

Ольга БАНІТ,
д-р пед. наук, старший дослідник, професорка кафедри менеджменту,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID 0000-0001-9002-6439
banit.olga@kneu.edu.ua

Максим ГРИЩЕНКО,
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,
освітня програма «Менеджмент бізнес-організацій»,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID 0000 0000 0000 0000
grishchenkomaks36@gmail.com

ЕВОЛЮЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ: ВІД КЛАСИЧНИХ КОНЦЕПЦІЙ ДО СУЧАСНИХ ТРЕНДІВ

Ключові слова: менеджмент, еволюція менеджменту, цифровізація, Agile, сучасні тренди.

Актуальність. Сучасний світ змінюється настільки швидко, що підходи до управління організаціями, які ще кілька десятиліть тому вважалися ефективними, сьогодні вже не завжди працюють. Розвиток цифрових технологій, поява нових бізнес-моделей, глобальна конкуренція та постійні зміни на ринку змушують компанії по-іншому дивитися на процес управління. У таких умовах менеджмент перестає бути лише системою правил або інструкцій - він перетворюється на гнучкий інструмент, який допомагає організаціям швидко адаптуватися до нових викликів[1].

Якщо звернутися до історії, то можна побачити, що теорія менеджменту розвивалася поступово разом із розвитком економіки. На початку XX століття основна увага приділялася підвищенню продуктивності праці та раціональній організації виробництва[2]. Саме тоді виникли класичні концепції управління, які заклали основу для формування структури підприємств і розподілу управлінських функцій. Однак із часом стало очевидно, що ефективність організації залежить не лише від чітких правил і регламентів, а й від людей, які в ній працюють, їхньої мотивації, взаємодії та здатності приймати рішення [3].

Сьогодні менеджмент розвивається під впливом зовсім інших факторів, ніж 100 років тому. Значну роль відіграють цифрові технології, автоматизація бізнес-процесів, використання аналітики даних та штучного інтелекту. Крім того, організації дедалі частіше працюють у середовищі невизначеності, де складно передбачити зміни ринку або поведінку споживачів [4]. Саме тому традиційні ієрархічні моделі управління поступово доповнюються більш гнучкими підходами, такими як Agile, командна робота та проєктне управління. Разом із тим повна відмова від класичних принципів менеджменту є малоімовірною. Чітка структура, розподіл відповідальності та стратегічне планування залишаються

важливими елементами управління. Тому сучасні організації все частіше поєднують традиційні управлінські підходи з новими інструментами, створюючи більш гнучкі та адаптивні системи управління.

Результати. Дослідження розвитку менеджменту показує, що підходи до управління організаціями змінювалися разом із розвитком економіки та суспільства. Те, як компанії організовують роботу сьогодні, є результатом тривалого еволюційного процесу, під час якого управлінські ідеї поступово змінювалися та доповнювалися новими підходами.

Перші системні теорії менеджменту з'явилися на початку XX століття, коли підприємства почали швидко зростати, а виробничі процеси ставали складнішими. У таких умовах виникла потреба у більш чіткій організації праці та координації роботи великої кількості працівників. Саме тоді Фредерік Тейлор запропонував ідею наукового управління, яка базувалася на раціональному аналізі виробничих процесів, нормуванні праці та пошуку найбільш ефективного способу виконання роботи. Його підхід дозволив значно підвищити продуктивність праці та став основою для формування класичної теорії менеджменту [2].

Важливу роль у розвитку управлінської науки відіграли також праці Анрі Файоля, який одним із перших розглянув управління як окрему функцію організації. Він визначив основні функції менеджменту – планування, організацію, координацію, керівництво та контроль. Ці принципи і сьогодні залишаються важливими елементами управління в більшості організацій. Макс Вебер, у свою чергу, запропонував модель бюрократичної організації, що базувалася на чіткій ієрархії, розподілі повноважень і формалізованих правилах діяльності [4].

Однак із часом стало зрозуміло, що ефективність організації залежить не лише від правил і структур. Значну роль відіграє людський фактор – мотивація працівників, їхня взаємодія в колективі та відчуття причетності до результатів роботи. Саме тому у середині XX століття почали активно розвиватися теорії людських відносин. Дослідження Елтона Мейо показали, що продуктивність праці значною мірою залежить від соціального клімату в колективі, рівня комунікації та ставлення керівництва до працівників [3].

Подальший розвиток управлінської науки привів до формування поведінкового підходу, у межах якого працівник почав розглядатися як особистість із власними потребами, цінностями та мотивацією. Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу пояснила, що людина працює не лише заради матеріальної винагороди, а й для задоволення потреб у визнанні, розвитку та самореалізації. Це суттєво вплинуло на підходи до мотивації персоналу та управління колективами [5].

У другій половині XX століття менеджмент почав розвиватися більш комплексно. У цей період сформувалися процесний, системний і ситуаційний підходи до управління. Процесний підхід розглядає управління як послідовність взаємопов'язаних дій – від постановки цілей до контролю результатів. Системний підхід дозволив розглядати організацію як цілісну систему, у якій усі елементи взаємопов'язані. Ситуаційний підхід підкреслив, що універсальних методів

управління не існує, і ефективність рішень залежить від конкретної ситуації, у якій працює організація [6].

На сучасному етапі розвитку менеджменту на управління значний вплив мають технологічні зміни. Цифровізація бізнесу, розвиток інформаційних систем, аналітики великих даних і штучного інтелекту суттєво змінюють підходи до прийняття управлінських рішень. Керівники отримують доступ до великої кількості даних, що дозволяє більш точно прогнозувати результати діяльності та швидше реагувати на зміни ринку.

Разом із технологічними змінами змінюється і структура організацій. У багатьох компаніях поступово відходять від жорстких ієрархічних моделей управління та переходять до більш гнучких форм організації роботи. Наприклад, підхід Agile передбачає роботу невеликих команд, які можуть швидко адаптуватися до змін і самостійно приймати рішення в межах своїх завдань. Такі моделі дозволяють підвищити швидкість реалізації проєктів і краще враховувати потреби клієнтів [7].

Крім того, у сучасному менеджменті дедалі більше уваги приділяється питанням сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу. Організації починають враховувати не лише економічні результати своєї діяльності, а й вплив на довкілля, суспільство та працівників. Це формує новий підхід до управління, орієнтований на довгострокову стійкість і розвиток [2].

Висновки. Отже, проведене дослідження показало, що менеджмент як наука постійно змінюється та розвивається разом із розвитком економіки, технологій і суспільства. Якщо на початкових етапах основна увага приділялася підвищенню продуктивності праці та раціональній організації виробництва, то з часом стало зрозуміло, що ефективність управління значною мірою залежить від людського фактора, взаємодії в колективі та здатності організації адаптуватися до змін [3]. Еволюція управлінської думки демонструє поступовий перехід від жорстких ієрархічних моделей управління до більш гнучких і комплексних підходів. Класичні теорії менеджменту створили основу для формування структури організацій і визначення управлінських функцій. Неокласичні та поведінкові теорії розширили це бачення, звернувши увагу на роль мотивації, лідерства та соціальних відносин у колективі.

На сучасному етапі розвитку менеджменту ключовими чинниками змін виступають цифровізація, глобалізація та зростання невизначеності бізнес-середовища. Використання інформаційних технологій, аналітики даних і штучного інтелекту відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління. Одночасно з цим організації дедалі частіше застосовують гнучкі підходи до управління, які дозволяють швидше реагувати на зміни та ефективніше організовувати командну роботу. Важливою особливістю сучасного менеджменту є також орієнтація на довгострокову стійкість і відповідальність бізнесу. Підприємства все більше враховують соціальні та екологічні аспекти своєї діяльності, що сприяє формуванню більш збалансованої моделі розвитку.

Список використаних джерел

1. Захарчин Г.М., Склярчук Т.В. Еволюція менеджменту: основні аспекти в контексті сучасних викликів. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 398-402. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-60> URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/60.pdf
2. Ситник Н.І. Еволюція менеджменту знань в організації. *БизнесІнформ*. 2015. № 10. С. 413–418. URL: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_10_0&lang=ua&stqa=66
3. Білявська Ю.В., Ромат Є.В. Організація майбутнього в контексті еволюції менеджменту та маркетингу. *Вісник ХДУ, Серія Економічні науки*. 2019. № 33. С. 80–85. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-33-15>
4. Усіченко, І., Мироненко, М., & Лисенко, Т. Історія розвитку менеджменту: від давніх часів до наших днів. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-134>
5. Чернишова, Л., Заложнікова, А. Стратегічні аспекти процесу розвитку менеджменту персоналу в умовах дії воєнного стану та їх вплив на стан кадрового потенціалу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 55 <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-92>.
6. Шкільняк М.М., Овсянюк–Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с. URL: https://digpub.chite.edu.ua/books/menedgment/42_Shkilnyak_menedzhment.pdf
7. Писаревський І.М., Тищенко О.М., Покоłodна М.М., Петрова Н. Б. Стратегічний менеджмент: Підручник. Харків: ХНАМГ, 2009. 287 с. URL: <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/11321494.pdf>

Olga BANIT,

Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher,

Professor of the Department of Management,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

Maksym HRYSHCHENKO,

Bachelor's Student,

Educational Program «Management of Business Organizations»,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

EVOLUTION OF MANAGEMENT: FROM CLASSICAL CONCEPTS TO MODERN TRENDS

Abstract. This study examines the evolution of management thought, tracing its progression from classical theories to contemporary approaches in organizational management. The development of management thought is considered in the context of economic, technological and social changes. Particular attention is paid to the influence of digital transformation, flexible management models and the increasing role of human capital in organizations. It is determined that modern management combines classical principles with innovative approaches aimed at increasing adaptability and competitiveness of organizations in a dynamic environment.

Keywords: management, evolution of management, digitalization, Agile, modern trends.

References

1. Zakharchyn H.M., & Skliaruk T.V. (2018). Evoliutsiia menedzhmentu: osnovni aspekty v konteksti suchasnykh vyklykiv [Evolution of management: Main aspects in the context of modern challenges]. *Ekonomika ta suspilstvo - Economy and Society*, (19), 398–402.

<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-60>

Available

at:

https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/60.pdf (in Ukrainian)

2. Sytnyk N.I. (2015). Evoliutsiia menedzhmentu znan v orhanizatsii [Evolution of knowledge management in the organization]. *Biznes Inform – Business Inform*, (10), 413–418. Available at: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_10_0&lang=ua&stqa=66 (in Ukrainian)

3. Biliavska Y.V., & Romat Y.V. (2019). Orhanizatsiia maibutnoho v konteksti evoliutsii menedzhmentu ta marketynhu [Organization of the future in the context of the evolution of management and marketing]. *Visnyk KhDU, Serii Ekonomichni nauky – Kherson State University Herald, Economic Sciences Series*, (33), 80–85. <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2019-33-15> (in Ukrainian)

4. Usichenko I., Myronenko M., & Lysenko T. (2024). Istoriia rozvytku menedzhmentu: vid davnikh chasiv do nashykh dnev [History of management development: From ancient times to the present day]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, (59). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-134> (in Ukrainian)

5. Chernyshova L., & Zalozhnikova A. (2023). Stratehichni aspekty protsesu rozvytku menedzhmentu personalu v umovakh dii voiennoho stanu ta yikh vplyv na stan kadrovoho potentsialu pidpriemstva [Strategic aspects of the human resource management development process under martial law and their impact on the enterprise's personnel potential]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, (55). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-92> (in Ukrainian)

6. Shkilniak, M. M., Ovsianiuk-Berdadina, O. F., Krysko, Zh. L., & Demkiv, I. O. (2022). *Menedzhment* [Management] (Textbook). West Ukrainian National University (WUNU). Available at: https://digpub.chite.edu.ua/books/menedgment/42_Shkilnyak_menedzhment.pdf (in Ukrainian)

7. Pysarevskyi, I. M., Tyshchenko, O. M., Pokolodna, M. M., & Petrova, N. B. (2009). *Stratehichni menedzhment* [Strategic management] (Textbook). Kharkiv National Academy of Municipal Economy (KNAME). Available at: <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/11321494.pdf> (in Ukrainian)