УДК 1:323.2
DOI https://doi.org/10.31392/cult.alm.2024.4.25

Кийков Олексій Юрійович,
кандидат філософських наук,
директор ДП «Генеральна дирекція з обслуговування іноземних представництв «Дипсервіс»
orcid.org/0000-0001-8368-6367
kyikov@ukr.net

ФІЛОСОФСЬКІ ЗАСАДИ ГІБРИДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ВІД ТЕХНОКРАТИЗМУ ДО ГУМАНІСТИЧНИХ ПІДХОДІВ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті здійснено філософський аналіз гібридного менеджменту, що поєднує технократичні й гуманістичні підходи до управління в умовах глобалізації та цифровізації. На основі міждисциплінарного підходу досліджено роль аксіологічних аспектів у процесі ухвалення управлінських рішень, вплив технологічних інновацій на організаційні структури та необхідність формування соціально відповідальних моделей управління. Аналіз ґрунтується на ідеях сучасних філософів і теоретиків управління, як-от Кастельс, Латур, Йонас та інші, що підкреслюють важливість адаптивності та гнучкості в управлінні в умовах швидких змін. Особливу увагу приділено етичному аспекту впровадження нових технологій, де управлінці повинні враховувати не лише економічні показники, а й соціальні та моральні наслідки своїх рішень. Стаття також досліджує комунікативні стратегії, необхідні для ефективної взаємодії в багатокультурному середовищі, що є ключовим для успішного функціонування організацій у сучасному глобалізованому світі. Гібридний менеджмент, який розглядається як нова парадигма управління, дає змогу поєднувати технологічний прогрес із соціальною відповідальністю, створюючи умови для сталого розвитку та етичного лідерства.

Ключові слова: гібридний менеджмент, аксіологічні аспекти, технологічні інновації, соціальна відповідальність, етичне лідерство, глобалізація, цифровізація.

Kiykov Oleksiy,
Candidate of Philosophical Sciences,
Director of the State Enterprise "Directorate-General for Rendering Services to Diplomatic Missions"
orcid.org/0000-0001-8368-6367
kyikov@ukr.net

PHILOSOPHICAL FOUNDATIONS OF HYBRID MANAGEMENT: FROM TECHNOCRATISM TO HUMANISTIC APPROACHES IN MODERN MANAGEMENT

This article undertakes a comprehensive philosophical analysis of hybrid management, a paradigm that integrates technocratic and humanistic approaches to management in the context of globalization and digitalization. It adopts an interdisciplinary approach, examining the role of axiological aspects in management decisions, the influence of technological innovations on organizational structures, and the necessity of socially responsible management models. The analysis draws on the insights of modern philosophers and management theorists, including Castells, Latour, Jonas, and others, who underscore the significance of adaptability and flexibility in management amidst rapid change. The article also delves into the ethical considerations of adopting new technologies, where managers must balance economic indicators with the social and moral implications of their decisions. Furthermore, it explores the communication strategies essential for effective interaction in a multicultural environment, a key factor in the successful operation of organizations in today's globalized world. Hybrid management, identified as a novel management paradigm, harmonizes technological advancement with social responsibility, fostering conditions for sustainable development and ethical leadership.

Key words: hybrid management, axiological aspects, technological innovations, social responsibility, ethical leadership, globalization, digitalization.

Вступ. У сучасному світі управління організаціями переживає значні трансформації під впливом швидкого технологічного розвитку та глобалізації. Гібридний менеджмент стає відповіддю на виклики, що постають перед складними соціально-економічними системами, де традиційні моделі управління виявляються недостатньо гнучкими. З'являється потреба в нових підходах, що поєднують елементи класичних теорій менеджменту з інноваційними технологічними рішеннями. Це вимагає глибокого філософського осмислення ролі управлінця в умовах швидко змінюваного світу, де основним ресурсом стає інформація, а успіх організації залежить від здатності адаптуватися до нових умов.

Гібридний менеджмент інтегрує технократичні та гуманістичні принципи, створюючи нову парадигму управління, яка не лише фокусується на досягненні ефективності, а й ураховує людський фактор. Сучасні організації прагнуть гармонійно поєднати технологічні інновації з етичними й соціальними цінностями, щоб забезпечити сталість розвитку. Це викликає потребу в переосмисленні аксіологічних основ менеджменту, де керівництво має враховувати потреби як бізнес-стейкхолдерів, так і суспільства загалом. Технології, як-от автоматизація та цифровізація, стають не просто інструментами, а елементами нової культури управління, що трансформує уявлення про ефективне лідерство.

Водночас гібридний підхід у менеджменті вимагає нових комунікативних стратегій, які дають змогу організаціям ефективно взаємодіяти в умовах глобальної інформаційної мережі. Сучасне управління потребує вміння інтегрувати різноманітні технологічні інструменти та адаптувати їх до специфіки кожного колективу й культурного середовища. Так, філософські аспекти гібридного менеджменту спрямовані не лише на досягнення оптимальних результатів, а й на створення етичних, соціально відповідальних та адаптивних моделей управління, що можуть відповідати вимогам сучасного глобалізованого суспільства.

Мета статті – дослідити філософські основи гібридного менеджменту в контексті сучасних управлінських практик. Стаття аналізує інтеграцію технократичних та гуманістичних підходів для досягнення ефективного й сталого розвитку організацій. Вона також вивчає роль цінностей і комунікативних стратегій у формуванні нової парадигми управління в умовах глобалізації та цифровізації.

Методологія дослідження базується на міждисциплінарному підході, що поєднує філософський аналіз, контент-аналіз наукових джерел та концептуальний синтез. Використовуючи філософську рефлексію, дослідження зосереджується на виявленні ключових аксіологічних та етичних принципів, що формують сучасні концепції гібридного менеджменту. Контент-аналіз наукових праць дає змогу дослідити різноманітні погляди на інтеграцію технократичних та гуманістичних підходів, тоді як концептуальний синтез допомагає узагальнити отримані дані та виявити тенденції розвитку нової парадигми управління. Такий підхід сприяє глибшому розумінню філософських засад управління в умовах глобальних соціально-економічних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. У філософії постмодернізму акцентується на множинності підходів і відмові від універсальних істин, що робить цей підхід особливо актуальним для аналізу гібридного менеджменту. Сучасні управлінські системи дедалі частіше вміщують як технократичні, так і гуманістичні елементи, визнаючи, що лише інтеграція різноманітних стратегій може забезпечити ефективне управління в умовах непередбачуваних змін (Свириденко, 2014, с. 5). Гібридний менеджмент, відповідно до постмодерністського підходу, передбачає динамічну й гнучку адаптацію до контекстуальних змін, уникаючи жорстких рамок та обмежень класичних моделей. Це особливо важливо в умовах сучасної глобалізації, коли технологічні нововведення вимагають урахування не тільки ефективності, а й гуманістичних цінностей, що вміщують турботу про людський капітал та суспільні потреби (Габермас, 2014, с. 45).

Така концепція передбачає новий погляд на роль управлінця, який більше є не лише технократом, що оперує інструментальними знаннями, а стає своєрідним «інтерпретатором» складної реальності. Управлінець має здатність інтегрувати різні підходи, керуючись етичними та соціальними критеріями, що дає йому змогу створювати умови для гармонійного розвитку організації (Осипенко, 2013, с. 191).

Постмодерністський підхід також акцентує на відсутності чітко визначених центрів влади та впливу, що підкреслює необхідність децентралізованих управлінських структур, які можуть швидко адаптуватися до змін (Кастельс, 2007, с. 87).

Отже, філософія постмодернізму допомагає краще зрозуміти, як сучасні технократичні та гуманістичні засади гібридного менеджменту взаємодіють у контексті швидко змінюваних умов. Вона дає змогу осмислити управлінську практику як процес постійної інтерпретації та адаптації, де відмова від ієрархії стає основою для побудови більш демократичних і відкритих організаційних структур (Габермас, 2014, с. 52).

Аксіологічні аспекти сучасного управління є ключовими для розуміння того, як цінності впливають на процес ухвалення рішень у гібридному менеджменті. У постмодерністському контексті, де відсутність універсальних істин надає простір для множинних підходів, цінності організації відіграють важливу роль у визначенні її стратегічного курсу. Ухвалення рішень на основі не лише раціональних, а й етичних та соціальних принципів допомагає створювати більш стійкі управлінські моделі, які відповідають потребам як внутрішніх, так і зовнішніх стейкхолдерів (Свириденко, 2014, с. 120).

Управлінці, орієнтовані на цінності, здатні гнучкіше реагувати на виклики глобалізації та цифровізації, враховуючи як економічні, так і соціальні чинники. Замість того щоб зосереджуватися виключно на короткострокових вигодах, вони прагнуть досягти довготривалих результатів, які базуються на гармонізації відносин між технологічними інноваціями й людськими ресурсами (Габермас, 2014, с. 60). Таке управління враховує не лише рентабельність проєктів, а й вплив на суспільство, екологію та корпоративну культуру.

Крім того, аксіологічний підхід в управлінні допомагає організаціям уникати етичних пасток, пов'язаних із надмірним використанням технологій на шкоду людському фактору. Цінності стають своєрідним «моральним компасом», який направляє управлінців у складних ситуаціях і допомагає ухвалювати рішення, що сприяють сталому розвитку й збереженню гармонії в організаційних структурах (Осипенко, 2013, с. 195). Так, аксіологічний вимір сучасного управління є важливим елементом гібридного менеджменту, що дає змогу інтегрувати соціальні й етичні аспекти в процес ухвалення управлінських рішень.

Інтеграція технологічних інновацій у процес управління є ключовим аспектом гібридного менеджменту, що як створює нові можливості, так і спричиняє значні виклики для сучасних організацій. В умовах постмодерністської філософії, яка наголошує на фрагментарності й змінності реальності, технології є інструментом для створення гнучких й адаптивних управлінських систем. Водночас виникає питання про те, як зберегти баланс між технологічною ефективністю та гуманістичними цінностями, щоб уникнути дегуманізації управлінських процесів (Кастельс, 2007, с. 150).

Технологічні інновації, як-от автоматизація, штучний інтелект та цифрові платформи, надають організаціям можливість швидше реагувати на зміни ринку, оптимізувати внутрішні процеси та підвищувати продуктивність. Проте ці інновації також вимагають адаптації управлінських структур та зміни підходів до лідерства, оскільки традиційні ієрархічні моделі можуть виявитися неефективними в умовах швидкоплинного технологічного середовища (Свириденко, 2014, с. 145). Натомість постає потреба в децентралізованих структурах, що дають змогу швидко ухвалювати рішення та враховувати індивідуальні потреби працівників.

Виклики інтеграції технологій також пов'язані з питанням етики та соціальної відповідальності. Управлінці мають ураховувати, як технологічні рішення впливають на колективи, зокрема на їх мотивацію, емоційний стан та комунікаційні процеси. Тому технології повинні впроваджуватися не лише з погляду економічної доцільності, а й з урахуванням людських і соціальних аспектів, щоб забезпечити гармонійний розвиток організації (Осипенко, 2013, с. 192). Інтеграція інновацій вимагає від управлінців нових компетенцій, здатності до інтерпретації складних даних та впровадження змін в умовах невизначеності, що стає основою для ефективного гібридного менеджменту.

Інтеграція технологічних інновацій у процес управління також потребує усвідомлення ризиків, пов'язаних із цифровою нерівністю та доступом до новітніх технологій. Як зазначає

Городенко (2012), сучасне інформаційне суспільство стикається з викликом цифрової нерівності, що може негативно вплинути на рівність можливостей для різних соціальних груп (Городенко, 2012, с. 57). Для організацій, які прагнуть інтегрувати нові технології, важливо враховувати ці аспекти, забезпечуючи доступ до цифрових ресурсів і навчання всіх співробітників. Гібридний менеджмент, що базується на постмодерністських засадах, має на меті забезпечити інтеграцію інновацій так, щоб вони не посилювали нерівність, а сприяли соціальній справедливості в організаційних структурах.

Інтеграція технологічних інновацій також пов'язана зі зміною самої природи управлінської діяльності. Як зазначає Терепищий (2019), сучасні освітні ландшафти та їх трансформація під впливом цифрових технологій вимагають від управлінців гнучких підходів до керування знаннями та комунікацією в організаціях (Терепищий, 2019, с. 142). Управління в умовах цифровізації стає більш інтерактивним та орієнтованим на співпрацю, де ключову роль відіграє не лише технічна компетентність, а й здатність створювати мережеві зв'язки між різними учасниками процесу. Це підкреслює важливість інтеграції інновацій з урахуванням гуманістичних принципів, що сприяють розвитку соціально відповідального управління в постмодерністському світі.

Інтеграція технологічних інновацій в управлінські процеси має ще один важливий вимір – культурний контекст. Як зазначає Аппадурай (1996), глобалізація створює нові культурні простори, що формуються під впливом масової комунікації та цифрових технологій, які сприяють поширенню ідей і практик через глобальні мережі (Аппадурай, 1996, с. 45). Це означає, що технологічні інновації не лише змінюють характер управління, а й формують нову соціальну реальність, у якій управлінці мають ураховувати різноманітність культурних ідентичностей. Гібридний менеджмент у цьому контексті дає змогу інтегрувати різні культурні підходи до управління, створюючи умови для взаємодії в глобалізованому світі.

Однак технологічна інтеграція не може розглядатися виключно через призму ефективності та економічних вигід. Як підкреслюють Бай, Далласега, Орзес і Саркіс (2020), оцінка технологій у межах концепції «Індустрія 4.0» має враховувати питання стійкості, зокрема екологічні та соціальні аспекти (Бай та ін., 2020). Це означає, що управлінці повинні знаходити баланс між інноваційністю та стійким розвитком, враховуючи вплив на довкілля й суспільство. Так, технологічні рішення мають бути частиною комплексної стратегії, що поєднує економічну ефективність із соціальною відповідальністю.

Дослідження Гомі Бгабхи підкреслюють важливість розуміння культурної різноманітності в умовах глобалізації, зокрема, як це впливає на управлінські підходи. Бгабха стверджує, що сучасний світ стикається з феноменом «космополітизму», де різні культурні елементи співіснують у межах однієї організаційної структури (Бгабха, 1996, с. 195). Для гібридного менеджменту це означає, що управлінці мають враховувати культурні особливості різних груп, що впливають на комунікацію, мотивацію та лояльність співробітників. Це ставить перед управлінцями завдання створити інклюзивне середовище, яке сприяє культурній взаємодії та спільному розвитку.

Окрім того, в умовах глобалізації та технологічної інтеграції управлінці повинні переосмислювати концепції ідентичності та належності. Як зазначає Бгабха (1990), поняття «нація» та «культура» стають дедалі більш гнучкими, що вимагає від управлінців розуміння ідентичності як динамічного та багатовимірного феномену (Бгабха, 1990, с. 78). Це безпосередньо впливає на формування управлінських стратегій, де гібридний підхід дає змогу організаціям ефективніше адаптуватися до культурних змін та підтримувати баланс між глобальними трендами й локальними потребами. Так, філософія гібридного менеджменту стає засобом адаптації не лише до технологічних змін, а й до нових соціально-культурних реалій, що виникають в епоху глобалізації.

Комунікативні стратегії стають вирішальним чинником для ефективного управління в умовах глобалізації та цифровізації. Як зазначав Анрі Файоль ще на початку XX століття, успішне управління базується на ефективній комунікації, що є ключовим компонентом координації та контролю в організаціях (Файоль, 1917, с. 42). Сучасний контекст глобалізації, підсилений цифровими технологіями, радикально змінив підходи до комунікації, роблячи її більш

багаторівневою та міжкультурною. Управлінці повинні опановувати нові методи комунікації, зокрема цифрові платформи, які допомагають ефективно взаємодіяти як з внутрішніми, так й із зовнішніми стейкхолдерами. Важливим аспектом є здатність адаптувати комунікацію до культурного контексту, щоб уникнути непорозумінь і сприяти розвитку організаційної культури.

Філософія Бруно Латура, що підкреслює роль науки та технологій у формуванні сучасного суспільства, також є актуальною для розуміння комунікативних стратегій в умовах цифровізації (Латур, 1987, с. 58). Латур стверджує, що комунікація в сучасному суспільстві стає складним процесом взаємодії між різними акторами, де наукові та технологічні досягнення відіграють важливу роль у формуванні нових реальностей. Для управлінців це означає необхідність ураховувати вплив цифрових інструментів на процеси ухвалення рішень та комунікації в організації. Цифровізація не лише спрощує доступ до інформації, а й створює нові виклики, пов'язані з її надійністю, швидкістю передавання та культурною адаптацією.

У сучасному світі, де цифрові технології визначають майже всі аспекти управління, постає питання про створення соціально відповідальних моделей, які враховують не лише економічні інтереси, а й етичні та соціальні цінності. Як зазначає Ганс Йонас, необхідно переосмислити роль технологій у житті людини з погляду етичної відповідальності (Йонас, 2001, с. 120). Це особливо важливо для сучасних управлінців, які повинні враховувати, як технологічні рішення впливають на суспільство, екологію та культурні практики. Відхід від технократизму до етичного лідерства передбачає інтеграцію моральних принципів у процес ухвалення управлінських рішень, де лідери стають своєрідними «опікунами» суспільних благ.

Карл Поланьї, вивчаючи вплив економічних структур на суспільство, підкреслював, що ринок не може бути єдиним регулятором соціальних відносин (Поланьї, 2022). Для управлінців це означає, що соціальна відповідальність має стати важливим компонентом управлінських стратегій, які повинні враховувати не лише економічні показники, а й соціальне благополуччя колективів і громад. Це вимагає переосмислення пріоритетів організації, де важливу роль відіграють довгострокові етичні зобов'язання перед суспільством.

Згідно з Маслоу, для забезпечення сталого розвитку організацій важливо враховувати потреби працівників на різних рівнях, від базових фізіологічних потреб до самореалізації (Маслоу, 1943, с. 375). Соціально відповідальні моделі управління передбачають створення умов для професійного розвитку співробітників, підтримки мотивації та визнання цінності як основного ресурсу організації. Такий підхід до управління сприяє зменшенню стресу, підвищенню лояльності та забезпеченню довгострокової стабільності організації.

Нарешті, дослідження Мейо підкреслюють значення людських стосунків у процесі управління, де соціальна відповідальність та етичне лідерство є засобами створення сприятливого робочого середовища (Мейо, 1972, с. 87). Це означає, що управлінці мають бути готові до комунікації на різних рівнях, забезпечуючи підтримку працівників і сприяючи створенню відкритого та прозорого діалогу. Такий підхід до управління дає змогу організаціям ефективніше адаптуватися до змін, зберігаючи при цьому етичні та соціальні принципи, що є основою сучасного етичного лідерства.

Вплив часу та динамічних процесів на управлінські системи є важливим аспектом у розробці соціально відповідальних моделей управління. Як зазначає Ілля Пригожин, сучасні управлінські структури мають ураховувати динамічність та невизначеність, що характерні для складних систем (Пригожин, 1990). Це означає, що процеси управління повинні бути адаптивними та готовими до змін, враховуючи непередбачуваність зовнішніх факторів. Управлінці, що керуються принципами гібридного менеджменту, мають розробляти стратегії, які дають змогу ефективно реагувати на виклики, не втрачаючи етичних та соціальних орієнтирів.

З іншого боку, класичні теорії наукового менеджменту, запропоновані Фредеріком Тейлором, акцентують на важливості раціоналізації та ефективного використання ресурсів (Тейлор, 1911). На думку Тейлора, управління має базуватися на чітких наукових принципах, що дають змогу досягти максимальної продуктивності. Проте сучасні підходи до гібридного менеджменту інтегрують не лише економічну ефективність, а й соціальну відповідальність,

що вимагає перегляду класичних принципів. Це підкреслює необхідність створення гнучких управлінських моделей, які поєднують технократичні підходи з етичними цінностями.

У контексті гібридного менеджменту важливим стає поєднання наукових досягнень та динамічних змін, де управлінці мають враховувати складні системні взаємодії та їх вплив на організаційну культуру. Як зазначає Пригожин, системи, що перебувають далеко від рівноваги, здатні до самоорганізації, що підкреслює важливість гнучкості та адаптації в управлінні (Пригожин, 1990). Це дає змогу організаціям ефективніше інтегрувати технологічні інновації, зберігаючи при цьому баланс між технократизмом та соціальною відповідальністю.

Отже, сучасне управління повинно ґрунтуватися на інтеграції традиційних наукових методів з урахуванням складності й динамічності сучасних соціальних систем. Погляди Тейлора, що орієнтовані на ефективність, та Пригожина, який наголошує на динамічності й непередбачуваності, утворюють теоретичну основу для гібридного менеджменту. Це дає змогу розглядати управлінські процеси як постійну взаємодію між стабільністю та змінами, що формує нову парадигму соціально відповідального управління, орієнтованого на довгостроковий сталий розвиток та етичне лідерство.

Висновки. *По-перше,* гібридний менеджмент, що інтегрує технократичні та гуманістичні підходи, є ефективною відповіддю на виклики сучасного глобалізованого та цифровізованого світу. Як стверджують Кастельс та Латур, сучасні організації функціонують у складному середовищі, де цифрові технології не лише трансформують управлінські процеси, а й створюють нову соціальну реальність. Гібридний менеджмент дає змогу забезпечити гнучкість та адаптивність в умовах динамічних змін, одночасно зберігаючи важливі соціальні та етичні орієнтири.

По-друге, аксіологічні аспекти сучасного управління відіграють центральну роль у процесі ухвалення рішень. Дослідження Свириденка підкреслюють, що в умовах постмодерністської реальності, де немає єдиних істин, важливо враховувати не лише економічні, а й соціальні та етичні критерії. Це сприяє гармонійному розвитку як організацій, так і суспільства, де важливим є не лише досягнення результатів, а й способи їх досягнення, що враховують потреби всіх стейкхолдерів.

По-третє, інтеграція технологічних інновацій є не лише технічним, а й етичним викликом для сучасного управління. Як зазначає Йонас, важливо враховувати етичні наслідки впровадження нових технологій, оскільки вони можуть впливати на соціальну структуру та колективи. Дослідження Тейлора підкреслюють важливість ефективності та раціональності, проте сучасні управлінці повинні доповнювати ці принципи соціальною відповідальністю, забезпечуючи баланс між економічною ефективністю та людськими цінностями.

По-четверте, комунікативні стратегії в умовах глобалізації та цифровізації стають ключовими для ефективного управління. Як підкреслює Аппадурай, сучасний світ формує нові культурні простори, що потребують адаптивних та інклюзивних комунікативних підходів. Це особливо важливо для багатокультурних середовищ, де врахування культурних особливостей та підтримка відкритого діалогу сприяють ефективній взаємодії. Гібридний менеджмент дає змогу об'єднати різні культурні та технологічні елементи для досягнення гармонії у взаєминах всередині організації та за її межами.

По-п'яте, формування соціально відповідальних моделей управління є важливим етапом розвитку сучасних організацій. Як підкреслював Поланьї, ринок не може бути єдиним регулятором соціальних відносин, і важливо враховувати соціальну відповідальність у процесі ухвалення рішень. Маслоу також акцентує увагу на потребах працівників, які є ключовими для стабільного розвитку організацій. Відхід від технократичних підходів до етичного лідерства сприяє створенню сталих та довгострокових управлінських стратегій, які враховують інтереси як бізнесу, так і суспільства загалом, створюючи умови для сталого розвитку й гармонійного співіснування.

Список використаних джерел:

Габермас, Ю. (2014). До реконструкції історичного матеріалізму. Філософія освіти, Вип. 2, С. 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, С. 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, С. 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. URL: 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. (2022). Hungarian politician. Britannica. Retrieved 3 August URL: 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. URL: 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. URL: https://www.osti.gov/biblio/6390561.

Taylor, Frederick Winslow. (1911). The Principles of Scientific Management. URL: 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 s. [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 s. [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 s. [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. August 3, 2022, Retrieved 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