

Міщенко Володимир Акимович. Доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і фінансів; тел.+38(050) 534-68-38, E-mail: vladmish30@gmail.com. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», вул. Кирпичова 2, м. Харків, Україна, 61002.

Кобець Валентин Миколайович, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна. Тел. +38(066) 020-88-96. E-mail kobetsvn@gmail.com
ORCID: 0000-0003-3513-5952.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», вул. Кирпичова 2, м. Харків, Україна, 61002.

Учасник Харківського обласного благодійного фонду інноваційних знань, ідей і технологій гуманізації, вул. Волонтерська 59, кв. 51, м. Харків, Україна, 61093.

Ващенко Валентина Василівна. Президент ОБФ. Тел. +38(096) 368-55-43; +38(099) 286-34-5. 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 НОВОГО ТИПУ ЯК СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Анотація. Прийоми стратегічного планування та стратегічного менеджменту, вироблені в ХХ столітті, з початку ХХІ століття перестали працювати. Виклики сьогодення підтверджують, що класичний менеджмент з його характеристиками минулого століття вичерпав свої можливості. Він виявився невідповідним до вимог нового часу. В зв'язку з цим авторами запропоновано сучасний підхід до управління на базі використання менеджменту нового типу як альтернативу, що дозволить подолати наслідки подій останніх років та вийти з глибокої кризи 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 поглядом матеріалістичного світогляду. Йому потрібно перейти на більш високочастотний рівень обміну з навколишнім світом, який виражений зростанням психічної енергії та ментальними змінами. Такі трансформації призведуть до ефективного вирішення сучасних проблем та задач, починаючи від особистісних питань рядових членів колективів та побудови процвітаючого суспільства до гармонізації міжцивілізаційних та загальнопланетарних відносин.

Ключові слова: стратегія розвитку, інноваційність, менеджмент нового типу, гуманізація діяльності, новий суб'єкт історичної творчості, людина-творець.

Mishchenko Volodymyr A. 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 M. 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 Vasylivna. President ШІА. 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.

A NEW TYPE OF MANAGEMENT AS A MODERN CONCEPT OF MANAGEMENT

Annotation. The methods of strategic planning and strategic management, created in the 20th century, have ceased to work since the beginning of the 21st century. These challenges confirm that classical management, with its characteristics of the last century, has exhausted its capabilities. He turned out to be unprepared for the demands of the new time. In this regard, the authors proposed a modern approach to management based on the use of a new type of management as an alternative, which will allow overcoming the consequences of recent years and emerging from a deep crisis onto a sustainable development trajectory. The paradigm of a new type of management as an innovative management system is focused on creative transformations of man 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 than thoughts and ideas from the usual point of view of a materialistic worldview. He needs to move to a higher frequency level of exchange with the outside world, expressed by an increase in psychic energy and mental changes. Such transformations will lead to an effective solution to modern problems and challenges, ranging from personal issues of ordinary team members and building a prosperous society to the harmonization of intercivilizational and planetary relations.

Key words: development strategy, innovativeness, new type of management, humanization of activity, new subject of historical creativity, human-creator.

Постановка проблеми. Історія розвитку сучасної системи управління - менеджменту має глибоке коріння. Вже в першій половині ХХ століття бурхливий розвиток науково-технічного прогресу визначив необхідність становлення самостійної галузі знань, що отримала назву «управлінська думка». У наші дні неможливо уявити собі жодної сфери життєдіяльності, де можна було б обійтися без менеджменту - науки, мистецтва та практики управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Еволюція управлінської думки, що зародилася на початку ХХ століття у практиці США, Європи та виросла до масштабів потужної «управлінської цивілізації», містить у собі всі необхідні

докази значущості та незаперечно величезних потенційних можливостей менеджменту. Розвиваючись від простого розуміння самої можливості керувати «науково», через побудову формальних, знеособлених організаційних структур та систем до використання в управлінні досягнень наук про людську поведінку - психологію та соціологію, менеджмент виріс у сучасну наукову систему [1].

Але якщо на завершальному етапі ХХ століття економічні умови розвинених країн і світового ринку дозволяли з тим чи іншим ступенем ефективності використовувати прийоми стратегічного планування та стратегічного менеджменту [2, 3, 4], то в наші дні, наприкінці першої чверті ХХІ століття складнощі та нестабільності, які глибоко захопили всі напрямки діяльності як дрібних фірм, так і великих корпорацій, зробили неможливим використання напрацьованого до цього часу управлінського досвіду. Виклики сьогодення підтверджують, що класичний менеджмент з його характеристиками минулого століття вичерпав свої можливості. Він виявився непідготовленим до вирішення задач, які принесла Нова епоха.

Зі зростанням складності навколишніх явищ та процесів успішне функціонування як усієї економіки, так і її окремих структур стало практично нереальним. Врахувати наростаючу кількість непередбачуваних факторів, зростання нелогічності того, що відбувається навколо, а тим більше - передбачити та запобігти їм, стає все більш неможливим. Рекомендації традиційної західної теорії управління [5, 6] в нашому середовищі перестали працювати.

Турбулентність останніх років вимагає такого інноваційного прориву, який би зміг вивести наше суспільство на подолання наслідків глибокої кризи, та стати на сталу траєкторію розвитку. В зв'язку з цим виникає необхідність втілення актуальної в наших умовах концепції інноваційного менеджменту, яка би генерувала змістовно новий підхід до управління на основі актуальних «тут і зараз» управлінських технологій і ефективно використовувала життєвий потенціал сучасного менеджера.

Постановка завдання. Мета цієї статті - запропонувати інноваційний підхід щодо вирішення проблем в сучасному управлінні на основі практичного впровадження менеджменту нового типу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Друга половина ХХ століття дала людству знання, що відкрили значні можливості у подальшому науково-технічному прогресі через зміну мислення та формування нової свідомості людей [7, 8]. У 80-х - 90-х роках теоретики та практики менеджменту [9, 10, 11] переконалися, що основний потенціал для прогресивних змін закладено в головному суб'єкті будь-якого виду діяльності - в людині. Саме вона являється як джерелом криз, так і джерелом успіху та процвітання. Тому, в наші дні всі суспільні зусилля необхідно направити на створення системи вдосконалення людини, як головного чинника всіх соціальних перетворень.

При цьому слід зазначити, що світовий досвід антикризового управління також дійшов висновку, що кардинальні зміни можливі лише за умови формування нового рівня свідомості управлінців усіх рівнів [11, 12, 13].

З цього випливає, що один із ключових напрямків необхідних трансформацій - перегляд концепцій менеджменту, повороту вектору розвитку від технократизму до соціально-орієнтованого менеджменту [14], як нового еволюційного циклу в наукових теоріях менеджменту, де головна увага приділяється розвитку людини.

Вимога сьогодення: змінити вектор цілей розвитку. Замість досягнення матеріального благополуччя та товарного достатку на перше місце всіх стратегій необхідно вивести соціокультурні чинники.

Неминучість таких перетворень продиктована самим ходом історії людства, циклічністю розвитку та входженням в змістовно новий цивілізаційний цикл, в якому людина становиться головною цінністю та надбанням суспільного розвитку. А соціально-економічні аспекти являються лиш відзеркаленням суспільної ідеології та вибраного стратегічного курсу.

Тому, трансформації в суспільстві необхідно проводити на всіх рівнях, починаючи з виховання підростаючого покоління до корінної зміни управлінської

еліти. Наш час потребує появи когорти управлінців нового типу - менеджерів-інноваторів, які зможуть стати каталізатором необхідних якісних змін [15] - тою рушійною силою, яка забезпечить втілення гуманістичної стратегії як на окремих фірмах, підприємствах, установах, так і загалом в суспільстві.

Менеджмент нового типу як вимога сьогодення. Надійний інструмент до рук управлінців XXI століття пропонує розроблена та апробована харківськими дослідниками тенденцій сьогодення інноваційна система управління Менеджмент нового типу [1, 8, 16-27].

Автором та розробником менеджменту нового типу є випускник ХПІ Вершинін Г. Д. У 1990 р. для підготовки управлінців нового типу було відкрито «Школу організаторів виробництва» (ШОВ). Її створення стало етапом втілюваного в життя експериментального проекту «Стратегія прориву-90», який виконувала харківська корпорація СТАНК. Проведення пошукових та науково-дослідних робіт здійснювалося на громадських засадах ініціативною групою вчених та спеціалістів ШОВ та кафедрою бізнесу та контролінгу (БІК) Харківського державного політехнічного університету (ХДПУ), очолюваної також випускником ХПІ, д.е.н., професором Міщенко В. А.

У 1992 р. доктором технічних наук, ректором ХДПУ Костенко Ю. Т. було затверджено першу програму робіт ШОВ та кафедри БІК. У 1993 р. результати спільної роботи були представлені на чотирьох міжнародних та трьох регіональних конференціях. На міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та нові реалії у світовому бізнесі та менеджменті» у жовтні 1993 р. у ХДПУ було викладено Комплексну програму побудови нового суспільства з метою прориву на світові рубежі на базі енергоінформаційного світогляду та технологій гуманізації. У розвиток програми гуманізації вищої освіти при ХДПУ було створено Національний центр гуманізації інженерної освіти та Інститут природознавства, техніки та людини, які очолив професор Богомолів С. І. [28].

На базі результатів досліджень Вершиніним Г. Д. розроблено Програму «Створення та розвиток нових суспільно-виробничих форм менеджменту нового

типу», яка стала одним із основних розділів комплексної програми: «Створення нового суспільства на Землі на базі екології свідомості та енергоінформаційного обміну Людини з Природою». Також було складено навчальну програму-дисципліну «Менеджмент нового типу». Апробацію даних програм було проведено у низці Харківських підприємств, організацій та навчальних закладів. Серед них: кафедра БІК ХДПУ (1992-2005 рр.); приватне підприємство «Учбово-виробничий центр» (1995-2002 рр.); комінтернівське відділення Ощадбанку № 6896 (1995-2000 рр.); УКПП «Коопосилторг» (1996-2006 рр.); Харківська академія культури (1997-2005 рр.); Харківська хореографічна школа (1998-2008 рр.); ТОВ «Навчально-виробничий центр технологій гуманізації» (2003-2008 рр.); ФОП Нікітіна О.І. (2006-2008 рр.); ФОП Малютіна О.М. (2007-2009 рр.); туристична агенція «Еніотур», ФОП Перепелиця Т.К. (2008-2012 рр.); агенція «Інноваційна нерухомість», ФОП Авер'янова Н.В. (2008-2021 рр.); Центр гуманізації громадянської освіти, ФОП Вершиніна О.М. (2009-2015 рр.); Центр «Еніософт», ФОП Нікітін С.М. (2012-2021 рр.); Центр гуманізації громадянської освіти «Еніоплюс», ФОП Ващенко В.В. (2015-2017 рр.); Культурно-освітній центр «Еніоплюс», ФОП Ващенко В.В. (з 2017 р. до теперішнього часу).

Парадигма менеджменту нового типу розкриває нову філософію менеджменту, її практичне застосування та спрямована на творчі перетворення у бік вектору гуманістичного еволюційного розвитку людини та суспільства [7, 8, 29-31], і насамперед - систем управління різних рівнів. Фундаментальною основою менеджменту нового типу є закон енергоінформаційного обміну, що відображає останні відкриття космофізичного природознавства, які говорять про те, що все, що існує навколо за своєю природою, представляє енергоінформаційні утворення (структури) різних рівнів енергії, які нерозривно пов'язані між собою, взаємовпливаючі, взаємопроникні, взаємозалежні, взаємодоповнюючі [32-35]. Суть закону енергоінформаційного обміну полягає у постійному обміні енергією та інформацією на всіх рівнях нашої реальності - від найтонших частинок до людини, колективів, суспільної свідомості, всього людства та Всесвіту. Виходячи

з цього, відкривається духовна суть менеджменту нового типу як еніоменеджменту. Вона полягає у розвитку свідомості всіх учасників економічних процесів як невід'ємної частини суспільного розвитку, які також перебувають у постійній взаємообумовленості, взаємозалежності, у взаємовпливі та взаємотворінні. Це стосується і головного інструменту управління - його ментальної роботи як найбільш енергонасиченої субстанції, що також впливає не тільки на якість бізнес-процесів, але і на зовнішні явища та події. Саме думка є носієм найвищого рівня енергії та інформації, яка структурує ідею та матеріалізує її. Це розкриває нові можливості в менеджменті та водночас висуває нові вимоги до його суб'єктів.

У такому разі можна дійти висновку: для того, щоб ефективно виконувати свої функції в умовах різних викликів теперішнього часу, 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 це було раніше. Йому потрібно перейти на більш високочастотний рівень обміну, виражений зростанням психічної енергії та ментальними змінами. Такі трансформації призведуть до ефективного вирішення безпосередніх проблем та задач, починаючи від особистісних питань рядового члена колективу та суспільства, до загальнопланетарних проблем.

Оновлення свідомості та використання ідей енергоінформаційних (тонких) світів - більш розвинених життєвих просторів Всесвіту є основою менеджменту нового типу. Враховуючи ієрархічність світів, що означає формування вищими світами нижчих, можна уявити суть пропонованих інновацій у такий спосіб.

Менеджмент нового типу передбачає освоєння технологій прийому інформації (думок та ідей) з того рівня багатовимірного світу, який здатна досягти свідомість менеджера та пропустити цю інформацію через себе на практиці. У цьому процесі структурується внутрішній духовний простір (внутрішній людський психологічний фактор) менеджера, а потім - зовнішній простір. Це передбачає багатопланову зміну його свідомості: 1) на рівні якостей душі негармонійні риси

характеру трансформуються в гармонійні, високовібраційні; 2) на рівні мислення функціональні схеми мозку (старі поняття, стереотипи, установки, звички) змінюються на нові, більш високовібраційні та високоенергетичні, що сприяє процесу духовного зростання; 3) структурується зовнішній простір з передачею ідей та напрацьованих знань послідовникам, готовим до їх прийняття, що передбачає формування структур - малих, великих колективів різних напрямів діяльності та форм організації. Успішне освоєння ідеї підтверджується тим, що для її реалізації надходить енергія, виражена осяяннями, ментальною активністю, психічною енергією, фінансовими засобами, матеріальними ресурсами. Свідомість перебудовується і стає здатною сприймати високочастотну енергію тонкого світу і таким чином здійснюється розподіл енергії з вищих рівнів на наш, фізичний план. Реальна практика таких нововведень, її успішні результати стають критеріями реальності та необхідності описаного процесу, бо дозволяє прогнозувати події наперед, та запобігати непередбачуваності.

Таким чином, запропонована парадигма менеджменту нового типу розкриває задачі менеджменту та менеджерів XXI століття необхідністю переходу у своїй діяльності до використання нових, більш розвинених органів пізнання зовнішнього світу. Здобутий людством до теперішнього часу рівень розвитку свідомості був спрямований на напрацювання інтелекту, як головної еволюційної задачі минулої епохи, що полягала у формуванні людини розумної. Розвиток інтелекту здійснювався через мотивацію досягнення успіху на основі пізнання тривимірного світу, де матеріальний інтерес був превалюючим. Енергія, в основному, надходила на вирішення поточних задач, сформованих під потреби фізичного тіла людини, а не під освоєння ідей зростання її свідомості по ступеням духовної еволюції, що насправді являється сенсом життя та любого виду практичної діяльності.

У наші дні ми підійшли до етапу, коли в сфері економічних відносин будуть поєднуватися два напрямки: поряд з реалізацією енергетичного обміну у фізичному світі - здійснення виробничих, комерційних угод - почне дедалі більше

виявлятися багатоплановий обмін, енергія (в тому числі і гроші) даватиметься еквівалентно зростанню свідомості учасників цих операцій, отриманням та пропусканням ними через себе знань наступного, більш високочастотного, високоенергетичного енергоінформаційного світу. У перспективі такий підхід займатиме дедалі більшу частину всіх бізнес-процесів. Це означає, що згодом неможливо буде успішно здійснити жодної операції без одночасного удосконалення її учасників, що, в свою чергу, призведе до повного зникнення можливості тиражувати однакові угоди. Таким чином, творча діяльність стала домінантою Нового часу.

Така тенденція пов'язана з глобальними цивілізаційними змінами, що відбуваються з початком ХХІ століття, та еволюційним переходом на формування Нового суб'єкта історичної творчості - людини-творця. При цьому, процес самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації свідомості учасників всіх напрямків життєдіяльності, в тому числі і в економіці, стає провідним, у якому духовно-творча мотивація переважає над матеріальною. Це головна вимога Нової епохи.

Охарактеризуємо основні особливості менеджменту нового типу.

1. *Мета* менеджменту нового типу - створення інноваційної системи управління для становлення та розвитку гуманістичного суспільства.

2. *Задачі* менеджменту нового типу - формування управлінців нової генерації - лідерів з новим типом мислення, екологічною свідомістю, здатних генерувати ідеї та реалізовувати їх через гуманістичні принципи та соціальну відповідальність.

3. *Основною ідеєю* менеджменту нового типу є безперервне вдосконалення свідомості людини, засноване на активізації внутрішнього людського психологічного фактору за допомогою постійного розширення та оновлення свідомості та, відповідно, оновлення колективів та суспільства.

4. *Філософською основою* менеджменту нового типу є знання енергоінформаційного світогляду, який розкриває закон енергоінформаційного обміну як один із головних законів Життя.

5. *Результатом освоєння менеджменту нового типу є формування стану соціально-активної, а потім духовно-творчої особистості, яка вміє йти оптимальним шляхом розвитку, створювати гармонійні колективи та сприяти досягненню добробуту суспільства.*

Такі результати проявляються наступними можливостями.

1. Вихід людини на рівень розвитку свідомості, що називається «енергоінформаційний контакт». Він ґрунтується на взаємодії з духовною складовою нашої свідомості - Вищим Я, під керівництвом якого здійснюється духовне зростання людини. Це більш високий рівень людської свідомості та взаємодії із зовнішнім світом, ніж застосування тільки наукового логічного мислення та інтуїції, на яких базується західний менеджмент. В менеджменті нового типу йдеться про свідому інтуїцію, здатність мислити цілісно, об'ємно, багатоваріантно, багатовимірно. Такий контакт досягається станом стійкого устремління через поетапне навчання читанню енергоінформаційної мови програми: сигналів душі (знаків долі) з поступовою фіксацією першої думки, що в цілому призводить до виходу на оптимальний варіант розвитку.

2. Освоєння людиною управління усіма своїми життєвими процесами різних рівнів складності. Реалізація такого управління починається з управління собою: фізичним тілом, емоціями, почуттями, думками і, як наслідок, - виведенням причин хвороб; уникненням випадковостей, неприємностей, катастроф, передчасної смерті, поступово доходючи до ведення беззбиткового бізнесу, гармонізації питань колективів та суспільства загалом.

3. Створення системи методик і технологій управління явищами та подіями, що розкриваються у вигляді освоєння знань вищих мірностей, у процесі вирішення економічних, комерційних, маркетингових та інших питань повсякденної життєдіяльності.

Практична основа менеджменту нового типу полягає у «роботі над собою» на базі освоєння комплексу технологій гуманізації (енергоінформаційного обміну) з метою гармонійного розвитку свідомості людини і виходу на оптимальний

варіант життєдіяльності як на рівні особистості, так і на рівні колективів фірм, організацій, підприємств. Робота над собою спрямована на зміну психологічних якостей (наповнення психоемоційної складової свідомості новим змістом) та поетапну зміну мислення (розвиток ментального тіла нового рівня). Людина вчиться розуміти суть дискомфорту, переводити їх у стан психологічних задач і в процесі їх вирішення своєчасно отримувати необхідну енергію та інформацію відповідно до програми своєї долі, програми (місії) колективу, в якому вона працює або яким керує. Такий підхід дозволяє робити свідомий вибір варіанта вирішення життєвого, бізнес-завдання або шляху подальшого розвитку. Фактично, йдеться про вибір між більш ефективним (оптимальним) варіантом та менш ефективним. Дані роздоріжжя - життєві випробування, що несуть невідомість, новизну, яку необхідно освоїти. У ситуаціях невизначеності людина завжди відчуває дискомфорт, як фізичний, так і психологічний. Це відбувається внаслідок того, що в даний час у неї відсутні знання, як необхідно вчинити. Такі моменти і є психологічними задачами, вирішення яких дозволяє прирощувати психічну енергію, отримувати осяяння, знаходити правильне рішення питань, які ставить перед людиною життя чи бізнес-ситуація. Загальноприйнято дискомфорти розглядати як джерела життєвих проблем, і, як правило, їх не пов'язують із всесвітніми законами безперервного зростання свідомості, переходу кількісних змін до якісних, причинно-наслідкового зв'язку. У більшості людей відсутні знання про те, як читати життєву програму та вибирати найбільш оптимальний шлях у своїй діяльності, відсутнє розуміння того, що насправді дискомфорти є джерелами змін та розвитку. Інноваційні знання, що з'явилися в кінці XX - початку XXI століття дозволяють освоювати ці технології та універсальні закони життєдіяльності, які поширюються на всі сфери людської діяльності без винятку.

У зв'язку з цим визначаються **найважливіші задачі сучасних управлінців.**

1. Розглядати професійну діяльність як засіб для розвитку особистості, що веде до її самореалізації.

2. Формувати свідому мотивацію до розкриття свого природного потенціалу (творчих здібностей) та життєвого призначення.
3. Розвивати духовно-творче (цілісне, багатовимірне, багатоваріантне, об'ємне, системне) мислення та розкривати духовне серце як джерело життєвих сил та творчого натхнення.
4. Формувати стресостійкість: вирощувати стан готовності до постійних змін та відкритості на новизну як найважливіших факторів антикризового управління та визначення стратегії подальшого розвитку.
5. Правильно реагувати на дискомфорти і свідомо підходити до їхнього вирішення як життєвих задач.
6. Освоювати рівень усвідомленої самостійності та самодостатності.
7. Вчитися самоуправлінню: контролювати та керувати емоціями, почуттями та думками.
8. Освоювати принципи гармонії в колективі, такі як: ієрархічність, повага, взаємовиручка, взаємопідтримка, взаємодоповнення, взаємозамінність, взаємозбагачення, сердечність, альтруїзм, доброта, чуйність, щирість, чесність, злагода з совістю, співчуття, співпереживання, співробітництво, єдність, синергізм, співтворчість.
9. Вміти вилучати з величезних потоків інформації необхідну.
10. Постійно проходити самопідвищення кваліфікації та професіоналізму.
11. Проводити аналіз та синтез на основі духовно-творчого мислення.
12. Вміти тестувати нові ідеї на життєздатність та реалізовувати кращі з них.
13. Спрямовувати розвиток за оптимальним варіантом за допомогою розшифровки енергоінформаційної мови програми особистої долі, бізнес-процесу, місії колективу.
14. Розвивати здатність до навчання протягом усього життя - до самовиховання, самоосвіти, самовдосконалення, саморозвитку, самооновлення та самопрограмування як найважливіших факторів успіху в XXI столітті.

15. Формувати моральну позицію та стан відповідальності перед Суспільством, Людством, Природою та майбутнім Землі.

Фактично, вищеперелічені компетенції являються універсальною моделлю як менеджера, так і любого іншого спеціаліста ХХІ століття. Вони є інтегральними, всеосяжними, всеохоплюючими та виводять на універсальну систему отримання знань.

Менеджмент нового типу дозволяє формувати такі якості на базі використання комплексу технологій гуманізації, як складових компонентів провідної технології «Робота над собою». До них відносяться: «Робота з новою інформацією»; «Зміна мислення»; «Читання енергоінформаційної мови програми»; «Формування енергоінформаційного контакту»; «Тестування ідей»; «Ієрархічність»; «Магнетизм колективної свідомості»; «Колективна творчість» та інші.

Освоєння запропонованих технологій дозволяє спрямовувати діяльність менеджерів у бік вектору позитивного еволюційного розвитку як окремої фірми, підприємства, організації, так і суспільних систем загалом.

У процесі застосування перелічених технологій освоюються інноваційні принципи комунікацій, як основа сучасного менеджменту, відбувається формування гармонійного стану як окремого члена колективу, так і в цілому сукупної свідомості співробітників колективу. Дані принципи дозволяють формувати нову корпоративну культуру та творчі, психологічно сумісні колективи. До них належать: єдність з усім Сутнім, цілісність (триєдність) свідомості, енергоінформаційний обмін, формування духовно-творчої мотивації, нейтральність, відкритість, критичність, зміна ментальності, інтровертність, внутрішня гармонія, самостійність, самодостатність, ієрархічність, спадкоємність знань, гармонія із зовнішнім світом, навчання протягом усього життя, єдності здобуття теоретичного та практичного знання, колективна творчість.

З останнього принципу проявляється одне з найважливіших управлінських завдань теперішнього часу - створення команд одnodумців, об'єднаних єдиною метою та ціннісними орієнтирами. У сукупності перелічені принципи формують

нову мову комунікацій ХХІ століття, нову психокультуру людини, нову якість життя, приводять суб'єкт-суб'єктні відносини до вимог Нової епохи, в якій одним із провідних законів життєдіяльності стає Закон співтворчості свідомостей, що розвиваються. Він проявляє новий образ людини у зв'язках із зовнішнім світом.

В цілому, освоєння менеджменту нового типу дозволяє здійснювати перехід з інформаційного в енергоінформаційний рівень пізнання (постінформаційний) та виводить людину на формування Живого, творчого типу мислення, Живої логіки, вироблення Живих знань, що в наші дні є найважливішою умовою своєчасного вирішення життєвих задач, ведення беззбиткового, соціально-відповідального бізнесу, вміння перебувати у стані випереджувального розвитку - прогнозувати ситуації, приймати правильні стратегічні рішення, оптимально використовувати всі види ресурсів: людські, матеріальні, фінансові, природні. Така людина стає системою, що самоорганізується та саморозвивається, яка здатна визначати духовні, психологічні, соціально-економічні, культурологічні аспекти подальшого шляху розвитку і, тим самим, закладати фундамент суспільства оптимального розвитку, в якому затвердиться ідея духовно-творчої самореалізації кожного члена суспільства [26, 27].

Висновки.

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 процвітаням і добробутом членів суспільства, духовно-творчим перетворенням всіх учасників економічних відносин (програма Творця), 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. Вершинін Г. Д., Міщенко В. А., Кобець В. М. Менеджмент нового типу. Нові рішення у сучасних технологіях. Вісник Харківського державного політехнічного університету. Харків, ХДПУ, 1999. Вип. 30. С. 5-10. URL: <http://www.hobfizit.com/publication7.html>
2. Ansoff, H. I. Strategic management. London : Palgrave Macmillan, 1979.
3. Mescon, M. H. Management / M. H. Mescon, M. Albert, F. Khedouri. New York : Harper & Row, 1988.
4. Peters, T. J., Waterman, R. H. In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies. New York : Harper & Row, 1982. 360 с.
5. Drucker, P. F. Innovation and entrepreneurship. Practice and Principles. New York : Harper & Row, 1985.
6. Drucker, P. F. The new realities. New Jersey : Transaction Publishers, New Brunswick, 2007.
7. Вершинін Г. Д., Вершиніна О. М. Інноваційні парадигми суспільної думки XXI століття. Харків : ВД «Райдер», 2003. 232 с. URL: <http://www.hobfizit.com/paradigm.html>
8. Вершиніна О. М. Безперервне виховання та гуманізація у системі освіти - суть соціально-економічного та духовного відродження суспільства. Концепція. Монографія. Харків : «Регіон-інформ», 2004. С. 289. URL: <http://www.hobfizit.com/conception.html>
9. Hammer, M., & Champy, J. Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution. New York : Harper Business, 1993.
10. Armstrong, M. How to be an even better manager: A complete A-Z of proven techniques and essential skills. London : Kogan Page, 2017.
11. Waterman R. The renewal factor. New York : Bantam Books, 1987.
12. Ishikawa, K. Quality control in Japan. Proceedings, 13th IAQ meeting. Kyoto, 1978.
13. Tataisi K. The Eternal Venture Spirit: An Executives Practical Philosophy. Diamond Publishing Incorporated. New York, 1985. 210 p.
14. Захарчин Г. М. Соціально-орієнтований менеджмент: об'єктивна необхідність і суть. Вісник Національного університету „Львівська політехніка”. Серія «Проблеми економіки та управління». Львів, 2008. № 611. С. 125-129. URL: https://vlp.com.ua/files/19_32.pdf

15. Маліновська О., Корень Д. Інноваційний менеджмент як вимога сучасності. Молодий вчений. Розділ «Економічні науки». Одеса : Вид-во «Молодий вчений», 2019. № 11(75). С. 538-541. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1528>
16. Менеджмент нового типу. / Г. Д. Вершинін, В. А. Міщенко, Л. П. Вершиніна, С. В. Цимлянський та ін. Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми та нові реалії у світовому бізнесі та менеджменті» 5-7 жовтня 1993. Харків : ХПІ, 1993.
17. Вершинін Г. Д., Міщенко В. А. Нова парадигма філософії, соціології та психології стратегії соціально-економічного розвитку регіонів. Наук.-практ. конф. «Адміністративне реформування на рівні територіальних органів влади» 30-31 жовтня 2001, Харк. філія Української Академії державного управління при Президентові України, 2001.
18. Енергоінформаційна парадигма філософії досліджень та оптимізації економічних процесів. / В. А. Міщенко, О. М. Вершиніна, В. В. Ващенко, Н. П. Вакулєнко, та ін. III міжнародна науково-практична конференція «Дослідження та оптимізація економічних процесів» («Оптимум – 2001»), 15-16 листопада 2001 р. Харків : НТУ «ХПІ», 2001. С. 35-36.
19. Вершинін Г. Д. Історичний та соціокультурний феномен: «Механізм регіонального управління в Україні». Науково-практична конференція «Формування механізму регіонального управління в Україні» 29 листопада 2001. Харк. філія Української Академії державного управління при Президентові України. Харків, 2001.
20. Вершиніна О. М., Перепелиця А. Є. Гуманізація та гармонізація управління регіональними соціально-економічними системами. Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління. Матеріали 3-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції. Харків, Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», ХНУ імені В. М. Каразіна, 2002. 372 с.
21. Цимлянський С. В. Реорганізація сучасного колективу для роботи в нових умовах. Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління. Матеріали 3-ї Міжнар. міждисциплін. наук.-практ. конф. Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті». Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2002. 372 с.
22. Ващенко В.В. Проблеми та перспективи інноваційної діяльності. Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління. Матеріали 3-ї Міжнар. міждисциплін. наук.-практ. конф. Харків, Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», ХНУ імені В.М. Каразіна, 2002. 372 с.
23. Кобець В. М. Менеджмент нового типу як нова наука управління. Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління. Матеріали 3-ї Міжнар. міждисциплін. наук.-практ. конф. Харків, Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2002. 372 с.
24. Міщенко В. А., Ващенко В. В., Кобець В. М. Нова парадигма філософії управління інноваційно-інвестиційною діяльністю. X Міжнародна наук.-практ. конф. «Управління організацією: регіональні аспекти», 12-13 квітня 2002. Чернігів : ЧТУ, 2002.
25. Ващенко В. В. Інноваційне управління якістю життя на основі менеджменту нового типу. Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства. Матеріали VII Міжнар. форуму 25–26 травня 2007 р. НТУ України «КПІ», Інститут планетарного синтезу (Женева), Комітет з етики та гуманітарної експертизи, Рада громадських організацій України. Київ, 2007. 50 с.
26. Міщенко В. А., Кобець В. М., Ващенко В. В. Інноваційна концепція менеджменту нового типу. Розвиток міжнародних економічних відносин в умовах глобальних викликів. Матеріали доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 3-4 травня 2024 р., м. Ужгород. / За заг. ред.: М.М. Палінчак, В.П. Приходько, В.В. Химинець та ін. Львів - Торунь : Lina-Pres, 2024. 212 с., С. 86-89.
27. Міщенко В. А., Кобець В. М., Ващенко В. В. Менеджмент в XXI столітті. Загальнодерж. наук.-виробн. та інформ. журнал «Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит». Харків : НТУ "ХПІ", 2024. № 3(193). С. 31-48.
28. Богомолів 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.
29. Вершиніна О. М., Мухіна Н. В. Роль еніознань в гуманізації науки, виховання та освіти як засобу формування нової суспільної свідомості. Наука, релігія, суспільство. Донецький

державній інститут проблем штучного інтелекту. Відділ у справах релігій Донецької обласної державної адміністрації. Донецьк, 2003. №4. С. 203-208. URL: <http://www.hobfizit.com/publication3.html>.

30. Ващенко В. В. Нова енергоінформаційна мова комунікацій XXI століття. Сучасні проблеми науки та освіти. Матеріали 12-ї міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції 27 квітня - 09 травня 2012 р., м. Євпаторія. Українська Асоціація «Жінки в науці та освіти», Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків : 2012. 253 с. URL: <http://www.hobfizit.com/publication-new-energo-informatic-language.html>

31. Гуманізація свідомості людини і суспільства на новому витку еволюції людства. 3б. статей. / Кер. автор. колективу О. М. Вершиніна. Харків : ПФ «Ектив Стар», 2015. 212 с. URL: http://www.hobfizit.com/human_sozn.html

32. Швебс Г. І. Еніологія – наука майбутнього. Урядовий кур'єр. 1998. № 167. С. 8.

33. Швебс Г. І. Прорив у минуле. Кн. 1. Науково-езотеричне світорозуміння. Одеса : «Маяк», 1998. 299 с.

34. Швебс Г. І. Еніологія – перспектива XX століття. Кн. 2. Сімферополь : «Таврія», 1999. 349 с.

35. Еніологія / К. А. Позаченюк. Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, О. І. Жуковський, М. Г. Залізняк, та ін. НАН України, НТШ. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2009. URL: <https://esu.com.ua/article-17906>.

REFERENCES:

1. Vershynin G. D., Mishchenko V. A., Kobets V. M. Management of a new type. New solutions in modern technologies. Bulletin of Kharkiv state polytechnic university. Kharkiv, KhDPU, 1999. Iss. 30. P. 5-10. URL: <http://www.hobfizit.com/publication7.html>

2. Ansoff, H. I. Strategic management. London : Palgrave Macmillan, 1979.

3. Mescon, M. H. Management / M. H. Mescon, M. Albert, F. Khedouri. New York : Harper & Row, 1988.

4. Peters, T. J., Waterman, R. H. In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies. New York : Harper & Row, 1982. 360 с.

5. Drucker, P. F. Innovation and entrepreneurship. Practice and Principles. New York : Harper & Row, 1985.

6. Drucker, P. F. The new realities. New Jersey : Transaction Publishers, New Brunswick, 2007.

7. Vershynin G. D., Vershynina O. M. Innovative paradigms of social thought of the 21th century. Kharkiv : Publishing House "Ryder", 2003. 232 p. URL: <http://www.hobfizit.com/paradigm.html>

8. Vershynina O. M. Continuous education and humanization in the education system is the essence of the socio-economic and spiritual revival of society. Concept / monograph. Kharkiv : "Region-inform", 2004. 432 p. URL: <http://www.hobfizit.com/conception.html>

9. Hammer, M., & Champy, J. Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution. New York : Harper Business, 1993.

10. Armstrong, M. How to be an even better manager: A complete A-Z of proven techniques and essential skills. London : Kogan Page, 2017.

11. Waterman R. The renewal factor. New York : Bantam Books, 1987.

12. Ishikawa, K. Quality control in Japan. Proceedings, 13th IAQ meeting. Kyoto, 1978.

13. Tataisi K. The Eternal Venture Spirit: An Executives Practical Philosophy. Diamond Publishing Incorporated. New York, 1985. 210 p.

14. Zakharchyn G. M. Socially-oriented management: objective necessity and essence. Bulletin of the Lviv Polytechnic National University. Series "Problems of economics and management". Lviv, 2008. No. 611. P. 125-129. URL: https://vlp.com.ua/files/19_32.pdf

15. Malinovska O., Koren D. Innovative management as a modern requirement. A young scientist. Section "Economic Sciences". Odessa : "Molodyi vchenyi", 2019. No. 11(75). P. 538-541. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1528>

16. Management of a new type. / G. D. Vershynin, V. A. Mishchenko, L. P. Vershynina, S. V. Tsymlyanskyi, et al. Problems and new realities in world business and management: internat. sci. and pract. conf. October 5-7, 1993. Kharkiv : KhPI, 1993.
17. Vershynin G. D., Mishchenko V. A. The new paradigm of philosophy, sociology and psychology of the strategy of socio-economic development of regions. Administrative reform at the level of territorial authorities: sci. and pract. conf. October 30-31, 2001. Kharkiv branch of the Ukrainian Academy of Public Administration under the President of Ukraine, 2001.
18. Energy-informational paradigm of the philosophy of research and optimization of economic processes. / V. A. Mishchenko, O. M. Vershynina, V. V. Vashchenko, N. P. Vakulenko, et al. Research and optimization of economic processes ("Optimum - 2001"): III inter. sci. and pract. conf. November 15-16, 2001. Kharkiv. NTU "KhPI", 2001. P. 35-36.
19. Vershynin G. D. Historical and socio-cultural phenomenon: "mechanism of regional management in Ukraine". Formation of a regional management mechanism in Ukraine: sci. and pract. conf. November 29, 2001. Kharkiv branch of the Ukrainian Academy of Public Administration under the President of Ukraine. Kharkiv, 2001.
20. Vershynina O. M., Perepelitsa A. E. Humanization and harmonization of management of regional socio-economic systems. Modern problems of humanization and harmonization of management. Materials of the 3rd internat. interdisc. sci. and pract. conf. Ukrainian Association "Women in Science and Education", KhNU named after V. N. Karazin. Kharkiv, 2002. 372 p.
21. Tsymlyanskyi S. V. Reorganization of the modern team for work in new conditions. Modern problems of humanization and harmonization of management. Materials of the 3rd internat. interdisc. sci. and pract. conf. Ukrainian Association "Women in Science and Education", KhNU named after V. N. Karazin. Kharkiv, 2002. 372 p.
22. Vashchenko V. V. Problems and prospects of innovative activity. Modern problems of humanization and harmonization of management. Materials of the 3rd internat. interdisc. sci. and pract. conf. Ukrainian Association "Women in Science and Education", KhNU named after V.N. Karazina. Kharkiv, 2002. 372 p.
23. Kobets V. M. New type management as an innovative science of management. Modern problems of humanization and harmonization of management. Materials of the 3rd internat. interdisc. sci. and pract. conf. Kharkiv, Ukrainian Association "Women in Science and Education", KhNU named after V. N. Karazina, 2002. 372 p.
24. Mishchenko V. A., Vashchenko V. V., Kobets V. M. New paradigm of the philosophy of management of innovation and investment activities. "Organization management: regional aspects": X internat. sci. and pract. conf. April 12-13, 2002. Chernihiv : ChTU, 2002.
25. Vashchenko V. V. Innovative management of the quality of life based on a new type of management. Ethical and spiritual aspects of human and social development. Materials of the VII international forum. May 25–26, 2007. National Technical University of Ukraine "KhPI", Institute of Planetary Synthesis (Geneva), public organization "Committee on Ethics and Humanitarian Expertise", Council of Public Organizations of Ukraine. Kyiv, 2007. 50 p.
26. Mishchenko V. A., Kobets V. M., Vashchenko V. V. Innovative concept of the new type management. Development of international economic relations in conditions of global challenges. Materials of the reports of the Internat. sci. and pract. conf. May 3-4, 2024, Uzhhorod. / In general ed.: M. M. Palinchak, V. P. Prihodko, V. V. Khyminets et al. Lviv - Toruń : Lina-Pres, 2024. 212 pp., PP. 86-89.
27. Mishchenko V. A., Kobets V. M., Vashchenko V. V. Management in the 21st century. Allstate scientific-production and informational magazine "Energy saving. Power engineering. Energy audit.". Kharkiv : NTU "KhPI", 2024. No. 3(193). P. 31-48. URL: <http://eee.khpi.edu.ua/article/view/307240>
28. 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.

29. Vershynina O. M., Mukhina N. V. The role of energy-informational knowledge in the humanization of science, upbringing and education as a mechanism for the formation of a new social consciousness. Science, religion, society. Donetsk State Institute of Artificial Intelligence, Department of religious affairs of Donetsk regional state administration. Donetsk, 2003. No. 4. P. 203-208. URL: <http://www.hobfizit.com/publication3.html>
30. Vashchenko V. V. New energy-informational communication language of the 21st century. Modern problems of science and education. Materials of the 12th internat. interdisc. sci. and pract. conf. April 27 - May 9, 2012, Evpatoria. Ukrainian Association "Women in Science and Education", KhNU named after V. M. Karazin. Kharkiv, 2012. 253 p. URL: <http://www.hobfizit.com/publication-new-energo-informatic-language.html>
31. Humanization of human consciousness and society at a new stage of human evolution. The collection of articles. / Head of the author's team: O. M. Vershynina. Kharkiv : PC "Active Star", 2015. 212 p. URL: http://www.hobfizit.com/human_sozn.html
32. Shwebs G. I. Eniology is the science of the future. Government courier. 1998. No. 167. P. 8.
33. Shwebs G. I. Breakthrough into the past. Part 1. Scientific and esoteric worldview. Odesa : "Mayak", 1998. 299 p.
34. Shwebs G. I. Eniology is a perspective of the 20th century. Part 2. Simferopol. "Tavria", 1999. 349 p.
35. Eniology / K. A. Pozachenyuk. Encyclopedia of Modern Ukraine [Electronic resource] / Editorial board: I. M. Dzyuba, O. I. Zhukovsky, M. G. Zalizniak, et al. National Academy of Sciences of Ukraine, NTSh. Kyiv : Institute of Encyclopedic Research of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2009. URL: <https://esu.com.ua/article-17906>

Надійшла до редакції 11.06.2024 р.