

DOI 10.31558/2307-2318.2025.3.1

УДК 005.1:330.342

JEL Classification: M10, M19, D83

Бей Г. В.,кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0002-6367-3494

h.larycheva@donnu.edu.ua**Сіснерос М.,**здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0009-0001-2936-1315

cisneros.m@donnu.edu.ua**ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ПОТЯСІНЬ: АНАЛІЗ
СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ**

У статті розглянуто трансформацію теорій менеджменту в умовах глобальних потрясінь, спричинених пандемією, геополітичними конфліктами, технологічними зрушеннями та іншими викликами. Здійснено аналіз сучасних тенденцій в управлінській науці, зокрема посилення ролі гнучкості, адаптивності та цифрової трансформації в управлінських підходах. Систематизовано ключові концепції, які формуються на перетині класичних та новітніх теорій, оцінено їхню практичну значущість для організацій, що діють у нестабільному глобальному середовищі. Категоризовано підходи до трактування управлінських революцій класичного та сучасного етапу розвитку управлінської думки, простежено баланс між науковою методологією та гуманістичною психологією на стику теорій менеджменту у період цифрової трансформації і переходу до глобалізованої гнучкості й адаптивності. Простежено вплив глобальних потрясінь на здатність організацій формувати новий управлінський світогляд в межах сучасної управлінської парадигми, обирати відповідний інструментарій, переосмислювати роль керівника, зміщувати стратегічний фокус розвитку, підходи до прийняття рішень, мотивації, технологічності.

Ключові слова: теорії менеджменту, глобальні потрясіння, стратегічне управління, гнучкість організацій, цифрова трансформація, адаптивність, управлінські підходи, організаційна стійкість.

Рис. 1, Табл. 2, Літ. 15

Bei HannaPhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Behavioral
Economics Vasyl' Stus Donetsk National University

ORCID: 0000-0002-6367-3494

h.larycheva@donnu.edu.ua**Sisneros Munos Mario Roberto**third degree student of higher education
Vasyl' Stus Donetsk National University

ORCID: 0009-0001-2936-1315

cisneros.m@donnu.edu.ua

MANAGEMENT THEORIES AMID GLOBAL DISRUPTIONS: AN ANALYSIS OF CONTEMPORARY TRENDS

The article examines the transformation of management theories amid global disruptions caused by the pandemic, geopolitical conflicts, technological shifts, and other challenges. It analyzes contemporary trends in management science, particularly the increasing role of flexibility, adaptability, and digital transformation in managerial approaches. Key concepts emerging at the intersection of classical and modern theories are systematized, and their practical relevance for organizations operating in an unstable global environment is evaluated. The study categorizes approaches to interpreting managerial revolutions across both classical and contemporary stages of management thought. It traces the balance between scientific methodology and humanistic psychology at the crossroads of management theories during the era of digital transformation and the transition toward globalized flexibility and adaptability. Furthermore, the article outlines how global disruptions affect the ability of organizations to shape a new managerial worldview within the current paradigm, select appropriate tools, reconsider leadership roles, and shift strategic focus, decision-making approaches, motivation systems, and technological priorities.

Keywords: management theories, global disruptions, strategic management, organizational agility, digital transformation, adaptability, management approaches, organizational resilience.

Постановка проблеми. Поточний період розвитку теорії управління відбувається в умовах масштабних глобальних потрясінь – від пандемії COVID19 до тривалої геополітичної нестабільності, розривів ланцюгів постачань, стрімкого технологічного прогресу, кліматичних криз. Окреслені фактори істотно підривають сталі управлінські практики та ставлять під сумнів здатність сучасних організацій ефективно адаптуватись до змін при збереженні традиційного управлінського світогляду. Традиційні теорії менеджменту хоча й залишаються базисом управлінської науки, часто виявляються недостатніми для навігації в умовах зростаючої складності, мінливості та невизначеності. При цьому нові підходи, що акцентують увагу на гнучкості, децентралізації, системному мисленні, сталій цифровій трансформації, людиноцентризмі отримують все більше позитивних кейсів практичного застосування. Водночас наукове й практичне осмислення того, як класичні й сучасні теорії менеджменту адаптуються до умов глобальних викликів, залишається фрагментарним і недостатньо систематизованим, що зумовлює потребу в комплексному аналізі актуальних теоретичних тенденцій у контексті глобальної нестабільності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання еволюції управлінських підходів та концепцій постійно перебувають у центрі уваги дослідників теорії та практики менеджменту. Базові положення традиційного управлінського світогляду закладені у класичних працях Ф. Тейлора, М. Вебера, П. Друкера, Г. Хофстела, В. Демінга, Е. Мейо, Дж. Вотсона, Г. Саймона, Г. Хемела, Д. Вудворда, Р. Талера та багатьох інших науковців, продовжуються розвитком контингентних теорій та теорій заснованих на концепції управління знаннями, а також ери цифровізації та штучного інтелекту (Дж. Коттер, К. Швабер, А. Кокбурн, Т. Оно, Е. Тойода та ін.). Проблематика трансформації управлінської теорії під впливом сучасних турбулентних змін та четвертої промислової революції активно досліджується в роботах В. Гришко, І Грузіної, О. Плахотника, М. Кучера, І. Мурашко, І. Болгова, С. Страпчук, Л. Чорної, Дж. Вайшаупта, М. Міненко, Й. Апелло, О. Трута, Л. Зварич, Дж. Спендара, Г. Жалдак, де висвітлюються особливості типових змін та домінуючі концепти управлінського мислення. Водночас у науковому полі дослідження теорій менеджменту в контексті сучасних викликів та змін бракує

системності та послідовності, що обумовлює потребу у подальшому аналізі й систематизації.

Формування цілей статті. Метою дослідження є аналіз еволюції та релевантності управлінських теорій в умовах глобальних потрясінь, виявлення новітніх концептуальних тенденцій і оцінка їх практичної придатності для організацій, що функціонують у турбулентному середовищі.

Викладення основного матеріалу. Розглядаючи наукові дослідження та здобутки, присвячені розвитку теорії управління на сучасному етапі, відзначимо, що усі вони прагнуть поєднати найкращі ідеї з попередніх підходів, адаптуючи їх до умов цифрової ери та глобальних викликів.

З цих позицій простежимо ключові етапи еволюції управлінських концептів та визначимо ті складові, що визначають сьогодні передумови формування та розвитку парадигми менеджменту на найближчу та стратегічну перспективу (табл. 1). Наведена категоризація дозволяє простежити, як змінювалось сприйняття вагомості економічних, соціальних, технологічних трансформацій в управлінні організацією, та які детермінанти визначали цей розвиток на кожному етапі (продуктивність, групова динаміка, поведінка людей, математичні та статистичні методи, взаємодія із зовнішнім середовищем, знання та вміння, невідворотність змін).

Таблиця 1. Ключові етапи еволюції теорії управління в контексті економічних, соціальних, технологічних трансформацій

Назва етапу	Ключові наукові школи та автори	Основні досягнення етапу
1. Класична теорія управління (кінець XIX – початок XX ст.)	Наукове управління (Ф. Тейлор, Л. Гілберт, Г. Емерсон), класичне (адміністративне) управління (А. Файоль, А. Шелдон, Е. Дюркгейм, Д. Муні), бюрократична теорія (М. Вебер), неокласична теорія управління (М. Фоллет, Ч. Бернард, І. Геллерштейн)	Акцент на підвищенні продуктивності праці через стандартизацію робочих процесів, спеціалізацію, чіткий розподіл завдань, визнання єдиного оптимального способу виконання роботи як зразка, який можна віднайти через науковий аналіз. Формування концепції загальних адміністративних принципів управлінської праці, функціональних засад управління, сформованих довкола централізації, дисципліни, єдності управління та ієрархії. Увага до важливості формалізованих правил, процедур, чіткої ієрархії, найбільш ефективних для великомасштабних підприємств.
2. Концепція людських відносин (1920-1940 роки)	Школа людських відносин (Е. Мейо), теорії потреб і мотивації (А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг)	Окреслення значущості соціальних факторів, таких як групова динаміка й визнання, зміщення уваги від механістичних до людських аспектів праці, важливості мотивації, гарних взаємовідносин у колективі, емоційного стану працівників у підвищенні продуктивності праці. Визнання вагомості не лише фінансових, але й соціальних стимулів, зокрема важливості самовираження та саморозвитку, задоволеності від роботи.
3. Біхевіористична концепція (1950-сьогодення)	Наука про поведінку (Дж. Вотсон, Р. Блейк, Дж. Мутон), біхевіористська школа (Г. Саймон, Д. Канеман, Р. Талер)	Акцент на вивченні поведінки людей в організаціях, взаємодії між працівниками, вивчення характеристик стилів лідерства та їхнього впливу на продуктивність і задоволеність.

		Врахування впливу групових норм та рольових очікувань на поведінку індивідів, значущості поведінкових моделей, ірраціональності та викривлень при прийнятті рішень.
4. Кількісна теорія (1940-1960 роки)	Кількісна школа (Д. Марч, Д. Вудворд, Д. Томсон), кібернетика (Н. Вінер, В. Ешбі)	Зростання уваги до використання математичних і статистичних методів прийняття управлінських рішень, розширення можливостей автоматизованої оптимізації процесів, операцій, моделювання результату прийнятих рішень у перспективі. Посилення об'єктивності і важливості аналітики в управлінні.
5. Контингентні теорії управління організаціями (1950-1980 роки)	Системна теорія (Л. Бергаланфі), процесний підхід (Е. Демінг, М. Хаммер, Дж. Чамлі), ситуаційна теорія (І. Ансофф), ощадливе управління (Т. Оно, Е. Тойода)	Організація як відкрита система взаємодіє з навколишнім середовищем, що вимагає розуміння взаємозв'язків між різними частинами організації та впливу змін у кожній із них на іншу. Визнання множинності управлінських підходів на основі застосування базових принципів менеджменту, всебічного аналізу ситуації та її факторів для відбору оптимальних прийомів і методів. Оптимізація управління на засадах зменшення відходів, постійного вдосконалення, безперервного оновлення.
6. Теорія управління на основі знань (1980 роки – сьогодення)	Управління знаннями (П. Друкер), етичне та стале управління (Р. Фріман)	Знання і вміння їх ефективно застосовувати визнаються як ключовий актив успіху, акцент на стратегіях і практиках виявлення, створення, представлення, розповсюдження, прийняття ідей і досвіду в межах організації. Інтеграція етичних міркувань та сталості у практику управління, наголошення на соціальній відповідальності та піклування про навколишнє середовище.
7. Управління в еру цифровізації та штучного інтелекту (2000 роки – сьогодення)	Управління змінами (Дж. Коттер), гнучке управління (Дж. Сазерленд, К. Швабер, А. Кокбурн)	Сприйняття змін як невідворотного і безперервного процесу, викликаного дією внутрішніх та зовнішніх чинників, до яких управлінська система має адаптуватись, перевизначаючи організаційні процеси, системи та структури. Наголошення на адаптивності, співтворчості, гнучкості для швидкого пристосування до технологічного прогресу, потреб стейкхолдерів, застосування гнучких команд і коротких циклів для постійного вдосконалення.

Джерело: складено авторами за [1-8]

Зупинимось на змістовності поняття «теорія управління» та ключових засадах її концептуалізації. З часів Ф. Тейлора у XIX сторіччі управління визнається науковою категорією, що спирається на точні закономірності, правила, принципи, які визначають особливу професійну діяльність, спрямовану на досягнення цілей будь-якої

організаційної діяльності [2]. Традиційна теорія управління спирається на три базові науки – економіку, психологію, право, створюючи, систематизуючи та поширюючи знання про те, як саме має здійснюватися управлінська діяльність. У цьому контексті теорія управління виступає комплексним явищем, сформованим на стику різноманітних дисциплін, пов'язаних із дослідженням людської діяльності, що органічно доповнюють наявні знання й теоретичні положення щодо специфічного продукту управлінської праці – інформації.

Розглядаючи актуальні сьогодні концепти теорії управління, В. Гришко наголошує на тому, що частина з них були і залишатимуться актуальними, тоді як інші – з часом відходять у технократичне минуле [1, с. 62]. Класичні управлінські підходи й принципи менеджменту, цикл управління та загальна методологія, сформульовані А. Файолем, Ф. Тейлором, Г. Фордом, так само як і теорія бюрократії М. Вебера залишаються основою теорії управління, визначаючи можливості знеособлення управлінського процесу, функціональної пріоритизації, стандартизації та документації незалежно від ступеня автоматизації праці, цифровізації виробничих процесів та системи комунікацій, впливу глобалізації на спосіб втілення поставлених організаційних цілей у життя. Погоджуємось із думкою автора, що застосування класичних та сучасних управлінських концепцій разом із розвитком проривних технологій, їх впливом на суспільно-економічні процеси й глобалізаційні перетворення, дозволяє переосмислювати та оптимізувати управлінські системи й забезпечувати їх безперервний розвиток в умовах динамічних змін та невизначеності.

З іншого боку, О. Плахотнік та М. Кучер зазначають, що в умовах ускладнень та посилення нелінійності розвитку соціально-економічних систем, класичні емпіричні підходи теорії управління вичерпали власний «запас міцності» [3, с. 78]. Це підтверджують наукові публікації другого десятиріччя XXI століття, автори яких визнають методологічну кризу менеджменту й необхідність повного перегляду існуючих концептів теорії управління. Сформульовані Г. Мінцбергом і розвинуті у працях Г. Хемела, Б. Бріна та ін. дослідників 25 масштабних завдань менеджменту XXI століття продовжуються згідно викликів сьогодення й багатоаспектності й різноманітності дослідницького поля теорії управління [4].

На думку І. Мурашко розвиток управлінської науки стимулюють економічні, політичні, соціальні типи історичних сил розвитку організації, зокрема такі як розподіл ресурсів між суб'єктами економічної системи, дія політичних та законодавчих інститутів, культури, цінностей, поведінкових норм різних [5, с. 100]. Ці базові історичні сили спонукали становлення управлінської теорії на ранніх (доісторичних) етапах еволюції, пізніше прискорення розвитку менеджменту стимулювали технологічні трансформації й удосконалення поділу праці внаслідок їх застосування (індустріалізація), глобалізаційні процеси в господарських відносинах, широке застосування інформації й методів її аналізу тощо. Спираючись на ці факти І. Болгов, І. Ахновська, Д. Ахновський пропонують визначати доісторичний, індустріальний етапи, а також етап наукового управління, діджиталізації та глобалізації, характеризуючи розвиток управлінської теорії [9]. Погоджуємось із таким баченням авторів щодо вагомості технологічних та глобалізаційних змін в еволюції теорії управління, з іншого боку, три останні етапи можуть сукупно бути узагальнені поняттям постіндустріального розвитку в економіці та управлінні.

Ключові зміни в практиці управління мають назву управлінських революцій, які різні автори категоризують по-різному. Згідно бачення широкого кола дослідників теорії управління виокремлюють п'ять революційних віх, пов'язаних зі становленням менеджменту (релігійно-комерційна), формалізації управління організаційним середовищем, зародження концептів лідерства (світсько-адміністративна), формування

методів управління та контролю (виробничо-будівельна), відокремлення управління від виробництва та капіталу, перетворення у самостійну економічну силу (індустріальна), професійне вдосконалення й концептуалізація ролі менеджера, формування класичних шкіл і нових теоретичних напрямів (менеджерська) [2-7]. Четверта (індустріальна, промислова) революція є однією з найбільш визначних в управлінській теорії, пов'язуючи масштабне функціональне розгалуження управлінської праці із потребою узгодженої координації безлічі корпоративних процесів. П'ята революція пов'язується авторами із бюрократизацією управлінського апарату, а період після 1980 років і до сьогодні автори схильні називати шостою «мовчазною» управлінською революцією.

Дж. Вайшаупт характеризує «мовчазну» управлінську революцію як тривалий і поступовий процес, що змінює організаційні структури, методи управління, адаптуючи їх до сучасних умов [8]. Інші дослідники наголошують, що цей термін доцільно використовувати для опису поступових, однак, глибоких змін в управлінні, які відбуваються без гучних заяв або радикальних потрясінь. Ці зміни революційні, однак не одразу помітні, при цьому саме вони суттєво трансформують організаційні та управлінські практики. На нашу думку, поняття «мовчазної» управлінської революції не в повній мірі характеризує увесь комплекс змін, відповідних поточному періоду розвитку, хоча, дає певне уявлення про глибину трансформацій. В цілому, можна стверджувати, що за останні 40 років в управлінській теорії відбулось декілька «мовчазних» революцій, остання з яких включає такі зміни: перехід до гнучких методологій управління, широке використання штучного інтелекту, аналітики даних у прийнятті рішень, активний розвиток віддаленої зайнятості, акцент на емоційному інтелекті, корпоративних цінностях, когнітивних якостях.

Більш точним у цьому контексті є виокремлення М. та Л. Міненко сьомої постіндустріальної (інформаційної) революції, викликаній широким поширенням інформаційних технологій та їх застосовності в оптимізації управлінських процесів. Автори також здійснюють спробу охопити масштаб революційних змін в управлінні на межі XX-XXI століть поняттям восьмої нової управлінської революції, спричиненої сучасними тенденціями міжнародної інтеграції суспільства та вироблення глобальних концепцій розвитку та функціонування всіх сфер суспільного життя [10]. Узагальнено вищевикладене на рис. 1.

Отже, сучасні теорії управління вважаються балансом між науковою методологією та гуманістичною психологією. Новітні технології та оптимізований кількісний і якісний аналіз використовуються для прийняття рішень, удосконалення операцій, оцінки ефективності із одночасним акцентом на індивідуальній задоволеності та персоналізації відносин з різноманітними стейкхолдерами, а також побудовою здорової корпоративної культури. Рішення, що ґрунтуються на аналізі даних, дозволяють усунути людську упередженість, враховуючи водночас такі показники як задоволеність, щастя, рівень здоров'я працівників. Сучасна теорія управління та також дозволяє організаціям гнучко адаптуватись до складних, мінливих ситуацій за допомогою локальних рішень на противагу встановлення єдиного, верхньорівневого принципу управління.

Глобальна діджиталізація вплинула на управлінські практики по всьому світу, й все більшого поширення сьогодні набуває прагнення ефективного поєднання традиційних та новітніх управлінських практик, що призвело до появи поняття «Менеджмент 1.0, 2.0, 3.0».

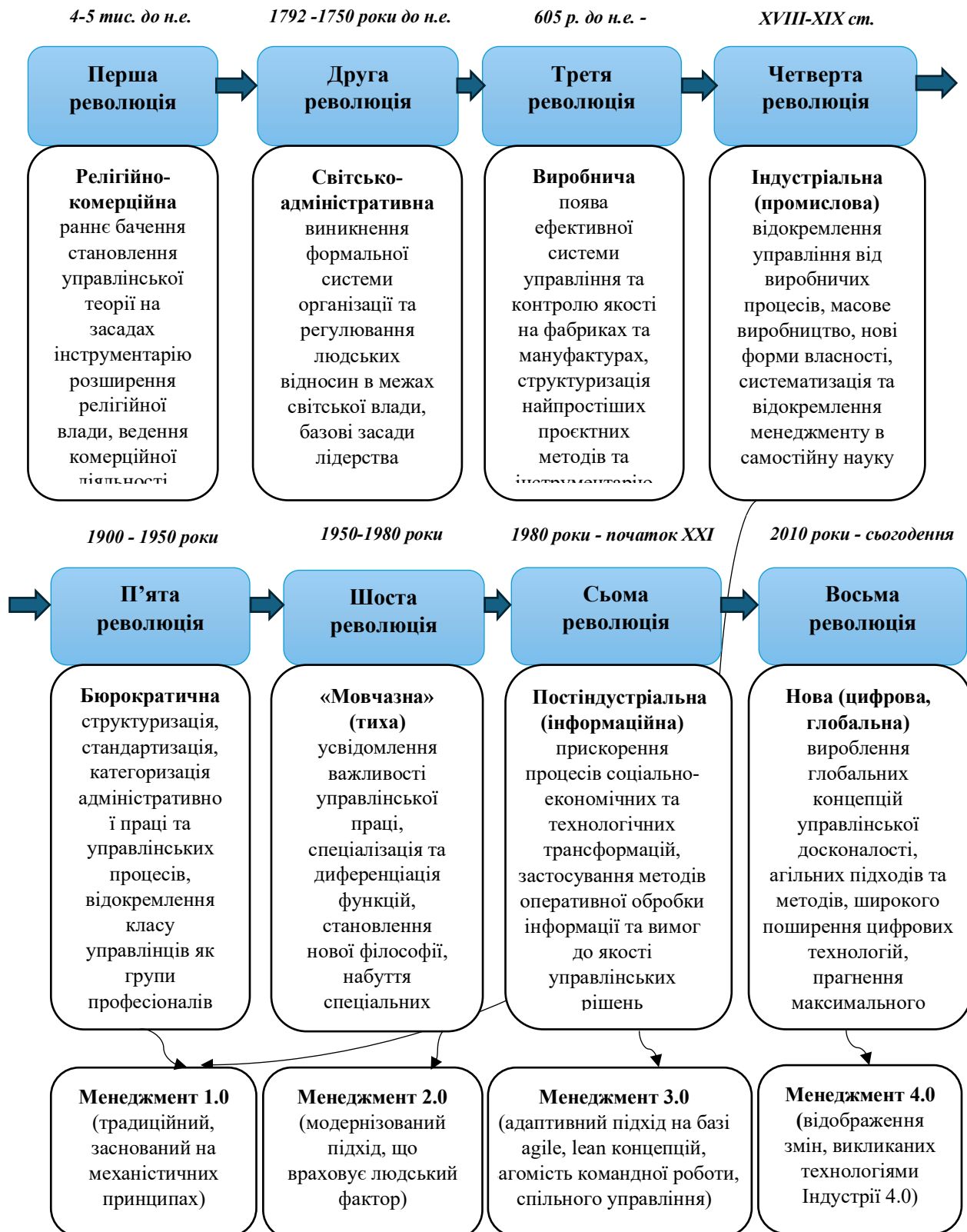


Рисунок 1. Категоризація управлінських революцій в історичній динаміці

Джерело: узагальнено авторами за [2-10]

Загалом, дискусії щодо характеристик поточного етапу еволюції управлінської думки тривають, охоплюючи все більше концептуальних та практичних напрямів.

Автором концепції вважається Й. Аппело, провідний теоретик agile-менеджменту та впровадження гнучких методів управління в організаціях [11]. Згідно його бачення під Менеджментом 1.0 розуміють традиційний підхід до управління, заснований на механістичних принципах класичної школи управління, який характеризується ієрархічною структурою, жорсткими правилами та централізованим прийняттям рішень. Цей підхід вважається типовим для періоду четвертої та п'ятої управлінської революції, сформований в межах індустріального типу виробництва, раннього розвитку корпорацій та управлінського бачення й філософії менеджменту.

Менеджментом 2.0 за Й. Аппело є модернізований підхід, в центрі уваги якого перебуває людський фактор, система управління будується на висновках перших біхевіористичних концепцій, застосування кількісних методів та системного й ситуаційного підходів. Вважається характерним для періоду «мовчазної» революції, коли в управлінні почало з'являтися більше гнучкості, але ієрархія залишалась домінуючою з прийняттям рішень на вищих рівнях.

Нарешті Менеджмент 3.0 представляє із себе сучасний підхід до управління, заснований на принципах agile та lean. Управління тут розглядається не лише як функція окремих професіоналів (керівників, менеджерів), але як відповідальність кожного працівника. Є характерним для постіндустріального періоду розвитку управлінської науки, акцентує увагу на командній роботі, децентралізації прийняття рішень, інноваціях та адаптивності.

З появою поняття Четвертої індустріальної революції та активізацією цифрових трансформацій у веденні бізнесу в наукових джерелах з'являється поняття Менеджмент 4.0, що відображає сучасні тенденції в управлінні, враховує розвиток цифрових технологій, штучного інтелекту (ШІ), інтернету речей (IoT), великих даних, автоматизації, інших проривних інновацій, які трансформують бізнес-середовище й управлінські практики. Особливістю Менеджменту 4.0 за висновками дослідження О. Трута та О. Гнильянської є активне застосування цифрових інструментів та технологій оптимізації процесів, прийняття рішень, підвищення ефективності, зокрема, ШІ, аналітики великих даних, IoT у щоденних оперативних управлінських процесах [12].

Л. Зварич наголошує, що концепція Менеджмент 4.0 виникла з поетапною зміною промислових революцій, передбачає модифікацію управлінських функцій на базі застосування цифрових технологій, автоматизацію рутинних процесів, як наслідок – покращення ефективності та якості управління [13]. Завдяки цифровим технологіям організації стають більш гнучкими у взаємодії із невизначеним та динамічним зовнішнім середовищем, а структури управління, побудовані із застосуванням принципів agile та lean сприяють більшій адаптивності до змін. В межах горизонтальних структур прийняття рішень стає розподіленим, автономні команди мають більше повноважень і відповідальності, а використання цифровізованої аналітики даних забезпечує більшу точність та обґрунтованість. При цьому прогнозування, моделювання, оптимізація процесів перетворюються на ключові інструменти управління, що стає також більш людиноцентричним та глобалізованим (табл. 2).

Дж. К. Спендер вважає головною зміною в управлінні також і те, що за останні роки відбулось розмивання монополії бізнесу через посилення ролі держави, глобалізацію та конкуренцію, підкреслюючи «гіперконкурентність» сучасної практики управління [14]. З іншого боку, це не зробило управління більш складним, навпаки, надало управлінській теорії дієвих інструментів і методологій, що зосереджують зміст роботи менеджерів на здатності «читання й слідування наскільки можливо раціонально за ринком, який вони не створюють та яким не керують». Однак, реальні, а особливо глобалізовані, ринки не є досконалими, й управлінські зусилля у підсумку зводяться до управління соціальною та економічною недосконалістю

Таблиця 2. Порівняльна характеристика управлінських підходів «Менеджмент 1.0-4.0»

<i>Характеристика</i>	<i>Менеджмент 1.0</i>	<i>Менеджмент 2.0</i>	<i>Менеджмент 3.0</i>	<i>Менеджмент 4.0</i>
Домінуюча концепція	Механістичний	Модернізований	Гнучкість та децентралізація	Цифроізація та трансформація
Основний фокус	Продуктивність, стандартизація	Ефективність, задоволення працівників	Клієнтоорієнтованість	Інновації, проривні технології
Ключові інструменти	Стандарти, правила, процедури	Технології, аналітика	Agile, lean, scrum	Штучний інтелект, великі дані, IoT
Структура управління	Ієрархічна, централізована	Частково ієрархічна, частково гнучка	Децентралізована, автономні команди	Гнучка, розподілена структура
Роль керівника	Контроль та нагляд	Мотивація та підтримка	Лідерство через фасилітацію та наставництво	Лідерство через інновації та цифровізацію
Система прийняття рішень	Централізоване	Зважено централізоване	Децентралізована, колективна	Децентралізована, розподілена, базована на даних
Підхід до мотивації	Винагороди та покарання	Задоволення потреб	Реалізація потенціалу, внутрішні стимули	Інноваційність, гнучкі умови роботи
Система комунікацій	Вертикальна, формальна	Комбінація вертикальних та горизонтальних зв'язків	Горизонтальна, відкрита	Цифрова, миттєва, глобальна
Технологічність управління	Мінімальна	Помірна	Висока	Максимальна
Інноваційність та адаптивність до змін	Низький рівень	Помірний рівень	Високий рівень	Безперервні інновації
Тип корпоративної культури	Формальна, домінування правил	Напівформальна, колективна	Відкрита, орієнтована на персонал	Гнучка, інноваційна

Джерело: складено авторами

Г. Жалдак відзначає такі особливості сучасної теорії управління: фокус на нематеріальній компоненті управління (знання, комунікації, креативність); активний транзит цифрових технологій в управлінські процеси; зміна об'єкту праці у більшості професій; нова управлінська методологія; трансформація організаційних структур та корпоративної культури [15]. Загалом, сучасна інноваційна модель базується на процесах відкритості, самоорганізації та нелінійного розвитку, де перевага надається малим і середнім високодинамічним інноваційним підприємствам. Завдяки процесам сталого розвитку тепер саме малий бізнес робить значний внесок у розвиток економічних систем країн, які є світовими лідерами, а інтенсивність та якість переходу до нових глобальних вимог суттєво залежить від інноваційної активності підприємства.

Висновки. Отже, суттєві трансформації в управлінській теорії відбуваються під впливом глобальних ринкових змін та суспільних перетворень, зокрема масштабними змінами у способах виробництва, технологіях, економіці, соціальній сфері, геополітичних процесах. Як свідчить аналіз наукових джерел з управлінської тематики, глобальні події минулого детально проаналізовані в наукових працях багатьох

дослідників, в той час, як події, що спричиняють поточні управлінські трансформації, залишаються висвітленими недостатньо через надзвичайну динамічність. Класичні підходи залишаються основою управлінської науки, проте стають недостатніми для орієнтації у динамічному середовищі. Сьогодні зростає значущість гнучкості, адаптивності, цифрової трансформації, людиноцентризму, а також використання проривних технологій, аналітики великих даних та інших технологічних інструментів для підвищення ефективності. Проведена категоризація управлінських революцій демонструє глибину трансформації управлінської думки, досягнення балансу між науковою раціональністю та гуманістичною психологією з одночасним зростанням ролі емоційного інтелекту, адаптивного лідерства, гнучкої корпоративної культури та виявляє методологічну кризу традиційного менеджменту й потребу у переосмисленні інструментарію. Новітні тенденції сприяють формуванню розподіленого лідерства, децентралізації прийняття рішень і побудові більш відкритих, гнучких організаційних структур разом із потребою враховувати нові виклики, включно з гіперконкурентністю, екологічною відповідальністю як базових детермінант формування майбутньої системи управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гришко В. В. Сучасні концепції менеджменту та їх застосування в умовах діджиталізації економіки України. *Економіка і регіон*. 2021. № 1 (80). С. 61-67. DOI 10.26906/EiR.2021.1(80).2246
2. Маркевич Ю. О. Теорії та концепції сучасного адміністративного управління у глобальному і національному вимірах. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: економіка та управління. 2024. №11. URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_11_2024
3. Плахотник О. О., Кучер М. М. Перспективи та основні напрями розвитку сучасного менеджменту. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. №5(79). С. 75-81.
4. Hamel G. 25 Stretch Goals for Management. *Harvard Business Review*. 2009. URL: <https://hbr.org/2009/02/25-stretch-goals-for-managemen>
5. Мурашко І. Історичні передумови формування сучасного менеджменту. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2022. №59. С. 96-105.
6. Запша Г. М., Дідур Г. І., Рошнін І. Г. Теоретико-методологічне забезпечення сучасного менеджменту. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. 2021. №25. С.4-15.
7. Куций О. А. Сучасний стан менеджменту та лідерства в організаційно-психологічному вимірі: критика теорії та аналіз емпіричних даних. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія. 2023. №6. С. 85-89.
8. Weishaupt J. T. A silent revolution? New management ideas and the reinvention of European public employment services. *Socio-Economic Review*. 2010. Vol. 8. Iss. 3. Pp. 461–486. <https://doi.org/10.1093/ser/mwq004>
9. Болгов В., Ахновська І., Ахновський Д. Історичні етапи розвитку теорії управління. *Формування сучасних концепцій менеджменту організацій та адміністрування в умовах цифровізації*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю створення кафедри менеджменту організацій та управління проектами 23–24 вересня 2021 року. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 37-42.

10. Міненко М. А., Міненко Л. М. Історичні аспекти становлення і розвитку адміністративного менеджменту. *Ефективна економіка*. 2022. №8. С. 2-32.
11. Аппело Ю. Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами. Харків: Ранок: Фабула. 2019. 432 с.
12. Трут О., Гнилянська О. Адаптація менеджменту до викликів «Індустрії 4.0»: відмінності та стратегії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Серія «Економічні науки». 2024. №1 (111). С. 37-45. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2024-1-5>
13. Зварич Л. В. Менеджмент організації в умовах цифрової економіки. Abstracts of V International Scientific and Practical Conference “Trends in science and practice of today” (Ankara, Turkey, October 19-22). 2021. С. 121-126.
14. Spender J-C. Modern Management: Origins and Development. In: James D. Wright(editor-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2015. 2nd edition, Vol 15. Oxford: Elsevier. pp. 675–681.
15. Zhaldak H. Determination of features of development of modern theories of management. *Technology audit and production reserves*. 2021. №1/4(57). pp. 10–13.

REFERENCES

1. Hryshko, V. (2021). Suchasni kontseptsii menedzhmentu ta yikh zastosuvannya v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky Ukrainy. *Ekonomika i rehion*, 1 (80), 61-67. DOI 10.26906/EiR.2021.1(80).2246
2. Markevych, Yu. O. (2024). Teorii ta kontseptsii suchasnoho administratyvnoho upravlinnia u hlobalnomu i natsionalnomu vymirakh. *Problemy suchasnykh transformatsii*. Seriya: ekonomika ta upravlinnia, (11). URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_11_2024
3. Plakhotnyk, O. O., Kucher, M. M. (2020). Perspektyvy ta osnovni napriamy rozvytku suchasnoho menedzhmentu. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy*, (5 (79), 75-81.
4. Hamel G. 25 Stretch Goals for Management. Harward Business Review. 2009. URL: <https://hbr.org/2009/02/25-stretch-goals-for-managemen>
5. Murashko, I. (2022). Istorychni peredumovy formuvannya suchasnoho menedzhmentu. *Naukovyi visnyk Izmail'skoho derzhavnoho humanitarnoho universytetu*, (59), 96-105.
6. Zapsha, H. M., Didur, H. I., Roshchin, I. H. (2021). Teoretyko-metodolohichne zabezpechennia suchasnoho menedzhmentu. *Problemy innovatsiino-investytsiinoho rozvytku*. (25), 4-15.
7. Kutsyi, O. A. (2023). Suchasnyi stan menedzhmentu ta liderstva v orhanizatsiino-psykholohichnomu vymiri: krytyka teorii ta analiz empiychnykh danykh. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Seriya: Psykholohiia, (6), 85-89.
8. Weishaupt J. T. (2010). A silent revolution? New management ideas and the reinvention of European public employment services, *Socio-Economic Review*, 8, 3, 461–486. <https://doi.org/10.1093/ser/mwq004>
9. Bolhov, V., Akhnovska, I., Akhnovskyi, D. (2021). Istorychni etapy rozvytku teorii upravlinnia. *Formuvannya suchasnykh kontseptsii menedzhmentu orhanizatsii ta administruvannya v umovakh tsyfrovizatsii: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, prysviachenoї 25-richchiu stvorennia kafedry menedzhmentu orhanizatsii ta upravlinnia proiektamy 23-24 veresnia 2021 roku*. Zaporizhzhia: Vydavnychiy dim "Helvetyka", 37-42.

10. Minenko, M. A., Minenko, L. M. (2022). Istorychni aspekty stanovlennia i rozvytku administratyvnoho menedzhmentu. *Efektivna ekonomika*. (8), 2-32.
11. Appelo Yu. (2019). Menedzhment 3.0. Agile-menedzhment. Liderstvo ta upravlinnia komandamy. Kharkiv: Ranok: Fabula. 432 p.
12. Trut, O., Hnylianska, O. (2024). Adaptatsiia menedzhmentu do vyklykiv "Industrii 4.0": vidminnosti ta stratehii. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriia "Ekonomichni nauky"*, (1 (111), 37-45. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2024-1-5>
13. Zvarych, L. V. (2021). Menedzhment orhanizatsii v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. Abstracts of V International Scientific and Practical Conference "Trends in science and practice of today" (Ankara, Turkey, October 19-22), 121-126.
14. Spender, J-C. (2015). Modern Management: Origins and Development. In: James D. Wright(editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 15. Oxford: Elsevier. pp. 675–681.
15. Zhaldak, H. (2021). Determination of features of development of modern theories of management. *Technology audit and production reserves*. 1/4(57), 10-13.