університету цивільного захисту України. 2015. Вип. 2 (3). С. 68–73. (Серія «Державне управління»).

УДК 351

СКЛАДОВІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ

Сідлярук Т.В., *ст. викладач*
кафедри економіки та публічного управління
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»

Питання розвитку людини та її гармонізації з навколишнім середовищем зараз посідають визначальне місце в структурі трансформації економічних відносин. Еволюційний поступ розвитку цього аспекту світової науки в цілому був частково зруйнований фінансовою кризою, що переросла у кризу загальноекономічну. Саме тому, в сучасних умовах, як ніколи актуально постає питання щодо методології розробки заходів з приводу відтворення та зростання людського потенціалу в умовах сучасного економічного хаосу. Новітні прояви світової кризи, її непередбачуваність, трансформація та специфіка прояву у кожній конкретній країні вимагають посилення уваги до усіх напрямів економічної думки та заходів економічної політики, які знало людство.

У нашій країні до початку економічної трансформації був накопичений значний науково-технічний, освітній, кваліфікаційний потенціал [4]. Однак, з одного боку, кризові явища і суперечливість здійснюваних економічних перетворень призвели до його знецінення, оскільки останній створювався для соціалістичного, планового господарства, а, отже, за його мірками; при переході ж до ринку людський капітал, сформований в умовах адміністративно-командної економіки, виявився в особливо вразливому становищі. З іншого боку, – економічні реформи почалися без попередньої оцінки їх впливу на людський потенціал, без включення необхідних соціальних амортизаторів, без виявлення допустимих меж погіршення людського капіталу країни і тим самим різко знизили дореформений рівень життя, негативно відбилися на ступені трудової і соціальної активності, скоротили можливості, як приватного, так і державного сектора вкладати інвестиції в розвиток продуктивних здібностей населення [3].

Руйнування накопиченого людського потенціалу, відсутність нових напрямків його розвитку створили серйозні побоювання в тому, що економіка може втратити один із найперспективніших джерел економічного прогресу. Тому практика спонукає переоцінювати і коригувати багато старих підходів до формування людського потенціалу, своєчасно реагувати на нові проблеми, що виникають в ході соціально-економічних перетворень. Вирішення практичних питань є неможливим без розробки науково - обґрунтованої концепції розвитку і збереження людського потенціалу. В рамках цієї концепції важливо, перш за все, досліджувати базу, глибинну основу відтворення і збереження людського

капіталу. У найбільш розвинених країнах активно формується постіндустріальна економіка, заснована на знаннях, які широко застосовуються в інтелектуальних технологіях, що дають змогу розширювати масштаби професійної мобільності, актуалізувати роль людського капіталу[2]. І саме стратегічне управління інтелектуальними ресурсами (рис. 1) дасть змогу здійснювати контроль і застосовувати нові швидкі та якісні шляхи задля перспективної злагодженості людського колективу. Перехід до такої моделі розвитку запобігає незворотному відставанню від передових економік, активному і результативному накопиченню і розвитку людського капіталу.

Пропонуємо під інструментами людського капіталу розуміти сукупність особистісних і соціальних якостей людини, що визначають його ефективність як працівника, що дозволяє людський потенціал трактувати, як стратегічний ресурс адаптації до реалій постіндустріального суспільства в умовах трансформації. Відповідно людський потенціал повинен стати найважливішим об'єктом корпоративного менеджменту[4].

Рис. 1. Складові стратегічного управління інтелектуальними ресурсами суспільства

Джерело: узагальнено автором на основі джерел [1,4]

Література

1. Бондаренко, А. С. «Моделі управління інтелектуальними ресурсами у сучасних умовах глобалізації.» *Економіка знань*, 2021, №3, с. 112–118.

2. Соловей, Д. О. «Інтелектуальний капітал як стратегічний ресурс підприємства.» Економіка та управління підприємством, 2021, №1, с. 23–29.

3. Стратегічне управління інтелектуальним капіталом / за ред. О. В. Савчук. – Київ: Центр учбової літератури, 2021.

4. Іванова, Л. В. «Інтелектуальні ресурси як основа конкурентоспроможності організацій.» Менеджмент та маркетинг в умовах глобалізації, 2020, №2, с. 65–72.

5. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження концепції управління інтелектуальними ресурсами у вищій освіті» від 10.05.2021 № 451.

УДК 352.07

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ВЛАДИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ: ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Сіра В.С., здобувачка
Харківський національний університет міського господарства
ім. О.М.Бекетова

Лях Ю.І., доктор філософії, доцент,
доцент кафедри менеджменту і публічного адміністрування

Взаємодія органів влади та громадськості є ключовим елементом у забезпеченні сталого розвитку регіонів. Проте, складність та багатогранність цього процесу нерідко супроводжується виникненням конфліктів. Управління конфліктами в цій сфері потребує інтегрованого підходу, врахування інтересів усіх сторін і застосування ефективних методів їх вирішення.

На регіональному рівні конфлікти можуть виникати через нерівномірний розподіл ресурсів, низьку прозорість прийняття рішень, недостатню комунікацію між органами влади та населенням. Така ситуація може призводити до соціальної напруги, що негативно впливає на розвиток регіону. Вивчення механізмів управління конфліктами є важливим для підвищення ефективності державного управління [1].

Конфлікти у взаємодії органів влади та громадськості часто виникають через:

- відсутність налагодженої системи комунікації між владою та населенням;
- непрозорість у прийнятті управлінських рішень;
- невиконання зобов’язань з боку влади;
- нерівний доступ до ресурсів і послуг.

Крім того, значний вплив на виникнення конфліктів має нестача кваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне управління процесами.