

працівників підрозділу, зміна кадрового складу підрозділу чи нетренінгові заходи) може суттєво ускладнити встановлення такого зв'язку. У зв'язку з цим вказаний рівень оцінки навчання персоналу використовується значно рідше порівняно з попередніми й особливо з оцінкою реакцій учасників.

#### **Використані джерела**

1. Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.
2. Ситник Н.І. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Фірма «Інкос», 2009. 472 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навч. посібник К.: ВД «Професіонал», 2014. 512 с.
4. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник /за заг. ред. М. С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

**Корбило Олена**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Бакуліна Н.М.)

## **ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

Однією з основ розвитку економіки передових зарубіжних країн є здатність інтелектуальних ресурсів перетворюватися в капітал, генерувати нові знання в сфері виробництва і повертатися з ними, що представляє створення і застосування організаційних і технологічних нововведень. Зважаючи на це, фундаментом якісних відмінностей процесів формування і використання інтелектуального капіталу економіки інноваційного типу служить розвиненість комерціалізації результатів наукових досліджень і система їх стимулювання.

Важливою характеристикою використання інтелектуального капіталу в економіці інноваційного типу розвинених країн також являється те, що стратегічне управління інтелектуальною власністю науково-дослідницьких структур виступає однією з цілей державної політики, поряд з науковими дослідженнями. Мається на увазі такі

моменти, як встановлення протоколу обмежень на поширення результатів досліджень, досягнення незалежності в дослідженнях, управління зростаючими диспропорціями у фінансуванні галузей, вирішення питань розподілу доходів від досліджень, що фінансуються державою. У зв'язку з цим процеси використання інтелектуального капіталу в такій економіці характеризуються більшою ефективністю, базуючись на чіткому виконанні державної політики в цій галузі [1].

Визначення розвинутих країн для проведення порівняльної характеристики специфічних особливостей функціонування інтелектуального капіталу було вирішено за використання методу Бостонської консалтингової групи (БКГ). Даний метод представляє собою двовимірну матрицю, де по одній осі відкладається значення зовнішніх чинників, а по іншій – внутрішніх, незважаючи на те, що для їх розрахунку в кожній матриці використовуються різні набори показників .

Діяльність іноземних державних науково-дослідних організацій в основному регулюється законодавчими нормами. Наприклад, в Німеччині виділяється передача технологій як першорядне, ключове завдання університетів і наукових закладів; Франція і Нідерланди мають схожі регулюючі положення. Основна тенденція в законодавстві останніх двох десятиліть, що спостерігається в розвинутих в технологічному відношенні країнах, поля в домінуванні ідеї закріплення виняткових прав на результати інтелектуальної діяльності за організаціями-виконавцями, так як вони найбільше здатні ввести їх в економічний оборот на основі дотримання балансу інтересів всіх сторін: авторів, інших правовласників, замовників і виконавців.

Отже, ключовим моментом слугує саме політика держави по відношенню до нематеріальностей, якими володіє суспільство. Результатом таких заходів буде краще розуміння наявних нематеріальних активів у країні і на окремих підприємствах, а також побудова кращої системи всебічного управління. В умовах

сьогодення Україна вкрай потребує якісну та ефективну політику з боку держави, а також більшої уваги підприємств щодо залучення нематеріальностей у свою виробничу діяльність.

#### **Використані джерела**

1. Анохіна К. О. Сучасні світові тенденції щодо залучення нематеріальних активів . Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. Одеса, 2014. Вип. 2 (53). С. 19-23.
2. Кохно Д. О. Проблеми формування інтелектуального капіталу в Україні. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету . Збірник наукових праць звітної-наукової конференції викладачів університету. 2013. С. 213–215.
3. Михайлишин Л. І. Зарубіжний досвід активізації інноваційної діяльності . Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 6(2). С.99-104. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_6\(2\)\\_\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_6(2)__25).
4. Орлюк О. П. Захист прав інтелектуальної власності в контексті європейської інтеграції. Вісник Національної академії правових наук України. 2016. С. 58-74.

**Кормилюк Юлія**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Дяків О. П.)

### **СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла протягом останніх місяців в усьому світі, внесла багато суттєвих змін в діяльність організацій. Це потребує осмислення ряду проблем, які стосуються психології здоров'я, як в цілому організацій, так і в професійній діяльності персоналу, так і взаємодії з іншими сферами життєдіяльності персоналу в цих умовах.

Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 є, на мою думку, актуальним напрямком досліджень в організаційній та економічній психології, який спрямований на діагностику актуальних проблем психології здоров'я персоналу та