

ємодії, які потребують більш глибокого дослідження. Подальше вдосконалення взаємодії системи професійної освіти і ринку праці можливе лише при реалізації комплексу пов'язаних між собою заходів.

### **Література**

1. *Гришнова О.А.* Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореф. дис.... д-ра екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / О.А. Гришнова; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2002. — 36 с.
2. *Захарова О.* Розвиток теорії інвестування в людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 3. — С. 45—51.
3. *Колот А.М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3—11.
4. *Лісогор Л.С.* Формування конкурентного середовища на ринку праці: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / Л.С. Лісогор; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. — К., 2006. — 35 с.
5. *Никифоренко В.* Прогнозування розвитку людського потенціалу в контексті світових тенденцій / В. Никифоренко // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 1. — С. 14—19.
6. *Платонова Н. А.* Зарубежный и отечественный опыт взаимодействия профессионального образования и рынка труда : монография/ Н. А. Платонова, М. П. Мерзлова, М. М. Качурина; Информ.-внедренч. центр «Маркетинг». — М.: Маркетинг, 2008. — 131с.
7. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Гришнова та ін.]; за наук.ред.д-ра екон.наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.
9. *Тимошек Т.* Потреба галузей економіки у кваліфікованих кадрах і пропозиція освітніх послуг: структурні невідповідності / Т. Тимошек // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 40—44.
10. *Чужиков В.* Соціальні потоки у глобальному економічному середовищі: освітній аспект / В. Чужиков, К. Нужненко // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 6. — С. 14—17.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2012 р.

УДК 331.446.4:316.6

**Кир'янова О.В.**

канд. екон. наук, ст. викладач,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **КОНЦЕПЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*У статті проаналізовано передумови розвитку та проблемні аспекти концепції емоційного інтелекту, досліджено основні моделі емоційного інтелекту, визначено базові емоційні компетенції персоналу.*

*В статье проанализированы предпосылки развития и проблемные аспекты концепции эмоционального интеллекта, исследованы базовые модели эмоционального интеллекта, эмоциональной компетентности, определены базовые эмоциональные компетенции персонала.*

*The article analyses the preconditions for the development and the problem aspects of the concept of emotional intelligence, investigates the basic models of emotional intelligence, emotional competence, defined the basic emotional competences for staff.*

**Ключові слова.** Емоційний інтелект, емоційна компетентність, емоційний менеджмент, емпатія, асертивність, самоактуалізація, соціальна відповідальність.

**Ключевые слова.** Эмоциональный интеллект, эмоциональная компетентность, эмоциональный менеджмент, эмпатия, асертивность, самоактуализация, социальная ответственность.

**Key words.** Emotional intelligence, emotional competence, emotional management, empathy, assertiveness, social responsibility.

**Вступ.** В умовах стрімко змінюваного економічного середовища успішні організації намагаються максимально використовувати ресурси свого персоналу, в т.ч. й емоційні. Програми тренінгів з розвитку емоційного інтелекту сьогодні вважаються не стільки модними, скільки необхідними. Емоційна компетентність визнається одним з найвагоміших факторів мотивації персоналу, підвищення організаційної ефективності та посилення соціальної згуртованості колективу. Бурхливий інтерес до емоційного інтелекту (EQ) пов'язаний з тим, що він має вирішальне значення для досягнення успіху майже у всіх видах професійної діяльності, а особливо у юридичних, медичних, педагогічних професіях. Дослідники емоційного потенціалу Р. Купер, А. Саваф стверджують, що «якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі ХХ століття був IQ, на початку ХХІ буде EQ» [8]. Таким чином, суттєвий вплив емоцій на соціально-трудові відносини зумовлює активний пошук ефективних важелів управління ними, тобто розвиток емоційної компетентності персоналу, яка базується на емоційному інтелекті.

Незважаючи на те, що вперше термін «емоційний інтелект» з'явився в науковому обігу лише на початку 90х рр. ХХ ст., спостерігається масштабна популяризація концепції емоційної компетентності. Наприклад, за інформацією Інтернет-ресурсу EQToday, на початок 2012 року більше 486000 веб-сторінок було присвячено цьому явищу [9]. Серед західних учених, які розробляли концепцію емоційного інтелекту, були: Д. Гоулман, П. Саловей, Дж. Майер, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Бар-Он, С. Хейн, Р. Купер, А. Саваф. В Україні також з'явилися дослідження з проблеми концептуалізації цього феномена, однак їх поки не можна вважати ґрунтовними та численними.

**Постановка завдання.** На нашу думку, основними проблемними аспектами концепції емоційної компетентності є: відсутність цілісної науково обґрунтованої теорії емоційного інтелекту, недосконалість і суперечливість наявних методик оцінювання EQ, нез'ясованість, на яких саме когнітивних і нейронних процесах базується емоційний інтелект тощо. Означені виклики зумовлюють суттєві відмінності в тлумаченні основних концептуальних засад емоційного інтелекту, що вказує на необхідність розглянути найважливіші з них. Таким чином, основною метою статті є дослідження передумов розвитку концепції емоційного інтелекту, аналіз основних моделей емоційного інтелекту, визначення базових емоційних компетенцій персоналу, висвітлення основних проблемних аспектів формування емоційної компетентності персоналу.

**Результати дослідження.** Швидка популяризація концепції емоційного інтелекту значною мірою обумовлена бажанням знайти пояснення таким аспектам професійної діяльності та соціального успіху, які не пояснюються виключно психометричним інтелектом. Це не дивно, оскільки IQ вимірює лише деякі з п'яти вищих психічних функцій, повністю ігноруючи вольові, мотиваційні та емоційні процеси [3; 8]. Так, один із засновників концепції EQ Д. Гоулман, проаналізувавши професійне життя 95 випускників Гарварду дійшов висновку, що лише 15 % успіху фахівця пояснюються його розумовим розвитком (IQ), а 85 % припадають на частку емоційного інтелекту (EQ). Його дослідження компетенцій в більш, ніж 200 компаніях по всьому світу показали, що приблизно 1/3 різниці в продуктивності праці фахівців обумовлена технічними

знаннями і «нормальним» інтелектом (IQ), у той час як 2/3 пов'язані з емоційним інтелектом (EQ), при чому у топ-менеджерів різниця ефективності більш, ніж на 4/5 залежить від емоційної компетентності [3; с. 266].

Незважаючи на скептицизм опонентів концепції емоційного інтелекту, останнім часом з'явилися дослідження, які засвідчують, що врахування рівня EQ більш ефективно при підборі персоналу, ніж IQ, адже краще прогнозує професійну успішність, ніж звичні методики оцінювання здібностей та особистісних якостей. Так, у 1998 р. ВПС США використовували EQ-опитувальник для відбору рекрутерів у відділ персоналу і зафіксували, що найбільш успішні рекрутери продемонстрували високі результати з таких емоційних компетенцій, як: асертивність та емпатія, що дозволило збільшити свою здатність передбачати успіх майбутніх співробітників майже втричі і знизити витрати організації на \$ 3 млн щорічно. [9]. За даними професора нейронауки А. Дамасіо, людина, яка втратила здатність відчувати емоції, перестає бути успішною через те, що не може приймати правильні рішення. Крім того, в 2002 р. лауреат Нобелівської премії, основоположник психологічної економічної теорії Д. Канеман довів, що на ухвалення багатьох економічних рішень впливають нерациональні чинники, в першу чергу емоції. Наприклад, під впливом негативних емоцій, фінансовий аналітик найчастіше перевищує можливі обсяги фінансових збитків [5, с. 31—42].

Прихильники застосування EQ в управлінні персоналом та організаційній психології стверджують, що в будь-якому випадку розвиток у працівників тих чи інших емоційних компетенцій здійснює позитивний вплив на їх діяльність. Так, наприклад, не викликає сумніву, що ефективна професійна діяльність потребує гарної емоційної регуляції, оптимального рівня емпатії чи стресостійкості. За даними деяких дослідників EQ, людина, яка втратила здатність відчувати емоції, перестає бути успішною через те, що не може приймати правильні рішення, в т.ч. професійні. Крім того, в багатьох розвинутих державах обстоюється думка про необхідність так званої «емоційної освіти» починаючи зі школи з подальшим систематичним розвитком емоційних компетенцій у ВНЗ і протягом всього життя. Також EQ розглядається з позиції предикатора успішного навчання, а впроваджені в багатьох розвинутих державах програми розвитку соціального та емоційного інтелекту вже здійснили суттєвий вплив на покращення психічного здоров'я, зниження антисоціальної поведінки і навіть зменшення зловживання алкоголем серед студентів і школярів. Таким чином, на нашу думку, виникає необхідність включення відповідних модулів у комплексні навчальні програми вітчизняних освітніх установ.

Враховуючи суттєві відмінності у тлумаченні емоційного інтелекту науковою спільнотою, видається концептуально вірним проаналізувати передумови виникнення теорії емоційного інтелекту. Сама ідея EQ у вигляді, в якому цей термін існує зараз, визріла з концепції соціального інтелекту (Е. Торндайк, Дж. Гілфорд, Г. Айзенк), яка пов'язує афективний і когнітивний аспекти пізнання, розглядаючи людину з позиції когнітивно-емоційних процесів.

Один з дослідників гуманістичної хвилі професор психології Йельського університету Пітер Салоуей в 1990 р. опублікував статтю «Емоційний інтелект», яка визнається більшістю професійної спільноти піонерною публікацією на цю тему. Він писав, що останні кілька десятиліть уявлення про інтелект і емоції радикально змінилися. Розум більше не сприймається як ідеальна субстанція, а емоції — як головний ворог інтелекту. Як пізніше писав колега П. Салоуея Девід Карузо: «Емоційний інтелект — це не протилежність інтелекту, не тріумф розуму над почуттями, а унікальний перетин обох процесів» [10]. Одним з найсуттєвіших проривів в дослідженні емоційного інтелекту стала розробка ізраїльським психологом американського походження Реуеном Бар-Оном (який у 1985 році впровадив те-

рмін «EQ» — коефіцієнт емоційного розвитку) інструмента EQ-i (Emotional Quotient Inventory), відомого як опитувальник Бар-Она. Однак, найбільшу популярність серед широкого загалу концепція емоційного інтелекту здобула завдяки публікації у 1995 р. книги «Емоційний інтелект» відомого журналіста «New York Times» Деніела Гоулмана. Відповідно, нині виділяють три основні моделі емоційного інтелекту: Р. Бар-Она, Д. Гоулмана та Майера-Саловея-Карузо [3; 8; 10].

Модель Майера-Саловея-Карузо. Професор психології Йельського університету П. Саловея і професор Нью-Гемпширського університету Д. Майер запропонували таке визначення емоційного інтелекту: «... здатність аналізувати свої емоції з метою покращання процесу мислення. Включає уміння безпомилково сприймати емоції, оцінювати і генерувати їх таким чином, щоб допомагати мисленню, розуміти емоції й ідентифікувати їх, а також рефлексивно скеровувати емоції з тим, щоб сприяти своєму емоційному й інтелектуальному зростанню», тобто «здатність сприймати і розуміти прояви особистості, відображені в емоціях, керувати емоціями на основі інтелектуальних процесів». Модель емоційного інтелекту Майера-Саловея-Карузо заснована на моделі здібностей, яка складається з чотирьох характерних зон: здатність розпізнавати та виражати емоції; здатність до посилення мислення за допомогою емоцій; здатність розуміти, що відображає та чи інша емоція; здатність управляти власними емоційними станами та здійснювати вплив на чужі емоції. Відповідно, емоційний інтелект є комплексом ієрархічно об'єднаних здібностей, пов'язаних з переробкою інформації [10].

Модель емоційного інтелекту Р. Бар-Она. Нагадаємо, що саме ізраїльський психолог американського походження Р. Бар-Он на початку 80-х рр. ХХ ст. ввів у науковий обіг термін «емоційний коефіцієнт» (EQ) як засіб вимірювання емоційного інтелекту, тобто сукупності некогнітивних (емоційних і соціальних) здібностей, знань і вмінь, що надають людині здатність успішно діяти в різних життєвих ситуаціях, успішно відповідати вимогам навколишнього середовища і протистояти його тиску.

Модель емоційного інтелекту Бар-Она складається з п'яти сфер і п'ятнадцяти шкал. Так, внутрішньоособистісна сфера (здатність розуміти і керувати собою) включає: самоаналіз, асертивність, незалежність, самоповагу і самоактуалізацію. Міжособистісна сфера характеризує здатність взаємодіяти з іншими людьми і складається з трьох шкал: емпатії, соціальної відповідальності та міжособистісних відносин. У сфері адаптивності дослідником було виділено три шкали: оцінку дійсності, гнучкість та вміння вирішувати проблеми. Сфера управління стресом (здатність протистояти стресу і контролювати свою імпульсивність) налічує дві шкали: толерантність до стресу та контроль імпульсивності. І насамкінець, сфера загального настрою має дві шкали: оптимізм та задоволеність життям. Варто зазначити, що дана модель найкраще з усіх підкріплена емпіричними даними. Так, дослідженнями з використанням цієї моделі було охоплено майже 42 тисячі осіб у 36 країнах світу, завдяки чому було створено масштабний банк даних, що підтвердив незаперечний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту і успішністю як особистого, так і професійного життя. [8].

Модель емоційного інтелекту Д. Гоулмана. Після виходу в 1995 р. книги Д. Гоулмана «Емоційний інтелект» цей термін став загальноживаним. За Д. Гоулманом, емоційний інтелект (EQ) — це здатність усвідомлювати власні почуття і почуття інших людей для того, щоб мотивувати себе і управляти своїми емоціями та відносинами. Згідно з концепцією Д. Гоулмана, EQ складається з 4 основних компетенцій: самосвідомість, самоконтроль, соціальна чуйність та управління міжособистісними відносинами, кожна з яких, у свою чергу, містить деталізований перелік умінь. Самосвідомість включає емоційну самосвідомість (культуру почуттів), самооцінку (самосприйняття) та впевненість у собі. Управління взаємовідно-

синами передбачає: надихання оточуючих, вплив на інших, допомогу у самовдосконаленні, сприяння змінам, здатність до врегулювання конфліктів, командну роботу і співробітництво. Соціальна чуйність за Д. Гоулманом — це емпатія (чуттєва), ділова обізнаність (політика), завбачливість (діяльна емпатія). Самоконтроль — це стримування емоцій (управління емоціями), відкритість (конгруентність), адаптивність (новаторство), мотивація на досягнення успіху, ініціативність, оптимізм (позитивність мислення) [3, с. 266—269].

Враховуючи сутнісні характеристики кожної із запропонованих моделей емоційного інтелекту, необхідно виокремити основні складові емоційної компетентності персоналу. Водночас, зауважимо, що навіть питання вживання термінів «емоційні компетенції» чи «емоційна компетентність» має дискусійний характер. Так, більшість сучасних тренінгових компаній вживають термін емоційна компетентність, тоді як в наукових колах до нього ставляться більш скептично, обстоюючи думку про те, що це не стільки комплексна характеристика, скільки перелік певних особистих якостей та деяких соціальних навичок. Відсутність наукової бази та ґрунтовних досліджень складових емоційної компетентності призводять до певної плутанини і нечіткого визначення сутності даного терміну. Водночас, всі дослідники погоджуються, що беззаперечною основою емоційної компетентності є емоційний інтелект.

На думку Д. Гоулмана, емоційна компетентність має дві основні складові: особиста компетентність (у керуванні собою), яка передбачає розуміння себе, саморегуляцію і мотивацію, та соціальна компетентність (у встановленні взаємин), яка охоплює емпатію та соціальні навички. Емоційна компетентність охоплює 3 основні аспекти: усвідомлення себе (почуттів, емоцій, цінностей, бар'єрів, мотивів та управління ними); усвідомлення інших (їхніх почуттів, емоцій, цінностей тощо та управління ними); організація взаємодії себе та інших й управління цією взаємодією. [4, с. 241—243].

На нашу думку, емоційна компетентність — це комплексна поведінкова характеристика людини, яка виражає її здатність ефективно розпізнавати, оцінювати, виражати й сприймати емоції (власні та оточуючих), а також усвідомлено управляти ними в процесі професійної діяльності за рахунок володіння сукупністю відповідних емоційних компетенцій. Таким чином, формування емоційної компетентності передбачає розвиток наступних базових компетенцій: самоповага, емоційна само усвідомленість, асертивність, самоактуалізація, емпатія, соціальна відповідальність, афіліація, стресостійкість, контроль імпульсивності, гнучкість, оптимістичне світосприйняття.

Цілеспрямований вплив на підвищення емоційної компетентності персоналу передбачає розвиток емоційного інтелекту. Дослідниками доведено, що EQ розвивається все життя, тоді як IQ практично не змінюється з молодості; викристалізований інтелект (діяльність, пов'язана з накопиченням знань) з роками може зростати; а мінливий інтелект (короткотривала пам'ять, абстрактне мислення і його швидкість) лише зменшується. Водночас, запорукою успішності відповідних заходів є врахування деяких біологічних і гендерних аспектів впливу на емоційний інтелект. Так, І.Н. Андрєєва до біологічних передумов емоційного інтелекту відносить: рівень емоційного інтелекту батьків, правопівкульовий тип мислення, спадкові задатки емоційної сприйнятливості, властивості темпераменту, особливості переробки інформації. До соціальних передумов належать: впевненість у своїй емоційній компетентності; рівень освіти батьків і сімейний добробут; зовнішній локус контролю та релігійність. [1, с. 57—65]. Крім того, незважаючи на приблизно однаковий рівень емоційного інтелекту чоловіків та жінок, спостерігається суттєва гендерна різниця між базовими емоційними компетенціями. У більшості жінок EQ більш розвинутий у соціальній відповідальності, емпатії та вста-

новленні міжособистісних відносин, тоді як у чоловіків — у стресостійкості, самоповазі та вмінні розв'язувати проблеми. [8, с. 3—5].

Отже, розвиток емоційного інтелекту персоналу організації дійсно може стати не лише засобом підвищення мотивації та продуктивності праці співробітників, а й ефективності компанії у цілому. Однак, розробляючи та впроваджуючи програми емоційної компетентності в корпоративному форматі, варто враховувати деякі суттєві виклики концепції EQ. По-перше, відсутність цілісної науково обґрунтованої теорії емоційного інтелекту та емоційної компетентності, що зумовлює суттєві відмінності в тлумаченні означених понять, деякі визначення є необґрунтовано спрощеними, інші — занадто ускладненими тощо. Крім того, відсутність загальноприйнятих поглядів на емоційний інтелект та компетенції призводить до того, що кожен вчений, тренер, бізнес-консультант чи фахівець з управління персоналом обстоює власне розуміння цього питання, яке йде врозріз з іншими позиціями.

По-друге, недостатньо високий науковий статус EQ значною мірою пояснюється наявністю 2-х альтернативних методик його вимірювання. Змішана модель включає когнітивні, особистісні та мотиваційні риси, завдяки чому тісно пов'язана з адаптаційними чинниками. Вимірювання EQ здійснюється за допомогою опитувальників на зразок традиційних особистісних опитувальників, заснованих на самодіагностиці. В свою чергу, моделі здібностей визначають EQ як набір певних здатностей і вимірюються за допомогою виконання завдань, що містять вірні та хибні відповіді. Важливо відмітити вкрай низьку кореляцію методик між собою, що одночасно ставить під сумнів і їх наукову достовірність. недосконалість та суперечливість наявних методик оцінювання емоційного інтелекту [1, с. 57—65]. По-третє, деяким науковцям видається дещо передчасним ентузіазм щодо важливості EI для професійної практики та навчання через недостатність вагомого емпіричного підтвердження комплексних узагальнених висновків щодо взаємозв'язку емоційного інтелекту з професійними досягненнями, хоча вони не заперечують надзвичайного значення емоційної компетентності для професій, пов'язаних зі спілкуванням [1, с. 57—65].

**Висновки.** Таким чином, перша хвиля досліджень емоційного інтелекту дозволила виділити можливості, які додають нові компетенції до наявного діапазону засобів управління персоналом організації. Однак, на даний момент необхідні дослідження, які б дозволили чітко виокремити емоційні компетенції та компоненти EQ, пояснити їх зв'язок з психічними процесами, які обумовлюють індивідуальні відмінності у сприйнятті емоцій та управління ними. Така робота дозволить розробити більш валідні методи вимірювання емоційного інтелекту, висвітлить дискусійні моменти щодо емоційної компетентності, зробить концепцію емоційного інтелекту більш обґрунтованою теоретично, і, відповідно, дозволить розробити механізми найбільш адекватного практичного застосування в організаціях.

### **Література**

1. Андреева И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева // Вопросы психологии, 2007. — № 5. — С. 57 — 65.
2. Бреслав Г.М. Психология эмоций / Г.М. Бреслав. — М.: Смьсл., 2007. — 278 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
4. Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Е.П.Ильин. — СПб.: Питер, 2002. — 752 с.
5. Канеман Д. Рациональный выбор, ценности и фреймы / Д. Канеман, А.Тверски // Психологический журнал. — 2003. — Т. 24. — № 4. — С. 31–42.
6. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. 2 изд. / А.В. Либин. — М.: Смьсл; Per Se, 2000. — 549 с.
7. Робертс Р.Д. EQ: проблемы теории, измерения и применения на практике / Р.Д. Робертс, Дж. Метьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсин // Психология: Журнал Высшей Школы Экономики, 2004. — № 4. — С. 3—24.

8. *Стивен Стайн*. Преимущества EQ: Эмоциональная культура и ваш успех. Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи. / Стивен Стайн, Говард Бук. — Д.: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 405 с

9. Эмоциональный интеллект в бизнесе: факты, статистика (результаты американских исследований). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org)

10. *David R. Caruso, Peter Salovey*. The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership. Josses-Bass, San Francisco. 2004.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2012

УДК 339.9:330.342.146

**Коваленко І.Ф.,**

канд. екон. наук, доц.

**Кицак Т.Г.,**

канд. екон. наук, доц.

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*У статті розглянуто теоретичні аспекти формування нової економічної моделі, нового, справедливого устрою в умовах постіндустріального глобального розвитку.*

*В статье рассматриваются теоретические аспекты формирования новой экономической модели, нового, справедливого строя в условиях постиндустриального глобального развития.*

*The article deals with theoretical aspects of the new economic model, a new, fair system in post-industrial global development.*

**Ключові слова.** Глобалізація, трансформація, глобальні виклики, мондіалізм, «квашингтонський консенсус», моральні і духовні цінності, пріоритети.

**Ключевые слова.** Глобализация, трансформация, глобальные вызовы, мондиализм, «квашингтонский консенсус», моральные и духовные ценности, приоритеты.

**Keywords.** Globalization, transformation, global challenges mondializm, «kvashynhtonskyu consensus» moral and spiritual values and priorities.

**Вступ.** В умовах сучасного постіндустріального глобального розвитку, — коли світ у цілому стає все більш полярним, розшарованим, диференційованим і водночас все більш нестійким, несправедливим, основи нового справедливого світоустрою будуть формуватись передусім у сфері морально-світоглядних трансформацій, провідну роль відіграватимуть світоглядні, етичні, емоціональні, моральні та духовні принципи.

Запорукою етичного розвитку суспільства має стати пошук нової моделі соціально-економічного розвитку, що синтезує глобальне бачення світу з істинно гуманістичними цінностями та новою екологічною культурою. Розвиток не лише екологізації людської діяльності, а й суспільної свідомості та моралі, формування принципово нових цінностей, пріоритетів і світоглядних орієнтирів соціально-економічного розвитку, націленого на раціональне використання природних ресурсів і збереження та гармонійне відтворення всіх екосистем.

**Постановка завдання.** Метою цієї роботи є обґрунтування теоретичних основ пошуку нової моделі економічного розвитку в епоху соціально-економічних