Організація виробництва та агробізнесу

УДК 338.631

Є. І. Ходаківський
д. е. н., професор
В. П. Якобчук
к. е. н., професор
О. В. Іванюк
к. е. н.
І. Л. Литвинчук
к. е. н.
М. Ф. Плотнікова
к. е. н.
О. Ф. Присяжнюк
к. е. н.
Житомирський національний агроекологічний університет

АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Визначено сутність акмеології як орієнтиру стійкого сталого розвитку через залучення особистісного творчого потенціалу Людини в соціокультурному середовищі як найвищого системного підходу з позиції формування методології та цілеспрямованості еволюції. Встановлено, домінуючий характер суспільно-політичних, еколого-економічних змін відповідно до космодинамічного формату становлення планетарної системи. Окреслено складові системно-синергетичних інтелектуально-енергетичних процесів управління та координації суспільного розвитку на різних рівнях його реалізації. Визначено сутність та складові публічного управління як гештальтно-ноосферного підходу в управлінні економікою та соціально-екологічною сферою через механізм публічного управління. Сформовано уявлення про особистість як каталізатор, продуцент та цілепокладаючий вектор суспільно-динамічного розвитку. Спроектовано сутнісно-конвергентні підходи до її самореалізації інструментами менеджменту та публічного адміністрування.

Ключові слова: *акмеологія, публічне управління, системний аналіз, синтелектика, ноосферне мислення, розвиток.*

Постановка проблеми

Загальновідомо, що меж удосконалення не існує, але людство у пошуку оптимальних орієнтирів, що визначають стійкість і сталий характер його розвитку, прагне до вершин. На початку нинішньої ери, під час виникнення глобальних кризових проблем, екологічні, демографічні, виробничі явища, що

© Є. І. Ходаківський, В. П. Якобчук, О. В. Іванюк, І. Л. Литвинчук, М. Ф. Плотнікова, О. Ф. Присяжнюк

створюють суспільні загострення, диспропорції та асиметрії становлення регіонів та країн в цілому, особливої гостроти набувають виявлення можливості і ресурсів раціонального їх вирішення. Особлива активність у процесах удосконалення суспільного розвитку належить особистості людини, її творчим, інтелектуальним здібностям. В цьому складному соціокультурному контексті народилася нова інтегративна комплексна наука акмеологія (грец. acme – вершина, розквіт).

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Світова історія економічної думки формується в призмі видатних дослідників України О. Блаватської, С. Подолинського, Н. Туган-Барановського, О. Гаврилишина, В. Вернадського, які мають продовження своїх ідей в працях Е. Мулдашева, М. Руденка, І. Грабара, Д. Стеченка, В. Шевчука, Ю. Канигіна, В. Кушерця [1–12] та інших. Особливістю становлення України як потужної аграрної держави на основі теорії еволюційної модернізації світової цивілізації у напрямі використання потенціалу безвичерпної ментальної енергії [13]. Дослідження в галузі природи торсіонних полів Е. Мулдашева, І. Грабара мають на меті відкриття фізико-психологічної складової координації людської поведінки [10–12]. Визначений пріоритетний напрям ноосферного майбутнього, яке ґрунтується на знаннях тонкого невидимого світу (інтелектуальної енергії), удосконалення світової цивілізації на сформованій гуманітарно-демократичній основі мислення, є базисом вчення про Людину як витвір Всевишнього у глобальній системі Всесвіту і механізм розвитку суспільства майбутнього. Продовження орієнтації публічного управління як адаптивної координація суспільної діяльності у світлі інтеграційної інтекції потребує подальшого розгляду.

Мета, завдання та методика дослідження

За мету дослідження поставлено систематизацію інформаційного матеріалу у галузі подальшого розвитку цивілізаційних процесів на основі ноосферних знань та побудови концепції методології акмеологічного підходу сучасних досліджень у парадигмі новітньої фізичної економіки у галузі координації та управління поведінкою людини на особистісному, груповому, колективному рівнях у процесі публічного управління. Об’єктом дослідження є розробка методичних та практичних основ становлення системи публічного управління та адміністрування у контексті акмеологічного розвитку ноосферної економіки. Методика дослідження побудована на базі структурно-логічного конструювання, системних досліджень, синергетичного аналізу та основних принципів синтелектики, що розглядаються як макроскопічна теорія творчості, що вивчає міжособистісні інтелектуальні зв’язки та механізм формування колективного знання в галузі психології управління людино поведінкою на всіх рівнях публічного управління, державного регулювання та їх координації.

Результати досліджень

У період становлення ноосферного розвитку світових цивілізацій акмеологія визначається як провідна інтегративна складова синтелектики – всезагального освітнього напряму побудови інфодинамічних систем на основі акмеологічного поєднання рушійних сил невидимої ментальної та астральної енергій, що рухають всесвітній космопланетарний розвиток. Нами сформована логограма формування ментального ноогештальту Провидіння. Сформований ноогештальт відображає тренд формування майбутнього через призму його позитивного сприйняття та еволюційного характеру становлення космодинамічних процесів (рис. 1). Як бачимо, в загальному гештальті світового розвитку акмеології – науці про наукову творчість належить центральна роль. У розвитку акмеології можна виділити чотири основних етапи:

1) латентний, коли склалися історичні, культурологічні, соціальні, філософські, наукові, практичні, педагогічні передумови про виділення в науковому пізнанні нової сфери людинознавства;

2) номінаційний, коли соціальна потреба в такому знанні усвідомлена у зв'язку з тим, що виникла певна межа в загостренні соціально-екологічних та демографічних явищ;

3) інкубаційний, коли необхідність в інсталяції досліджень акмеологічної проблематики у визнанні синергетичного розвитку всієї акмосфери (сфери акмеології) у напрямі поєднання науки та релігії і формуванні наукової релігії, а у подальшому відбуватиметься формування засад єдиного світобачення відповідно до Законів розвитку Всесвіту;

4) інституціональний етап пов'язаний зі створенням соціальних структур, спеціальних інституцій та інститутів на макрорівні та структур самоуправління сільськими громадами на мікрорівні.

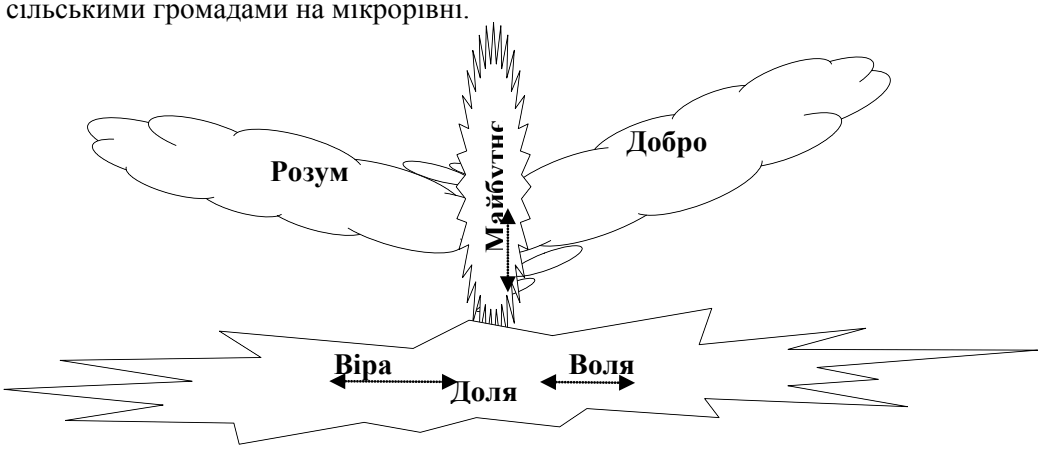

Рис 1. **Ментальний Гештальт Провидіння**

Джерело: власні дослідження.

Виходячи з всезагального усвідомлення безальтернативного ноосферного розвитку та акмеологічних підходів до його координування, низовий рівень публічного управління включає людину та її безпосередню роль у суспільних процесах. Основною орієнтацією і необхідністю у публічному управлінні є адаптивна координація діяльності груп, колективів, громад у межах територіальних утворень, регіонів, національних систем за державно-приватного партнерства з відомчими органами, органами влади та управління, місцевого самоврядування всіх рівнів, громадськими організаціями на основі людинознавства та визначення особистості людини як складної соціобіологічної системи, створеної Всевишнім, основного каталізатора, продуцента та цілепокладаючого вектора суспільних процесів.

Новий акмеологічний напрямок міждисциплінарних досліджень Людини та посилення значення людського інтелекту в суспільному розвитку запропоновано освітній напрям «Публічне управління» починати з формування особистості менеджера і його професіограми на основі робіт відомого в усьому світі Дейла Корнеги, який ще в XX ст. запропонував у структурі управління понад 85 % приділяти психоінженерії. Менеджер – людина, яка професійно здійснює функцію управління у ринковій системі відносин. Менеджер відповідає за отримання результатів від роботи інших людей, які працюють індивідуально або об'єднані у групи. Саме вони забезпечують виконання її місії, основного призначення, визначають необхідність і встановлюють взаємодію між окремими організаціями і діями всередині організації. Менеджери розробляють стратегії поведінки організації в середовищі, що змінюється, та забезпечують урахування інтересів тих осіб і організацій, які контактують і контролюють діяльність організації. Менеджер є основною інформаційною ланкою зв'язку організації з оточенням, формально та неформально відповідає за результати її діяльності. Він офіційно представляє організацію у зовнішньому оточенні під час проведення офіційних заходів. Менеджери в організації, які є суб'єктами здійснення управлінської діяльності, грають низку різноманітних ролей.

1. *Ролі, пов'язані з прийняттям рішень.* Вони полягають у тому, що менеджер визначає напрям руху організації, вирішує питання розподілу ресурсів, коригує, координує діяльність. Право прийняття управлінських рішень має тільки менеджер; він же несе відповідальність за наслідки прийнятого рішення. Менеджер повинен не лише визначити оптимальне вирішення певної проблеми, а взяти на себе відповідальність за прийняття рішення.

2. *Інформаційні ролі.* Вони полягають у тому, що менеджер отримує, збирає інформацію про зовнішнє і внутрішнє середовище, розповсюджує інформацію у вигляді фактів та нормативних настанов, а також роз'яснює політику, основні цілі організації, тобто виступає її представником. Результати роботи залежать від того, наскільки менеджер володіє інформацією, наскільки ясно і чітко доводить інформацію до членів організації.

3. *Міжособові ролі.* Менеджер виступає у ролі особи, що пропонує формування стосунків усередині організації та поза її межами, мотивує членів організації на досягнення цілей, координує їх зусилля, виступає у якості з'єднуючої ланки перед вищим керівництвом, споживачами, постачальниками і навпаки, представляє всіх перед членами колективу, яким керує. Менеджер повинен йти попереду та вести за собою своїх підлеглих, користуватись їх довірою і повагою, тобто бути лідером.

Залежно від позиції менеджера в організації завдань, які він вирішує, та функцій, які реалізує, наведені ролі можуть бути притаманні їм більшою або меншою мірою, хоча кожен менеджер обов'язково приймає рішення, працює з інформацією і виступає керівником відносно певної організації.

Менеджер повинен розуміти природу управлінських процесів, вміти розподіляти відповідальність за рівнями управління, знати економіку і маркетинг, інформаційні технології, вміти планувати, прогнозувати розвиток діяльності своєї фірми. Не менш важливо бути спеціалістом у роботі з людьми: уміти будувати взаємовідносини з підлеглими, між підприємством та клієнтами, з іншими підприємствами; приймати рішення в складних ситуаціях, що швидко змінюються, чітко, дохідливо формулювати свої думки. Менеджер обирає лише правильний варіант рішення. Його діяльність – найвищий творчий акт. Менеджер повинен володіти високою психологічною культурою, яка є невід'ємною частиною загальної культури людини. Психологічна культура включає три необхідні елементи: пізнання себе й іншої людини, уміння спілкуватися з людьми, регулювати свою поведінку. Досліджуючи політичні, соціальні, економічні та психологічні сили, які діють у розвинутих країнах, вивчаючи вплив цих сил на тих, хто займає управлінські посади, можна зробити корисні узагальнення про мінливість змісту роботи керівника. Ці узагальнення [3; 7] дають змогу передбачити ті здібності та вміння, які вимагаються від умілого менеджера у теперішній час і в майбутньому. Успішність менеджера залежить від рівня управлінської майстерності, досвіду. Управлінську майстерність визначають:

1) здатність менеджера розуміти загальну перспективу організації;
2) уміння обирати найкращий варіант управлінського рішення;
3) уміння правильно розподіляти роботу та завдання, вибирати оптимальну техніку та засоби, передбачувати розвиток ситуації;
4) спроможність виконувати організаційні обов'язки, ефективно діяти в межах виділеного бюджету, компетентно виконувати завдання;
5) здатність безконфліктно взаємодіяти з людьми;
6) логічно і доступно видавати розпорядження, координувати інформаційні потоки.

З узагальнень практики можна виокремити одинадцять найважливіших якостей менеджера, які впливають на управлінську діяльність:

1) здатність ефективно управляти собою та своїм часом;
2) здатність усвідомлювати свої особисті цінності;
3) визначення цілей роботи, що виконується, і своїх власних цілей;
4) постійне особисте зростання і розвиток;
5) здатність швидко та ефективно вирішувати проблеми;
6) винахідливість та здатність гнучко реагувати на зміни ситуації;
7) впливовість на оточення, без застосовування прямих наказів;
8) використання нових сучасних управлінських методів;
9) уміле використання людських ресурсів;
10) уміння допомогти іншим у швидкому вивченні нових методів та оволодінні практичними навичками роботи;
11) уміння створювати та удосконалювати групи, які здатні ставати винахідливими і результативними у роботі.

Це узагальнені здібності та якості, якими повинен володіти менеджер, але якщо детально розглядати це питання, то якості та риси керівника, який досягає успіху, можна поділити на психологічні, інтелектуальні, професійні, соціальні. Психологічні риси керівника: прагнення до лідерства, здатність до керівництва; сильні вольові якості; готовність до розумного ризику; прагнення успіху, честолюбство; здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; самодостатність особистості; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогнозування); уміння протистояти стресу; адаптивність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов; інтелектуальні риси керівника; прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; панорамність мислення (системність, широта, комплексність), а також професійна предметність (знання деталей та тонкощів управління); мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення здатність до самоаналізу; уміння розуміти, приймати та використовувати з користю для справи думки, протилежні власним; психологічна освіта. Професійні риси керівника: уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу, інформаційних технологій; глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки; схильність та здатність віднаходити резерви людського чинника у підприємництві; уміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати (але не публічно!); мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення за тих умов, коли альтернативні варіанти дій, інформація та цілі не чіткі або сумнівні; уміння ефективно та раціонально розподіляти завдання і відводити на них оптимальний час; діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість. Соціальні риси керівника: уміння враховувати політичні наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; уміння встановлювати та підтримувати систему стосунків із рівними собі

людьми; тактовність та ввічливість, переважання демократичності в стосунках із людьми; уміння залишатися цілим між «молотом» і «ковадлом» (тиском згори та опором знизу); уміння брати на себе відповідальність; беззастережне виконання правил, які схвалені організацією; уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій. Перешкодами для реалізації завдань менеджера можуть стати вади його характеру, зокрема, такі:

1) манія величі, ілюзорна віра у свою непогрішність, у те, що ти маєш виключне право розпоряджатися долями інших людей;

2) надмірна підозрілість, хибна переконаність у тому, що коли ти шахрай, то всі навкруги схожі на тебе;

3) амбітність і, виходячи з цього, зверхність, непривабливість у стосунках з оточенням;

4) незнання потреб та інтересів своїх підлеглих;

5) невміння стимулювати за добру працю і карати за недобросовісну;

6) невміння або небажання бути відвертим та привітним із своїми підлеглими;

7) невіра в здібності своїх підлеглих;

8) безпосереднє керування роботою, замість того, щоб правильно розподілити її між підлеглими;

9) тримання всіх гілок управління в одних руках, прийняття рішень за підлеглих і, тим самим, відсутність стимулювання їхньої ініціативи;

10) невіра у професійні якості своїх підлеглих, виконання за них відповідальної роботи;

11) виконання, передусім, знайомої і приємної роботи;

12) невміння розподіляти стратегію та тактику діяльності, планувати роботу і передбачати наслідки.

Дуже важливим для керівника в управлінській діяльності є те, щоб він у своїй фірмі був лідером [13]. Лідери – це люди, які роблять правильні речі. Керівники ж роблять речі правильно. Різниця між цими поняттями велика. Коли ви думаєте про правильні речі, ви думаєте про майбутнє, про стратегічний характер мети, можете навіть помріяти. Але коли ви обмірковуєте, як зробити те чи інше правильно, ви думаєте про контроль. Ви думаєте, як це зробити. Лідери не обтяжуються такими питаннями ЩО? НАВІЩО? Вартим уваги є результат досліджень американського консультанта Уорена Беніса, який визначив такі групи лідерських якостей: управління увагою, значенням, довірою та собою. У. Беніс пропонує лідерам ділитися владою в організації для створення середовища, в якому люди відчують значимість та важливість того, що вони роблять [7, с. 25]. Прояви й характер лідерства залежать від багатьох факторів. Серед них головну роль відіграють особисті якості людини, й не тільки менеджера, а кожного із членів групи. Лідера визначають п’ять характеристик: бізнес-освіченість, концептуальні здібності (творчий, винахідливий інтелект), попередній досвід,

якість судження (прийняття швидких та правильних рішень за недостатньої інформації):

Лідер = компетентність + амбіційність + цілісність.

Уміння працювати з людьми (зацікавити їх, повести за собою і дати нагоду їм розкритися; мужність підібрати людей, які не «піддакують», а висловлюють за потреби власну, нехай навіть протилежну, думку). Яким повинен бути лідер? (рис. 2).

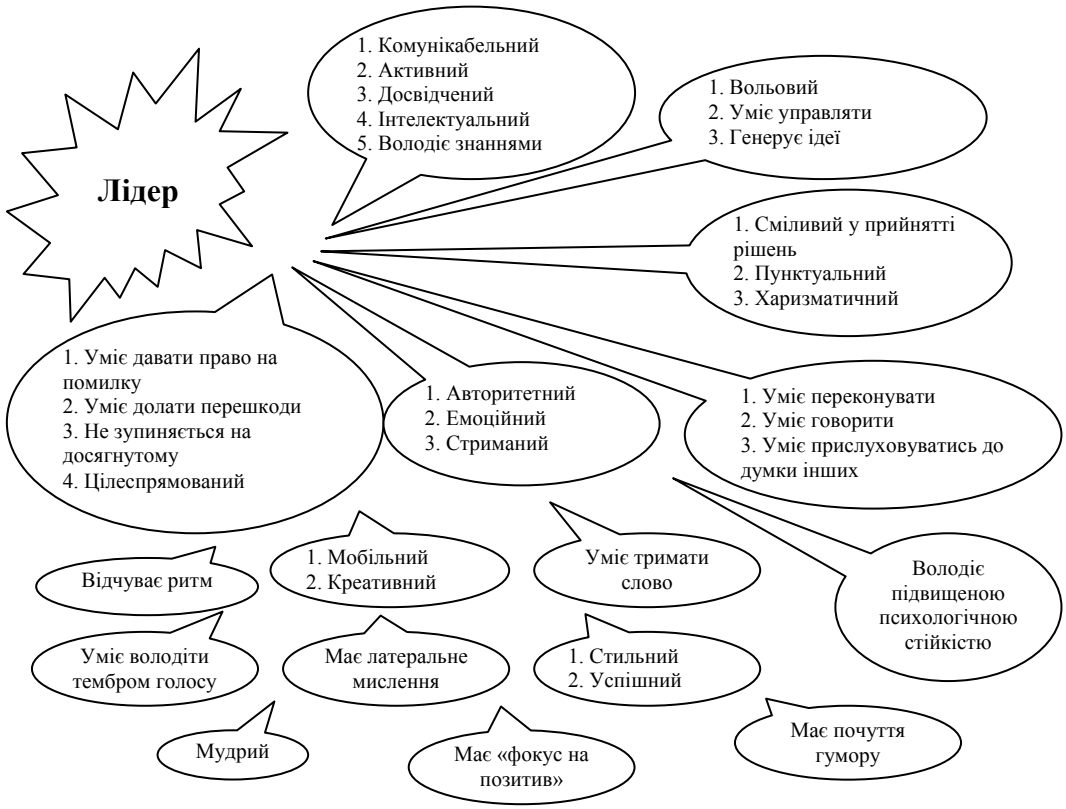

Рис. 2. **Портрет лідера**

Джерело: власні дослідження.

Головним покликанням лідерів у третьому тисячолітті буде вивільнення інтелектуальної енергії своїх співробітників. Лідери повинні створити у своїх

організаціях таку атмосферу, щоб люди фонтанували в ній ідеями, інноваціями, цікавими теоріями. Якщо раніше чітко налагоджену організаційну структуру часто порівнювали із симфонічним оркестром, який скоряється кожному помаху руки талановитого диригента, то наразі доцільніше співставлення з джаз-бендом. Чим більше імпровізацій, тим краще. Професор Беніс дає короткий курс порад, як стати справжнім лідером:

- будьте самим собою;
- визначте, що вам краще за все вдається;
- оточіть себе професіоналами і поводьтеся з ними так, як би воліли, щоб поводилися з вами;
- будьте не диктатором, а диригентом;
- визначтеся з однією-двома головними цілями;
- порадьтеся із співробітниками, як краще досягти наміченого;
- похваліть їх за це.

Щоб виховати у собі риси та якості, які впливають на ефективність управлінської роботи, менеджеру постійно і систематично потрібно працювати над собою. Цьому сприятиме розробка особистого плану розвитку. Особистий план розвитку повинен бути: конкретним, реальним. Він має мобілізувати всі ваші здібності і вимагати від вас повної віддачі. Декілька основних правил, перевірених на практиці, допоможуть вам у розробленні такого плану:

1) *Поставте перед собою чітке завдання.* Люди іноді зазнають невдачі, тому що слабо уявляють собі мету, до якої прагнуть. Намагайтеся подумки уявити для себе кінцевий результат, якого ви бажаєте досягти, і запишіть його детальніше.

2) *Визначте, за якими ознаками ви будете робити висновок про успіх.* Завдання стають кориснішими, якщо їх можна виміряти. Людині, яка прагне схуднути, часто допомагає графік, що висить на стіні і показує зміни ваги. Той самий принцип застосовують і для удосконалення ділових якостей людини.

3) *Будьте задоволені скромним прогресом.* Часто говорять, що великий дуб зростає з малого жолудя. Імпульсивна людина, яка хоче змінити себе за мить, рідко досягає цього.

4) *Ризикуйте у незнайомих ситуаціях.* Часом, потрібно вибирати між ризиком та поверненням у безпеку. В той же час, невизначеність нової ситуації є негативним чинником і гальмує прогрес.

5) *Пам'ятайте, що своїм розвитком керуєте, головним чином, ви самі.* У результаті, кожен самостійно відповідає за свій розвиток. Особиста ефективність вимагає, щоб ви навчилися відповідати за своє власне життя.

6) *Ваша зміна може викликати занепокоєння оточення.* Підвищення особистої ефективності сприяє успіхам і зростанню вашої компетенції, це може викликати заздрість або ворожість оточення.

7) *Не втрачайте можливостей.* У той час, коли ви працюєте над особистим планом розвитку, можуть виникнути нові можливості. Можна поліпшити стосунки з оточенням, створити колективи, просунути вперед справи, встановити нові контакти. Уміння розпізнавати та використовувати можливості вирізняє людей, які працюють над собою.

8) *Будьте готові вчитися в інших.* В оточення можна багато чому навчитися. Їхній підхід, ставлення до роботи, навички заслуговують на увагу, щоб довідатися про причини їхніх успіхів або невдач.

9) *Учіться на своїх невдачах та помилках.* Якщо ви помиляєтеся у чомусь, будьте готові визнати це. Розглядайте свої невдачі та помилки як зворотній зв'язок із практикою, вчіться на них.

10) *Розберіться у політиці вашого підприємства.* У діяльності кожної організації є політичні аспекти, тому потрібно вміти передбачити наслідки цього.

11) *Беріть участь у відвертих дискусіях про свої погляди та принципи.* Сталі погляди, переконання та забобони можна змінити, якщо винести їх на відкрите обговорення та відверто проаналізувати. Виділіть людей, із якими вам важко спілкуватися – їх думки, що розходяться з вашими, можуть виявитися особливо стимулюючими.

12) *Приносьте користь організації, де працюєте.* З багатьох точок зору, відносини між людиною та організацією – це угода, з якої кожна сторона намагається здобути якомога більше прибутку. Якщо ви не приносите помітної користі, то нерозумно розраховувати, що вам нададуть великі можливості.

13) *Визначте реальні терміни.* Удосконалення ділових якостей відбувається безперервно. Зміни вимагають постійної уваги та реалістичних термінів виконання.

14) *Слова не повинні розходитися із справами.* Про вашу компетентність люди будуть судити не за словами, а за справами.

15) *Отримуйте задоволення від свого розвитку.* Навчання відбувається успішніше, коли можна отримати задоволення, адже через незадоволення цілей ви легко можете втратити дух ентузіазму й зацікавленості. Найпродуктивніший для навчання такий клімат, який примушує долати справжні перешкоди і дає шанси на успіх [14–15].

Отже, в акмеологічних підходах до процесів високопрофесійного публічного управління найвищий (лат. acme) рівень займає фігура самого менеджера, а це визначає, що такий рівень досягається, в першу чергу, через удосконалення методології всієї системи публічного управління, що логічно належить професіограмі самого менеджера та забезпечення набутої (у процесі спеціальної підготовки) системи лідерства. А категорія «старости», яка, нажаль, культивується у побуті та законодавстві, є глибоко анахронічною та не орієнтує на сучасні досягнення в управлінні громадами, колективами, групами і, зокрема, всесвітньовідомої європейської асоціації управління якістю (Q-менеджменту).

Життя кожної людини має свою місію, своє призначення, яке вона має виконати. Свою місію людина може виявити завдяки спостереженню за природою, гармонією, яка в ній є, вивчаючи процеси, якими вона зумовлена. Як правило, це пов'язано з тим, щоб оберігати й примножувати багатства природи, щоб передати їх нащадкам. Існуючі технології та засоби залучення природних ресурсів у виробничий процес часто-густо не є раціональними, а отриманий результат подекуди не відповідає споживчим потребам замовника. Механізми технократичного світу ускладнюють можливі техніко-технологічні підходи та сприяють зниженню природно-ресурсного балансу планети. На противагу вказаному природодоцільна діяльність щодо мінімального (розумна достатність) використання відновлюваних природних ресурсів (наприклад, для будівництва глини, соломи, очерету, деревини, каміння, пресованого торфу, тирси, морських водоростей тощо) та повторного використання продуктів людської праці (зокрема, для фундаментів – склобою, гумових покришок тощо). Останнє знижує навантаження на виробничі потужності існуючих продуцентів, у той же час зменшуючи енергетичні витрати суспільства на реалізацію нагальних потреб. Не менш важливою є адаптація існуючих об'єктів щодо їх екологізації та зміна свідомості інших споживачів (екопросвітницька та інформаційна діяльність щодо безвідходної життєдіяльності, поширенні альтернативних джерел відновлюваної енергії, органічного землеробства та пермакультурного дизайну, в тому числі засобами біоадекватних методик освіти та виховання – ноосферної освіти).

Практика діяльності екологічних та родових поселень України й світу довела, що екологія – це прикладна наука, надбання якої необхідно доносити до широкого загалу, демонструючи як простим способом можна застосовувати підходи до формування сучасного комфортного життя за одночасного зниження негативного впливу на навколишнє середовище й витрат (фінансових, трудових та матеріальних) на реалізацію творчих ідей щодо господарювання та життєдіяльності. Повсякчасна реалізація принципів природоощадливої та природоохоронної діяльності у виробництві, життєдіяльності, побуті дозволить прискорити процеси відновлення навколишнього світу та здоров'я людини. Розкриваючи науково-методологічні основи інноваційної природовідповідної здоров'язберігаючої технології навчання і формування світогляду генетичної єдності Світу, колектив авторів звертає увагу на те, що патент на корисну модель «Спосіб підвищення працездатності учнів» отриманий саме в Україні. Концепція ноосферної освіти – це система науково-теоретичних, гносеологічних, методологічних, медико-психологічних і практичних поглядів на природу освіти і шляхи досягнення природовідповідного виховання підростаючих поколінь. Ноосфера – еволюційний стан біосфери епохи єднання індивідуального і колективного одухотвореного розуму, інтелекту, цілісного мислення і духовності людини на базі Загальних Законів Світу. Пізнання умовно відділяється від свідомості, зберігаючи спільні цілі, механізми, природу. Відрізняються вони

вектором спрямованості: свідомість є етапом пізнання. Ноосферна освіта – це новий етап в еволюції освіти. Відповідаючи на виклики часу, вона є ключовою ланкою ноосферного переходу. Послідовність переходу однозначна: ноосферна освіта здатна сформувати ноосферне цілісне мислення людини, яке здатне опанувати ноосферну методологію, спрямовану до ноосферного світогляду. Наслідком цих змін є ноосферний розвиток людини і суспільства. Ноосферне мислення включає ноосферну методологію, світогляд та свідомість. Завданням системи ноосферної освіти є розвиток в учнів творчого мислення, адекватного природі мозку, у відповідності до спеціальних законів психіки людини, з метою самоактуалізації особистості і її самореалізації в усіх сферах буття: на індивідуальному, соціальному, планетарному, всесвітньому рівнях, а також розкриття її Найвищого потенціалу як інтегрованої суми всіх найвищих можливостей людини для виконання її індивідуального призначення на Землі.

Активізація ролі територіальних громад відбувається через механізм публічного управління щодо поширення органічного виробництва, пермакультурного дизайну, безвідходних життєдіяльності та господарювання, використання джерел відновлюваної енергії, підвищення рівня свідомості, моралі та етики, духовного розвитку за рахунок впровадження ноосферної освіти (біоадекватних методик в освіті та вихованні). Діяльність у відповідності з природними процесами (біоміміkрія) дозволяє формувати засади стійкості соціально-економічних систем, гарантуючи продовольчу та економічну безпеки. Ініціативність та відповідальна позиція мешканців територіальних громад створює умови для їх розвитку [16–17]. Прикладом практичної реалізації вказаного підходу в Європейському Союзі є низка екологічних поселень, об'єднаних у глобальну мережу, основною метою яких є формування якісного нового світогляду та моделі суспільства майбутнього. Global Ecological Network (GEN) є радником ООН з питань екології.

Проголошені в Стратегії «Європа 2020» цінності, головними з яких є формування ефективної системи освіти, згуртованість самозайнятість, ефективне використання ресурсів, у тому числі через поширення технологій використання відновлюваних джерел енергії та безвідходної життєдіяльності, реалізується також через діяльність таких міжнародних організацій, як ООН, інституції ЄС, GEN та інших, які формують базис стійкого інклюзивного зростання в умовах глобалізації [18–19].

Висновки та перспективи подальших досліджень

У структурі діяльності менеджера слід дотримуватися його «професіограми». Її використання дозволить підвищити якість реалізації функції управління та, відповідно, професіоналізм менеджера. При цьому, слід зважати на найважливіші якості та риси, якими повинен володіти менеджер, щоб досягти успіху, а саме: психологічні, інтелектуальні, професійні, соціальні.

Вітчизняна практика співпраці екологічних та родових поселень та інформаційно-світоглядна діяльність через інструменти ноосферної освіти та виховання засвідчили не лише об'єднуючий партнерський характер змін та взаємодій, а й розкривають значні перспективи до співпраці в умовах обраного Україною євроінтеграційного вектору розвитку, зокрема у питанні інноваційної модернізації аграрного сектора та формування ефективної системи багатофункціонального сільського розвитку, що, на відміну від агроцентризму, передбачає механізми конвергенції вітчизняного суспільного сектору до європейських вимог. Особливий інтерес представляють переваги розвитку в межах сільських та об'єднаних територіальних громад на принципах згуртованості та солідарної відповідальності, підвищення рівня та якості життя населення та гармонізацію політичних, економічних та соціальних стандартів, що є перспективним напрямом подальших досліджень.

Література

1. Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / Вернадский В. И. / Предисловие Р. К. Баландина. – М. : Айрис-прес, 2004. – 576 с.

2. Канигін Ю. М. Фізична економія: (Енергія історичного прогресу) / Ю. М. Канигін, В. І. Кушерець. – К. : Знання України, 2016. – 47 с.

3. Литвинчук И. Л. Государственное регулирование инновационного развития аграрного сектора экономики / И. Л. Литвинчук // Eastern-European Scientific Journal: Düsseldorf (Germany): AurisVerlag. – 2013. – Vol. 2. – P. 37–38.

4. Руденко М. Энергия прогресса. Очерки по физической экономии : пер. с укр. / М. Руденко. – К. : Михайлюта А. А., 2010. – 544 с.

5. Руденко Л. Г. Сталий розвиток: пошуки моделей для України / М. Руденко. – К. : БМТ, 2001. – 312 с.

6. Сорос Дж. Криза глобального капіталізму. Відкрите суспільство під загрозою / Дж. Сорос. – К. : Основи, 1999. – 148 с.

7. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – 5-те вид., переробл. та допов. – К. : ЦУЛ, 2016. – 492 с.

8. Шевчук В. Наукова школа фізичної економії: світовий вимір і цивілізаційна перспектива [Електронний ресурс] / В. Шевчук. – Режим доступу: http://rudenkomd.narod.ru/Pereklad.htm

9. Plotnikova M. Conceptual Basis for Ukrainian Rural Development / M. Plotnikova // Regional Formation and Development Studies. – 2015. – № 3. – P. 134–144.

10. Грабар І. Г. Мікрорезонансні технології та секрети довголіття (Жити до 140 – доступно кожному!) / І. Г. Грабар. – Житомир ; К. : Євенок О. О., 2012. – 147 с.

11. Синергетика економічних систем : [навч. посіб.] / І. Г. Грабар, Є. І. Ходаківський, О. В. Вознюк [та ін.]. – Житомир, 2003. – 244 с.

12. Мулдашев Э. Встреча с мастером (От кого мы произошли?-1) / Э. Мулдашев. – М. : Знания и Наука, 2005. – 440 с.

13. Ораз Т. Синергетическая теория Жизни: природа, алгоритм, самопостижение, осознанная эволюция / Туркмен Ораз. – К. : Наук. думка, 2009. – 112 с.

14. Ходаківський Є. І. Інтелектуальна власність: економіко-правові аспекти : навч. посіб. / Є. І. Ходаківський, В. П. Якобчук, І. Л. Литвинчук. – К. : ЦУЛ, 2014. – 276 с.

15. Синергетика: методологія ефектів : монографія / І. Є Януль, Ю. Ю. Мороз, О. В. Іванюк [та ін.] ; наук. ред. Є. І. Ходаківський, Т. О. Зінчук, І. Г. Грабар. – Житомир : ЖНАЕУ, 2012. – 624 с.

16. Батуріна Р. М. «Родова садиба» – один з напрямів сталого розвитку сільських територій / Р. М. Батуріна // Агроінком. – 2013. – № 4/6. – С. 102–109.

17. Кропивко М. М. Організаційні особливості створення родових садиб як альтернативної форми розвитку господарств населення / М. М. Кропивко // Наук. вісн. Мукачівського держ. ун-ту. – 2015. – № 2 (4), ч. 2. – С. 24–29.

18. Плотнікова М. Ф. Перспективи розвитку сільських територій та Концепція «Родової садиби»: соціально-екологічний аспект / М. Ф. Плотнікова, М. Л. Васильєв // Вісник ЖНАЕУ. – 2014. – № 2, т. 4, ч. ІІ. – С. 412–423.

19. Plotnikova M. Innovative character of rural territories social potential realization / M. Plotnikova // Management Theory And Studies For Rural Business And Infrastructure Development. – 2014. – V. 36, № 4. – P. 956–958.