

Мищенко Володимир Акимович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і фінансів. ORCID: 0000-0003-1328-4738, тел.+38(050) 534-68-38, E-mail: vladmish30@gmail.com. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», вул. Кирпичова 2, м. Харків, 61002.

Кобець Валентин Миколайович, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна, ORCID: 0000-0003-3513-5952, тел. +38(066) 020-88-96, E-mail kobetsvn@gmail.com. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», вул. Кирпичова 2, м. Харків, Україна, 61002.

Ващенко Валентина Василівна, президент, тел. +38(096) 368-55-43, +38(099) 286-34-50, E-mail: fond.human@gmail.com. Харківський обласний благодійний фонд інноваційних знань, ідей і технологій гуманізації, вул. Волонтерська 59, кв. 51, м. Харків, Україна, 61093.

МЕНЕДЖМЕНТ В ХХІ СТОЛІТТІ

Анотація. Узагальнення еволюції теорій менеджменту та практичного його впровадження підводять до висновку, що в сучасному середовищі загальноприйняті підходи до управління перестали працювати. В нинішніх умовах класичний менеджмент уже не може бути результативним. Ситуація функціонування підприємств в умовах невизначеності й кризових явищ, наслідків пандемії та військових дій в нашій країні вимагає переорієнтації менеджменту на антикризову основу. Авторами вивчені головні тенденції розвитку світової економіки в ХХІ столітті, особливості розвитку сучасного менеджменту в Україні, визначені вимоги, які ставить життя перед сучасними менеджерами. Аналіз світового досвіду подолання кризових умов дозволив зробити висновки про те, що рішення складних питань сучасності, в тому числі і економічних, знаходиться в формуванні нового рівня свідомості управлінців усіх рівнів. В зв'язку з цим запропоновано сучасний підхід до управління на базі використання менеджменту нового типу (українського менеджменту) як альтернатива, що дозволить подолати наслідки подій останніх років та вийти з кризового стану на сталу траєкторію розвитку. Парадигма менеджменту нового типу як інноваційної системи управління спрямована на творчі перетворення людини та суспільства у бік вектору гуманістичного еволюційного розвитку. Інноваційна суть полягає в тому, що менеджер будь-якого рівня повинен навчитися застосовувати приховані до сьогодні можливості своєї свідомості та використовувати у своїй роботі думки та ідеї більш високих порядків, ніж думки та ідеї зі звичайною погляду матеріалістичного світогляду. Такі трансформації призведуть до ефективного вирішення безпосередніх проблем та задач, починаючи від особистісних питань рядового члена колективу та суспільства, до загальнопланетарних проблем.

Ключові слова: стратегічний розвиток, інноваційність, антикризовий менеджмент, менеджмент нового типу, гуманізація діяльності

Mishchenko Volodymyr, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Accounting and Finance;

Tel. +38(050) 534-68-38, E-mail: vladmish30@gmail.com.

National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", str. Kirpychova 2, Kharkiv, Ukraine, 61002.

Kobets Valentyn , Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Pedagogy and Psychology of Management of Social Systems named after academician I. A. Zyazyun, ORCID: 0000-0003-3513-5952,

tel. +38(066) 020-88-96, E-mail: kobetsvn@gmail.com.

National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", str. Kirpychova 2, Kharkiv, Ukraine, 61002;

the member of Kharkiv Regional Charitable Fund of Innovative Knowledge, Ideas and Technologies of Humanization, st. Volonterska 59, apt. 51, Kharkiv, Ukraine, 61093.

Vashchenko Valentyna , president,

tel. +38(096) 368-55-43, +38(099) 286-34-50, E-mail: fond.human@gmail.com.

Kharkiv Regional Charitable Fund of Innovative Knowledge, Ideas and Technologies of Humanization, st. Volonterska 59, apt. 51, Kharkiv, Ukraine, 61093.

MANAGEMENT IN THE XXI CENTURY

Abstract. A generalization of the evolution of management theories and practical implementation of management leads to the conclusion that in the modern environment, the accepted approaches to management have ceased to work. In the current conditions, classical management can no longer be effective. The situation of the functioning of enterprises in conditions of uncertainty and crisis, in the context of the consequences of a pandemic and military operations in our country, requires a reorientation of management on an anti-crisis basis. The authors studied the main trends in the development of the world economy in the 21st century, the features of the development of modern management in Ukraine, and determined the requirements for modern managers. An analysis of global experience in overcoming crisis conditions has led to the conclusion that the solution to complex issues of our time, including economic ones, lies in the formation of a new level of consciousness of managers at all levels. In this regard, a modern approach to management is proposed based on the use of a new type of management (Ukrainian management) as an alternative that will overcome the consequences of recent years and exit the crisis state onto a sustainable development trajectory. The paradigm of a new type of management as an innovative management system is focused on creative transformations of human and society towards the vector of humanistic evolutionary development. The innovative essence is that a manager at any level must learn to use the possibilities of his consciousness hidden until today and use in his work thoughts and ideas of higher orders of magnitude than thoughts and ideas from the usual point of view of a materialistic worldview. Such transformations will lead to an effective solution to immediate problems and tasks, ranging from the personal issues of an ordinary member of the team and society to planetary problems.

Keywords: strategic development, innovation, anti-crisis management, management of new type, humanization of activities

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Сучасний етап економічного розвитку характеризується підвищенням конкуренції на національному й

міжнародному рівнях, а також зростанням процесів глобалізації й кластеризації, які впливають в різних напрямках на конкурентоспроможність економічних агентів. Останні ковідні й військові дії в нашій країні та зміни у взаємовідносинах між окремими державами дають всі підстави говорити, що здійснюються трансформаційні перетворення в напрямку впровадження нових постулатів, принципів і підходів щодо стратегічного розвитку та установа нових відносин між континентами, регіонами, країнами і підприємствами. Вживання й розвиток підприємств у цих умовах залежать від багатьох факторів, серед яких можна виділити інноваційність і розміри цих підприємств. Сьогодні більшість зарубіжних компаній переходять до застосування вартісно-орієнтованого управління, як одного з інноваційних і актуальних сучасних управлінських методів з метою збільшення вартості підприємства. З іншої сторони, класичний менеджмент в нинішніх умовах об'єктивно не може бути результативним на підприємствах, які функціонують в умовах невизначеності й кризових явищ, тому всі його функції повинні мати антикризову складову.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких покладений початок вирішенню даної проблеми і на які спирається автор. З історії відомо, що період з кінця XIX і першої половини XX століття увійшли в історію менеджменту завдяки використанню процесних та системних підходів до його дослідження і вивчення. Саме в цей період зародилися і розвинулися: 1) школа наукового менеджменту (Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. і Л. Гілбрет, Г. Емерсон); 2) адміністративна школа менеджменту (А. Файоль, Л. Урвік, М. Вебер); 3) школа людських відносин (Г. Мюнстерберг, М. Фоллет, Е. Мейо). Для управління відновленням зруйнованого другою світовою війною господарства науковці врахували комплексний характер взаємодії організацій з навколишнім середовищем. Одночасно особливість часу породила й ідею ситуаційного менеджерського підходу, внаслідок чого появились відповідні теорії, зокрема: 1) стратегічного управління (І. Ансофф, Б. Карлофф, М. Портер); 2)

нобіхевіоризму (А. Маслоу, К. Арджиріс); 3) теорії «Х» та «У» Д. Макгрегорі, «Z» - В. Тугі.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.Сукупність цих теорій та різнопланових підходів до використання здобутих досліджень в еволюційному плані визначають тенденції майбутнього розвитку саме теорій та практики менеджменту. Наприклад, американський дослідник Гарольд Кунтц назвав таку різноманітність: «джунгли менеджменту». Одночасно залишаються не в повній мірі досліджені такі аспекти управління, які характеризують можливості збільшення ступеню використання розумових здібностей менеджерів і працівників, оновлення їх свідомості та удосконалення самосвідомості з використанням теорій ноосферного поля.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Мета дослідження - узагальнити еволюцію теорій менеджменту й практичного впровадження його на національних підприємствах і запропонувати наукові підходи щодо включення в процеси дослідження й практичного використання елементів менеджменту нового типу .

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В науковій літературі описуються головні тенденції розвитку світової економіки в ХХІ столітті, які в значній мірі будуть впливати на розвиток менеджменту. Розглянемо їх з певними авторськими міркуваннями:

1. Глобалізація бізнесу в основних галузях, яка здійснюватиметься через укрупнення компаній і домінування їх на міжнародних ринках. Прикладами є такі компанії, як GM, Ford, IBM, Mitsubishi, SONI з чисельністю персоналу від 100 до 400 тис. чол. та обсягами продажів більше 100 млрд. дол. За рахунок укрупнення компаній і створення різних економічних угруповань міжгалузевий аспект буде набирати оберти.

2. Зростання конкуренції на міжнародних і національних ринках. Статистика свідчить, що список найбільших компаній світу Fortune-500 за 20 років оновлюється на одну третину. Має місце і велика кількість збанкрутілих підприємств. У США, наприклад, щорічно оголошуються банкрутами понад мільйон компаній. Цифровізація і конкуренція будуть сильно впливати на швидкість збанкрутіння і збільшення різноспрямованих об'єднань.

3. Посилення й розширення державного регулювання економічного розвитку через визначення пропорцій розвитку економіки й інвестицій з бюджету, податкових пільг і митного захисту національних компаній. В цьому плані можна привести відомий досвід Японії, Німеччини, Франції, США і Великобританії ще 50-80 років ХХ століття. Участь держави буде зростати в напрямку фінансування крупних інвестиційних проектів у стратегічних, оборонних та екологічних галузях.

4. Продовження диверсифікації великого бізнесу через горизонтальну й вертикальну інтеграцію, створення стратегічних альянсів з різнопланових компаній. Вони будуть формуватися на міжгалузевій основі в рамках національних, регіональних, міжрегіональних і міждержавних угруповань.

5. Розвиток малого підприємництва в різних галузях промисловості, будівництва, сільського господарства, торгівлі, побутового обслуговування, науки і наукового обслуговування, туризму та сервісу. Інформаційно середній клас практично у всіх розвинених країнах становить більшість населення і забезпечує значний відсоток дохідної частини бюджету. Значна частина середніх підприємств ввійде в економічні угруповання або будуть формуватися свої спеціалізовані компанії.

6. Розвиток демократизації суспільства й ринкової економіки пред'являють нові вимоги до менеджерів. Необхідно звернути увагу, що за даними досліджень здатність до менеджменту мають лише приблизно 3% населення країни, і саме ця кількість передових і креативних громадян грає провідну роль у розвитку економіки. Тому не випадковою є тенденція трансформації

концепцій управління персоналом в ХХ столітті від управління трудовими ресурсами, де персонал визначався в якості ресурсу виробництва, до соціального менеджменту, де головна увага приділяється людським відносинам [1].

7. Цифровізація економічної діяльності в умовах індустрії 4.0 з послідовним переходом до індустрії 5.0 потребує величезних зусиль в напрямку підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу компаній і зміни його відношення до виконання своїх функціональних обов'язків і завдань з усвідомленням необхідності працювати одночасно в контролінговому, вартісно-орієнтованому, перманентно інноваційному, антикризовому й цифровому середовищі.

В літературних джерелах також описується, що менеджери ХХІ століття будуть володіти наступними якостями:

1. Глибокі професійні знання за всіма напрямками менеджменту (загальний, стратегічний, інноваційний, виробничий, управління персоналом, антикризовий, креативний, інформаційний, фінансовий та ін.), що нагадує принцип універсалізації або «фахівця широкого профілю». Для цього необхідно підвищити рівень підготовки таких фахівців у вузах і розширити базу для перманентної перепідготовки керівників різного рівня підприємств і організацій.
2. Уміння й практичні навички управління персоналом з орієнтацією на людські відносини і переважанням демократичного стилю керівництва над авторитарним; універсалізація великих менеджерів, здатність ефективно виконувати всі конкретні функції управління в різних сферах і галузях бізнесу. Для вирішення цього питання необхідно, в першу чергу, запозичити досвід зарубіжних компаній щодо запровадження поведінкового контролінгу й практики використання методу японських компаній «Точно в строк».
3. Формування лідерів організації з числа обдарованих і всебічно розвинених людей в ланках (школа - коледж - вуз - організація). Розробка національних

програм пошуку та виховання лідерів із числа обдарованої молоді: менеджер - глобалізація - економічний ринок.

4. Володіння стратегічним менеджментом через: 1) аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, оцінки конкурентних переваг організації; 2) дотримання законів держави, норм суспільної моралі та внутрішньо фірмових правил взаємовідносин співробітників (громадянське суспільство).

5. Високий рівень базової професійної освіти, відповідно до профілю бізнесу (магістр або доктор філософії), і цілеспрямоване підвищення цієї кваліфікації. В нинішніх умовах значна увага приділяється підготовці менеджерів вищої кваліфікації через програму MBA («Master of Business Administration»).

6. Володіння знаннями про нові технології, інтернет-комунікації і управління в умовах цифрової економіки в період індустрії 4.0.

Слід зазначити, що підготовка менеджерів є важливим соціальним замовленням держави і приватних організацій, яка вимагає нового підходу до пошуку майбутніх лідерів серед молодого населення країни [2]. Узагальнюючи наукові думки відносно розвитку менеджменту, можна сказати, що акцент зміщується у бік придання більшої значимості професійній підготовці, підвищенню кваліфікації, розширенню практичного досвіду й загалом людському фактору в менеджерській діяльності з урахуванням її цифровізації. В науковій літературі бракує досліджень щодо обґрунтування необхідності формування таких кадрів з урахуванням оновлення самої свідомості керівників щодо викликів сьогодення, оскільки практика підтвердила, що класичний менеджмент з його характеристиками минулого століття вичерпав свої можливості.

Особливості розвитку сучасного менеджменту. Інноваційний шлях розвитку економіки потребує розробки нових форм і методів управління, які дозволять, в першу чергу, національним підприємствам адаптуватися до динаміки непередбачуваного зовнішнього середовища, формувати й раціонально використовувати виробничий і фінансовий потенціал, нарощувати

конкурентні переваги з метою створення реальних передумов до забезпечення стратегічної стійкості в умовах Індустрії 4.0. Кардинальні зміни в технології виробництва і трудових процесах, зростання ролі людини в організації і управлінні, глобалізація економічних процесів, загострення конкуренції призводять до необхідності трансформації парадигми самого менеджменту. Тому є необхідність розробки нової концепції по відношенню до класичного менеджменту, яка враховувала б елементи інтегрованості й сучасного підходу до інноваційного, конкурентного, стратегічного управління на основі нових управлінських технологій і ефективного використання цифрової економіки.

В наукових джерелах виділяються наступні основні тенденції сучасного етапу розвитку теорії управління.

1. Перша тенденція пов'язана з наданням більшої значущості управлінню матеріальною і технологічною базою компанії. В цьому плані «комп'ютерна революція» уже створила якісно нову за своїми можливостями технічну базу управління.

2. Друга потужна тенденція полягає в подальшій демократизації управління. Сьогодні не підлягає сумніву, що майбутнє за демократичними «партисипативними» формами управління. Залучення персоналу до виконання управлінських функцій є головною умовою для дії фундаментального соціально-психологічного феномена, так званого «розморожування потенціалу групи». Іншими словами, це механізм повної реалізації потенціалу організації й перетворення її з об'єкта управління в суб'єкт самоврядування.

3. Третя тенденція пов'язана з інтернаціоналізацією менеджменту й бізнесу, які обумовлюють нові проблеми управління: 1) крос-культурне перенесення принципів і форм управління; 2) національні менталітети у сфері управління; 3) міжкультурні комунікації та ін.

4. Четверта тенденція ураховує такі аспекти: 1) глобалізацію економіки; 2) прискорення інтернаціоналізації виробництва; 3) розподіл, обмін, споживання товарів та послуг. Слід відмітити, що етап інтернаціоналізації господарського

життя характеризується запровадженням інформаційно-комунікаційних технологій, внаслідок чого раціональний менеджмент почав поступатися місцем менеджменту на основі інформатики. Особливістю інформаційного суспільства являється те, що прибуток компаній зростає не за допомогою спеціалізації функціональних навичок, притаманних індустріальному суспільству, а завдяки гнучкості й інтегрованості бізнес-процесу, який досягається в результаті більш тісного спілкування між його учасниками. На відміну від традиційно твердої функціональної спеціалізації, організаційна побудова компаній у XXI столітті, можливо, матиме форму матриці, оскільки жодне важливе рішення не буде прийнято, коли воно не передбачить інтеграції та координації цілої низки функцій. У результаті значно посиляться демократизація компаній, а їхня структура характеризуватиметься різноманітністю ієрархій управління, гнучкістю влади, слабким або помірним додержанням правил і процедур, децентралізацією прийняття рішень. Орієнтовно кожна компанія матиме вдвічі меншу кількість рівнів менеджменту, ніж сьогодні [3, с. 55-56].

Перелічені тенденції, на думку більшості науковців призвели до того, що сьогодні сформувалася нова парадигма управління, яка позначається, як так звана «тиха управлінська революція» з її ключовими рисами [4, с.128]:

1. Відмова від управлінського раціоналізму класичних шкіл менеджменту, який переконує, що ключом до успіху управління являється правильний вплив лише на внутрішні фактори організації. Замість цього першочерговою стає проблема гнучкості й адаптації до постійних кризових і непередбачуваних змін зовнішнього середовища. Така ситуація диктує й іншу стратегію і тактику управління, визначає структуру організації та форми управління нею. Управління самим персоналом переходить на інший рівень свідомості колективу й усвідомлення необхідності урахування колективних інтересів як свого підприємства, так і зовнішніх економічних агентів.

2. Розповсюдження використання теорії систем дозволило сформуванню нового погляду на організацію як «органічне ціле» зі своєю логікою і законами й виділити ряд універсальних ключових змінних будь-якої системи, контроль за якими є основою ефективного управління. Більша частина цих змінних стосується саме персоналу, його професіоналізму й усвідомленню необхідності самозміни до виконання своїх виробничих завдань і відношення до цінностей підприємства.

3. Виділення ситуаційного підходу в якості домінанти сучасної теорії та практики управління. Його головна теза зводиться до того, що вся організація всередині підприємства є відповіддю на різні за своєю природою зовнішні впливи. Колективна відповідь на різного роду виклики є запорукою досягнення стратегічних цілей. При цьому, в умовах цифровізації економічного розвитку фірми першочергову роль в конкурентній боротьбі відіграє швидкість формування і здійснення такої колективної відповіді.

4. Придання менеджменту соціальної відповідальності перед суспільством у цілому, й перед індивідами, які працюють в організаціях. На сучасному етапі орієнтація на нову соціальну групу в організаціях – когнітаріат - є найважливішою характеристикою менеджменту. Він, внаслідок цього, розглядається як ключовий ресурс, ефективне нарощування й використання якого стає основним завданням менеджменту. При цьому, він повинен також урахувати необхідність впроваджувати на підприємстві такі підходи, які потребують участі колективу. Це стосується, в першу чергу, застосування японської системи «точно в строк», німецького поведінкового контролінгу й європейського вартісно-орієнтованого управління. Всі ці методи єднають колектив і мають спільну мету, яка задовольняє інтереси власників компанії, її менеджерів і працівників, а також зовнішніх економічних агентів, які приймають участь у виготовленні й реалізації продукції.

У сучасному розвитку менеджменту однією з найбільш сильних тенденцій є розширення й посилення процесу залучення співробітників до управління й

прийняття рішень. Традиційний менеджерський контроль працівників в умовах турбулентного зовнішнього середовища перестав бути ефективним. Слід уточнити, що під залученням працівників до управління й прийняття рішень розуміється переважно оцінка потенціалу працівників і його розкриття. Одночасно завдяки такому процесу у співробітників зростає довіра, розширюється спілкування, яке обумовлює зростаюче значення особистих контактів персоналу, що в результаті дозволяє зрозуміти, чого чекати один від одного. В умовах інформаційної революції і введення системи трудових відносин, при якій співробітники трудяться спільно, але не разом, особливу важливість набуває адекватне інформування кожного працівника, особливо про зміни. В нинішніх умовах найціннішим активом будь-якої компанії стають працівники розумової праці та їх продуктивність.

Узагальнення практики менеджменту в нашій країні дозволяє виокремити трендові фрази цього процесу: 1) перехід від статичного внутрішнього менеджменту до адаптивного й гнучкого відносно впливу зовнішніх факторів; 2) потреба в розробці нової концепції менеджменту; 3) демократизація управління; 4) інтернаціоналізація бізнесу й менеджменту; 5) придання менеджменту соціальної відповідальності; 6) необхідність розкриття потенціалу працівників через залучення їх до управління, яке повинно бути перманентним і антикризовим.

Слід відзначити, що сьогодні поняття антикризового управління досить багатозначне й різноконтентне. Одні науковці під ним розуміють управління компанією тільки в умовах загальної (в межах країни або міжнародної) кризи економіки, для інших це управління підприємством, що потрапило в кризову ситуацію внаслідок незадовільного менеджменту. Також є думки, що це є управління на порозі або в період банкрутства. Це не дивно тому, що аналізуються думки різних періодів. Річ в тому що в економічних явищах немає стійких термінів. З часом вони змінюються під впливом різних наукових, технічних, економічних, соціальних, організаційних та управлінських факторів.

В останні роки з'явилися нові форми управління, організаційні методи, міждисциплінарні курси. В більшості наукових публікацій, особливо дисертаційного напрямку розглядаються авторські підходи щодо інтерпретації багатьох економічних термінів. В найбільшій мірі необхідність актуалізації змісту економічних термінів обумовлюється турбулентністю зовнішнього середовища та функціонуванням економічних систем в умовах невизначеності та ризиків. Відносно астрономічного часу акцент повсюди в управлінській діяльності змістився на прогнозування розвитку тієї чи іншої підвладної системи. Сьогоднішні події в світі призвели до необхідності перегляду всіх наукових постулатів і трактовки економічних термінів.

Узагальнюючи наукові підходи до сутності антикризового управління, можна констатувати наступне: 1) не звертається значна увага на вплив зовнішніх факторів; 2) в дефініціях не віддзеркалюються стадії життєвого циклу підприємства і його продукції; 3) не враховуються нормативно-правові документи; 4) відсутній акцент на превентивне управління; 5) немає інформації щодо визначення й прогнозування банкрутства; 6) значна частина визначень обмежується внутрішніми аспектами антикризового управління; 7) не приймається до уваги оцінка ефективності менеджменту компанії; 8) практично за межами визначень знаходяться інноваційні управлінські технології вартісно-орієнтованого управління й контролінгу; 9) у визначеннях домінує фінансовий аспект [5, с.176-177].

Узагальнюючи різні погляди науковців на сутність та завдання антикризового управління можна констатувати, що нинішня всеохоплююча не визначена ситуація в світі дозволяє переконатися зайвий раз, що термін антикризового управління має повністю замінити поняття простого або класичного управління. Від епізодичного або періодичного антикризового управління необхідно перейти до постійного й превентивного антикризового управління [5, с 177]. Складовими його концепції являються вартісно-орієнтований підхід, антикризовий контролінг і превентивний менеджмент. В цьому аспекті ми

розділяємо думку науковців [6, 7] стосовно сучасних вимог до структури та задач управління підприємством або установою, які вважають конче необхідним надання управлінню будь-яким підприємством ознак перманентної антикризовості.

Світовий досвід подолання кризових явищ. Глибоке вивчення існуючого світового досвіду у галузі антикризового управління, демонструє, що він накопичив достатньо багато матеріалу, який свідчить і доводить, що кардинальні зміни можливі лише за умови формування нового рівня свідомості управлінців усіх рівнів. Весь процес зміни свідомості та переходу її на більш високий ступінь вимагає від кожного «особистого подвигу», названого «самозреченням» від себе вчорашнього – від колишнього способу мислення та способу життя.

В даний час для людства Землі це єдино правильний напрямок у перебудові систем господарювання та успішної їх адаптації до «нових, кризових умов» [8]. У цьому контексті доречно послатися на думку відомого спеціаліста з управління, колишнього президента Європейської організації з якості (ЕОQ) Т. Конті, який пропонує перегляд концепцій менеджменту, заснованих на перевазі технократизму у підході до управлінських процесів, що проявляється у розгляді людських ресурсів із суто технічних позицій, без урахування соціально-економічних та соціокультурних чинників. При такому підході люди фактично прирівнюються до матеріально-речових факторів виробництва, таких як техніка, сировина, енергія тощо. Цей автор вважає, що ділова досконалість, якої прагне будь-яка фірма, досягається завдяки формуванню відносин усередині організації, дозволяє створювати «визначні цінності», під якими розуміються: чесність, справедливість, відданість, щирість тощо. Отже, на думку Конті, необхідно більше уваги приділяти соціокультурним аспектам, не обмежуючись підвищенням мотивації та залучення персоналу. «Перший обов'язок керівника, який прагне ділової досконалості своїх організацій, - вибудовування всередині них відносин, здатних створювати видатні цінності.

При такому відношенні лідерів до своїх обов'язків змінюється загальний вигляд організації, в ній розквітає творчість, відбувається безперервне впровадження інновацій» [9].

Дуже актуально звернутися до наступного підходу у застосуванні управлінських новацій. Американський дослідник і практик в галузі управління Р. Уотермен, представник авторитетної консультативної фірми з управління «Мак-Кінсі», наголошував на необхідності постійного оновлення всередині фірми у всіх питаннях, що неможливо без безперервної зміни мислення керівника: «Жодна організація не може зберегти лідерство без оновлення. Жодна організація не може просуватися вперед або навіть намагатися покращити своє становище, якщо вона не здатна оновлювати себе». І далі: «Коли організація пригнічує особистість, вона ставить під загрозу свою здатність змінюватись. Коли ж організація стимулює самовираження особистості, їй важко не оновлюватися. Індивіди - єдине джерело оновлення у компанії» [10]. Важливо також приділити увагу японському досвіду перетворення нації за рахунок зміни свідомості людей. Американці, провівши великомасштабні науково-дослідні роботи з вивчення цього феномену, дійшли висновку: «Можна по-різному пояснювати економічні дива в післявоєнній Японії, але, зрештою, на перше місце слід поставити людський фактор. Керівники японських фірм та промислових підприємств якимось чином виявили секрет оволодіння енергією людей та використання їх потенціалу з більшою ефективністю, ніж будь-хто. Значною мірою цьому сприяв засіб під назвою «управління якістю». Автор японської системи управління якістю доктор Ісікава Каору, президент технологічного інституту Мусасі в Токіо, дійшов висновку: «Управління якістю починається з підготовки кадрів і закінчується підготовкою кадрів. Для впровадження комплексної системи управління якістю необхідно організувати безперервне навчання всіх та кожного, починаючи від президента фірми та закінчуючи виробничим

персоналом. Управління якістю допомагає виявити у кожній людині все найкраще. Це новий спосіб мислення в управлінні бізнесом».

«Основним принципом результативного керівництва є найповніше розкриття здібностей підлеглих, що передбачає самостійність та виключає примус. Кожен може виконати поставлене завдання без понукання та вказівки. Управління, засноване на гуманізації, дозволяє найповніше розкрити можливості людини, розвинути дух творення та новаторства».

У створенні знаменитих «гуртків якості» провідну роль зіграв ментальний аспект - спосіб мислення, в основі якого лежало глибоке розуміння, усвідомлення необхідності виготовлення тільки якісних товарів. Особливості мислення, національний менталітет японців відіграли ключову роль - корпоративна культура, що перебуває під впливом конфуціанства, що формує ставлення до фірми як до сім'ї та основні морально-етичні норми, насамперед вірність обов'язку, честі дозволили звести якість у ранг священного принципу діяльності кожної японської компанії [11].

Актуально звернути увагу на теорію історичних інновацій «SINIC», розроблену також японськими вченими в ХХ столітті, в якій визначено, що в історії людства з давніх часів до наших днів відбулося десять головних інноваційних зрушень. У доісторичний час - це перехід від примітивного до колективного суспільства. Потім були стадії землеробського і ремісничого суспільства. Наступні три –індустріалізація, механізація та автоматизація - разом утворили індустріальне суспільство. Потім ми досягаємо стадії інформатики (кібернетики), а далі - оптимізації та автономності. Остання стадія, на яку вказує експонента «SINIC», це виникнення природного суспільства. До 2025 р. ними спрогнозовано революцію, пов'язану з психонетикою. Епоха оптимізації - постінформаційне суспільство, призведе до повного розуміння феномена духовного життя, яке розвиватиметься на основі психонетики, а це, у свою чергу, відчинить двері в нову епоху [12].

Наведені приклади свідчать на користь соціокультурного підходу до формування системи інноваційного управління та загалом усієї життєдіяльності людини та суспільства. Вище зазначені світові досягнення у сфері ментальних і психічних перетворень змушують нас глибше усвідомити необхідність орієнтації на свідому зміну головного суб'єкта всіх видів економічних відносин та будь-якого виду діяльності - самої людини: гуманізації її свідомості, зміни світогляду, формування загальнолюдських цінностей, нового рівня психокультури, духовно-моральних основ як головного двигуна життєвого успіху людини та процвітання бізнесу в Новому часі, в якому гуманістичний імператив діяльності стає визначальним, а людський фактор - фактор моральності - провідним.

Висновки і перспективи подальших досліджень.1. Менеджмент нового типу - нова управлінська парадигма, заснована на свідомому управлінні творчою особистістю будь-якими життєвими процесами.

2. Менеджмент нового типу пропонує інноваційний шлях розвитку, де головним імперативом є гуманізація всіх форм та видів діяльності.

3. Менеджмент нового типу реалізує гуманістичний спосіб життя, в основі якого лежить здоровий спосіб думки, що грає вирішальну роль у формуванні нової психокультури людини та суспільства.

4. Менеджмент нового типу спрямований на всебічний розвиток особистості людини, розкриття її життєвого потенціалу, що виводить її на шлях єдності любові та розуму - жіночого та чоловічого принципів генерації творчих ідей.

5. Менеджмент нового типу змінює систему цінностей, коли місія колективів трансформується в програму найбільшого принесення користі суспільству. Головним показником успіху колективної діяльності стає досягнення творчих цілей розвитку, виражених процвітанням і добробутом членів суспільства, духовно-творчим перетворенням всіх учасників економічних відносин, а отримання прибутку є наслідком такого руху. Це найважливіший соціальний

аспект економіки найближчого майбутнього, що дозволить структурувати нову соціально-економічну формацію.

6. Освоєння менеджменту нового типу на базі оновлення свідомості людини призводить до оновлення колективів і суспільної свідомості, що загалом сприятиме гармонізації відносин і гуманістичним перетворенням у суспільстві.

Список використаної літератури.

1. Проблеми та нові реалії у світовому бізнесі та менеджменті: Міжнародна науково-практична конференція 4-8 жовтня 1993 р., Харків: зб. тез. - Харків, ХПІ, 1993. - 105 с.
2. Інженер XXI століття: особистість та професіонал у світлі гуманізації та гуманітаризації вищої технічної освіти / за ред. М. Є. Добрускіна. Харків : Рубікон, 1999. 512 с.
3. Кредісов А. Менеджмент: основні концепції 2-ї половини XX ст. та деякі тенденції розвитку на початку XXI ст. Економіка України, 2005. № 11. С. 20.
4. Горобець Н.М. Тексти лекцій для вивчення дисципліни "Основи менеджменту" / ДДАУ. – Дніпропетровськ, 2008. – 162 с.
5. Міщенко В. А., Домніна І. І. Концепція антикризового контролінгового вартісно-орієнтованого менеджменту для підприємства. Збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 26 грудня 2020 року). Східноукраїнський Інститут економіки та управління. Запоріжжя : ГО "СІЕУ", 2020. С. 177.
6. Коваленко О. В. Інновації та бізнес у харчовій промисловості: монографія. Київ : ННЦ ІАЕ, 2015. 300 С.
7. Туленков М. Концепція понять "менеджмент" та "управління" в сучасному науковому дискурсі. Політичний менеджмент, 2009. № 3. С. 101-111.
8. Conti T. Systems thinking: the new frontier in quality management. Proceedings of the 53rd Congress of European Organization for Quality, May 12-14, 2009. Dubrovnik, Croatia, 2009.
9. Waterman R. The renewal factor. New York : Bantam Books, 1987.
10. Ishikawa K. Quality control in Japan. Proceedings, 13th IAQ meeting. Kyoto, 1978.
11. Tataisi K. The Eternal Venture Spirit: An Executives Practical Philosophy. Diamond Publishing Incorporated. New York, 1985. 210 p.
12. Богомоллов С.І., Даниленко Л.С. На межі духовного та фізичного. Економіка, управління, право. Зб. наук. праць. Національний центр гуманізації інженерної освіти. Харків, ХДПУ, 1997. №1.

Referenses:

1. Problems and new realities in world business and management: International Scientific and Practical Conference October 4-8, 1993, Kharkiv: coll. theses - Kharkiv, KhPI, 1993. - 105 p.
2. Engineer of XXI century: personality and professional in the light of humanization and humanitarization of higher technical education / Ed. by M. Ye. Dobruskin. Kharkiv. Rubicon, 1999. 512 p.
3. Kredisov A. Management: basic concepts of the 2nd half of the 20th century. and some development trends at the beginning of the 21st century. Economy of Ukraine, 2005. No. 11. P. 20.
4. Gorobetz N.M. Texts of lectures for studying the discipline "Fundamentals of Management" / DDAU. - Dnipropetrovsk, 2008. - 162 p
5. Mishchenko V. A., Domnina I. I. Concept of anti-crisis controlling value-oriented management for the enterprise. Proceedings of the 4th international scientific and practical conference, December 26, 2020, Zaporizhzhia. Eastern Ukrainian Institute of Economics and Management. Zaporizhzhia. GO "SIEU", 2020. P. 177.

6. Kovalenko O. V. Innovations and business in the food industry: monograph. Kyiv. NNS IAE, 2015. 300 p.
7. Tulenkov M. The concept of "management" and "governance" in modern scientific discourse. Political management, 2009. No. 3. P. 101-111.
8. Conti T. Systems thinking: the new frontier in quality management. Proceedings of the 53rd congress of the European organization for quality, May 12-14, 2009. Dubrovnik, Croatia, 2009.
9. Waterman R. The renewal factor. New York. Bantam Books, 1987.
10. Ishikawa K. Quality control in Japan. Proceedings, 13th IAQ meeting. Kyoto, 1978.
11. Tataisi K. The Eternal Venture Spirit: An Executives Practical Philosophy. Diamond Publishing Incorporated. New York, 1985. 210 p.
12. Bogomolov S. I., Danylenko L. S. On the border of spiritual and physical. Economics, management, law. Collection of scientific papers of National center for humanization of engineering education. Kharkiv, KhDPU, 1997. No.1.

Надійшла до редакції 14.01.2024р.