

УДК 005.1:001.8

DOI: <https://doi.org/10.32782/CMI/2026-19-15>**Кравчук І.І.**доктор економічних наук, професор,
Поліський національний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3561-6118>

ТЕОРІЯ І МЕТОДОЛОГІЯ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Метою дослідження є розробка пропозицій із забезпечення концептуальної цілісності теоретико-методологічного базису дослідження менеджменту організацій на засадах використання сучасних технологій проектування та оцінювання управлінських трансформацій. Методика дослідження поєднує аналіз і синтез, індукцію та дедукцію, узагальнення, порівняння, систематизацію і класифікацію із системним та структурно-логічним підходами. Обґрунтовано розуміння організації як відкритої, проєктованої та коеволюційної системи; інтегровано концепції організаційного дизайну, платформного й мережевого менеджменту, процесних змін, цифрової стандартизації та резильєнтності; сформовано принципи контекстуальної відповідності, доказовості й відтворюваності. Практична значущість результатів полягає у застосуванні базису для діагностики, проектування й оцінювання управлінських трансформацій.

Ключові слова: менеджмент організацій, теорія менеджменту, методологія менеджменту, сучасні концепції менеджменту, концептуальний базис менеджменту, міжорганізаційні залежності, організаційний дизайн, управлінські трансформації, організаційна резильєнтність.

Kravchuk Iryna

Polissia National University

THEORY AND METHODOLOGY OF CONTEMPORARY ORGANIZATIONAL MANAGEMENT CONCEPTS

The purpose of the study is to develop proposals for ensuring the conceptual coherence of the theoretical and methodological framework for research on organizational management through the application of modern technologies for designing and evaluating managerial transformations. Methodology. The study applies classical scientific methods: analysis and synthesis to integrate management theory; induction and deduction to relate empirical regularities and conceptual propositions; abstraction and generalization to identify essential properties; comparison, classification, and systematization to order modern management concepts; and systems and structural-logical approaches to construct a rigorous, coherent methodology. The theoretical premises of modern concepts of management of organizations are substantiated. Increasing interorganizational dependence is shown to expand the object of management beyond a stable hierarchy toward an open, designed, and co-evolutionary system. The conceptual framework integrates organizational design, platform management, network interaction with shifting coordination centers, virtual organizations, business process reengineering, innovative team building, digital standardization, expert networks, and organizational resilience. Methodological principles are proposed for matching research designs to the multilevel and dynamic nature of organizations, ensuring contextual relevance, evidence quality, reproducibility, digital traceability, reflexivity, and ethical and stakeholder responsibility. The framework connects explanation, prediction, and design and specifies the functional selection of statistical, qualitative, process, network, expert, scenario, computational, and intervention methods. Practical significance. The results provide a reasoned basis for selecting diagnostic procedures, designing organizational changes, evaluating their effects and implementation quality, identifying critical dependencies, and preserving essential functions while supporting organizational learning, sustainable development, and transformation under uncertainty.

Keywords: management of organizations, management theory, management methodology, modern management concepts, conceptual framework of management, interorganizational dependence, organizational design, managerial transformations, organizational resilience.

Постановка проблеми. Динамічність цифрового середовища, проникність організаційних меж і зростання міжорганізаційних залежностей змінюють природу наукових досліджень менеджменту організацій та зумовлюють формування площини його розгляду як багатоаспектної системи спроектованих й коеволюційних підсистем, що формують середовище та потенціал інноваційних координацій. Проблематичними аспектами теорії є фрагментарність концептуального забезпечення та методологічний еkleктизм, які не дозволяють глибоко обґрунтувати механізми адаптації управління розвитком організації, створення цінності й трансформації. Невирішеними є питання уточнення категоріального апарату, визначення рухомих меж та одиниць

аналізу організації, пояснення механізмів зміни центрів координації, розподілу даних, знань, відповідальності й цінності. Методологічні проблеми зумовлені невідповідністю лінійних і монодисциплінарних схем багаторівневий, реляційний та динамічний природі управлінських явищ. Потребує систематизації вибір кількісних, якісних, процесних, мережевих, експертних, сценарних, обчислювальних та інтервенційних методів відповідно до дослідницького питання. Актуальним залишається формування сучасної методології, здатної поєднати пояснення, прогнозування, проектування й оцінювання організаційних трансформацій із принципами етичної і стейкхолдерської відповідальності та збереження критичних функцій в умовах невизначеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження фіксують перехід від універсальної доктрини менеджменту до поліпарадигмального пояснення організації-об'єкта менеджменту як відкритої, цифрової, адаптивної системи. Оновлення теорії охоплює організаційні зв'язки, управлінську суб'єктність, критерії результативності й логіку рішень.

В. Гришко [1] пов'язує розвиток концепцій менеджменту з діджиталізацією та обґрунтовує структурний взаємозв'язок між базами даних, платформами й мережевими комунікаціями, архітектурою організації, алгоритмізацією рішень, інформаційними потоками і цифровою зрілістю управління. Л. Кушнір, І. Москвіченко та В. Стаднік [2] розглядають сучасні концепції менеджменту як результат приросту концептуальних знань в еволюційному розвитку класичного, системного, ситуаційного, процесного й адаптивного підходів та наголошують на необхідності добору методів досліджень відповідно до цілей, структури й середовища організації. В. Дергачова, Г. Бей та М. Сіснерос [3] доводять, що глобальні потрясіння змінюють припущення сучасної теорії менеджменту: стабільність поступається мінливості, а передбачення, реконфігурація ресурсів і навчання стають системними спроможностями ефективних управлінців. К. Кузнецова та З. Григорова [4] розкривають менеджмент через єдність цілей, функцій, структури й ресурсів, окреслюючи об'єкт управління та узгодженість керуючої і керованої підсистем. А. Жлуктенко, О. Савчук та Т. Лободзинська [5] визначають рішення методологічним ядром менеджменту та доводять можливість усунення ризику й неповноти інформації формалізованої оцінки організаційної структури шляхом створення керуючою системою організації інтегрованих комплексів експертних суджень й унормованих поведінкових реакцій на делеговані повноваження.

Т. Воронько-Невідніча, О. Коваль та О. Колода [6] пов'язують розвиток управлінських систем організації із Цілями сталого розвитку та доповнюють цілі організації соціальною відповідальністю, екологічною безпекою, ресурсоефективністю й цінністю для стейкхолдерів. Г. Кондратьєва [7] трактує стійкість організації як здатність поглинати збурення, адаптувати структуру, підтримувати критичні функції й відновлювати розвиток та пропонує створення інноваційних систем оцінювання організаційно-економічного механізму із визначенням критеріїв вразливості, адаптивності, резервування, відновлення й організаційного навчання.

М. Кімсі, М. Бешаров, Г. Касасновас і М. Геллерер [8] протиставляють декларативному системному підходу в управлінні організаціями аналіз меж, рівнів, взаємозалежностей, зворотних зв'язків, емерджентності й наслідків рішень. К. Безіо та В. Таке [9] пояснюють організаційні форми як механізми редукування складності, даючи змогу порівнювати ієрархічні, мережеві, платформні й гібридні структури за координацією та ролями. К. ван Асше, В. Валентинов і Г. Версхраген [10] розкривають адаптивне врядування організаційного розвитку через навчання на наслідках власних дій, аналіз інституційного контексту та коригування правил. К. Алаїмо та Я. Каллінікос [11] обґрунтовують децентрацію організації та механізми цифровізації організаційних об'єктів структурування професійних знань, визначають видимість процесів і перерозподі-

ляють суб'єктність між людьми, алгоритмами та інфраструктурами.

М. Хаген, В. Су та С. Юнге [12] підтверджують актуальність поведінкової теорії фірми, яка пояснює рішення через обмежену раціональність, коаліції інтересів, рівні рутини, проблемний пошук і навчання, наближаючи моделі до поведінки учасників. А. Панг, Я. Цзінь і Г. Кемерон [13] розвивають ситуаційну теорію управління конфліктами та доводять необхідність концептуального обґрунтування вибору позиції координації, залежно від організаційної проблеми, ризиків, сили стейкхолдерів і ресурсів та розробленої контекстної стратегії. К. Ндаламба та Е. Томе [14] трактують процесний менеджмент як перехід від функціональних підрозділів до наскрізних потоків цінності, власників процесів, показників якості та безперервного вдосконалення. Д. Руссо та С. тен Гаве [15] визначають доказове управління змінами як синтез наукових результатів, організаційних даних, експертизи й цінностей стейкхолдерів, що потребує перевірки припущень, причинних механізмів та альтернатив.

Д. Кресвелл та Д. Кресвелл [16] систематизують якісні, кількісні й змішані дизайни організаційної структури, систем збирання й аналізу даних та валідації й інтеграції результатів. А. Гаррідо-Морено, Р. Мартін-Рохас і В. Гарсія-Моралес [17] доводять, що змішані методи дають змогу кількісно встановити зв'язки інновацій, стійкості й результативності організації, як об'єкта менеджменту та якісно пояснити умови їх виникнення. Х. Аль-Омуш, С. Рібейро-Наваррете, К. Лассала та М. Шкаре [18] обґрунтовують мережеву природу організаційних знань та інновацій – соціального капіталу, довіри, інтенсивності зв'язків і доступу до знань та пояснюють колективну адаптацію команд як феномен організаційного розвитку. Д. Форіно та співавтори [19] визначають рефлексивність і міждисциплінарність умовами якості, що дають змогу виявляти вплив позиції дослідника менеджменту на аспекти концептуалізації координаційних систем організації, дисциплінарних припущень і результативності командної взаємодії. Дослідження науковців формують вагомий й фрагментоване концептуальне поле. Окремих досліджень потребує модель, яка узгоджувала б системний, поведінковий, ситуаційний, процесний, мережевий, цифровий, сталий, адаптивний і доказовий підходи у дослідженнях менеджменту організації, визначала принципи й межі їх сумісності; поєднувала пояснення організаційної поведінки з проектуванням механізмів управління та емпіричною перевіркою результативності.

Формування цілей статті (постановка завдання).

Метою статті є формування теоретико-методологічного базису дослідження менеджменту організації, що поєднує концептуальну цілісність із доказовим вибором засобів діагностики, проектування та оцінювання управлінських трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зростання міжорганізаційних залежностей є вихідною передумовою оновлення концептуального базису менеджменту організації, оскільки результати діяльності дедалі менше визначаються ресурсами однієї юридично відокремленої структури. Постачальники, клієнти, цифрові посередники, професійні спільноти, регулятори й територіальні інституції утворюють

взаємопов'язане поле рішень, у якому зміна правил доступу до даних, стандартів сумісності або поведінки ключового партнера поширюється на всю систему створення цінності. За таких умов межі організації стають проникними, а предмет менеджменту охоплює не лише внутрішній розподіл функцій, а й конфігурацію зв'язків, договірних відносин, інформаційних потоків, репутаційних механізмів та спільної відповідальності, що зумовлює відмову від уявлення про організацію як завершену ієрархію.

Організація як об'єкт менеджменту є відкритою, проєктованою та коєволюційною системою, структура якої змінюється разом із технологіями, компетентностями учасників, інституційними нормами й запитами стейкхолдерів.

Зміна онтології організації переорієнтовує теоретичний пошук на пояснення трьох взаємозалежних механізмів: адаптації, створення цінності та трансформації. Адаптація передбачає розпізнавання слабких сигналів, мобілізацію ресурсів і коригування взаємодій; створення цінності охоплює спільне формування результату та справедливий розподіл вигід і витрат; трансформація означає зміну самої логіки діяльності, а не локальне вдосконалення операцій. Їх поєднання не дозволяє підмінювати розвиток технологічним оновленням, а цифрове рішення набуває управлінського змісту лише тоді, коли змінює архітектуру координації, компетентності, поведінкові практики та критерії відповідальності [13, с. 198; 12, с. 2645–2649].

Ракурс досліджень інтеграції організаційного дизайну за процесною та екосистемною логікою дозволяє обґрунтовувати узгодження стратегії, структури, процесів, стимулів, людських ролей і архітектури даних. Розгляд реінжинірингу бізнес-процесів організації через призму перегляду наскрізних потоків створення результату визначає правила багатосторонньої взаємодії, доступу, монетизації та використання даних. Взаємодоповнюваність ракурсів дає змогу одночасно бачити внутрішню будову, фактичну послідовність операцій і зовнішню систему комплементорів. Дослідження мережевої взаємодії зі змінними центрами координації дозволяє розглядати владу рішення, яка

тимчасово переходить до учасника, який володіє критичною експертизою, інформацією або ресурсом, тоді як стабільне ядро організаційної влади зберігає підзвітність і стратегічну цілісність. Віртуальні організації розвивають цю логіку через швидке формування цифрово пов'язаних коаліцій автономних партнерів, а координація здійснюється не тільки адміністративним наказом, а також контрактом, протоколом, алгоритмом, професійним авторитетом, репутацією та тимчасовим мандатом, що вимагає нових засобів аналізу мережевої довіри, залежностей і передачі повноважень [9, с. 1368; 13, с. 199].

Ракурс досліджень людського і знаннєвого вимірів як об'єктів досліджень менеджменту організацій представлений стосується інноваційного тимбилдингу та експертних мереж. Команда розглядається як динамічна система спільних ментальних моделей, психологічної безпеки, взаємного моніторингу й навчання, а експертиза – як ресурс, локалізований не тільки в документах, а й у зв'язках між носіями досвіду [1, с. 68]. Це обґрунтовує картування компетентностей, графі знань, цифрові каталоги експертів і механізми зниження залежності від окремих перевантажених вузлів. Водночас, алгоритмічна підтримка добору ролей потребує пояснюваності, людського нагляду та захисту від дискримінаційних оцінок.

Дослідження цифрової стандартизації й організаційної резильєнтності стосуються обґрунтування механізмів управління стандартами семантики, інтерфейсами, даними і кібербезпекою організації. Обґрунтування резильєнтності організації здійснюється в ракурсі спрямовування менеджменту на передбачення збурень, збереження критичних функцій, відновлення та трансформаційне навчання. Разом ці концепти формують архітектуру, де організаційна форма, процес, платформа, мережа, команда, знання, цифровий стандарт і здатність до відновлення є взаємопов'язаними модулями контуру створення відповідальної цінності (табл. 1).

Методологію досліджень сучасного менеджменту організацій пропонується будувати як багаторівневу систему узгодження проблеми, теоретичного механізму, доказів і проєктного рішення (рис. 1).

Таблиця 1

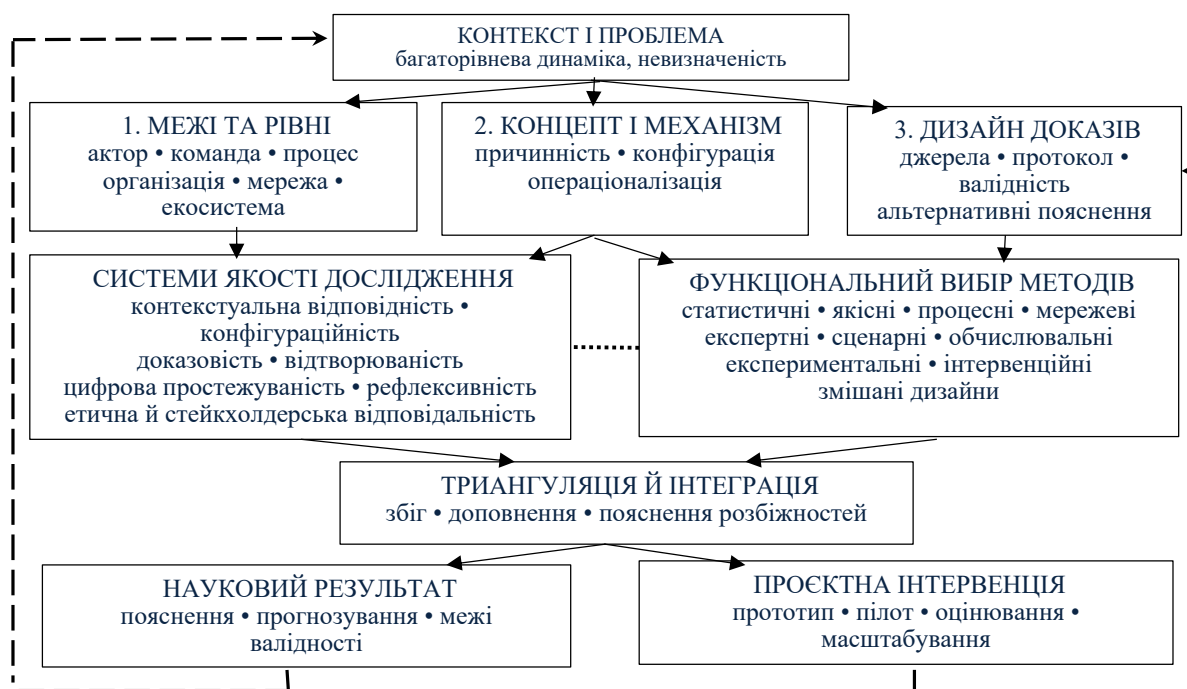
Контекстна архітектура передумов і складових сучасного концептуального базису менеджменту організацій

Передумова/ імператив	Змінні об'єкти і межі менеджменту	Концептуальні модулі	Дослідницька операціоналізація	Очікуваний ефект, методологічний ризик
1	2	3	4	5
Зростання міжорганізаційних залежностей	Організація, зв'язок, платформа, екосистема	Платформний менеджмент; міжорганізаційні мережі	Картування акторів і залежностей; багаторівневий та мережевий аналіз; оцінка розподілу ефектів	Спільне створення цінності; ризик каскадних збоїв і домінування критичного вузла
Зміна предмета менеджменту	Внутрішня архітектура та зовнішні правила координації, доступу й підзвітності.	Організаційний дизайн; мережеве врядування; інституційний підхід	Аналіз прав рішень, ролей, стимулів, протоколів; порівняльні кейси й QCA	Контекстно придатна конфігурація; ризик методологічного еклектизму
Відкрита, проєктована й коєволюційна організація	Змінна конфігурація, структури, що еволюціонує разом із середовищем	Організаційний дизайн; динамічні здібності	Процесне відстеження; системна динаміка; аналіз ефектів другого порядку	Стратегічна гнучкість без втрати ідентичності; ризик постійної реорганізації без накопичення здібностей

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5
Пояснення адаптації, створення цінності й трансформації	Механізми переходу між станами та розподіл результатів	Динамічні здібності; процесний сталий і стейкхолдерський менеджмент	Process mining, process tracing, панельні моделі, оцінювання інтервенцій, аналіз життєвого циклу	Механізми розвитку; ризик підміни трансформації локальною автоматизацією
Платформи, змінні центри та віртуальні коаліції	Координаційний мандат носія критичної інформації або компетентності	Платформні екосистеми; мережеве врядування; віртуальні організації	Динамічний SNA, аналіз подій, агентне моделювання, цифрова етнографія, аудит сумісності	Швидка мобілізація компетентностей; ризик розмитої відповідальності, lock-in і асиметрії даних
Процесна трансформація	Наскрізний потік створення результату, а не окрема функція	Рейнжиніринг бізнес-процесів; цифровий процесний менеджмент	BPMN, value-stream mapping, conformance checking, симуляція, пілотування й квазіексперимент	Вимірюваний ефект і скорочення втрат; ризик локальної оптимізації та перевантаження персоналу
Командне та експертне створення знань	Компетентність, локалізована у взаємодіях, спільних ментальних моделях і мережах носіїв досвіду	Інноваційний тимбілдинг; управління знаннями; експертні мережі	Командний SNA, багаторівневі моделі, графи знань, NLP, інтерв'ю	Інноваційна спроможність і швидкість рішень; ризик алгоритмічної дискримінації та залежності від «незамінних» експертів
Цифрова стандартизація	Дані, семантика, інтерфейси й правила доступу як частина організаційної архітектури	Стандартизація даних; цифрове врядування; соціотехнічний підхід	Аудит онтологій і сумісності, conformance testing, аналіз цифрових слідів, контроль drift і bias	Масштабованість і простежуваність; ризик закритості, надмірної уніфікації та кіберуразливості
Організаційна резильентність	Критичні функції та залежності, які досліджуються за нормальних умов і під час збурень	Високонадійні організації; resilience engineering; процесна резильентність	Сценарії, stress testing, системна динаміка, симуляція відмов, аналіз часу відновлення	Безперервність і трансформаційні опції; ризик надмірної вартості резервів або безвідповідальної децентралізації

Джерело: узагальнено автором на основі [1; 2; 13, с. 198; 12, с. 2645–2649; 20, с. 1189; 21, с. 900].



Суцільні стрілки – основна логіка; пунктир – зворотний зв'язок; крапкова лінія – взаємна перевірка систем і методів.

Рис. 1. Методологія досліджень сучасного розвитку менеджменту організацій.

Джерело: дослідження автора

Методологічна єдність отримання наукового результату у дослідженнях менеджменту організацій досягається циклом «пояснення – прогнозування – проєктування – оцінювання». Перевірений механізм стає основою сценарію, сценарій – вимог до рішення, прототип – об'єктом пілотування, а інтервенція – підставою для уточнення теорії. Якість визначається конструктивною, внутрішньою, зовнішньою і практичною валідністю, надійністю, етичною прийнятністю та стійкістю висновку до зміни припущень. Методологічна система формує перевірювані механізми адаптації, навчання, сталого розвитку і збереження критичних функцій за невизначеності. Підхід вимагає відкритого протоколу та аудиту даних.

Висновки. Цілісність сучасного знання про менеджмент організацій визначається не кількістю залучених концепцій, а спроможністю пов'язати природу організації, механізми результату, правила доказування та перетворення висновку на керовану зміну. Це зміщує критерій якості теорії від описової універсальності до пояснювальної придатності у визначених умовах і підвищує вимоги до зазначення меж застосовності.

Концептуальна архітектура набуває практичного значення, коли розрізняє взаємозалежні управлінські завдання: узгодження будови системи, налаштування взаємодії, перетворення процесів, мобілізацію знань і підтримання життєздатності. Це запобігає підміні трансформації цифровізацією, а також приховуванню каскадних ризиків, критичних залежностей чи перенесення витрат на інших учасників.

Методологічна зрілість проявляється у відповідності засобу типу питання та природі доказу. Цінність методу визначають його функція, сумісність з одиницею аналізу, якість даних і перевірка альтернативних

пояснень. Багатометодність слід оцінювати за інтеграцією результатів і змістовним опрацюванням суперечностей.

Відтворюваність – це властивість усього ланцюга формування знання. Вона охоплює походження даних, правила їх перетворення, версії алгоритмів, аналітичні рішення, межі інтерпретації та підстави для рекомендацій. Такий підхід робить цифрову простежуваність не технічною опцією, а умовою наукової доброчесності та управлінської підзвітності, особливо коли рішення спираються на непрямі поведінкові сліди або машинне навчання.

Змішані дизайни створюють додану наукову цінність лише за наявності наперед визначеної логіки інтеграції. Збіг результатів посилює довіру до висновку, а розбіжність відкриває можливість виявити приховану неоднорідність, різні часові масштаби або невідповідність індикатора концепту. Триангуляція повинна завершуватися поясненням співвідношення доказів, а не формальним переліком використаних джерел.

Практична значущість дослідження полягає у переході від рекомендації як кінцевого твердження до керованого циклу перевірки. Проєктне рішення має містити умови застосування, відповідального суб'єкта, ресурси, критерії приймання, етичні обмеження, сценарні тригери та процедуру перегляду. Завдяки цьому управлінська трансформація стає досліджуваною інтервенцією, а організаційне навчання – механізмом накопичення доказів.

Перспективним напрямом є формування порівнюваних протоколів дослідження організаційних конфігурацій, які поєднують процесні дані, динамічні мережеві моделі, якісне відстеження механізмів та оцінювання результатів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

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: [https://doi.org/10.26906/EiR.2021.1\(80\).2246](https://doi.org/10.26906/EiR.2021.1(80).2246)
2. Кушнір Л. В., Москвіченко І. М., Стаднік В. Г. Розвиток сучасних концепцій менеджменту та їх застосування в управлінській діяльності. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2024. № 3 (88). С. 137–149. DOI: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2024-3-137-149>
3. Дергачова В. В., Бей Г. В., Сіснерос М. Теорії менеджменту в умовах глобальних потрясінь: аналіз сучасних тенденцій. *Економіка і організація управління*. 2025. № 3 (59). С. 4–15. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.1>
4. Кузнєцова К. О., Григорова З. В. Менеджмент організації. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2021. № 20. С. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.20.2021.252848>
5. Жлуктенко А. Р., Савчук О. А., Лободзинська Т. П. Дослідження методів прийняття управлінських рішень та ризиків, що їх супроводжують. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2021. № 6 (76). С. 37–40. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-76-6>
6. Воронько-Невідничка Т. В., Коваль О. О., Колода О. Ф. Управління розвитком підприємства як необхідна умова досягнення цілей сталого розвитку. *Економіка та суспільство*. 2021. № 25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-80>
7. Кондратьєва Г. В. Формування організаційної стійкості в організаціях у контексті цілей сталого розвитку. *Економічний простір*. 2024. № 196. С. 244–248. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.196.244-248>
8. Kimsey M., Besharov M., Casasnovas G., Höllerer M. A. Thinking in Systems: From Ceremonial to Meaningful Use of Systems Perspectives in Organization and Management Research. *Academy of Management Annals*. 2025. Vol. 19, no. 2. P. 736–762. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2022.0081>
9. Besio C., Tacke V. Old and New Organizational Forms in a Complex Society: A Systems-Theoretical Perspective. *Critical Sociology*. 2024. Vol. 50. P. 7–8. P. 1361–1377. DOI: <https://doi.org/10.1177/08969205231189472>
10. Van Assche K., Valentinov V., Verschraegen G. Adaptive governance: learning from what organizations do and managing the role they play. *Kybernetes*. 2022. Vol. 51, no. 5. P. 1738–1758. DOI: <https://doi.org/10.1108/K-11-2020-0759>
11. Alaimo C., Kallinikos J. Organizations Decentered: Data Objects, Technology and Knowledge. *Organization Science*. 2022. Vol. 33, no. 1. P. 19–37. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1552>
12. Hagen M., Su W., Junge S. 60th birthday of “A Behavioral Theory of the Firm”: a review of the relational concepts and recommendations for future research. *Management Review Quarterly*. 2024. Vol. 74, no. 4. P. 2637–2682. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00369-x>

13. Pang A., Jin Y., Cameron G. T. The Contingency Theory of Strategic Conflict Management: Review from Three Decades of Theory Development, Extension, and Application. *Journalism & Communication Monographs*. 2023. Vol. 25, no. 2. P. 193–214. DOI: <https://doi.org/10.1177/15226379231167141>
14. Ndalamba K. K., Tomé E. R. B. Process Management: A Requirement for Organizational Excellence in the 21st Century Business Environment? In: *Leadership in a Changing World – A Multidimensional Perspective*. London : IntechOpen. 2021. DOI: <https://doi.org/10.5772/intechopen.101769>
15. Rousseau D. M., ten Have S. Evidence-based change management. *Organizational Dynamics*. 2022. Vol. 51, no. 3. Art. 100899. P. 1–13. DOI : <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100899>.
16. Creswell Jh W., Creswell J. D. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 6th ed. Thousand Oaks, CA : SAGE, 2023. 291 p. URL: https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?id=b9tFzwEACAAJ
17. Garrido-Moreno A., Martín-Rojas R., García-Morales V. J. The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*. 2024. Vol. 77. Art. 102777. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102777>
18. Al-Omouh K. S., Ribeiro-Navarrete S., Lassala C., Škare M. Networking and knowledge creation: Social capital and collaborative innovation in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2022. Vol. 7, no. 2. Art. 100181. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100181>
19. Forino G., Barclay J., Armijos M. T., Phillips J., Córdova M., Sevilla E., Filippi M. E., Apgar M., Snijder M., Andrade S. D., Mejia A., Bedoya M. E. Reflexivity and interdisciplinarity: the reflexive journey of an interdisciplinary research team in disaster risk reduction. *Disaster Prevention and Management*. 2025. Vol. 34, no. 2. P. 192–208. DOI: <https://doi.org/10.1108/DPM-09-2023-0222>
20. Hanelt A., Bohnsack R., Marz D., Antunes Marante C. A systematic review of the literature on digital transformation: insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*. 2021. Vol. 58, no. 5. P. 1159–1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
21. Verhoef P. C., Broekhuizen T., Bart Y., Bhattacharya A., Dong J. Q., Fabian N., Haenlein M. Digital transformation: a multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*. 2021. Vol. 122. P. 889–901. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

REFERENCES

1. Hryshko, V. V. (2021). Suchasni kontseptsii menedzhmentu ta yikh zastosuvannya v umovakh didzhitalizatsii ekonomiky Ukrainy [Modern management concepts and their application in the context of the digitalization of Ukraine's economy]. *Ekonomika i rehion [Economics and Region]*, no. 1(80), pp. 61–67. DOI: [https://doi.org/10.26906/EiR.2021.1\(80\).2246](https://doi.org/10.26906/EiR.2021.1(80).2246)
2. Kushnir, L. V., Moskvychenko, I. M., & Stadnik, V. H. (2024). Rozvytok suchasnykh kontseptsii menedzhmentu ta yikh zastosuvannya v upravlinskii diialnosti [Development of modern management concepts and their application in managerial activities]. *Rozvytok metodiv upravlinnia ta hospodariuvannya na transporti [Development of Management and Entrepreneurship Methods on Transport]*, no. 3(88), pp. 137–149. DOI: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2024-3-137-149>
3. Derhachova, V. V., Bei, H. V., & Sisneros, M. (2025). Teorii menedzhmentu v umovakh hlobalnykh potriasin: Analiz suchasnykh tendentsii [Management theories amid global upheavals: An analysis of current trends]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia [Economics and Organization of Management]*, no. 3(59), pp. 4–15. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.1>
4. Kuznietsova, K. O., & Hryhorova, Z. V. (2021). Menedzhment orhanizatsii [Organization management]. *NTUU "KPI" [Economic Bulletin of NTUU "KPI"]*, no. 20, pp. 64–68. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.20.2021.252848>
5. Zhluktenko, A. R., Savchuk, O. A., & Lobodzynska, T. P. (2021). Doslidzhennia metodiv pryiniattia upravlinskykh risheh ta ryzykiv, shcho yikh suprovodzhuiut [A study of managerial decision-making methods and their associated risks]. *Naukovyi pohliad: Ekonomika ta upravlinnia [Scientific View: Economics and Management]*, no. 6(76), pp. 37–40. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-76-6>
6. Voronko-Nevidnycha, T. V., Koval, O. O., & Koloda, O. F. (2021). Upravlinnia rozvytkom pidpriemstva yak neobkhidna umova dosiagnennia tsilei staloho rozvytku [Enterprise development management as a necessary condition for achieving the Sustainable Development Goals]. *Ekonomika ta suspilstvo [Economy and Society]*, no. 25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-80>
7. Kondratieva, H. V. (2024). Formuvannya orhanizatsiinoi stiikosti v orhanizatsiakh u konteksti tsilei staloho rozvytku [Formation of organizational resilience in organizations in the context of the Sustainable Development Goals]. *Ekonomichnyi prostir [Economic Space]*, no. 196, pp. 244–248. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.196.244-248>
8. Kimsey, M., Besharov, M., Casasnovas, G., & Höllerer, M. A. (2025). Thinking in systems: From ceremonial to meaningful use of systems perspectives in organization and management research. *Academy of Management Annals*, vol. 19, no. 2, pp. 736–762. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2022.0081>
9. Besio, C., & Tacke, V. (2024). Old and new organizational forms in a complex society: A systems-theoretical perspective. *Critical Sociology*, vol. 50, nos. 7–8, pp. 1361–1377. DOI: <https://doi.org/10.1177/08969205231189472>
10. Van Assche, K., Valentinov, V., & Verschraegen, G. (2022). Adaptive governance: Learning from what organizations do and managing the role they play. *Kybernetes*, vol. 51, no. 5, pp. 1738–1758. DOI: <https://doi.org/10.1108/K-11-2020-0759>
11. Alaimo, C., & Kallinikos, J. (2022). Organizations decentered: Data objects, technology, and knowledge. *Organization Science*, vol. 33, no. 1, pp. 19–37. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1552>
12. Hagen, M., Su, W., & Junge, S. (2024). 60th birthday of “A behavioral theory of the firm”: A review of the relational concepts and recommendations for future research. *Management Review Quarterly*, vol. 74, no. 4, pp. 2637–2682. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00369-x>
13. Pang, A., Jin, Y., & Cameron, G. T. (2023). The contingency theory of strategic conflict management: Review from three decades of theory development, extension, and application. *Journalism & Communication Monographs*, vol. 25, no. 2, pp. 193–214. DOI: <https://doi.org/10.1177/15226379231167141>
14. Ndalamba, K. K., & Tomé, E. R. B. (2021). Process management: A requirement for organizational excellence in the 21st-century business environment? In *Leadership in a changing world: A multidimensional perspective*. IntechOpen. DOI: <https://doi.org/10.5772/intechopen.101769>
15. Rousseau, D. M., & ten Have, S. (2022). Evidence-based change management. *Organizational Dynamics*, vol. 51, no. 3, Art. 100899, pp. 1–13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100899>

16. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. Available at: https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?id=b9tFzwEACAAJ
17. Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*, vol. 77, Art. 102777. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102777>
18. Al-Omoush, K. S., Ribeiro-Navarrete, S., Lassala, C., & Škare, M. (2022). Networking and knowledge creation: Social capital and collaborative innovation in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 7, no. 2, Art. 100181. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100181>
19. Forino, G., Barclay, J., Armijos, M. T., Phillips, J., Córdova, M., Sevilla, E., Filippi, M. E., Apgar, M., Snijder, M., Andrade, S. D., Mejia, A., & Bedoya, M. E. (2025). Reflexivity and interdisciplinarity: The reflexive journey of an interdisciplinary research team in disaster risk reduction. *Disaster Prevention and Management*, vol. 34, no. 2, pp. 192–208. DOI: <https://doi.org/10.1108/DPM-09-2023-0222>
20. Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, vol. 58, no. 5, pp. 1159–1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
21. Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, vol. 122, pp. 889–901. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

Дата надходження статті: 21.08.2026

Дата прийняття статті до публікації: 17.09.2026

Дата публікації статті: 02.10.2026