

Кульчицкий Я.В. Экологизация экономических систем в контексте постиндустриального парадигмального дискурса и экономической компаративістики.

Исследованы методологические проблемы экологизации современных экономических систем с позиций постиндустриальной парадигмы и экономической компаративістики в условиях усиления глобализации. Раскрыто содержание экологической парадигмы экономической теории и обоснована необходимость выделения социально-экологических отношений в системе экономических отношений общества. Проанализированы концепция устойчивого развития и особенности эколого-экономических инструментов в развитых странах. Предложена авторская трактовка понятия «экологизация экономических систем».

Ключевые слова: экономические системы, постиндустриальная парадигма, экологическая парадигма экономической теории, постиндустриальное (информационное) общество, глобализация, экономическая компаративістика, устойчивое развитие, экологизация экономических систем.

Kulchytsky Ya.V. Ecologization of Economic Systems in the Context of Post-Industrial Paradigm Discourse And Comparisons of economic Systems.

Methodological problems are explored of the ecologization of modern economic systems from positions of post-industrial paradigm and comparisons of economic systems in the conditions of strengthening of globalization. The maintenance is exposed of ecological paradigm of economics and substantiate necessity of selection of social-ecological relations in the system of economic relations of society. Conception is analysed of steady development and feature of ecological-economic instruments in the developed countries. The author interpretation is offered of notion of the «ecologization of economic systems».

Key words: economic systems, post-industrial paradigm, ecological paradigm of economic theory, post-industrial (informative) society, globalization, comparisons of economic systems, steady development, ecologization of economic systems.

Надійшло 18.01.2008 р.

УДК 330.31:330.3

Б.М. Пунько

Методологічні та функціональні аспекти визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця

Подано обґрунтування розробки методики визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця, удосконалено алгоритми виявлення керівника-інтелектуала для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності. Сформульовано перелік основних фахових рис сучасного управлінця, власне на виявлення яких націлена дана методика.

Ключові слова: психолого-управлінський профіль, інтелектуальний рівень, алгоритми виявлення керівника-інтелектуала, управлінська діяльність.

В Україні з часу новітньої незалежності відсутня науково обґрунтована система підбору кадрів. У результаті ми маємо неефективне і шкідливе управління

© Б.М. Пунько, 2008.

державою. Тут доречно нагадати цитату П. Друкера: «Немає слаборозвинених країн, а є країни слабоекеровані». В зв'язку з цим виникла об'єктивна необхідність розробити «методику визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця (для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності)» [1]. Реалізація цієї ідеї у рамках системи влади не буде мати позитивних наслідків через традиційну українську ментальність. Нерозуміння цієї ідеї, її несприйняття, як владою, так і бізнесовими колами, означатиме нездатність суспільства, на сучасному етапі державотворення, впроваджувати реальні зміни в Україні, змінюватися самим, а отже – свідчитиме про відсутність об'єктивних передумов для цього. А це ще «роки блукання пустинною...». В разі реалізації проекту ми розбудимо в Україні «погоно за інтелектом».

В історії є факт: ще стародавні китайці нікого не підпускали до державних посад без екзамену на інтелект. Метод IQ поширений у країнах ЄС, США, Канаді та інших високорозвинених країнах. Американський вчений Девід Векслер вважав, що: «Інтелект – це здатність розуміти, як працює навколишній світ». Інтелект людини вимірюється коефіцієнтом розумового розвитку – IQ. Це основоположне і солідне поняття виникло з тривіального приводу. У 1881 р. французи оголосили: «загальну шкільну мобілізацію дітей». Від надлишкового нагромадження «юних гризунів граніту науки» школи Франції переповнилися, але країна не ставала грамотнішою. І тому державні правителі вирішили: будемо шукати здібних і талановитих дітей і формувати їх в окремі спеціалізовані класи. На допомогу залучили двох іменитих вчених-психологів – Альфред Бінет і Теофіл Сімон у 1905 році склали перший «скромний тест» з визначення рівня інтелекту – тридцять (30) відносно простих завдань. А дещо пізніше французи трансформували цю ідею і поширили її на всю Європу, а потім на США і Канаду. Відомо, що США, готуючись до Першої світової війни, зібрали усіх своїх мудрих людей для розробки аналогічних тестів (з метою підбору на війну найкращих військових). Таким чином, у цей час в Америці вперше появились «екзамени-тести для дорослих», без яких сучасні цивілізовані американці не можуть обходитися у жодній соціально-економічній сфері державної життєдіяльності [2–10].

Нижче виклад матеріалу націлений на те, щоб обґрунтувати об'єктивну потребу розробити і сформулювати теоретико-прикладний механізм (методику) тестування українських фахівців у процесі фахового підбору (потенційних, при підборі кадрів) для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності на предмет визначення їх психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня, а також для підвищення кваліфікації і переатестації діючих фахівців (за допомогою психолого-управлінського тестування – встановлення психолого-управлінського профілю, вимірювання коефіцієнта розумового розвитку – встановлення інтелектуального рівня (IQ), удосконалити структурні алгоритми виявлення керівника-інтелектуала та подати перелік основних фахових рис, необхідних сучасному управлінцеві, які сприятимуть розвитку управлінської діяльності.

Методика визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності призначена для практичного використання у разі реалізації ідеї організації незалежної громадської інтелект-компанії «Україна-IQ» у м. Києві. Незалежна громадська інтелект-компанія «Україна-IQ» була би покликана формувати незалежний від влади суспільний банк інформації про інтелект нації – людей, які могли б інтелектуально керувати країною. Цей проект

просто об'єктивно необхідно впровадити у систему відносин «суспільство ↔ влада ↔ суспільство». У чому полягає необхідність реалізації цієї ідеї? В Україні різко очевидно знижується попит на знання і мудрість, керування державою впродовж 15 років було і залишається шкідливим для нації, долі її жителів, неефективним з точки зору розвитку науки і соціально-економічного становища людей. Реалізація цього проекту була б початком шляху покращення якості фактичного життя середніх українців, а не багатих, сприяла б зміні принципу підбору державних кадрів, а отже, – підвищенню ефективності керування державою на регіональному, національному і міжнародному рівнях. У разі успіху проекту будуть дивіденди у вигляді покращання державотворчого середовища у країні, ефективності її керуваності, у вигляді росту добробуту громадян, у вигляді поживлення внутрішніх і зовнішніх економічних відносин, у т. ч. бізнесових, у вигляді частки доходів, які отримуватиме незалежна громадська інтелект-компанія «Україна-IQ». У частині доходів буде необхідне державне врегулювання (Закон України, або Постанова ВРУ, або Постанова КМУ) необхідності (обов'язковості) мати пройдений тест з визначення психолого-управлінського профілю та рівня інтелекту діючими державними чиновниками і претендентами у штатний резерв або на державні посади, а також встановлення платності (ціни) за проходження такого тестування. Платити звичайно повинні ті, що тестуються.

У нерозвиненій, в соціально-економічному і політико-адміністративному аспектах, Україні тестами захоплюються фахівці–психологи і психіатри. В Україні відсутній логічний і об'єктивний метод підбору управлінських, та й взагалі будь-яких кадрів, особливо на державні посади, за допомогою спеціальних тестів і зокрема тесту вимірювання коефіцієнта розумового розвитку – IQ. Психолого-управлінська модель формування управлінсько-сутнісного керування державою відображає прямолінійну залежність від управління сутністю людини та управління сутністю організації. Або управлінська сутність людини визначає управлінську сутність організації, а управлінська сутність організації визначає управлінську сутність нації (країни).

Автор скерував проект організації Незалежної Громадської Інтелект-Компанії «Україна-IQ» у м. Києві (НГІК «Україна-IQ») на телеканал ICTV (програма «Акули бізнесу»). Попередній кастинг показав, що бізнесмени цю ідею хотіли б підтримати. Але без підтримки ВРУ, КМУ або роботодавців у частині необхідності проходження такого тестування, зокрема діючими і потенційними українським державними службовцями або спеціалістами, при підборі кадрів у бізнес-структури, інтелект-структури тощо, цю об'єктивну і прогресивну ідею не реалізувати на практиці. У січні місяці 2007 р. відповідний лист автор скерував Прем'єр-міністру України В.Ф. Януковичу та Голові ВРУ О.О. Морозу, але протягом п'яти місяців реакція – «як завжди очікувана – ніяка», всі говорять про зміни, але ніхто не хоче змінюватися...». Насправді, ця проблема є простою і складною, однозначною і неоднозначною одночасно, якщо вести мову про встановлення інтелектуального рівня.

У даній методиці йдеться не просто про вимірювання коефіцієнта розумового розвитку, адже окремо це питання є дискусійним, а про громадську незалежну комплексну наукову психолого-управлінську та інтелектуальну оцінку фахівців – майбутніх ефективних управлінських кадрів. Наприклад, проведення відбору кадрів у рамках будь-якого державного апарату (КМУ і управлінська вертикаль, АПУ тощо) тільки породжує «політичну корупцію» і створює передумови для формування необ'єктивних і неефективних управлінських осередків, заснованих на факторі суб'єктивних відносин, – таке становище не сприяє розвитку держави.

Тому запропоноване у методиці тестування у рамках будь-якого державного апарату матиме аналогічні соціально-політичні наслідки. А тестування, незалежне від державного апарату, дозволило б запровадити і в Україні принцип Аристотеля: «Платон мені друг, але істина дорожча!»

Сформулюємо інтелектуальну сутність тестового дослідження особистості. Сучасні економічні відносини формують нові вимоги до менеджерів, ускладнюючи їх працю, вимагаючи певних умінь цінити робочий час та володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, привносити елементи творчості й ініціативи у ділові відносини. Тому особливої актуальності набувають якісні особисті параметри діяльності менеджера. При цьому слід враховувати, що робота менеджера – це достатньо складна сфера діяльності, яка потребує достатнього пізнання економічної науки, техніки, технології, організації виробництва, фізіології людини, психології управління, права і цілого ряду інших наук. Поряд з цим, це дуже відповідальна діяльність, адже менеджер наділяється не тільки повноваженнями і правами, але й обов'язками і відповідальністю. Недостатньо ефективна і неякісна робота менеджера може не тільки призвести до зниження іміджу фірми або банкрутства, але й завдати збитків.

Для підбору менеджерів доцільно формувати або створювати на підприємствах психолого-оціночні відділи або центри. А в методології їхньої практичної діяльності має використовуватись метод тестування (тестова оцінка).

Під тестовим дослідженням слід розуміти стандартизоване, коротке за часом інтелектуальне психофізіологічне випробування, яке проводиться з метою оцінки і відбору персоналу у підприємствах, корпораціях, установах, та інших організаціях, інституціях. Для виявлення належних характеристик конкретної особи використовується спеціальна програма, яка включає контрольні питання, процедуру опитування і оціночні шкали у балах. У 30-х роках ХХ століття в СРСР існувала система психотехнічних тестів, за допомогою яких визначалась професійна придатність або непридатність майбутніх працівників. Тести, які використовуються у західних країнах, дають можливість визначити ступінь упередження подій, розуміння, винахідницького мислення, вміння узагальнювати факти, здатність до аналізу і до ідейного комбінування того чи іншого співробітника. Вивчення таких критеріїв допомагає встановити відповідний мінімум вимог необхідних для виконання певних функціональних повноважень і прав. Залежно від призначення тести розділяють на професійні, психологічні та інтелектуальні.

Термін «психолого-управлінський профіль та інтелектуальний рівень фахівця» слід трактувати і розуміти як незалежне, громадське і комплексне виявлення цілісної психолого-управлінської сукупності основних типових рис, ознак, задатків, навичок та інтелектуального універсального рівня особистості.

Воно здійснюється на основі науково-прикладного дослідження особистості у формі співбесіди, психолого-управлінських тестів, розв'язання творчих завдань, у т. ч. ситуативних, та вимірювання загального і всебічно розумового потенціалу.

Виявлений інтегрований психолого-управлінський профіль та інтелектуальний рівень дозволяють розробити об'єктивні і науково обґрунтовані рекомендації щодо придатності особистості до певної управлінської групи за рівнем її універсальної кваліфікованості (рис. 1).

Таке дослідження дозволяє також виявляти найголовніші фахові риси, необхідні сучасному успішному, цивілізованому та культурному управлінцеві, які дозволяють розвивати як організаційну структуру, так і країну у цілому.

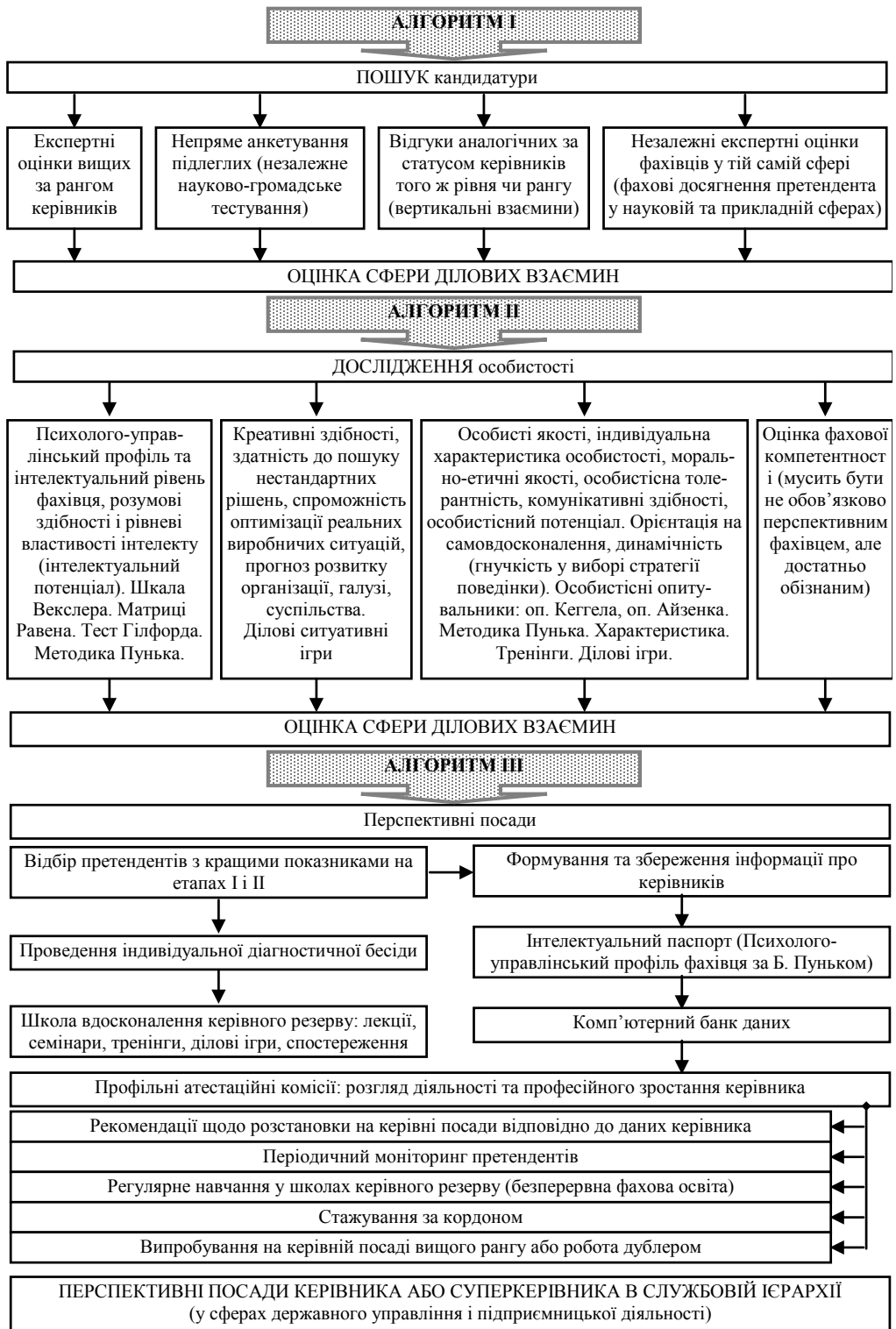


Рис. 1. Алгоритми виявлення керівника інтелектуала

Нижче наведемо удосконалені структурні алгоритми виявлення керівника-інтелектуала та подамо перелік основних фахових рис, необхідних сучасному управлінцеві, які сприятимуть розвиткові управлінської діяльності.

Застосування даної схеми підбору кадрів на практиці значно б підвищило ефективність управлінської діяльності як на рівні окремих бізнес-структур, так і на рівні управлінської діяльності у сферах державного управління. Об'єктивно необхідними умовами при цьому є наявність відповідної політичної системи (демократичних і реально дієвих інституцій, процедур, економічної системи, правової системи тощо) та «сила волі» Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України.

Професійно орієнтовані тести націлені на виявлення задатків співробітника на предмет його придатності до відповідної категорії фахової діяльності і т. д.

Психологічні тести досліджують характер людини, здатність до співпраці у групі, соціально-економічні та інші мотиви її поведінки, вольові якості, лідерські риси тощо.

Тести стосовно інтелекту дозволяють виявити загальну обдарованість і кругозір людини, здатність сприймати і розуміти процеси, які відбуваються у суспільстві і світі, «інтелектуальну кмітливість», спеціальну теоретичну ерудицію співробітників і т. д.

Внаслідок комплексного сукупного дослідження особистості можна виявити інтегрований психолого-управлінський профіль та інтелектуальний рівень фахівця, а також його придатність до певної професійної групи.

На формування і виявлення фахових рис, необхідних управлінцям сфери державного управління і підприємницької діяльності, спрямована пропонується «Методика виявлення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця (для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності)». Згідно з цією методикою сучасний управлінець повинен:

1. Мати спокійну і самовладну натуру, володіти певним ступенем уваги і зосередженості, стабільності і постійності, коректно поводитися у будь-яких ситуаціях.
2. Володіти силою волі, прагнути незалежності і свободи дій.
3. Не бути заздрисним, жадібним і жалюгідним, поважати свій народ і інші нації.
4. Бути допитливою та всебічно зацікавленою людиною.
5. Володіти хорошою зоровою і слуховою пам'яттю.
6. Володіти творчою амбітністю та позитивною мотивацією стосовно бажання стати лідером і керівником.
7. Мати універсальні досвід і знання, отримані у попередньому періоді (базу знань, фаховий потенціал).
8. Бути аналітиком, здатним до кількісного і якісного аналізу.
9. Вміти користуватися інформаційними джерелами, каналами і системами, а отже, – здобувати необхідну інформацію та робити логічні висновки на основі отриманої інформації.
10. Бути наділим ініціативністю і лідерством, не йти за всіма, а вести за собою.
11. Вміти логічно і абстрактно мислити, бути дотепною особистістю.
12. Бути об'єктивним, чесним і мати совість.
13. Володіти чіткою дикцією, ораторськими здібностями, уміти правдиво захоплювати аудиторію.

14. Вірити у свої сили і можливості, вміти організувати і планувати роботу.
15. Бути здатним генерувати ідеї і рішення для розв'язання ситуативних і стратегічних завдань.
16. Бути ввічливим до нижчих за статусом, до вищих за статусом, і до співробітників, і до громадян.
17. Вміти працювати у колективі, дотримуватися правил командної гри, якщо вони чесні і совісні, не принижують гідності хоча б одного співробітника.
18. Володіти хорошим письмом, рукописні ділові листи писати скоро, чітко, коротко, переконливо і грамотно.
19. Розуміти сутність посадової компетенції: обов'язки, права, повноваження, відповідальність.
20. Вміти керувати безконфліктно: «Вправний не той менеджер, який вміло вирішує конфлікти, а той, хто не створює конфліктних або кризових ситуацій».

Методика може використовуватись студентами під час вивчення названих та інших дисциплін за напрямом підготовки – «менеджмент» або «державне управління» (за відповідними спеціальностями або спеціалізаціями), а також у процесі підвищення кваліфікації фахового професіоналізму управлінцями державних структур, інтелект-структур та бізнес-структур нижчого, середнього і вищого рівнів управління.

Методика також призначена для практичного використання у разі її цільового впровадження в рамках реалізації ідеї організації незалежної громадської інтелект-компанії «УКРАЇНА – IQ» (для визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності).

Удосконалені алгоритми виявлення керівника-інтелектуала та перелік основних фахових рис, необхідних сучасному управлінцеві, націлені як на розвиток управлінської діяльності окремого керівника, так і на удосконалення методів, способів і принципів цілісної системи управління людьми і країною.

Подальші наукові розробки необхідно націлювати на вдосконалення елементів і складових даної методики.

Список використаних джерел

1. Пунько Б.М. Методика визначення психолого-управлінського профілю та інтелектуального рівня фахівця (для управлінської діяльності у сферах державного управління і підприємницької діяльності). – Львів: ЛВЦНТЕІ, 2007. – 52 с.
2. Drucker P.F. Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles. 1985, Русскояз. изд.: Бизнес и инновации. – М.: Вильямс, 2007. – 432 с.
3. Drucker P.F. Management Challenges for the 21st Century. 1999, Русскояз. изд.: Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2007. – 272 с.
4. Drucker P.F. Managing in the Next Society. 2002, Русскояз. изд.: Управление в обществе будущего. – М.: Вильямс, 2007. – 320 с.
5. Drucker P.F. The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done. 2004, Русскояз. изд.: Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. – М.: Вильямс, 2007. – 416 с.
6. Binet Alfred. Les ides modernes sur les infants. 1909.
7. Binet Alfred. La Fatigue intellectuelle. 1898.

8. Binet Alfred. Le Suggestibilit. 1900.
9. Binet Alfred. Les Enfants anormaux. 1907.
10. Wechsler D. Manual for the Wechsler Adult Intelligence Scale. N.Y., 1955.

Пунько В.М. Методологические и функциональные аспекты определения психолого-управленческого профиля и интеллектуального уровня специалиста.

Подано обоснование разработки методики определения психолого-управленческого профиля и интеллектуального уровня специалиста, усовершенствовано алгоритмы выявления руководителя интеллектуала для управленческой деятельности в областях государственного управления и предпринимательской деятельности. Сформулированы главные специальные черты современного управленца, собственно на выявление которых нацелена данная методика.

Ключевые слова: психолого-управленческий профиль, интеллектуальный уровень, алгоритмы определения руководителя-интеллектуала, управленческая деятельность.

Punko V.M. Methodological and Functional Aspects of Definition of a Psychological Administrative Structure and an Intellectual Level of the Expert.

The substantiation of elaboration of a technique of determination of a psychological administrative structure and intellectual level of the expert have been submitted, algorithms of determination of the head and intellectual for administrative activity at spheres of majestic management i enterprise activity have been improved. A list of the basic special features of the modern manager has been formulated, actually on determination of which the given technique has been directed.

Key words: psychological-administrative structure, an intellectual level, algorithms of definition of the head of the intellectual, administrative activity.

Надійшло 07.03.2008 р.

УДК 332.142.6:330.34

Р.Р. Білик

Деякі аспекти формування та реалізації стратегії сталого природокористування в регіоні

Розкрито суть поняття природно-ресурсного потенціалу території. Досліджені питання соціально-економічної оцінки природних ресурсів. Визначені пріоритетні напрямки формування регіональної стратегії сталого природокористування, основні завдання та важелі її реалізації.

***Ключові слова:** природно-ресурсний потенціал, стале природокористування, регіональна стратегія розвитку.*

Регіональна економіка, як цілісна система і підсистема національної економіки України, спрямована на вдосконалення двох груп завдань: забезпечення

© Р.Р. Білик, 2008.