

ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\_Gum/Ekpr/2009\_24/masligan.pdf]

12. Терещенко Е.Ю. Концепция механизма управления финансовым потенциалом предприятия / Е.Ю. Терещенко, В.Г. Андреева // Вісник Донецького національного університету. – 2010. - № 1. – с. 288-291.
13. Кунцевич В.О. Поняття фінансового потенціалу розвитку підприємства та його оцінки / В.О. Кунцевич // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №7. – с. 123-130.
14. Егоров П.В. Диагностика управления финансовой деятельностью предприятия / Егоров П.В., Андреева В.Г. – Донецк: Юго-Восток, 2005. – 201 с.
15. Борщ А.Г. Економічна природа капіталу та фінансових ресурсів підприємства: точка зору на дискусійну проблему / А.Г. Борщ // Облік і фінанси АПК. – 2011. – №1. – с. 137-140.
16. Бланк И.А. Словарь-справочник финансового менеджера / И.А. Бланк. — К.: «Ника-Центр», 1998. - 480 с.
17. Качура А.С. Теоретичні підходи до формування структури джерел фінансових ресурсів підприємства / А.С. Качура // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – №7. – с. 125-132.
18. Сименко И.В. Анализ финансово-экономического потенциала предприятия Навчальний посібник / И.В. Сименко. - Донецк: ДонДУЕТ, 2004. - 145 с.

УДК 005.336

### ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ДИАГНОСТИКИ ДИНАМИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Сименко И.В.*, д.э.н., профессор, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского  
*Романюк Н.К.*, аспирант, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского

#### Постановка проблемы.

Управленческий потенциал предприятия, с позиций системного подхода, представляет собой совокупность организационных характеристик управления, управленческих ресурсов и их возможностей по мобилизации явных и латентных компетенций для обеспечения конкурентоспособности, стабильности функционирования и развития предприятия.

В составе функциональной части потенциала особого внимания требуют исследования динамических способностей управленческого персонала, поскольку именно они оказывают доминирующее влияние на эффективность и качество работы аппарата управления. Актуальность исследования усиливается на фоне научных дискуссий по сформированию содержательной и структурной компоненты динамических способностей.

Анализ существующих многочисленных научных работ по теории динамических способностей персонала предприятия позволяет выделить в их составе следующую триаду компонентов: когнитивные способности менеджеров; социальный капитал; человеческий капитал менеджеров. Однако, на наш взгляд, перечисленные элементы и их содержательная компонента не учитывают существенного влияния на результативность работы предприятия эмоциональной составляющей менеджеров всех уровней управления, что не позволяет в полной мере объективно оценить управленческий персонал предприятия. Данное утверждение обосновывает необходимость рассмотрения эмоциональной компоненты в качестве ключевого элемента для оценки динамических способностей управленческого персонала предприятия.

#### Анализ последних исследований.

Исследованию вопросов эмоционального интеллекта посвящены работы ведущих теоретиков и практиков менеджмента [4,5], психологии [6] и социологии [2,3]. Среди них: Л. Терстоун [1], П. Бурдые [2], Д. Коулмен [3], Г. Беккер [4], Ли Якокка [5], Д. Гоулмен [6], Д. Карнеги [7], Р. Бар-Он [9], П. Саловой [10,11], Дж. Майер [10,11,12], Г. Гарднер [13], Д. В. Люсин [14]. Однако, до сих пор еще четко не определены роль и значение эмоционального интеллекта (EQ), не сформирован общий подход к существованию зависимости реализации руководством своего эмоционального потенциала и успешного функционирования предприятия.

#### Цель статьи.

На основе реализации теории динамических способностей и концептуальных положений EQ обосновать целесообразность аналитической оценки управленческих ресурсов предприятия посредством диагностики уровня эмоциональной компоненты в их базовых качествах.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

1. Изучить когнитивное наполнение динамических способностей управленческого персонала предприятия и обосновать в качестве их доминирующего элемента - эмоциональную компоненту;
2. Рассмотреть сущностное содержание понятия «эмоциональный интеллект»;
3. Выделить базовые качества эмоциональной компоненты у менеджеров аппарата управления для последующей их оценки.

Динамические способности представляют собой «способности, с помощью которых менеджеры создают, интегрируют и реконфигурируют организационные ресурсы организации» (*Р. Аднер и К. Хелфат*). Известные ученые Р.Аднер и К. Хелфат предлагают рассматривать в составе динамических способностей следующие элементы (рис. 1).

Когнитивные (познавательные) способности - это способности сосредоточиваться и планировать работу, организовывать персонал, пользоваться словами, понимать, усваивать и интерпретировать факты. Когнитивные способности - это математические, логические, аналитические и умственные способности человека. Выдающийся американский психолог Луис Терстоун определил восемь составляющих когнитивных способностей, а именно:

- Способность воспринимать и сопоставлять пространственные паттерны;
- Способность к определению содержания слов, понимание речи и оперирование вербальными отношениями;
- Способность быстро продуцированы слова согласно соответствующих ограничений в их буквенном составе;
- Скорость и точность выполнения простых арифметических действий;
- Способность выводить правила, которым подлежит конкретный набор стимулов (индукция);
- Скорость и точность выявления определенных визуальных стимулов в массиве материала или сопоставления таких стимулов с другими (перцептивная скорость);
- Способность строить ход рассуждения от предпосылок к точным выводам (дедукция);
- Способность запомнить и воспроизводить слова и числа (механическая память) [1].



Рис. 1. Состав динамических способностей управленческого персонала

Вторая составляющая динамических способностей - социальный капитал определяется П. Бурдьё как «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства» [2]. Но наиболее известна трактовка понятия «социальный капитал» Джеймса Коулмена, согласно которому «это потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы [3]. Социальный капитал - это социальный клей, позволяющий мобилизовать дополнительные ресурсы отношений на основе доверия людей друг другу.

В понятие человеческого капитала ученые вкладывают разные типы знаний и навыков: неспецифические (владение иностранным языком), специфические для отрасли (знание поставщиков, стандартов качества), специфические для компании (знание организационных бизнес-процессов). Сущность человеческого капитала определил в 1964 году Г. Беккер как «запас знаний, навыков и мотиваций, что есть у каждого человека» [4]. Таким образом, человеческий капитал можно рассматривать как совокупность следующих факторов:

- Качества, которые человек привносит в работу: ум, энергия, позитивность, надежда, преданность;
- Способность человека учиться: одаренность, творческий характер личности, представления, сообразительность;
- Побуждение человека делиться информацией и знанием.

Реализация менеджерами своих функциональных полномочий в соответствии с должностными обязанностями далеко не всегда позволяет предприятию добиться высоких финансовых результатов и обеспечить стабильную и результативную деятельность. Обоснованием данного утверждения служат исследования известных ученых и наблюдения успешных менеджеров. Так, Ли Якокка замечает, что «стабильное развитие в финансовой сфере определяется не только знаниями своей профессии, а в большей степени умением общаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи» [5]; Д. Гоулмен доказывает, что «для наивысшей производительности любого труда в любой области эмоциональная компетентность в два раза важнее чисто познавательных способностей. Для достижения успеха на наиболее высоких уровнях, на руководящих должностях эмоциональная компетентность, в сущности, является единственным преимуществом» [6]; Д. Карнеги заключает в своих работах, что «даже в такой технической области, как инженерное дело, около пятнадцати процентов финансового успеха, достигнутого специалистами, следует отнести на счет чисто технических знаний и около 85 % — на счет его искусства в человеческой инженерии, счет личных особенностей его характера и способности руководить людьми» [7].

Сайт Talentsmart, посвященный исследованиям EQ (преимущественно американских ученых), приводит информацию, что «положительный результат в любой работе зависит от EQ на 58%, более 90% высоко успешных людей обладают высокими показателями EQ. Доходы тех, кто показали высокие результаты в тестировании, превышают средний доход всех протестированных на 29 000 долларов в год, а каждый дополнительный балл результата теста увеличивает доход на 1 300 долларов в год» [8].

Логика размышления и приведенные выше научно-практические выводы позволяют констатировать, что эффективность принятия и исполнения управленческих решений напрямую зависит от эмоциональной компетентности менеджера, то есть от его способности эффективного взаимодействия с персоналом предприятия. Более того, эмоциональная компетентность не просто связана с эмоциональным интеллектом, она основывается на нем.

Таким образом, считаем необходимым включить в состав динамических способностей для диагностики управленческого персонала эмоциональную компоненту.

Понятие «эмоциональный интеллект» пользуется все возрастающей популярностью в академических кругах и на практике, однако, в научных исследованиях до сих пор не существует четкого определения этого понятия, что сдерживает развитие теории управления, не позволяет разработать эффективный механизм его объективной оценки.

Впервые обозначение EQ (emotional quotient, коэффициент эмоциональности, по аналогии с IQ — коэффициентом интеллекта) ввел в 1985 году клинический физиолог Рувен Бар-Он. [9] В 1990 году Джон Мэйер и Питер Саловей ввели понятие «эмоционального интеллекта» [10].

Эмоциональный интеллект (EQ) — это способность человека оперировать эмоциональной информацией, то есть той, которая получается или передается с помощью эмоций. Под эмоцией понимают субъективное оценочное отношение индивида к существующим или возможным ситуациям, в частности к информации, получаемой в процессе коммуникации.

Согласно Саловею и Мейеру, эмоциональный интеллект — это совокупность четырех навыков:

1. Точность оценки и выражения эмоций. Это способность определить эмоции по физическому состоянию и мыслям, по внешнему виду и поведению. Кроме того, оно включает в себя и способность точно выражать свои эмоции потребности, связанные с ними, другим людям.
2. Использование эмоций в мыслительной деятельности. Это понимание того, как можно думать более эффективно, используя эмоции. Управляя эмоцией, человек может менять и свое восприятие, видеть мир под разным углом и более эффективно решать проблемы.
3. Понимание эмоций. Это умение определить источник эмоций, классифицировать эмоции, распознавать связи между словами и эмоциями, интерпретировать значения эмоций, касающихся взаимоотношений, понимать сложные (амбивалентные) чувства, осознавать переходы от одной эмоции к другой и возможное дальнейшее развитие эмоции.
4. Управление эмоциями. Это умение использовать информацию, которую дают эмоции, вызывать эмоции или отстраняться от них в зависимости от их информативности или пользы; управлять своими и чужими эмоциям. [11,12]

В 1983 году психолог Гарвардского университета, Говард Гарднер опубликовал «Рамки ума: теория множественного интеллекта», согласно которой количественная оценка IQ (intelligence quotient) уровня интеллекта человека является слишком ограниченной для оценки его способностей к коммуникации. Согласно его теории: в трудовом коллективе работники чувствуют себя хорошо в обществе руководителя, который демонстрирует высокий «эмоциональный интеллект». По Гарднеру «эмоциональный интеллект» управленческого персонала отличается пятью ключевыми особенностями:

- осознание собственных эмоций, то есть способность распознавать свою эмоциональную реакцию на происходящее;
- контроль над своими эмоциями, а именно возможность выбора поведения в ответ на раздражитель (действовать, а не реагировать);
- способность мотивировать, а именно способность делать то, что необходимо для достижения цели (краткосрочной и долгосрочной);
- эмпатия, то есть способность расшифровать эмоциональную реакцию другого человека в конкретной ситуации, и в следствии этого корректировать собственное поведение [13].

Широкую популярность понятие «эмоционального интеллекта» приобрело благодаря Дэниэлу Гоулману. В своей научной работе «Emotional Intelligence» он окончательно сформулировал понятие EQ, противопоставив его понятию IQ. По его утверждению, весь двадцатый век прошел под эгидой «обычного интеллекта» (IQ), то есть оценка эффективности управленческого потенциала руководителя основывалась только на анализе его умственных и технических способностей, а уровень коммуникации связанный с конкретными социальными компетенциями и эмоциями совершенно не учитывался [3].

Концепция эмоционального интеллекта — одна из немногих теорий в управлении, основанная на теоретической базе менеджмента, психологии, социологии и нейрофизиологии, то есть учитывает многовекторную оценку личностной составляющей управленческого персонала.

В соответствии с теорией «EQ», в западной школе менеджмента были введены новые термины «soft skills» и «hard skills», ранее характерные только для социологии.

Так, Soft skills (англ. soft skills – «мягкие навыки» или «гибкие навыки») — это навыки взаимодействия с другими людьми, которые характеризуют успешность социальной активности и коммуникации, независимо от специфики деятельности и направления, в котором они работают. Традиционно в психологии менеджмента их относят к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговоров процессов, работа в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и т.п.

Hard skills (англ. hard skills - «твердые навыки») — навыки в области формализованных технологий, связанные с функциональной деятельностью. Данные навыки устойчивы, хорошо обозримы, измеримы и отождествляемы с конкретными конструкциями, они входят в перечень требований, изложенных в должностных инструкциях, легко подвергаются раскладыванию на ряд простых и конечных операций.

Именно «soft skills», а не «hard skills» в настоящее время заслуживают особого внимания и исследования, так по мнению психолога А.В. Хибина, если IQ является предиктом академической успешности, то уровень EQ позволяет говорить про вероятность жизненного успеха. Основных признаков в составе «soft skills», которые считаются характеристиками высокого EQ, четыре:

1. Внимание к себе, т.е. самоуважение, правильное понимание собственных сильных и слабых сторон, собственных эмоций.
2. Самоконтроль, управление собственными эмоциями, способность действовать рационально и адекватно реагировать на изменения. К этому также относятся: ответственность, надежность и оптимизм.
3. Уважение к другим, т.е. понимание эмоций других людей и правильное реагирование на них. К ним так же относятся - навыки общения, способность сопереживать и небезразличность к другим, признание их способностей и талантов.
4. Управление отношениями, включающее способность управлять всеми типами отношений, избегать ненужных конфликтов и успешно работать в конфликтных условиях. Тот, кто владеет этой способностью, имеет влияние на собственное окружение и может, в случае необходимости, взять управление в собственные руки и повести других за собой.

Исходя из содержания приведенных выше признаков «soft skills», в основе эмоционального интеллекта можно выделить следующие группы способностей: когнитивных, эмоциональных, адаптационных и социальных. Именно эти способности формируют лидерские качества, способствуют позитивной обстановке в коллективе и предупреждают возникновение в них организационных конфликтов. Поэтому профессиональный менеджер должен развивать в себе данные группы способностей. Их характеристика приведена в табл. 1.

Таблица 1

**Характеристика основных групп способностей и структурных компонентов эмоционального интеллекта менеджеров**

Группа способностей	Структурные компоненты эмоционального интеллекта	Функции эмоционального интеллекта	Уровень менеджера по иерархии
Когнитивные	Восприятие эмоций (идентификация эмоций; понимание эмоций)	Интерпретирующая (осознание)	Начальник отдела
Эмоциональные	Управление эмоциями (умение поддерживать позитивный модус эмоций)	Регулятивная	Топ-менеджер, начальник отдела
Адаптационные	Управление эмоциями в стрессовых ситуациях (самоконтроль, выбор продуктивных преодолевающих стратегий поведения); самомотивация (способность вызывать и поддерживать эмоции, возбуждающие к деятельности)	Адаптивная, стрессозащитная	Топ-менеджер
Социальные	Социальная эмпатия; управление чужими эмоциями (умение влиять на эмоциональное состояние других)	Активизирующая	Начальник отдела

Таким образом, эмоционально интеллектуальный менеджер должен постоянно справляться с состоянием эмоциональной нестабильности. Гоулмен утверждает, что на 50-70% создание климата в организации зависит от одного человека - лидера. Именно эмоциональное состояние руководителя реально влияет на психологический климат в коллективе и тем самым на эффективность работы сотрудников. Управление собственными эмоциями предполагает понимание развития отношений с другими людьми, что требует учета различных вариантов развития эмоций и их выбора.

Представляют интерес исследования Р. Д. Роберта, Дж. Метьюса, М. Зайднера, Д. В. Люсина [14] относительно конструкторов, на которых основывается эмоциональный интеллект человека. Эксплицируем эти разработки на труд менеджеров предприятия (табл. 2).

Таблиця 2

**Конструкты, на которых базируется эмоциональный интеллект менеджера**

Конструкт	Методики для оценивания	Процессы, лежащие в основе конструкта	Как возникает в онтогенезе
Темперамент	Опросники, измеряющие факторы «Большой пятерки»; EQ-i	Нейронные и когнитивные процессы	Врожден и формируется на ранних стадиях развития
Переработка информации	Эмоциональный тест Струпа, методика Шерера на распознавание эмоциональной окраски голосов	Переработка информации	Врожден и формируется на ранних стадиях развития
Уверенность в своей эмоциональной компетентности	Отдельные субкомпоненты SSRI; TEIQue; ЭМИн	Самооценка, саморегуляция	Формируется в процессе социализации
Эмоциональные знания и навыки	MSCEIT	Приобретенные процедурные и декларативные навыки	Формируется в процессе социализации

Как свидетельствует информация таблицы 2, менеджерам для их успешной работы, особенностью которой является общение с людьми, разрешению внутриорганизационных конфликтов, необходимо формировать, развивать в себе такие конструкты как уверенность в своей эмоциональной компетентности, эмоциональные знания и навыки. По данным доктора Кейси Малквина (Casey Mulqueen), директора по исследованиям Tgasom Group, лидеры или люди с высоким уровнем влияния часто имеют «слепые зоны», которые мешают их эффективной работе с коллегами или подчиненными. Речь идет об основных элементах эмоционального интеллекта – эмпатию и способность поддерживать эффективные отношения с другими. Ключом к их развитию является понимание не только собственных поведенческих предпочтений, но и поведенческих моделей других людей, а также понимание того, каким образом адаптировать поведение для достижения желаемого результата.

На основе вышеизложенного можно констатировать, что для увеличения эффективности управленческого потенциала менеджеров и их коммуникации с персоналом на отечественных предприятиях, целесообразно сосредоточить особое внимание руководителей всех уровней на овладении следующими базовыми качествами из категории «soft skills»:

1. Персональные качества:

- Способность принимать решения и решать проблемы;
- Умение четко ставить задачи и формулировать цели;
- Позитивное мышление, оптимизм;
- Ориентация на результат, на клиента.

2. Коммуникативные качества:

- Умение ясно формулировать сообщения;
- Умение взаимодействовать и строить отношения с различными типами людей;
- Хорошие манеры, дружественная форма общения;
- Умение вести легкую беседу («small talk»);
- Умение структурировать и модерировать совещания и обсуждения;
- Умение выслушивать и принимать во внимание разные точки зрения и мнения членов команды;
- Умение отвечать на возражения своевременно, обоснованно, вежливо и ясно;
- Умение подготавливать и проводить качественные презентации.

3. Административные качества

- Умение играть в команде;
- Способность объединять и мотивировать команду;
- Способность обучать и развивать членов команды;
- Способность предвидеть и предупреждать риски;
- Видение, способность планировать и управлять временем;
- В международных командах – понимание культурных различий

**Выводы.**

Таким образом, совокупность базовых качеств управленческого персонала из категории «soft skills» позволит оценить уровень их «эмоционального интеллекта», эффективность управленческой коммуникации, умение социализироваться в коллективе и обеспечивать комфортные условия для результативного труда.

Важно отметить, что современная западная школа менеджмента стремится не разделять рациональные и аффективные сферы деятельности, а требует от управленческого персонала рационального анализа эмоций и принятия управленческих решения на основе этой оценки, утверждая, что чем более высокий уровень управления, тем более значительную роль играют способности, связанные с эмоциональным интеллектом, тогда как различия в функциональных навыках становятся не столь важны.

**РЕЗЮМЕ**

У статті проведено дослідження емоційного інтелекту, виділені базові якості емоційної компоненти у менеджерів апарату управління для подальшої їх оцінки.

**Ключові слова:** динамічні здібності, апарат управління, управлінський персонал

**РЕЗЮМЕ**

В статье проведено исследование эмоционального интеллекта, выделены базовые качества эмоциональной компоненты у менеджеров аппарата управления для последующей их оценки.

**Ключевые слова:** динамические способности, апарат управления, управленческий персонал

**SUMMARY:**

In the article investigated of emotional intelligence, identified basic qualities of emotional component of management staff for their subsequent evaluation.

**Keywords:** dynamic capabilities, mashines management, administrative staff

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Louis L. T. Primary Mental Abilities / L. T. Louis. – Chicago: University of Chicago Press, 1938. – 121 p.
2. Bourdieu P. The forms of capital / P. Bourdieu // Handbook of theory and research for sociology of Education. Ed. by J. Richardson. – New York: Greenwood Press, 1986. – P. 241-258.
3. Coleman J. Foundations of Social Theory. / J. Coleman. – Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press, 1990. – 1014 p.

4. Becker D. S. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / D. S. Becker. – Chicago, London : The University of Chicago Press, 1964. – 412 p.
5. Неперов В. Я. Разговаривая с Ли Якоккой / В. Я. Неперов // Специалист. – 2000. – № 4. – С. 32-28.
6. Goleman D. Emotional intelligence / D. Goleman. – New York: Bantam Books, 1995. – 358 p.
7. Carnegie D. How to Win Friends and Influence People / D. Carnegie. – New York: Simon and Schuster, 1936. – 291 p.
8. Emotional Intelligence (EQ) Stats [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.talentsmart.com](http://www.talentsmart.com)
9. Spielberger C. D. Encyclopedia of Applied Psychology Encyclopedia of applied psychology / C. D. Spielberger. – Oxford: Elsevier Academic Press, 2004. – 3200 p.
10. Salovey P. Emotional intelligence. / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition, and Personality. – 1990. – № 9. – P. 185–211.
11. Mayer J. D. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence / J. D. Mayer, M. T. DiPaolo, P. Salovey // Journal of Personality Assessment. – 1990. – № 54. – P. 772-781.
12. Mayer J. D. Human abilities: Emotional intelligence / J. D. Mayer, R. D. Roberts, S. Barsade // Annual Review of Psychology. – 2008. – № 59. – P. 507-536.
13. Gardner H. Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences / H. Gardner. – New York: Basic Books, 2011. – P. 528
14. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. – 2006. – № 4. – С. 3 – 22.

УДК 628.477.6

### ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПОВНОЇ УТИЛІЗАЦІЇ ВІДХОДІВ В УКРАЇНІ

*Скрипник А. В.*, д.е.н., проф., зав. каф. економічної кібернетики Київського національного університету біоресурсів і природокористування України

*Міхно І. С.*, магістр кафедри економічної кібернетики Київського національного університету біоресурсів і природокористування України

Із зростанням добробуту, зростає кількість відходів на душу населення, що призводить до появи величезних звалищ на погіршення екологічної ситуації. Наприклад, у розвинених країнах виробляється до 3 кг відходів за день на 1 людину, і ця кількість продовжує збільшуватись. Тому постає питання кризи відходів, яке вимагає негайного рішення, адже може призвести до екологічної катастрофи. При вмілому поводженні з відходами вони можуть стати джерелом доходу та зменшити екологічне навантаження. Зарубіжний досвід показує, що використання втор сировини значно покращує економічний стан держави та дозволяє раціонально використовувати ресурси.

При зберіганні відходів на полігонах, утворюються небезпечні речовини, які становлять серйозну загрозу біосфері. Особливо це стосується великих міст, де процес появи та накопичення сміття триває набагато швидше.

Поводження з відходами вказують і на культурний розвиток країн.

В світі проблема сміття стає все більше актуальною. За даними Форбс [1] кожен день у США вивозиться понад 44 000 сміттєвози, кожен з яких має близько 9 тонн непотребу. Однак, у США цю проблему вирішують тим, що населення сортує сміття, а потім – частина відправляється на сміттєзніщувальні заводи, інша частина – до Китаю. За даними Wal-Mart Stores (NYSE: WMT – новини – люди) США імпортує 576 000 контейнерів з іграшками, одягом та іншими товарами до Китаю щороку в обмін на сміття.

У доповіді голови відділу сталого розвитку Світового банку зазначалось, що кількість твердих побутових відходів (ТПВ) зростає з нинішніх 1,3 млрд тонн на рік до 2,2 млрд. тонн на рік до 2025 року, та значну частину цього приросту будуть виробляти країни, що розвиваються [2].

За даними європейського комітету статистики у 2010 році загальне утворення відходів від господарської діяльності і домашніх господарств в країнах ЄС-27 склало 2 570 млн. тонн [3].

У прес-релізї ЮНЕП зазначалось, що при правильному поводженні з відходами, вони мають величезний потенціал, щоб перетворити проблеми в надбання, і прокласти шлях до стійкого розвитку на основі відновлення і повторного використання цінних ресурсів, створення нового бізнесу та працевлаштування, у тому числі в неформальному секторі; скорочення викидів парникових газів, перетворення відходів у енергію [4].

Зарубіжний досвід вирішення цієї проблеми кардинально відрізняється від українського, оскільки в розвинених країнах ефективно функціонує ринкова економіка, яка забезпечує постійне зростання життєвих стандартів.

Наприклад, Фінляндія успішно вирішує проблему утилізації шляхом встановлення в містах контейнерів для різних відходів, у магазинах – ящиків для використаних батарейок. Пляшки та пакети від молока здають у приймальні пункти. Взагалі в більшості розвинених країн введена система сортування сміття, що дозволяє ефективніше використовувати його при подальшій обробці.

Кожен житель Швейцарії зобов'язаний сортувати сміття. Порушники платять великий штраф. За дотриманням закону стежить сміттєва поліція, яка здатна знайти і притягнути до суду навіть людину, що викинула з вікна машини недопалок. Той же, хто не бажає «бруднити руки», повинен заплатити податок, щоб його відходами відсортував хтось інший.

Система сортування сміття в Швейцарії доведена до крайності. У країні на переробні заводи потрапляє більше 90% використаної склотари.

Сміттєспалювальні підприємства обладнані особливою системою фільтрів, призначених для очищення викидів в атмосферу.

28 сміттєспалювальних заводів в Швейцарії виробляють енергію, якої вистачить для постачання 250 000 житлових будинків. Це означає, що можна заощадити 215 000 тонн пального.

З січня 2000 р. в Швейцарії введено положення, згідно з яким всі відходи, що не підлягають вторинній переробці, повинні спалюватися на спеціальних заводах. У 2004 р. сумарна кількість спалюваного сміття склала 3,29 млн. тонн [5]. Таким чином, відпадає необхідність захоронення відходів.

У США також розвинений роздільний збір сміття – він повинен викидатися в строго певні контейнери. Діє система штрафів. У Штатах працюють більше 550 сміттєпереробних заводів – місцевим жителям пропонується лише здавати придатні до переробки відходи. Також існує можливість здати побутові відходи за плату в комерційні структури, які сортують, пакують і продають сміття підприємствам.

У Німеччині, Франції, Італії, Бельгії, Данії, Австрії, Нідерландах сортування відходів населенням матеріально стимулюється. Там кожен групу відходів вивозять окремо за певними графіками. Мешканці будинків кладуть відходи до контейнерів або пакетів, різних за кольорами чи емблемами-позначками. Придатні для утилізації компоненти транспортуються до сортувальних установок, де їх утилізують з використанням новітніх технологій.

Збір та утилізація відходів в Європі дають заробіток підприємствам, і почуття причетності до збереження навколишнього середовища простим громадянам. Використання нових технологій дає змогу заробляти на смітті, перероблюючи її на втор сировину, встановлюючи біогазові станції, енергогенератори та ін.