

## ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО КЛІМАТУ В ГАЛУЗЕВИХ І РЕГІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬНИХ СИСТЕМАХ

*У статті визначено основні соціальні чинники створення сприятливого підприємницького клімату в галузевих і регіональних суспільних системах.*

**Ключові слова:** підприємницький клімат, добробут соціуму, інтелект, інтелектуальний керівник, здатність до саморегуляції, демасифікація, саморегуляція.

**I. Вступ.** Створення і підтримання в соціально-економічній системі будь-якого рівня сприятливого підприємницького клімату вочевидь передбачає необхідність визначення основних соціальних чинників його формування, підтримання і використання для ефективного і результативного економічного та соціального розвитку підприємств галузевих і регіональних суспільних систем. Очевидно, що з цією метою в першу чергу слід визначити найбільш впливові складові формування підприємницького клімату.

Розв'язанню проблем постановки та формування сприятливого підприємницького клімату в останній час присвячено ряд праць, серед яких значне місце відведено роботам Т. Бьюзена [1], А. В. Карпова [2], С. А. Чукута [3], Л. Є. Орбан-Чембрик [4].

**II. Постановка завдання.** В статті здійснено аналіз формування сприятливого підприємницького клімату, що дасть можливість для покращення діяльності будь-якої організації, у зв'язку з чим питання того, який із можливих чинників цього формування є найбільш впливовим і вирішальним у процесі створення належних взаємостосунків у будь-якому типі підприємницького середовища, стає ключовим.

**III. Результати.** Люди, які не займаються бізнесом, часто не вважають створення сприятливого підприємницького клімату чимось важливим для себе особисто. Насправді, споживачі та наймані працівники, найбільше зацікавлені у покращенні підприємницького клімату. Оскільки гам, де бізнес легко започаткувати та вести, збільшується конкуренція споживачів та працівників.

Якщо підприємницький клімат формується шістьма та ще іншими різноорієнтованими сто-

ронами, то постійне прагнення до формування і підтримання хорошого клімату буде сприяти поступовому покращенню та вдосконаленню і самого бізнес-середовища. Адже при цьому цілі, мотиви і поведінка учасників регуляторних стосунків будуть поступово переорієнтовуватись на досягнення загального добробуту соціуму, що, в свою чергу, буде вимагати виконання таких кроків із досягнення цього добробуту, які приводитимуть до змін цього середовища.

Особливої уваги при цьому заслуговує група тих рис і характеристик особи, які важко зазнають змін. Ця пріоритетність обумовлена тим, що функції службовців повинні доручатися суспільством тільки тим особам, яким уже є притаманні необхідні для їх виконання риси і характеристики (освітньо-професійні, соціальні і ціннісно-мотиваційні). Натомість підприємці, у яких названа група рис і характеристик відсутня, заздалегідь ризикують ринковими невдачами і провалом реалізації власної бізнес-ідеї.

До рис і характеристик особи, які належать до категорії важко змінюваних, належать її інтелект, її особисті риси і пріоритети, а також її цінності, інтереси, мотиви і цілі.

Отже, фундамент позитивного підприємницького клімату повинен закладатися в процесі становлення і розвитку інтелектуальних складових особистості, тобто на рівні формування важко змінюваних рис і характеристик особи, які в першу чергу, примушують звертати увагу на стан творчого, особистісного, соціального і духовного інтелекту. При цьому слід узяти до уваги, що автором роботи [2] було зроблене припущення про доцільність використання подібного підходу до формування моделі «інтелектуального керівника». Незаперечний факт того, що як службовець, так і підприємець у своїй діяльності постійно виконують управлінські функції, дозволяє стверджувати, що складання профайлу особистості на основі визначення її творчих, особистісних, соціальних і практичних інтелектуальних характеристик дасть можливість судити про рівень її відповідності оціночним критеріям нормативних моделей.

Чотири названих складових інтелекту особистості Т. Бьюзен розшифровує наступним чином:

– творчий інтелект – це «здатність мислити по-новому, бути оригінальним, а в тих випадках, коли це необхідно, «підніматись над рівнем натовпу» [1, с. 37];

– особистісний інтелект – здатність до «самопізнання і самореалізації, а також ... повно і адекватно оцінювати самого себе і вміти здобувати уроки на основі цього знання» [1, с. 87];

– соціальний інтелект – «здатність використовувати всі інші (автор має на увазі типи інтелекту) для позитивної побудови взаємостосунків із самим складним із всіх живих створінь – іншими людьми» [1, с. 125];

– духовний інтелект – це «особисті цілі, серед яких значне місце займає досягнення певних цілей, які лежать за межами ... власних егоїстичних бажань і співвідносяться з інтересами людської спільноти загалом» [1, с. 155].

З наведеного переліку стає цілком очевидно, що творча складова інтелекту особи повинна бути притаманною всім учасникам процесу регулювання-управління, як гарантія їх освітньо-професійної здатності до виконання передбачених цільових функцій.

Основою ж міжособистісних та міжгрупових стосунків виступають особистісна, соціальна і духовна складові інтелекту особи. Саме тому ці складові множинного інтелекту особи треба вважати тими визначальними чинниками, наявність або відсутність яких в учасників регуляторних стосунків буде приводити до покращення або погіршення підприємницького клімату в стабільно існуючому середовищі, а значить і обумовлювати ефективність регуляторного процесу та результатів функціонування підприємств.

Продовжуючи аналізувати перелік інтелектуальних характеристик особи, які мають визначальний вплив на стан людських стосунків і підприємницького клімату, слід вказати на одну дуже важливу відмінність між ними. Якщо серцевиною визначення поняття соціального інтелекту особи є її здатність до «позитивної побудови взаємостосунків», а духовного – «особисті цілі, які ... співвідносяться з інтересами людської спільноти загалом» – характеристики особи, які є стабільними і незмінними протягом тривалого часу її життєдіяльності, то така інтелектуальна характеристика особи як здатність до «самопізнання, і самореалізації, здатність оцінювати себе і вміти здобувати уроки», що робить її

ключовою характеристикою у формуванні стану міжособистісних і міжгрупових стосунків. Вказана особливість обумовлює доцільність поглибленого аналізу саме вказаної інтелектуальної характеристики кожної особистості, як потенційно найбільш впливового важеля формування сприятливого підприємницького клімату.

Таку особистісну складову комплексу інтелектуальних характеристик, як здатність до «самопізнання», «самореалізації», «самооцінки» з метою «здобування уроків», можна вважати нічим іншим як добре відомою в психології менеджменту характеристикою під назвою «здатність до саморегуляції» [2, с. 319] – інтелектуальною характеристикою особи, яка до останнього часу взагалі не враховувалась у вітчизняній практиці управління процесами функціонування соціально-економічних систем та їх складовими – підприємствами.

Підтвердженням цієї тези можна вважати хоча б той, факт, що в монографії «Генеза духовної культури (управлінський вимір)» професор С. А. Чукут називає «формування механізмів саморегулювання соціально-герменевтичних процедур, зростання комунікативної культури малих та середніх соціальних груп, підвищення якості саморегульованої самоорганізації «демасифікованих» індивідів» інновацією сучасного суспільного розвитку і духовної культури» [3, с. 145]. При цьому саме вживання терміну «демасифікація» підкреслює важливість кожної окремої особистості в процесі «формування механізмів саморегулювання».

Такої ж позиції дотримується і професор Л.С.Орбан-Лембрик, яка, мабуть, уперше в українській практиці підкреслила, що «моральні звички, здібності та дії виконують вищу регулюючу функцію стосовно процесу формування професійних навичок в управлінській діяльності, вони є кращим підтвердженням морального здоров'я суб'єктів та об'єктів управління». Поняття ж «морального здоров'я суб'єктів і об'єктів» за твердженням автора, передбачає в обох сторін наявність таких компонентів як «моральні переконання, моральні якості (почуття відповідальності, совість, безкомпромісність тощо)» [4, с. 327].

При цьому, наслідком існування і виконання регулюючої функції є факт того, що саме вона «дозволяє людині не тільки свідомо та систематично долати негативні риси свого характеру, але й більшою мірою інтенсифікувати свою інтелектуальну та фізичну працю» [4, с. 327].

Таким чином, основний шлях до встановлення позитивних і результативних взаємостосунків між владою і підприємництвом, представлених особами функціонерів і керівників підприємств, пролягає через пріоритетне формування і розширок як у перших, так і у других здатності до саморегуляції, так як ця здатність «є підґрунтям цілого комплексу інтелектуальних і особистісних рис та характеристик, які впливають на успішність виконання ... функцій і діяльності в цілому» [2, с. 319].

Рівень уміння і досконалості управління процесами саморегулювання окремої особистості визначатиме:

ефективність виконання особою всіх функцій процесу управління (планування, організації, мотивації і контролю) – основних операцій і процедурах її інтелектуальної діяльності і розробки, запровадження, виконання і дотримання регуляторно-управлінських рішень;

критичність мислення особи – вхідний інтелектуальний фільтр, який забезпечує контроль за достовірністю отриманої інформації, обґрунтованість обробки, аналізу, інтерпретації та використання цієї інформації;

адекватність поведінки особи – результат управління власним станом за вимогами «володіти собою», «не піддаватися емоціям», «не впасти в паніку», «бути оптимістичним», «врівноваженим», «безпристрасним» тощо;

оптимальність використання особою притаманних їй інтелектуальних та інших видів ресурсів.

Саме такої поведінки вимагає специфіка належного функціонування усіх без винятку функціональних елементів (функціонерів та керівників підприємств) в системі регулювання-управління, для якої є характерними висока напруженість соціальних стосунків, емоціогенність, конфліктність, ризикованість, стресозалежність, висока відповідальність тощо. А тому розвинута здатність осіб до саморегуляції дозволяє останнім найкращим чином використовувати власний інтелектуальний ресурс, а з його допомогою – і всі інші види довірених (в т. ч. людських) ресурсів.

В зв'язку з цим, логічним і доцільним виглядає завдання визначення можливостей, шляхів і методів розвитку та удосконалення особистісної, соціальної і духовної складових інтелекту осіб, з яких складається керівний корпус підприємницької спільноти галузевих і регіональних суспільних систем, а також корпус служ-

бовців, які прямо або опосередковано відповідають за стан економіки загалом та її підприємницьку сферу.

Так як особистісна, соціальна і духовна складові інтелекту особи важко піддаються змінам, очевидна можливість їх цільової модифікації полягає тільки у забезпеченні підвищення рівня саморегуляції особистості через отримання нею додаткових нових знань (освіта та самоосвіта) і досвіду (життєвого та професійного).

Цільова модифікація тих рис і характеристик особистостей службовців і підприємців, які легко піддаються трансформації в процесі професійної діяльності, вимагає розробки методів та інструментів їх оцінки і цільової корекції. При цьому, корекція повинна бути орієнтована на формування, підтримання та ефективне використання складових інтелектуального ресурсу будь-якої особистості.

Керівникам організації для отримання, оцінки і ефективного використання інформації про стан творчого, особистісного та соціально-духовного інтелекту особи, а отже і її здатності до саморегуляції, необхідно:

1. Здійснити оцінку реального позиціонування особи в поведінковому просторі за притаманними їй реальними рисами і характеристиками.

2. Визначити ступінь відхилення оцінки особи від норми рис і характеристик «ідеального службовця» чи, відповідно, «ідеального керівника підприємства».

3. Виявити розбіжності у готовності особи до ефективної і результативної співпраці в системі регулювання-управління діяльністю підприємства або в ролі службовця-функціонера, або керівника-підприємця.

4. Розробити і реалізовувати програму корекції особистих рис і характеристик функціонерів та підприємців шляхом їх навчання основам саморегуляції.

Виконання вказаного переліку завдань дозволить розробити методики:

– виявлення і добору кращих кандидатур на посади функціонерів органів державного управління і місцевого самоврядування регіональних суспільних систем;

– цільової підготовки і перепідготовки практикуючих функціонерів з метою корекції їх особистих рис і характеристик у напрямку вдосконалення у відповідності з критеріями «ідеального службовця»;

– цільової підготовки початківців і перепідготовки практикуючих підприємців з метою ко-

рекції в напрямку удосконалення їх особистих рис і характеристик у відповідності до критеріїв «ідеального керівника підприємства»;

– періодичного моніторингу та оцінки стану підприємницького середовища і підприємницького клімату в галузевих та регіональних суспільних системах з метою використання цієї інформації для вдосконалення регуляторного процесу і, як наслідок, середовища, клімату, економічної та соціальної ефективності функціонування регіональної чи галузевої суспільної системи загалом та їх підприємницьких складових зокрема.

**ІV. Висновки.** Отже, основою створення сприятливого підприємницького клімату в існуючому середовищі є максимальна інтеграція цілей, цінностей, мотивів та інтересів учасників процесу регулювання-управління діяльності підприємства як зі сторони його безпосереднього керівництва, так і з сторони службовців-функціонерів органів державного управління галузевими і регіональними суспільними системами, службовців органів місцевого самоврядування, органів корпоративного управління. На цьому фоні, головною умовою створення, підтрим-

ки та використання сприятливого підприємницького клімату є високий рівень творчого, особистісного та соціально-духовного інтелекту як у керівників та персоналу підприємств, так і у службовців, а також наявність в учасників з обох сторін високої здатності до саморегуляції, яка може бути удосконала шляхом розвитку людської складової інтелектуального капіталу системи через освіту, навчання і здобуття практичного досвіду в сфері технологій саморегулювання.

1. Бьюзен Т. 10 способів как стать гением / Т. Бьюзен; Пер. с англ. А. Прокопчук. – М.: 000 «Издательство АСТ»: 000 «Издательство Астрель», 2002. – 253 с: ил. – (Библиотека практической психологии).

2. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие / А. В. Карпов. М.: Гардарики, 2004. – 584 с.: ил.

3. Чукут С. А. Генеза духовной культуры (управлінський вимір): Монографія / С. А. Чукут. – К.: -Видавництво УАДУ, 1999. – 256 с.

4. Орбан-Лембрик Л. Є. Психологія управління: Навчальний посібник Л. Є. Орбан-Лембрик. Івано-Франківськ: «Плай», 2001. – 695 с.

*Article in the main social factors create a favorable business climate in the sectoral and regional social systems.*

УДК 334.02:332.122

Васильченко Г. В., Васильченко С. М.

## АЛГОРИТМ ПРОЦЕСУ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРИАЛЬНОЇ ОДИНИЦІ

*У статті аналізуються етапи процесу стратегічного планування розвитку територіальної одиниці.*

**Ключові слова:** стратегічний план, стратегічний менеджмент, територіальні одиниці, місцевий розвиток.

**I. Вступ.** Дефініція «стратегія» існує століттями і має успішне застосування в практиці розвинутих суспільних систем, в Україні про неї почали говорити тільки недавно. Перші стратегії місцевого розвитку появились в кінці 90-х років (м. Івано-Франківськ, м. Кам'янець-Подільський), пізніше вони стали розроблятися для міст, районів, областей [1]. Можливість розробляти власні стратегії розвитку територіальних громад задекларована в нормативно правовому полі України Законом «Про стимулювання розвитку регіонів», Законом «Про планування та забудову територій», Державною

стратегією регіонального розвитку України на період до 2015 року, Концепцією про вдосконалення системи прогнозних та програмних документів з питань соціально економічного розвитку України, Концепцією сталого розвитку населених пунктів.

**II. Постановка завдання.** Розвинуті країни – Канада, США, а сьогодні Польща, Чехія, Словаччина, Угорщина, мають суттєві позитивні зрушення завдяки вдалим методикам розробки та реалізації стратегій локального розвитку. Такі методики спонукають до системного впровадження стратегічного менеджменту у діяльність місцевих влад, підсилення самоврядування, синергії громади та побудови громадянського суспільства.

Методологічні підходи та теоретичні засади розробки стратегій розвитку територій викладені у роботах українських вчених та практиків В. Нудельмана, М. Дацишина, С. Максименка, І. Санжаровського, В. Пархоменка,