявність гнучкої та ефективної ділової мережі, процедури перетворення неявних знань в явні, якість мережевої взаємодії, інтелектуальну власність тощо [4, с. 316]. Отже організаційний капітал має відношення до організації в цілому і робить її роботу взагалі можливою. Він є власністю організації і може бути відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Значення організаційного капіталу визначається ефективністю його використання [5, с. 32].

Цей вид капіталу накопичується у процесі формування та розвитку інформаційних систем, шляхом обробки організаційних та управлінських процедур, у процесі формування позитивної корпоративної культури. Його цінність визначається ефективністю його використання.

До його завдань відносяться:

- створення умов для використання та удосконалення двох інших елементів: людського та споживчого капіталів;

– відповідальність за використання людського та споживчого капіталів з метою перетворення інформації [4, с. 316-317].

Під споживчим капіталом (клієнтський чи «капітал відносин» – якщо в капітал включають не тільки відносини з клієнтами, а й з іншими контрагентами, у т. ч. постачальниками, конкурентами, афілійованими особами, органами влади тощо) розуміють зв'язки організації зі споживачами його продукції, засновані на історії взаємовідносин, накопиченні та постійному оновленні інформації про клієнтів. Сутність цих зв'язків передається через відносини зі споживачами, постачальниками, конкурентами тощо, а також через бренди, торговельні марки, імідж організації. Тобто споживчий капітал – це кількість та якість постійної клієнтури організації [4, с. 317-318]. Значимість споживчого капіталу організації полягає в тому, що він забезпечує організації конкурентну перевагу щодо стосунків із зовнішнім середовищем [5, с. 32].

Вище представлена структура сукупного капіталу організації є притаманною і для закладів охорони здоров'я, незалежно від їх організаційно-правових форм та видів, оскільки заклад охорони здоров'я є складною соціальною та виробничо-господарською системою, яка здійснює діяльність: (1) виробничу – надання медичних та фармацевтичних послуг, виготовлення фармацевтичних препаратів, медичної апаратури та обладнання – гарантуючи надання медичної допомоги, затверджені на законодавчому рівні; (2) науково-дослідницьку в межах чинного законодавства з метою отримання прибутку або здійснення некомерційної діяльності; (3) фінансову; (4) страхову; (5) торговельну – здійснюючи купівлю-продаж товарів медичного призначення.

Детальніше структура сукупного капіталу закладу охорони здоров'я представлена на рис. 1.

Всі елементи сукупного капіталу закладу охорони здоров'я, які представлено на рис. 1, взаємодіють один з одним. Знання та здатності співробітників закладу охорони здоров'я втілюються в організаційних процесах. Зв'язки з партнерами створюють базу стійких та тривалих стосунків із клієнтами та пацієнтами. Співробітництво з клієнтами, пацієнтами та партнерами допомагає накопичувати досвід, розвивати знання та здатності робітників. Завдяки фінансовому капіталові в умовах автономізації закладу охорони здоров'я, яке передбачається чинним законодавством [6], здійснюються інвестиції в основні та оборотні фонди закладу, в інноваційну діяльність та розвиток, в професійний розвиток персоналу закладу охорони здоров'я тощо.

Проте для їх ефективної взаємодії має існувати дещо – інструмент, який насамперед буде впливати на якісний процес цієї взаємодії, буде керувати усіма бізнес-процесами. На нашу думку,

таким «важелем впливу» і є управлінський капітал, який в структурі сукупного капіталу організації має виступати у якості «метакapіталу».

У стратегічному менеджменті під мета стратегією зазвичай розуміють стратегію більш високого рівня – «стратегію управління стратегією» [7, с. 21].

За аналогією зі стратегічним менеджментом ми можемо стверджувати, що управлінський капітал виступає як якісний, ефективний важіль управління усіма бізнес-процесами закладу охорони здоров'я та якісної композиції усіх видів капіталу закладу, що забезпечують сталий розвиток закладу. Концепція управлінського капіталу базується на розумінні того, що управлінське знання, компетенції та професійний досвід управлінських кадрів будь-якої організації (не є винятком і заклад охорони здоров'я) повинен приносити результат (прибуток), що необхідно розробляти та використовувати механізми його розширеного відтворення з використанням інноваційних чинників соціально-економічного зростання [8, с. 256].

Управлінський капітал, як і фізичний, має працювати в системі кругообігу капіталу й приводити до зростання прибутку. Таким чином, має бути кількісно оцінена ефективність діяльності лінійних та функціональних служб, відповідальних управлінських кадрів та загалом структури менеджменту, щоб можна було оцінити та проаналізувати його вплив на прибуток організації.

Накопичення управлінського капіталу, на нашу думку, має двоїсту природу. З одного боку, це процес нарощування знань, розвитку професійних компетенцій та досвіду управлінських кадрів, 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 [5, с. 34].

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.

Отже, забезпечення якісного формування та використання сукупного капіталу організації і є

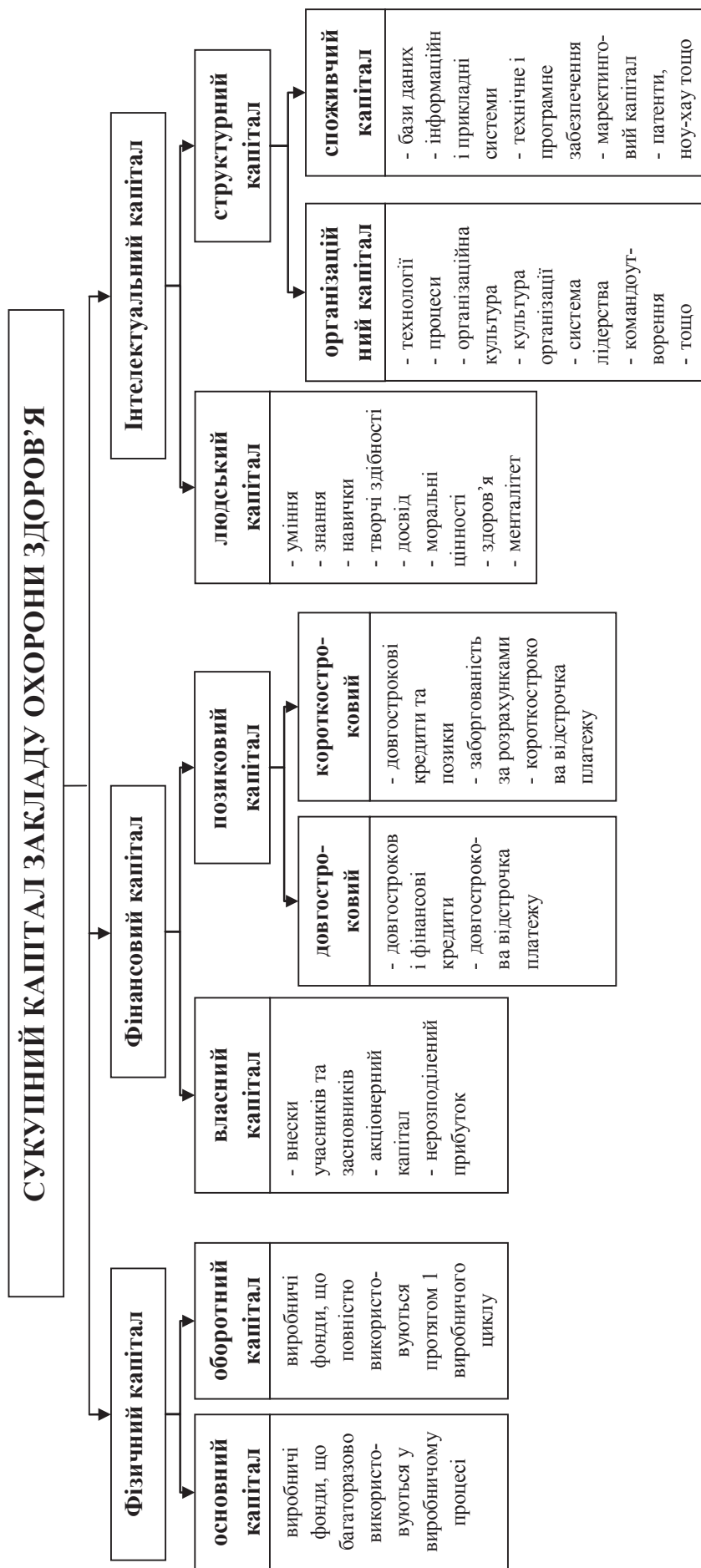


Рис. 1. Структура сукупного капіталу закладу охорони здоров'я

Джерело: розроблено автором

основним завданням управлінського капіталу, що й гарантує сталий розвиток організації у перспективі.

Висновки з проведеного дослідження. Проблема управлінського капіталу закладу охорони здоров'я, як і будь-якої іншої організації, лежить в основі якісного формування та використання сукупного капіталу з метою забезпечення сталого розвитку цього закладу. У подальших наукових дослідженнях мають бути сформовані державні механізми регулювання управлінським капіталом закладів охорони здоров'я, інституціональні детермінанти формування управлінського капіталу в системі охорони здоров'я та основні вектори забезпечення якості управлінської діяльності закладу охорони здоров'я. Такі напрямки наукових розробок мають забезпечити нову якість управління закладом, зокрема, та національною системою охорони здоров'я, загалом, в умовах забезпечення переходу цієї системи на якісно новий рівень функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Термінологічний глосарій з питань соціальної медицини і організації охорони здоров'я. Навчально-довідкове видання / В. М. Пономаренко, А. Б. Зіменковський, С. Д. Пономаренко, Т. С. Грузєва, Г. В. Кур-

чатов ; Під заг. ред. В. М. Пономаренко. – Київ ; Львів : Ліга-Прес, 2003. – 100 с.

2. Здравоохранение: экономика, маркетинг, менеджмент: учебн. пособ. / Под ред. д.э.н., академика НАН Украины А. А. Чухно. – Симферополь : Таврида, 2001. – 340 с.

3. Мацелюх Н. П. Історія економічної думки. Політична економія. Мікроекономіка. Макроекономіка / Н. П. Мацелюх, І. А. Максименко ; 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 382 с.

4. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б. З. Мильнера. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 624 с.

5. Бажан І. Економічна сутність і функції інтелектуального капіталу / І. Бажан // Аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 30-35.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я : Закон України від 06.04.2017 № 2002-VIII. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2002-19> (дата звернення: 12.09.2017).

7. Поддьяков А. Человеческий «метакapи-тал» / А. Поддьяков // Менеджер по персоналу. – 2012. – № 9. – С. 20-27.

8. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е. А. Кузнецов. – Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.