УДК 1:323.2
DOI https://doi.org/https://doi.org/10.31392/cult.alm.2026.2.30

Кийков Олексій Юрійович,
кандидат філософських наук,
докторант кафедри соціальної філософії, філософії освіти
та освітньої політики
Українського державного університету
імені Михайла Драгоманова
orcid.org/0000-0001-8368-6367
kyikov@ukr.net

ФІЛОСОФІЯ УПРАВЛІННЯ СКЛАДНИМИ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ: ВІД КЛАСИЧНОЇ РАЦІОНАЛЬНОСТІ ДО СИНЕРГЕТИЧНОЇ ПАРАДИГМИ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У статті здійснено комплексний філософсько-методологічний аналіз еволюції управлінських парадигм від класичних механістичних моделей до сучасних синергетичних підходів. Досліджено кризу традиційної лінійної раціональності (Ф. Тейлор, А. Файоль) та обґрунтовано необхідність переходу до гнучких моделей керування в умовах глобалізації, розгортання Індустрії 4.0 та формування мережевого суспільства. Застосовуючи міждисциплінарну методологію, яка поєднує інструментарій соціальної філософії, постмодерністського дискурсу та теорії складних систем (І. Пригожин), розкрито специфіку управління як процесу фасилітації та кураторства смислів. Доведено, що в умовах фундаментальної невизначеності та турбулентності ефективне функціонування соціально-економічних інституцій вимагає відмови від директивного адміністрування на користь принципів самоорганізації, комунікативної дії (Ю. Габермас) та соціальної вкоріненості (К. Поланьї). Особливу увагу приділено трансформації державного управління та конструюванню сучасних освітніх ландшафтів, які розглядаються як відкриті, незамкнені екосистеми неперервного людського становлення. Зроблено висновок, що нова філософія управління має ґрунтуватися на етичній відповідальності, екологічній стійкості та здатності гармонізувати технологічний прогрес із гуманістичними цінностями, забезпечуючи життєстійкість складних систем у глобальному вимірі.

Ключові слова: філософія управління, синергетична парадигма, складні соціально-економічні системи, глобалізація, мережеве суспільство, самоорганізація, освітні ландшафти, Індустрія 4.0.

Kyikov Oleksiy,
Candidate of Philosophy,
Doctoral Student at the Department of Social Philosophy, Philosophy of Education and Educational Policy
Dragomanov Ukrainian State University
orcid.org/0000-0001-8368-6367
kyikov@ukr.net

PHILOSOPHY OF MANAGEMENT OF COMPLEX SOCIAL SYSTEMS: FROM CLASSICAL RATIONALITY TO SYNERGETIC PARADIGM IN THE ERA OF GLOBALIZATION

The article provides a comprehensive philosophical and methodological analysis of the evolution of management paradigms from classical mechanistic models to modern synergistic approaches. The crisis of traditional linear rationality (F. Taylor, A. Fayol) is investigated and the need for a transition to flexible management models in the context of globalization, the deployment of Industry 4.0 and the formation of a network society is substantiated. Applying an interdisciplinary methodology that combines the tools of social philosophy, postmodern discourse

© Кийков О. Ю., 2026

Стаття поширюється на умовах
ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

and the theory of complex systems (I. Prigozhin), the specifics of management as a process of facilitation and curatorship of meanings are revealed. It is proven that in conditions of fundamental uncertainty and turbulence, the effective functioning of socio-economic institutions requires the rejection of directive administration in favor of the principles of self-organization, communicative action (Y. Habermas) and social rootedness (K. Polanyi). Special attention is paid to the transformation of public administration and the construction of modern educational landscapes, which are considered as open, open ecosystems of continuous human formation. It is concluded that the new philosophy of management should be based on ethical responsibility, environmental sustainability and the ability to harmonize technological progress with humanistic values, ensuring the viability of complex systems in a global dimension.

Key words: management philosophy, synergistic paradigm, complex socio-economic systems, globalization, network society, self-organization, educational landscapes, Industry 4.0.

Вступ. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується фундаментальними змінами у розумінні природи соціально-економічних процесів, що вимагає критичного переосмислення традиційних підходів до управління. Довгий час домінуючими залишалися класичні управлінські моделі, закладені Ф. Тейлором та А. Файолем, які базувалися на принципах жорсткої раціональності, ієрархії та механістичного детермінізму. Проте з усвідомленням значущості людського фактора, що знайшло відображення у психологічних концепціях А. Маслоу та школі людських стосунків Е. Мейо, а згодом – із переходом до мережевого «інтернет-суспільства» (М. Кастельс), стало очевидним, що лінійні методи керування вичерпали свій евристичний та практичний потенціал у вирішенні комплексних соціальних проблем.

В умовах інтенсивної глобалізації, активної академічної та культурної мобільності (А. Аппадураї, Г. Баба, Д. Свириденко, С. Терепищий) соціальний ландшафт набуває безпрецедентної динамічності. Як зазначають провідні філософи та соціологи (Ю. Габермас, Ж. Дерріда, Б. Латур), людство стикається з кризою класичної модерності, де стрімкий технологічний прогрес, зокрема розгортання Індустрії 4.0, тісно переплітається з етичними та екзистенційними викликами (Г. Йонас). Ці трансформації створюють турбулентне середовище з високим рівнем невизначеності, де традиційні інституції стикаються з розмиттям кордонів, а економічні відносини потребують глибшого розуміння соціальної вкоріненості (К. Поланьї).

Відповіддю на ці виклики стає формування нової філософії управління, яка спирається на принципи складності, нелінійності та екологічної стійкості (С. Ваі та ін.). Використання синергетичної парадигми, витоки якої лежать у дослідженнях дисипативних структур і теорії хаосу І. Прігожина, дозволяє розглядати державу та організації як відкриті системи, здатні до самоорганізації. Саме синергетична модель управління та нова філософська парадигма керування (Л. Осипенко, В. Солових) відкривають перспективи для адекватного реагування на глобальні виклики, пропонуючи гнучкий інструментарій для сталого розвитку складних соціально-економічних систем.

Метою статті є філософсько-методологічний аналіз еволюції управлінських парадигм, від класичних механістичних моделей до синергетичних підходів у контексті викликів глобалізації, розвитку Індустрії 4.0 та зростання нелінійності соціально-економічних систем.

Методологічною основою дослідження є комплексний міждисциплінарний підхід, що поєднує методи філософської антропології, соціальної філософії, теорії складних систем та синергетики. Для аналізу еволюції управлінських парадигм застосовано історико-філософський метод, який дозволяє простежити перехід від класичної раціональності до постнекласичних моделей. Використання герменевтичного підходу сприяє глибокому розумінню соціокультурних та етичних вимірів управління в умовах глобалізації. Системно-структурний аналіз застосовано для концептуалізації інституційних трансформацій в епоху мережевого суспільства та Індустрії 4.0. Зрештою, синергетична методологія слугує ключовим інструментом для дослідження процесів самоорганізації, нелінійної динаміки та турбулентності сучасних соціально-економічних систем та освітніх просторів.

Виклад основного матеріалу. Еволюція управлінської думки розпочинається з формування жорстких механістичних моделей, які відповідали реаліям раннього індустріального суспільства. Фундаментом цієї класичної парадигми стала концепція наукового управління,

яка розглядала організацію як чітко налагоджений механізм (Taylor, 1911, p. 45). Основний наголос робився на максимізації ефективності праці через її сувору регламентацію, поділ операцій та хронометраж. Робітник у цій системі сприймався переважно як гвинтик великої машини, керований виключно матеріальними стимулами. Згодом адміністративна школа значно розширила цей підхід, запропонувавши універсальні принципи керування для всієї організації (Fayol, 1917, p. 82). Ці принципи включали чітку ієрархію, єдність командування та підпорядкування індивідуальних інтересів загальним цілям. Така логіка була надзвичайно дієвою для стабільних умов виробництва з передбачуваними лінійними процесами. Проте вона абсолютно ігнорувала складну психологічну природу людини та динаміку соціальних взаємодій у колективі. Сувора раціональність класичного менеджменту поступово почала перетворюватися на перешкоду для подальшого розвитку організацій. Зростання складності виробничих процесів неминуче вимагало переходу до більш гнучких та людяних форм управління.

Усвідомлення обмеженості механістичного підходу призвело до виникнення школи людських стосунків, яка здійснила справжній переворот в управлінській філософії. Дослідники довели, що соціальні та психологічні фактори впливають на продуктивність праці значно сильніше, ніж суто фізичні умови (Mayo, 2007, p. 112). Організація почала розглядатися не просто як техніко-економічна система, а як складна соціальна спільнота зі своїми неформальними нормами. Важливим кроком стало визнання того, що людина має складну ієрархію потреб, яка детермінує її поведінку та мотивацію (Maslow, 1943, p. 381). Відтепер завданням керівника ставало не лише адміністрування, але й створення умов для самореалізації працівників та розкриття їхнього потенціалу. Психологічний клімат, довіра та групова динаміка стали ключовими поняттями нової парадигми управління. Управлінські рішення вже не могли прийматися виключно на основі математичних розрахунків чи жорстких інструкцій без урахування людського фактора. Цей зсув акцентів заклав основи для формування гуманістичного менеджменту, який визнавав цінність особистості. Згодом ці ідеї набули особливої актуальності у контексті дослідження соціальних проблем індустріальної цивілізації (Mayo, 1972, p. 54). Таким чином, управління почало еволюціонувати від мистецтва примусу до мистецтва взаємодії та співпраці.

Подальша трансформація управлінських парадигм нерозривно пов'язана з кризою класичного модерну та переосмисленням ролі науки у суспільстві. Традиційна віра у всемогутність інструментального розуму та лінійний прогрес зазнала серйозної критики з боку провідних філософів. Виникла нагальна потреба у реконструкції історичного матеріалізму та пошуку нових основ для комунікативної дії у суспільстві (Габермас, 2014, с. 52). Наука більше не сприймалася як абстрактна істина, відокремлена від соціального контексту та владних відносин. Дослідники почали детально вивчати те, як саме створюються наукові факти та технології всередині суспільних мереж (Latour, 1987, p. 143). Стало зрозуміло, що жорсткий поділ на природу та суспільство, характерний для модерністського світогляду, є значною мірою ілюзорним (Latour, 2012, p. 89). Це усвідомлення змусило менеджерів та управлінців переглянути свої підходи до прогнозування та планування. Управління складними системами вимагало відмови від ілюзії повного контролю над об'єктивною реальністю. Замість цього на передній план вийшла здатність до адаптації, постійного навчання та відкритого діалогу зі стейкхолдерами. Формування нової філософії управління потребувало врахування цієї складної соціотехнічної динаміки у кожному рішенні.

Постмодерністський дискурс вніс свої суттєві корективи у розуміння цілей та цінностей управління в умовах мінливого світу. Деконструкція звичних ієрархій та наративів поставила під сумнів саму природу людської суб'єктності у післяфілософську епоху (Дерріда, 2000, с. 128). Управлінські структури почали сприйматися як плинні, контекстуальні утворення, що позбавлені єдиного центру та універсальної істини. Разом із розмиттям традиційних орієнтирів гостро постало питання про етичну відповідальність людини за наслідки своїх дій. Стрімкий технологічний розвиток породив нові біоетичні виклики, вимагаючи глибокого філософського осмислення феномену життя як такого (Jonas, 2001, p. 175). Відповідно, управлінські рішення сьогодні не можуть

оцінюватися виключно за критеріями економічної доцільності чи ефективності. Керівники змушені враховувати довгострокові екологічні, соціальні та екзистенційні наслідки діяльності своїх організацій. Управління перетворюється на складний процес узгодження множинних, часто конфліктних, інтересів у ситуації моральної поліфонії. Відмова від претензій на абсолютну істину робить управлінський процес більш демократичним, але водночас і більш ризикованим. Етичний вимір стає не просто додатком до менеджменту, а його фундаментальною системоутворювальною віссю.

Процеси глобалізації кардинально змінили просторово-часові координати, у яких існують та функціонують сучасні соціально-економічні системи. Культурні виміри глобалізації створили нову реальність, де локальні ідентичності постійно взаємодіють із глобальними потоками інформації, капіталу та людей (Appadurai, 1996, p. 112). У цьому контексті управління стикається з викликом мультикультуралізму та необхідністю адаптації до розмаїття локальних контекстів. Концепції нації та національного наративу зазнають суттєвих трансформацій, перетворюючись на складні гібридні утворення (Bhabha, 1990, p. 145). Національні кордони втрачають свою непроникність, а управлінські практики змушені ставати транснаціональними та крос-культурними. Особливої актуальності набуває розуміння вернакулярного космополітизму, який дозволяє знаходити баланс між глобальною інтеграцією та збереженням локальної специфіки (Bhabha, 1996, p. 198). Для успішного керування у такому середовищі необхідний високий рівень культурного інтелекту та толерантності до невизначеності. Менеджери перетворюються на модераторів складних міжкультурних комунікацій, здатних об'єднувати різноманітні команди навколо спільних цілей. Глобалізація руйнує закриті організаційні структури, змушуючи їх перетворюватися на відкриті екосистеми, які постійно обмінюються ресурсами із зовнішнім середовищем. Тому філософія управління повинна інтегрувати ці культурні зрушення у свої базові парадигмальні принципи.

Перехід до інформаційного суспільства ознаменував появу абсолютно нових форм організації людської діяльності та соціальної взаємодії. Формування інтернет-галактики фундаментально змінило не лише технологічний ландшафт, але й саму природу бізнесу, суспільства та влади (Кастельс, 2007, с. 215). Мережева структура стала домінуючою формою соціальної організації, витіснивши традиційні вертикальні ієрархії на периферію. Управління у мережевому суспільстві базується на принципах децентралізації, гнучкості та горизонтальної комунікації між автономними вузлами. Інформація та знання перетворилися на головний стратегічний ресурс, що визначає конкурентоспроможність будь-якої системи. Ефективність керування тепер залежить від швидкості обробки даних та здатності генерувати інноваційні ідеї у режимі реального часу. Керівник мережевої організації виступає радше архітектором зв'язків та координатором потоків, аніж традиційним контролером. Водночас цифровізація породжує нові виклики, пов'язані з інформаційним перевантаженням, кібербезпекою та цифровою нерівністю. Філософія управління змушена шукати відповіді на питання про те, як зберегти людський вимір у тотально оцифрованому світі. Лише глибоке розуміння законів функціонування мереж дозволяє ефективно управляти сучасними соціально-економічними процесами.

Зростання нелінійності та непередбачуваності соціальних процесів вимагало залучення інструментарію теорії складних систем та синергетики. Дослідження динаміки, часу та хаосу довели, що нестійкість та флуктуації є природним станом для відкритих систем, що розвиваються (Prigogine, 1990, p. 12). Класичний детермінізм поступився місцем усвідомленню того, що малі впливи можуть призводити до колосальних, непропорційних наслідків. Організації та держави почали розглядатися як дисипативні структури, здатні до спонтанної самоорганізації у точках біфуркації. Управління в таких умовах втрачає свій директивний характер і перетворюється на мистецтво м'якого резонансного впливу на систему. Головним завданням стає не придушення хаосу, а використання його креативного потенціалу для виходу на нові рівні впорядкованості. Синергетичний підхід вчить менеджерів розпізнавати приховані атрактори розвитку та сприяти природним процесам еволюції організації. Це вимагає радикальної зміни управлінського мислення: від прагнення до тотального

контролю до готовності діяти в умовах фундаментальної невизначеності. Помилки та відхилення від плану починають сприйматися не як провали, а як необхідні елементи процесу організаційного навчання. Така філософія забезпечує системам життєстійкість та здатність до самовідновлення у турбулентному середовищі.

Нова управлінська парадигма особливо яскраво проявляється у сфері освіти, яка безпосередньо формує інтелектуальний капітал суспільства. Концептуалізація сучасних освітніх ландшафтів дозволяє подолати фрагментарність в управлінні знаннями та створити цілісні екосистеми неперервного навчання (Терепищий, 2016, с. 142). Ці простори характеризуються високим ступенем відкритості, інтерактивності та здатністю до швидкої адаптації до суспільних потреб. Важливим каталізатором цих змін виступає інтенсивна академічна мобільність, яка є адекватною відповіддю на глобалізаційні виклики сьогодення (Свириденко, 2014, с. 89). Обмін ідеями, технологіями та фахівцями руйнує провінціалізм мислення та стимулює інноваційний розвиток освітніх і наукових інституцій. Управління такими відкритими ландшафтами вимагає відмови від бюрократичного адміністрування на користь фасилітації та менторства. Університети та школи перетворюються на мережеві хаби, що генерують нові смисли та цінності для ширшого соціуму. Керівники освітніх інституцій мають мислити категоріями дизайну просторів, де можлива вільна самореалізація здобувачів освіти та викладачів. Саме в таких умовах формується суб'єктність особистості, здатної критично мислити та приймати відповідальні рішення у складному світі. Філософія освіти, таким чином, стає авангардом оновлення загальної теорії соціального управління.

Екстраполяція синергетичних принципів на макрорівень відкриває нові горизонти для вдосконалення державного управління та адміністрування. Філософія управління поступово кристалізується як нова парадигма керування надскладними соціально-економічними системами національного та глобального масштабу (Осипенко, 2013, с. 194). Держава більше не розглядається як жорсткий механізм примусу, а постає як складна мережа взаємодій між інститутами громадянського суспільства. Синергетична модель державного управління пропонує інструментарій для узгодження інтересів різних соціальних груп у режимі постійного діалогу (Солових, 2015, с. 5). Відбувається перехід від реактивного управління, що долає наслідки криз, до проактивного управління, здатного передбачати та моделювати майбутнє. Влада трансформується у спроможність ініціювати суспільний консенсус та створювати сприятливі умови для самоорганізації громад. Ефективність державного апарату визначається його відкритістю, прозорістю та здатністю швидко реагувати на зворотний зв'язок від соціуму. Подолання бюрократичної інерції стає можливим лише за умови впровадження інноваційних соціальних технологій та розвитку електронного урядування. У цьому контексті філософія управління виконує роль інтегратора, об'єднуючи політичні, економічні та соціокультурні виміри державного розвитку. Така цілісна візія є запорукою забезпечення національної стійкості в епоху глобальних трансформацій.

Сучасний етап розвитку цивілізації нерозривно пов'язаний із розгортанням четвертої промислової революції, що радикально змінює технологічний базис суспільства. Оцінка технологій Індустрії 4.0 через призму сталості демонструє, що автоматизація та штучний інтелект несуть як колосальні можливості, так і серйозні ризики (Bai et al., 2020, p. 5). Впровадження кіберфізичних систем, Інтернету речей та великих даних вимагає абсолютно нового рівня управлінської компетентності. Управління смарт-виробництвами та розумними містами ґрунтується на алгоритмічному аналізі даних та предиктивному моделюванні процесів. Проте технологічний детермінізм та надмірна захопленість цифровими рішеннями можуть призвести до ігнорування соціальних та екологічних наслідків інновацій. Тому вкрай важливо вбудовувати принципи сталого розвитку у стратегію впровадження будь-яких новітніх технологій. Керівники повинні дотримуватися балансу між економічною вигодою, збереженням довкілля та соціальною справедливістю у своїх організаціях. Етичний аудит алгоритмів та штучного інтелекту стає невід'ємною складовою сучасної управлінської практики. Філософія управління в епоху Індустрії 4.0 має забезпечити гуманістичний вектор технологічного прогресу, запобігаючи відчуженню людини. Лише так інновації слугуватимуть загальному

благу, а не інструментом посилення глобальної нерівності.

Глибоке розуміння сутності управлінських процесів неможливе без врахування соціальної природи економічних відносин. Як історично доведено, економіка не існує у вакуумі, вона завжди глибоко вкорінена у соціальних, культурних та політичних інститутах суспільства (Polanyi, 2022, p. 2). Спроби ізолювати ринкові механізми від їхнього суспільного контексту неминуче призводять до руйнівних соціальних наслідків та системних криз. Управління економічними системами має базуватися на принципах соціальної відповідальності та взаємної вигоди, а не лише на максимізації прибутку. Економічна діяльність повинна розглядатися як засіб забезпечення гідного життя для всіх членів суспільства, а не як самоціль. Філософія управління наголошує на важливості відновлення балансу між ринковою ефективністю та соціальною згуртованістю. Це вимагає розробки нових індикаторів успіху, які б враховували не лише фінансові показники, але й рівень людського щастя та добробуту. Сучасний менеджмент змушений переходити від парадигми експлуатації ресурсів до парадигми їх відтворення та примноження. Таке розуміння економічної реальності дозволяє створювати більш стійкі та справедливі організації, здатні витримувати глобальні економічні шоки. Таким чином, соціальна вкоріненість стає фундаментальним принципом будь-якої ефективної управлінської моделі.

Підсумовуючи ретроспективний аналіз, можна констатувати, що еволюція управлінських парадигм відображає загальну логіку розвитку людської цивілізації. Від жорсткого механістичного адміністрування раннього індустріалізму ми перейшли до визнання складності, мережевості та синергетичної природи соціальних систем. Філософія управління сьогодні є не просто абстрактною теорією, а практичним інструментом навігації у світі фундаментальної невизначеності. Вона вимагає від сучасного лідера поєднання аналітичного мислення, емоційного інтелекту, етичної відповідальності та глобального бачення. Управління трансформується у безперервний процес спільного творення смислів та просторів, де кожна людина має можливість для самореалізації. Інтеграція технологічних інновацій Індустрії 4.0 із гуманістичними цінностями залишається головним викликом для менеджменту майбутнього. Застосування міждисциплінарного підходу дозволяє успішно долати фрагментарність знань і формувати цілісну картину соціально-економічної реальності. Сучасні освітні ландшафти та гнучкі державні інституції виступають ключовими полігонами для апробації цих новітніх управлінських моделей. В кінцевому підсумку, успішність будь-якої організації залежатиме від її здатності до самоорганізації та гармонійного співіснування з довкіллям. Лише спираючись на нову філософську парадигму, людство здатне забезпечити сталий розвиток у турбулентну епоху.

Висновки. Отже, головний підсумок нашого філософського пошуку полягає у необхідності радикальної відмови від метафори «організації як фортеці». Управління епохи синергетики, глобалізації та алгоритмів Індустрії 4.0 – це більше не зведення мурів для захисту від непередбачуваності хаосу, а мистецтво культивування відкритих екосистем. Відбувається еволюційний зсув від конструювання жорстких інституційних «машин» до плекання складних, живих просторів. Цей новий ландшафт управління є принципово незамкненим: він рясніє нелінійними стежками та точками біфуркацій, де керівник перетворюється з наглядача на архітектора та куратора смислів. Замість того, щоб боротися з турбулентністю за допомогою директивних інструкцій, сучасний менеджмент має навчитися рухатися разом із хвилями складності, спираючись на етичний компас та глибоку повагу до свободи людської суб'єктності.

У кінцевому підсумку, справжнім мірилом життєздатності цієї синергетичної парадигми стає те, як ми формуємо простори людського становлення. Філософія управління тут неминуче зливається з філософією освіти. Якщо сучасне суспільство прагне впоратися з викликами власної гіперскладності та технологічного відчуження, воно повинно свідомо проєктувати саме освітні ландшафти як такі, що приймають і вітають цю незамкненість. Ми управляємо майбутнім не через спроби його підкорити, передбачити чи тотально алгоритмізувати, а через створення інтелектуальних середовищ, де здатність до самоорганізації, внутрішня мобільність та критичне мислення стають природним способом буття.

Список використаних джерел:

Габермас Ю. (2014). До реконструкції історичного матеріалізму. *Філософія освіти, 2*, 37–79.

Дерріда Ж. (2000). Цілі людини. Після філософії: кінець чи трансформація? Упоряд. К. Байнес. Київ: Четверта хвиля. С. 114–145.

Кастельс М. (2007). Інтернет-галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства. Пер. з англ. Київ: Ваклер. 304 с.

Осипенко Л. О. (2013). Філософія управління як нова парадигма керування складними соціально-економічними системами. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії, 52*, 189–199.

Свириденко Д. Б. (2014). Академічна мобільність: відповідь на виклики глобалізації: монографія. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. 279 с.

Солових В. П. (2015). Синергетична модель державного управління. *Теорія та практика державного управління, 1*, 3–8.

Терепищий С. О. (2016). Сучасні освітні ландшафти. Київ: Фенікс. 309 с.

Appadurai A. (1996). Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization. Minneapolis. 229 p.

Bai C., Dallasega P., Orzes G., Sarkis J. (2020). Industry 4.0 technologies assessment: A sustainability perspective. *International Journal of Production Economics*. DOI: 10.1016/j.ijpe.

Bhabha H. (1996). Unsatisfied: Notes on vernacular cosmopolitanism. Text and Nation: Cross-disciplinary essays on cultural and national identities, pp. 191–207.

Bhabha Homi K. (1990). Nation and Narration. Routledge. http://ereserve.library.utah.edu/Annual/SPAN/4900/Guevara/what.pdf.

Fayol Henri (1917). Administration industrielle et générale. Paris: Dunod et Pinat. 174 p.

Jonas H. (2001). The Phenomenon of Life: Toward a Philosophical Biology. Northwestern University Press.

Karl Polanyi. Hungarian politician. Britannica. Retrieved 3 August 2022. https://www.britannica.com/biography/Karl-Polanyi.

Latour B. (1987). Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society. Harvard University Press.

Latour B. (2012). We Have Never Been Modern. Harvard University Press.

Maslow A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, pp. 370–396. https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm.

Mayo George Elton (1972). Psychology of Pierre Janet. London: Greenwood Press; Routledge, reprint edition 2013.

Mayo George Elton (2007). The Social Problems of an Industrial Civilization. Routledge.

Prigogine I. (1990). Time, Dynamics and Chaos: Integrating Poincare's 'Non-Integrable Systems'. Center for Studies in Statistical Mechanics and Complex Systems at the University of Texas-Austin, United States Department of Energy-Office of Energy Research, Commission of the European Communities. https://www.osti.gov/biblio/6390561.

Taylor Frederick Winslow (1911). The Principles of Scientific Management. https://archive.org/details/principlesofscie00taylrich/page/n5/mode/2up.

References:

Habermas, Yu. (2014). Do rekonstruktsii istorychnoho materializmu [Towards a Reconstruction of Historical Materialism]. *Filosofiia osvity, (2)*, 37–79 [in Ukrainian].

Derrida, Zh. (2000). Tsili liudyny [The Ends of Man]. Pislia filosofii: kintsi chy transformatsiia? Uporiad. K. Baines. Kyiv: Chetverta Khvyla, 114–145 [in Ukrainian].

Kastels, M. (2007). Internet-halaktyka. Mirkuvannia shchodo Internetu, biznesu i suspilstva [The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society]. Per. z anhl. Kyiv: Vakler, 304 [in Ukrainian].

Osypenko, L. O. (2013). Filosofiia upravlinnia yak nova paradyhma keruvannia skladnymy sotsialno-ekonomichnymy systemamy [Philosophy of management as a new paradigm of managing complex socio-economic systems]. *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii, (52)*, 189–199 [in Ukrainian].

Svyrydenko, D. B. (2014). Akademichna mobilnist: vidpovid na vyklyky hlobalizatsii: monohrafiia [Academic Mobility: Response to the Challenges of Globalization: Monograph]. Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 279 [in Ukrainian].

Solovykh, V. P. (2015). Synerhetychna model derzhavnoho upravlinnia [Synergetic Model of Public Administration]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia, (1)*, 3–8 [in Ukrainian].

Terepyshchyi, S. O. (2016). Suchasni osvitni landshafty [Modern Educational Landscapes]. Kyiv: Feniks, 309 [in Ukrainian].

Appadurai, A. (1996). Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization. Minneapolis: University of Minnesota Press, 229 p.

Bai, C., Dallasega, P., Orzes, G., & Sarkis, J. (2020). Industry 4.0 technologies assessment: A sustainability perspective. *International Journal of Production Economics*. DOI: 10.1016/j.ijpe.

Bhabha, H. K. (1996). Unsatisfied: Notes on Vernacular Cosmopolitanism. In Text and Nation: Cross-Disciplinary Essays on Cultural and National Identities (pp. 191–207).

Bhabha, H. K. (1990). Nation and Narration. London: Routledge. Retrieved from http://ereserve.library.utah.edu/Annual/SPAN/4900/Guevara/what.pdf.

Fayol, Henri (1917). Administration Industrielle et Générale. Paris: Dunod et Pinat, 174 p.

Jonas, H. (2001). The Phenomenon of Life: Toward a Philosophical Biology. Evanston, IL: Northwestern University Press.

Polanyi, K. (2022). Karl Polanyi. Hungarian politician. Britannica. Retrieved August 3, 2022, from https://www.britannica.com/biography/Karl-Polanyi.

Latour, B. (1987). Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Latour, B. (2012). We Have Never Been Modern. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50*, 370–396. Retrieved from https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm.

Mayo, G.E. (1972). Psychology of Pierre Janet. London: Greenwood Press; Routledge, reprint edition 2013.

Mayo, G.E. (2007). The Social Problems of an Industrial Civilization. London: Routledge.

Prigogine, I. (1990). Time, Dynamics and Chaos: Integrating Poincare's 'Non-Integrable Systems'. Center for Studies in Statistical Mechanics and Complex Systems at the University of Texas-Austin; United States Department of Energy-Office of Energy Research; Commission of the European Communities. Retrieved from https://www.osti.gov/biblio/6390561.

Taylor, Frederick Winslow (1911). The Principles of Scientific Management. Retrieved from https://archive.org/details/principlesofscie00taylrich.

Дата першого надходження статті до видання: 27.03.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026