

**Денис АДАМЕНКО**  
аспірант кафедри  
адміністративно-правових дисциплін  
та публічного управління  
Дніпровського державного  
університету внутрішніх справ  
(м. Дніпро, Україна)  
<https://orcid.org/0009-0003-0017-3542>

## **ВПЛИВ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ НА СТАЛІЙ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ВИКЛИКИ**

Концептуальні засади управління є важливими елементами, які впливають на розвиток будь-якої організації, включно з освітніми та науковими установами. У контексті сталого інтелектуального розвитку ці засади сприяють ефективному використанню інтелектуальних ресурсів та створенню умов для їхнього зростання та вдосконалення. Вплив концептуальних засад управління на сталий інтелектуальний розвиток, зважаючи на теоретичні та практичні виклики, є основною темою цього дослідження.

Концептуальні засади управління містять різноманітні підходи та принципи, що забезпечують стратегічне керування організацією. Основними з них є інноваційність управління, залучення зацікавлених сторін до процесу ухвалення рішень, оцінка та моніторинг результатів. Інноваційне управління є критичним фактором для забезпечення сталого інтелектуального розвитку організацій. Інноваційне управління містить постійне впровадження нових ідей та технологій, що сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації. Це дозволяє організаціям адаптуватися до швидко змінюваних умов ринку та зберігати свою актуальність [1, с. 122–135].

Інноваційність управління передбачає використання сучасних технологій і методів для підвищення ефективності роботи організації, зокрема застосування автоматизації, цифрових технологій, а також розвиток інноваційних підходів до управління людськими ресурсами. Важливою складовою інноваційного управління є постійне навчання та розвиток співробітників, що дозволяє їм адаптуватися до нових викликів та умов праці. Через це організації можуть забезпечувати сталий розвиток та зберігати конкурентоспроможність на ринку.

Застосування інноваційних управлінських концепцій сприяє розвитку інтелектуальних можливостей організації. Залучення зацікавлених сторін до процесу ухвалення рішень забезпечує більш прозоре та ефективне управління, що веде до сталого розвитку. Інтелектуальний капітал, який включає людський, структурний та реляційний капітал, є важливим ресурсом для досягнення стійкого конкурентоспроможності [2, с. 29–36].

Інтелектуальний капітал організації включає знання, навички, компетенції та інші нематеріальні ресурси, які використовуються для створення вартості та забезпечення конкурентоспроможності. Управління інтелектуальним капіталом передбачає створення систем для збереження та передачі знань, стимулювання інноваційної діяльності, а також розвиток корпоративної культури, яка сприяє креативності та залученню співробітників до процесу ухвалення рішень.

Одним з основних викликів є опір змінам, що виникає через невизначеність та страх перед новими підходами. Також важливим аспектом є необхідність постійного моніторингу та оцінки результатів для своєчасного коригування управлінських стратегій. Для подолання цих викликів організації повинні створити сприятливу атмосферу для впровадження нових підходів та забезпечити належне навчання співробітників. Крім того, необхідно розробити системи управління, які будуть сприяти адаптації до нових умов [3, с. 157–165].

Опір змінам може виникати через недостатнє розуміння нових підходів та технологій, а також через страх втрати робочих місць або зміни умов праці. Для подолання цього виклику важливо забезпечити відкриту комунікацію між керівництвом та співробітниками, надавати їм інформацію про переваги змін та навчання новим навичкам. Це дозволить знизити рівень стресу та сприяти успішному впровадженню інновацій.

Для подолання опору змінам необхідно забезпечити належне інформування та навчання співробітників, а також створити сприятливу атмосферу для впровадження нових підходів. Крім того, важливо встановити системи моніторингу та оцінки для своєчасного

коригування управлінських стратегій. Інтелектуальний капітал повинен бути належним чином керованим для досягнення стійкого інноваційного процесу та забезпечення конкурентоспроможності [2, с. 29–36].

Моніторинг та оцінка результатів є важливими складовими успішного управління. Вони дозволяють вчасно виявляти проблеми та вносити корективи у стратегії та плани дій. Для цього необхідно використовувати сучасні методи та інструменти, такі як аналіз даних, моделювання та прогнозування, що дозволяють отримувати об'єктивну інформацію про стан організації та ефективність її діяльності.

Впровадження концептуальних засад управління сприяє сталому інтелектуальному розвитку організацій, проте існують виклики, які потребують подолання через належне управління змінами та моніторинг результатів. Подальше дослідження та розробка рекомендацій дозволять поліпшити управлінські підходи та забезпечити сталий розвиток інтелектуальних ресурсів.

Варто також враховувати зовнішні фактори, такі як економічні умови, законодавчі зміни, технологічні тренди та інші фактори, які можуть впливати на діяльність організації. Управління інтелектуальним капіталом та впровадження інноваційних підходів дозволяють організаціям адаптуватися до змін та зберігати свою конкурентоспроможність на ринку. Врахування цих факторів допомагає організаціям бути більш гнучкими і швидше реагувати на зміни в середовищі, що сприяє їхньому сталому розвитку.

Ключовим аспектом є формування стратегії довгострокового розвитку, яка включає інвестиції в дослідження та розробки, а також створення партнерств з науково-дослідними установами та іншими організаціями. Це дозволяє забезпечити постійне надходження нових знань та технологій, які можуть бути використані для поліпшення продуктивності та конкурентоспроможності організації.

Крім того, треба звертати увагу на розвиток інноваційної культури в організації, що полягає в підтримці креативності, ініціативності та готовності до змін серед співробітників. Це сприяє формуванню позитивного робочого середовища, де кожен працівник відчуває свою значущість та може робити свій вклад у розвиток організації.

Розвиток інноваційної культури також містить впровадження систем мотивації, які стимулюють працівників до генерації нових ідей та рішень. Це можуть бути як матеріальні стимули, так і нематеріальні заохочення, такі як визнання досягнень, можливості для професійного росту та участь у важливих проєктах. Такий підхід сприяє залученню працівників до процесу інновацій, поліпшенню їхньої мотивації та продуктивності.

1. Федулова Л. Концептуальні засади управління інноваційним розвитком підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2014. № 2. С. 122–135.

2. Павліха Н., Войчук М. Концептуальні засади управління сталим розвитком міста в умовах європейської інтеграції та реалізації реформи децентралізації. *Регіональна економіка*. 2018. № 3. С. 29–36.

3. Житар М. Концептуальні засади управління інноваційним розвитком телекомунікаційних підприємств. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. № 1(13). С. 157–165.

**Олексій ГОЛОВ**

аспірант кафедри

адміністративного права та процесу

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна)

<https://orcid.org/0009-0007-9770-6876>

## **ПОРУШЕННЯ ПРАВА ГРОМАДЯН НА БЕЗПЕЧНЕ ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ**

На жаль, в сучасних умовах внаслідок повномасштабної збройної агресії російської федерації та збройного конфлікту росіянами систематично порушуються права і свободи громадян України. Передусім через дії агресора порушується фундаментальне право громадян на життя, оскільки кожного дня росіяни ракетами, шахедами, снарядами тощо вбивають мирне населення України, не лише комбатантів. Через дії росіян на окупованій