

ФІЛОСОФІЯ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

UDC 316.42:35:330.341.1

DOI: <https://doi.org/10.26661/hst-2019-3-80-12>

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СТІМКОГО РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ, СТОХАСТИЧНОСТІ ТА АДАПТАЦІЇ ДО ЗМІН

© **ВОРОНКОВА, В. Г.**

Інженерний навчально-науковий інститут Запорізького національного університету (Запоріжжя, Україна),

E-mail: valentinavoronkova236@gmail.com, ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0002-0719-1546>

© **БЕНГЕР, О. М.**

Інженерний навчально-науковий інститут, Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)

E-mail: vengerolya14@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-3758-7891>

Engineering Institute of Zaporizhzhia National University, Soborny Avenue, 226, Zaporizhzhia, Ukraine 69006

Інженерний навчально-науковий інститут, Запорізький національний університет, пр.Соборний, 226, Запоріжжя, Україна 69006

Abstract. The relevance of the research is the development of administrative management in the rapid promotion of technology, statistics and adaptation to change is great practical importance, because information technology contributes evolutionary change, transforming organizational culture and contributes its changes. The purpose of the article is to conceptualize new administrative management knowledge as an increasing factor of the administrative management efficiency in conditions of rapid technologic development, statistics and adaptation to changes. Objectives of the study: 1) to reveal how the industrial revolutions that affected the development of organizations and the changes that took place in them; 2) to find out the impact of ICT on the development of administrative management in the conditions of rapid technologic development, statistics and adaptation to change; 3) identify the essence of the administrative management concept in the context of change management Cotter and the eight phases of the change in organization; 4) to form the administrative management concept as a factor in the stable state formation of the organizational system; 5) substantiate the activities of organizations as complex systems and conditions of their adaptation to the external environment in the context of complexity theory.

Research methodology. Synergetic methodology promotes the development of self-organization at all levels and the achievement of organizational sustainability. It should be noted that the conditions of survival of the organization in conditions of uncertainty and adaptation to change contribute to the fact that the entropy in the organization and in society increases, and if the environment becomes more complicated, the organization evolves towards complexity. The result of the research. The concept of administrative management is based on the implementation of the complexity and innovation theory, software (software), information and computer technology (ICT), which contributes to the improvement of the system, which requires flexibility and adaptability to complex operating conditions. Using the

Формування концепції адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін

potential information and communication technologies in the activities of organizations should promote sustainability, serve as a key to survival and create a creative environment for the management process. This administrative management theory includes effective management theories that demonstrate the emergent behavior of management establishment and team members as active actors that form a single integrative management entity. Areas of further research - finding ways to improve administrative management in a rapidly evolving technology, statistics and adaptation to change.

Keywords: administrative management, industrial revolutions, organizations, organizational changes, technologic development, changing management, state stability of the system, adaptation to change

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Актуальність дослідження концепції адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін проявляється у тому, що у сучасному динамічному світі посилюється здатність організацій бути рушієм змін кризової епохи, яка стала важливою вимогою для підтримки успіху і виживання організацій. Управління організаціями передбачає сукупність процесів, які забезпечують безперебійну роботу складної роботи керівників, співробітників, технологій, та сприяють формуванню синергетичного ефекту команди із загальним баченням перспективи, що надихає на реалізацію. *Актуальність теми обумовлена ще й тим*, що сьогодні підвищується значення умов виживання організації в умовах невизначеності та адаптації її до змін, що відбуваються у навколишньому середовищі та потребує постійної модернізації. В умовах невизначеності відбувається збільшення складності,

саморегулювання системи, від якості досягнення якої залежать результати діяльності та визначення концепції подолання кризи управління. Саме постановка цієї проблеми у загальному вигляді є для нас інноваційною, яка має зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Актуальність теми обумовлена тим, що сьогодні підвищується значення умов виживання організації в умовах невизначеності та адаптації її до змін, що відбуваються у навколишньому середовищі та потребують постійної модернізації. В умовах невизначеності відбувається збільшення складності, що потребує саморегулювання системи, від якості проведення якої залежать результати діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, з яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.

В статті ми орієнтуємося на роботи Адізеса Іцхака «Як подолати кризу управління» (Харків, 2019), в якій автор аналізує різні стилі управління в визначає найважливіші помилки і прорахунки, а відтак надає практичні рекомендації щодо принципів управління, які діють у

реальному житті; роботу Аппело Юргена «Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами» (Харків, 2019), який об'єднує найсучасніші ідеї у сфері складних систем гнучкого керування та ощадливого постачання, пропонуючи розумний механізм адміністративного менеджменту; Еріка Брін'олфссон, Ендрю Макафі «Друга епоха машин: робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій» (Київ, 2016), які розкривають вплив інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ) на діяльність організацій як каталізаторів збільшення фізичних та інтелектуальних потужностей організацій; Гербен ван ден Бергі, Пол Пітерсма «25 ключових моделей управління» (Харків, 2020), в якій виокремлено 25 найпопулярніших моделей управління, що довели свою практичну цінність, в контексті якої виокремлюється концепція управління змінами за Коттером та вісім фаз змін в організації; робота Шваб Клауса «Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію» (Харків, 2019); автора з Литви Р.Андрюкайтене, чий роботи присвячені розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій. В роботі використовуються ідеї вітчизняних авторів В.Воронкової, М.Кириченка, К.Корсака, Ю.Корсака, Л.Муца, Л.Ляшенко, В.Нікітенко, М.Максименюк, А.Похресника, О.Пунченка, Н.Пунченко, Т.Романенко,

О.Фурсіна, А.Череп, які стосуються впливу інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ) на діяльність суспільства, людини, організації.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття

Відповідно до концепції складних систем, впровадження тих чи інших інноваційних процесів буде стосуватися всієї системи, так як невизначеність буде існувати завжди, тому необхідно адаптуватися не тільки до змін, але й оптимізувати систему. Складні проблеми організації зазвичай пов'язані з непередбачуваністю, рішення яких криється у критичному аналізі всієї системи, а не лише у змінах тих чи інших процесів адміністративного менеджменту.

Методологія дослідження.

Саме для цих складних умов слід використати теорію методології складності, в основі якої синергетична методологія, що здійснює великий внесок у сферу діяльності організацій як складних систем. Теорія складних систем стверджує, що в її основі взаємодія різних рівнів управління зі зворотним зв'язком функціонування, що складається з команди професіоналів, діяльність яких базується на цифрових технологіях та роботі з інформацією, у контексті якої відбувається взаємодія між інноваціями та інформацією. Синергетична методологія сприяє

розвитку самоорганізації на всіх рівнях та досягнення сталості організації. Слід відмітити, що умови виживання організації в умовах невизначеності та адаптації до змін сприяють тому, що ентропія в організації, так і в суспільстві зростає, і якщо середовище ускладнюється, то й організація еволюціонує у сторону складності, для чого слід керуватися принципами гнучкого менеджменту, лідерства та управління командами та розвивати концепцію адміністративного менеджменту

Мета статті – концептуалізація нових знань адміністративного менеджменту як чинника підвищення ефективності адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін.

Завдання дослідження: 1) розкрити, як промислові революції, що вплинули на розвиток організацій та зміни, які у них відбувалися; 2) з'ясувати вплив ІКТ на розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін; 3) виявити сутність концепції адміністративного менеджменту у контексті управління змінами Коттера та проаналізувати вісім фаз змін організації; 4) сформулювати концепцію адміністративного менеджменту як чинник формування стійкого стану системи організацій; 5) обґрунтувати діяльність організацій як складних систем та умови їх адаптації до

зовнішнього середовища в контексті теорії складності.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів

В основі дослідження – концептуалізація нових знань адміністративного менеджменту як чинника підвищення ефективності адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін. Відповідно до теорії складних систем, впровадження тих чи інших процесів стосується всієї системи, невизначеність буде існувати завжди, тому необхідно адаптуватися не тільки до змін, але й оптимізувати систему. Складні проблеми організації зазвичай пов'язані з непередбачуваністю, рішення яких криється у критичному аналізі всієї системи, а не лише зміни тих чи інших процесів. Слід відмітити, що умови виживання організації в умовах невизначеності та адаптації до змін сприяють тому, що ентропія в організації, так як і в суспільстві зростає, і якщо середовище ускладнюється, то й організація еволюціонує у сторону складності..

1. Розвиток організацій у контексті історичного розвитку промислових революцій та їх впливу на розвиток промислового виробництва

Слово «революція» означає несподівану й докорінну зміну. У процесі історичного розвитку революції відбувалися тоді, коли

нові технології й способи сприйняття світу приводили до глибоких перетворень в економічних системах промислових підприємств.

Перша разюча зміна в організаціях відбулася під час переходу від збирання до землеробства – близько 10000 років тому, коли люди приручили й одомашнили тварин. Як наслідок, аграрна революція уможливила промислове виробництво, перевезення і транспортне сполучення. Поступово зростала ефективність виробництва продовольчих ресурсів, завдяки чому збільшилася кількість людей і, відповідно, поселень. Із часом це призвело до процесу урбанізації та розквіту міст. Після аграрної відбулося кілька промислових революцій, що розпочалися у другій половині ХУІІІ ст., які ознаменували перехід від фізичної праці до механізації виробничих процесів. Сьогодні, на історичному етапі четвертої промислової революції, ці процеси еволюціонували настільки, що визначальними для виробництва є передусім пізнавальні можливості. Перша промислова революція тривала з 1760-го до 1840 рр., викликана появою залізничних шляхів і винаходом першого парового двигуна, поклала початок механічному виробництву.

Друга промислова революція, яка почалася наприкінці ХІХ і тривала до ХХ ст., відбулася завдяки появі електрики та

конвеєрів і уможливила масове виробництво.

Третя промислова революція бере витoki з 1960-х рр., яку зазвичай називають «комп'ютерною», або «цифровою», оскільки її рушієм став розвиток напівпровідникових матеріалів, використання великих ЕОМ (1960-і рр.), поява персональних комп'ютерів (1970-1980-і рр.) та мережі Інтернет (1990-ті рр.).

Четверта промислова революція (з кінця 2000 рр.). Сьогодні ми опинилися на початку Четвертої промислової революції, яка розпочалася унаслідок розвитку цифрових технологій, яку пришвидшив Інтернет та дешеві сенсорні прилади, а також розвинений штучний інтелект та здатні до самонавчання машини. Цифрові технології, в основі яких лежить комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення та мережі – не нові, віддаляючись від Третьої промислової революції, вони стають складнішими, вдосконаленими і можуть трансформувати цілі суспільства та глобальну економіку.

Можливості нових машин, стрімкий розвиток технологій та людського капіталу свідчать про те, що швидке прискорення цифрового розвитку свідчить про розвиток цифрових технологій, пов'язаних з розвитком штучного інтелекту, робототехніки, створенням машин, які можуть переміщатися і взаємодіяти з фізичним світом фабрик, складів, офісів. З кожним новим поколінням розумних

пристроїв саме фондові аналітики та інженери нафтохімічної галузі знаходяться під найбільшою загрозою бути замінені на машини. Експерти з робототехніки визнали надзвичайно важким створення машин, які не відповідають кваліфікації навіть найменш підготовлених робочих. Коли справа стосується роботи у фізичному світі, люди мають величезну перевагу гнучкості над машинами. Сьогоднішні заводи, особливо масштабні фабрики у країнах з високим рівнем заробітної плати, є високо автоматизованими, але вони не заповнені роботами загального призначення. Вони укомплектовані особливою спеціальною технікою, яку дорого купувати, налаштовувати і перепрограмувати.

2. Вплив ІКТ на розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін

Розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін набуває великої практичної ваги у контексті цифровізації, тому що цифрова, експоненціальна та рекомбінаторна потужності уможливили для організацій дві найважливіші події:

- 1) створення реального, корисного, штучного інтелекту (ШІ);
- 2) забезпечення зв'язку більшості людей на планеті через спільну цифрову мережу.

Кожне з цих досягнень окремо фундаментально змінило б потенціал зростання організацій, а у поєднанні вони важливіші з часів промислової революції, яка навіки змінила процес виконання фізичної праці. Цифрові машини звільнилися від своїх обмежень і демонструють широкі можливості у розпізнаванні систем, складному спілкуванні та інших сферах, що раніше належали виключно людям. Нещодавно ми побачили суттєвий доступ в обробці природної мови, машинного навчання (здатності комп'ютера до автоматичного налагодження більшої кількості даних), комп'ютерного бачення одночасного місцезнаходження транспорту на дорогах та складання мап і вирішення багатьох інших фундаментальних проблем. Штучний інтелект не лише покращить якість життя, а зможе його рятувати. Основним паливом для прискорення прогресу у світі є наш запас знань, а гальмом – відсутність уяви, тому такий розвиток буде стимулювати людський розвиток і одночасно прогрес людства. Цифрові технології, що розширюють можливості розвитку машин сприяють їх стрімкому розвитку, що вимагає культивування людського капіталу. Економічний розвиток може сприяти вирішенню безлічі інших проблем, а зростання продуктивності буде пов'язане з інноваціями у технологіях і методами виробництва.

3. Концепція адміністративного менеджменту у контексті управління змінами

Коттера та вісім фаз змін організації

Концепція адміністративного менеджменту в управлінні змінами Коттера використовується як інструмент для системного ведення цього процесу, який надає персоналу змогу забезпечувати тривалі зміни у своїх організаціях та уникнути можливих фатальних помилок. Можна використати концепцію управління змінами в організаціях, яку розробив Коттер, яка включає вісім фаз змін [1, 1990]; [2, 1996]; [3, 2020]. Вісім фаз змін за Коттером передбачають системний підхід, щоб досягти позитивних, стійких змін, розподіливши процес на вісім етапів. Цей поділ у контексті концепції Коттера базується на вивченні більше, ніж 100 компаній, які пройшли процес змін до кінця. Коттер (1990, 1995) з'ясувавши більшість типових помилок в адміністративному менеджменті, яких припускаються організації під час перетворень:

- 1) надмірна самовпевненість;
- 2) неспроможність створити коаліцію належного рівня;
- 3) недооцінювання того, наскільки важливо чітко бачити проблеми;
- 4) невміння чітко окреслити бачення зацікавленим особам;
- 5) неналежна увага до перешкод;
- 6) нездатність здобувати короткострокові перемоги;
- 7) надто ранні заяви на досягнення перемоги;

8) неузгодженість проведених змін з наявною корпоративною культурою.

Коттер стверджує, що цих помилок можна уникнути, якщо зрозуміти, чому змінюються компанії та які кроки їм необхідно здійснити, щоб відбулися зміни. Коттер наголошує на концепції адміністративного менеджменту, в основі якого важливість проходження восьми етапів, які детально ним описані. Розглянемо детально ці етапи.

- *Дослідження ринку, аналіз конкурентів, ідентифікація та обговорення потенційних кризових моментів і можливостей, для чого важливо усунути помилкові ознаки безпеки.* Керівництво має досягти такого стану, коли всі учасники процесу мають бути переконані, що управління організацією за старими принципами призведе до кризи (реальної чи потенційної). Для цього необхідно: дослідження ринку; аналіз конкурентів; ідентифікація та обговорення потенційних кризових моментів і можливостей.

- *Створення коаліції в організації, так як для запровадження змін у потрібна сильна керівна коаліція.* Члени коаліції мусять усвідомлювати цінність передбачуваних змін, довіряти і демонструвати відданість. Їм, до речі, також мусять довіряти, а тому вони, окрім відповідних професійних навичок, мусять мати відповідні зв'язки, репутацію і формальні повноваження, щоб бути лідером у

процесі перетворень, слід виробляти лідерські якості та моральні принципи. Створення коаліції включає: формування сильної і впливової групи, яка виступатиме у ролі лідера (лідерів) під час змін; узгодження дій коаліції у такий спосіб, щоб вона працювала як команда.

- *Розвиток чіткого бачення концепції організації*, яке стає центральним компонентом під час змін. Це своєрідний місток між нинішнім і майбутнім станом, який задає напрям та узгоджує зусилля всіх учасників. Найкраще бачення характеризується доцільністю, чіткістю, простотою, вирізняється ефектом стимулювання і залежить від ситуації. Розвиток чіткого бачення включає: створення бачення, здатного спрямовувати зусилля, до яких удаються під час проведення змін; розроблення стратегій для реалізації бачення.

- *Повідомлення зацікавленим особам про концепцію бачення розвитку організації*. Донесення свого бачення до всіх учасників має вирішальне значення, оскільки кожен повинен зрозуміти сутність перетворень і взяти на себе певну їх частку. Якщо спілкування з метою поінформування про бачення відбувається неадекватно і непослідовно, то це може перешкодити успішним перетворенням. Повідомлення зацікавленим особам про бачення включає: використання кожного можливого способу, щоб інформувати про нове бачення концепції стратегії організації; дати можливість учасникам керівної

коаліції бути для команди прикладом для наслідування.

- *Надання працівникам організації достатніх повноважень* для усунення ними перешкод, що забезпечить від можливих перешкод. Керівна коаліція повинна усувати будь-які бар'єри, які заважають діям, закріпленим в організаційних процесах і вбудованим у структури або таким, що існують у сприйнятті працівників. Такий підхід дає змогу кожному брати участь у перетворенні, здійснюючи своє уміння. Надання працівникам достатніх повноважень для усунення ними перешкод включає: усунення перешкод; зміна структур і систем, які перешкоджають змінам; заохочення працівників брати на себе ризик втілювати нетрадиційні ідеї і вдаватися до необхідних дій.

б. *Забезпечення короткострокових перемог в реалізації концепції організації*. Упровадження змін може бути доволі тривалим і потребувати значних зусиль, тому працівників слід заохочувати і підтримувати, забезпечуючи можливість досягнення короткострокових перемог. Ці перемоги мають бути однозначними і тісно пов'язаними із визначеними перетвореннями. Забезпечення короткострокових перемог включає: досягнення відчутних покращень; здобуття перемог і повідомлень про них; визнання і винагородження тих, хто доклав зусиль, щоб досягти перемог.

7. *Консолідація і підтримання прогресу в реалізації концепції організації.* Необхідно створити динаміку, консолідувавши досягнення, використовуючи їх як проміжні зупинки до більших вирашів, даючи людям можливість генерувати нові дії, пов'язані з баченням. Консолідація і підтримання прогресу включає: дії на основі посилення довіри до поступових перетворень усіх систем, структур і політики, які не узгоджуються з баченням; розвиток успішних перетворень; посилення процесу перетворень за рахунок упровадження нових проектів, тем та перетворень.

8. *Закріплення нових підходів у концепції культури організації.* Здійснивши реальні перетворення, лідери повинні забезпечити організацію від повернення до попереднього стану. Коттер стверджує, що справжній ключ до тривалих змін полягає власне у зміні корпоративної культури шляхом послідовного виникнення успішних дій протягом достатнього періоду. Закріплення нових підходів у культурі організації включає: покращення показників завдяки орієнтації на споживача і підвищення продуктивності та ефективності завдяки лідерству й управлінню.

4. Концепція адміністративного менеджменту як чинник формування стійкого стану системи організацій

Стійкий стан системи організацій - це атрактор (точка притягіння), яка приводить у рух

всі підсистеми організації, тому важливо знайти атрактор як точку притягіння. Насильницьке впровадження «поліпшень» лише у рідкісних випадках дає бажаний результат. Ми вважаємо, що рішення слід шукати не всередині системи, а у зовнішньому середовищі. Так як атрактори залежать від середовища, в якому перебуває система, то, коли змінюється навколишнє середовище, змінюється система й підсистеми організації, то повинна змінюватися і концепція виживання організації та її адаптації до змін. Деякі зміни, що привносяться до навколишнього середовища, настільки потужно впливають на атрактори, що ті або просто зникають, або система автоматично знаходить для себе іншу траєкторію, що веде до іншого атрактора. Це може бути атрактор, що раніше і не існував. Під час внесення змін до команди й організації не слід намагатися виштовхнути їх із колії, в якій вони опинилися. Це вимагатиме величезних зусиль і принесе більше, ніж середні результати.

Набагато краще змінювати параметри середовища в умовах невизначеності, в якому функціонує організація або команда, поки її поточний стан не втратить стійкість, а зрештою взагалі стане неможливим. Треба сформувати такий *адаптивний ландшафт*, у якому б організація існувала б ефективно, перевищувала б міру своєї адаптивності, для чого необхідно

сформувані концепцію ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту для подолання кризової ситуації [3]. Системи, що здатні досягти найвищих точок в адаптивному ландшафті, мають максимальні шанси на виживання. Системи, що володіють здатністю щоразу перенастроювати свою внутрішню організацію, здійснюють адаптивну прогулянку відповідним ландшафтом. Адаптивна прогулянка – це процес, за допомогою якого система переходить із однієї конфігурації до іншої з метою збереження своєї пристосованості до обставин, змінюючи вимоги функціональності, людей та інструменти, переглядаючи графіки та вносячи зміни до процесів. Форма адаптивного ландшафту залежить як від системи, так і від навколишнього середовища. Із цієї причини стратегії виживання однієї системи не дуже легко перенести на інші системи, так як адаптивні ландшафти інших людей відрізняються від нашого.

5. Організації як складні системи та їх адаптація до зовнішнього середовища в контексті теорії складності

Організації як складні системи адаптуються до зовнішнього середовища й одна до одної, коеволюціонують у нових умовах інформатизації, цифровізації, глобалізації:

1) внутрішня структура кожної організації володіє своїм

внутрішнім кодом, який слід наповнити новим інформаційним змістом;

2) люди або процеси добре працюють лише у комбінації з певними людьми або процесами;

3) стратегію виживання організації слід піддати переоцінці, перекомпонувати компоненти системи та створивши оптимальну конфігурацію, за якої вплив кожного елементу буде позитивним, якщо будуть подолані катастрофи складності та хаотичні коливання.

В основі концепції сучасного адміністративного менеджменту – реалізація теорія складності та інновацій, програмного забезпечення (ПЗ) та інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ), що є складною адаптивною системою, яка вимагає гнучкості та адаптивності до складних умов функціонування організацій. Використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності організацій має сприяти сталості, слугувати ключем до виживання та створення креативного середовища управлінського процесу. Дана теорія складності та інновацій включає ефективні управлінські теорії, що демонструють емерджентну поведінку управлінського істеблшменту та членів команди як активних суб'єктів, які утворюють єдине інтегративне управлінське ціле.

Розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін

набуває великої практичної ваги, тому що складні питання щодо організаційних змін в організаціях, пропонують лише спрощений підхід, а під час перетворень можна не раз помилятися. Насправді навіть успішні зусилля, спрямовані на зміни в організаціях, можуть бути сповнені сюрпризів. Однак, кожен, хто намагається докласти зусиль до зміни організаційної обстановки, мусить розглянути концепція Коттера саме для того, щоб не припуститися «поширення помилок» і мати можливість розв'язувати проблеми, характерні для конкретних типів перетворень. Концепція управління змінами в організаціях за Коттером допомогала багатьом організаціям виживати у скрутні часи криз.

Вісім фаз криз за Коттером – це системний підхід для досягнення успішних, стійких змін в організаціях шляхом розділення процесу на вісім етапів. Системний підхід із застосуванням восьми етапів змін є систематичним інструментом для управління змінами, що дає людям змогу забезпечувати тривалі змін у своїх компаніях та уникати можливих (фатальних) помилок. Системний підхід слід використовувати під час запровадження змін, які потребують тривалого й дієвого процесу реалізації. Системний підхід допоможе уникнути поширених помилок під час змін, наприклад, поступливість, недооцінювання важливості чітко бачити ситуацію та уникати коротко часових перемог,

розуміючи, чому змінюються організації та які кроки необхідні, щоб досягти потрібних змін.

Як свідчить аналіз, драйверами інновацій мають бути креативність, знання, мотивація, різноманітність, особистості, що знаходяться у просторі між інформацією та знаннями, що породжують інновації, які можуть організовуватися, реорганізовуватися або ініціювати взаємодію з іншими компонентами складного інформаційного простору, який у свою чергу є також складним соціальним організмом.

Саме для такого роду інноваційно-інформаційної діяльності як складного соціального цілого може бути застосована методологія (теорія) Agile-менеджменту як гнучкого, адаптивного, відкритого, здатного реалізуватися в складних самоорганізаційних системах. Активізація інформаційно-комунікаційних технологій як ключ до виживання та фокусування на інноваціях стає *першим імперативом* сучасного управління у контексті теорії складності та інновацій, яке без електронної участі не може досягти ефективності та успішно взаємодіяти як команда однодумців [3, с.150-158].

Другим імперативом сучасного управління має стати формування концепції *цінностей* інформаційно-комунікаційних технологій, що створюються внаслідок запровадження інновацій, що

спеціалізуються на креативності, гнучкості та адаптивності. В Україні як країні, яка стоїть «на кромці хаосу», має діяти і сформуватися управління у контексті теорії складності та інновацій, тому що саме адаптація та інновації слугують розвитку людського та соціального капіталу, який врятує Україну, сформує нову основу для зародків нової України, яка закладає основи для нових креативних індустрій. Основою процвітання України мають стати:

1) проривні (підривні) технології як новий тренд, в основі яких здебільшого позитивна конотація, зокрема зростання штучного інтелекту (ШІ); 2) наукові відкриття у комбінації з технічним поступом інновацій, які руйнують застарі конструкції та технології; 3) поява нанотехнологій, які дадуть змогу розшифрувати людський мозок; 4) інновації, які заміщують та знищують існуючі технології; 5) людський та соціальний капітал як сукупність креативного та інноваційного потенціалу, який відкриває комунікаційні системи і поставить перед нами суспільні виклики у способи, яких ми ще не могли уявити [4].

Обсяги та швидкість цифрових трансформацій безпрецедентні, і аби адаптуватися до них, необхідно залучити передових дослідників та новаторів, задіяти весь людський потенціал України. З приходом цих змін ми побачимо явища, які лежать далеко поза межами сьогоднішніх горизонтів. Ми зможемо запобігти хворобам (типу

коронавірусу) та долати їх, обходити перешкоди та проникати у таємницю всіх таємниць; виявити код існування людини і приховану історію людської активності. Сьогодні Україна готується до цієї великої подорожі, кидає виклики звичному, реалізує «український секрет» ментальності і позиціонує Україну як надзвичайно важливий центр наукових досліджень і розробок, які сприяють технологічним змінам. Сьогодні вся цивілізація вийшла далеко за межі, що перетнула всі допустимі межі, тому необхідно переглянути світогляд, шаблони поведінки та політику, навчитись зазирати далеко вперед, краще адаптуватись та розумніше планувати своє теперішнє і майбутнє, щоб прийти до сталої системи, а для цього формувати сучасне управління у контексті теорії складності та інновацій, щоб успішніше управляти та збільшувати показники людського добробуту.

Стівен Кові (1989) – відомий з 1990-х рр. експерт розробив концепцію виживання організації за рахунок вискоефективних команд і людей, які мають навички, що роблять їх успішними у житті, бізнесі і сприяють ефективності організацій. Дана концепція є складовою концепції адміністративного менеджменту, що розвивається в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін. На думку Кові, особистісні моделі впливають на взаємодію з іншими, що, відповідно, ґрунтується на глибокому розумінні власних

парадигм і мотивів в адміністративному управлінні. Щоб досягти успіху, людині слід вивчати, наскільки ефективно вона взаємодіє в організації. Модель Кові постає як програма самодопомоги, що гуртується на засадах «ізсередини назовні» і включає наступні домінуючі принципи, що базуються на концепції адміністративного менеджменту та її впливу на розвиток людського потенціалу [4].

Концепція адміністративного менеджменту, що розвивається в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін направлена на те, щоб:

1. Синергізувати свою діяльність, відкритися до сприйняття нових, творчих ідей, стати агентом інновацій, новатором і першопрохідцем. Ціле – більш значуще за суму його складників, тож треба цінувати відмінності між людьми і спиратися на них у своїй діяльності.

2. Постійно прагнути до самовдосконалення й зберігати нестримну жагу до навчання та нових досліджень, ніколи не повинні дозволити собі відпочивати на лаврах.

3. Мислити у напрямі загальної вигоди для всіх, пам'ятаючи, що для успіху однієї людини не обов'язково потрібна чужа невдача, тому слід шукати розв'язання проблем, які нададуть усім зацікавленим сторонам можливість дістати вигоду.

4. Починати з найважливішого і найпріоритетнішого, зберігаючи повний контроль над ситуацією, зосередившись на найважливіших і найнагальніших видах діяльності, долучаючи до цього налагодження стосунків зі своїми колегами, здійснюючи саморозподіл власної завантаженості, постійно підвищуючи ефективність взаємодії з людьми навколо нас.

5. Тримати у голові кінцевий результат, розпочинаючи справу і знати, чого ви хочете точно досягти як керівник чи відповідальний за справу, приймаючи рішення відповідно до своїх найстійкіших принципів і переконань.

6. Бути життєво активним, не звинувачувати обставини чи умови (і це, можливо, найголовніше), міркувати про вибір реакції стосовно будь-якої ситуації для людини, щоб потім відчувати гордість за виконану справу. Кеві вважає, що людині потрібно спочатку позбутися залежності, яку вона відчуває від інших, стати незалежною, виробивши у собі певні звички, адже високоефективні менеджери роблять саме те, що вони вважають правильним і важливим, і роблять це усвідомлено.

Таким чином, зробимо висновки.

Слід розробляти концепцію адміністративного менеджменту, в основі якої корисні та ефективні інструменти управління, які можна застосувати для розв'язання проблем, здійснення аналізу, підтримання та полегшення прийняття рішень та/або для

підвищення ефективності і результативності організацій і команд.

Концепція адміністративного менеджменту, що розвивається в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін – це інструмент для розв'язання проблем і завдань, які виникають при управлінні організацією, які спроможні забезпечити надійну основу для здійснення відповідного ефективного вибору. Однією з переваг використання концепції адміністративного менеджменту є їхня загально визнаність та авторитетність, тому не варто недооцінювати можливості, які дає використання головних конструктивів заради досягнення позитивного результату управління, системних логічних результатів або прямих пропозицій щодо вказаного підходу. Проте для прийняття відповідних концепцій адміністративного менеджменту потрібен ефективний керівник. Стійкий стан системи - це аттрактор (точка притягіння), яка приводить у рух всі підсистеми організації, тому важливо знайти аттрактор як точку притягіння. Насильницьке впровадження «поліпшень» лише у рідкісних випадках дає бажаний результат. Ми вважаємо, що рішення слід шукати не всередині системи, а у зовнішньому середовищі. Так як аттрактори залежать від середовища, в якому перебуває система, то коли змінюється навколишнє середовище, то змінюється й система й підсистеми організації.

Деякі зміни, що привносяться до навколишнього середовища, настільки потужно впливають на аттрактори, що ті просто зникають, а система автоматично знаходить для себе іншу траєкторію, що веде до іншого аттрактора. Це може бути аттрактор, що раніше і не існував. Під час внесення змін до команди й організації не слід намагатися виштовхнути їх із колії, в якій вони опинилися. Це вимагатиме величезних зусиль і принесе більше, ніж середні результати. Набагато краще змінювати параметри середовища, в якому функціонує організація або команда, поки її поточний стан не втратить стійкості, а зрештою взагалі стане неможливим. Треба сформувати такий адаптивний ландшафт, у якому б організація існувала б ефективно, перевищувала б міру своєї адаптивності. Системи, що здатні досягти найвищих точок в адаптивному ландшафті, мають максимальні шанси на виживання. Системи, що володіють здатністю щоразу перенастроювати свою внутрішню організацію, здійснюють адаптивну прогулянку відповідним ландшафтом.

Адаптивна прогулянка – це процес, за допомогою якого система переходить із однієї конфігурації до іншої з метою збереження своєї пристосованості до обставин, змінюючи вимоги функціональності, людей та інструменти, переглядаючи графіки та вносячи зміни до процесів. Форма адаптивного ландшафту залежить як від

системи, так і від навколишнього середовища. Із цієї причини стратегії виживання однієї системи не дуже легко перенести на інші системи, так як адаптивні ландшафти інших людей відрізняються від нашого. Здійснити її замість нас ніхто не зможе. Системи адаптуються до зовнішнього середовища й одна до одної, тобто коеволюціонують в нових умовах інформатизації, цифровізації, глобалізації. Отже, можемо відмітити, що: 1) внутрішня структура кожної організації володіє своїм внутрішнім кодом, який слід наповнити новим інформаційним

змістом; 2) люди або процеси добре працюють лише в комбінації з певними людьми або процесами; 3) стратегію виживання організації слід піддати переоцінці, перекомпонувавши компоненти системи та створивши оптимальну конфігурацію, за якої вплив кожного елементу буде позитивним, якщо будуть подолані катастрофи складності та хаотичні коливання. **Напрями подальшого дослідження** – пошуки шляхів удосконалення адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адізес, Іцхак, 2019. Як подолати кризу управління / пер. з англ. В. Стельмах. Харків : Ранок : Фабула. 272.
2. Аппело, Юрген, 2019. Менеджмент 3.0. Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами». Харків : Ранок : Фабула. 432.
3. Бріньолфссон, Е., Макафі, Е., 2016. Друга епоха машин: робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій. Київ : FUND. 236.
4. Воронкова, В. Г., Череп, А. В., Нікітенко, В. О., Андрюкайтене, Регіна, 2019. Концептуалізація експертизи цифрової реальності в умовах стохастичної невизначеності. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU.* 2 (79). 182-195.
5. Воронкова, В. Г., Андрюкайтене, Регіна, Максименюк, М. Ю. Нікітенко, В. О.? 2016. Формування концепції гуманістичного менеджменту та її вплив на розвиток людського потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя, ЗДІА. Вип. 65. 13–26.
6. Воронкова, В. Г., Романенко, Т. П., Андрюкайтене, Регіна, 2016. Концепція розвитку проектно-орієнтованого бізнесу в умовах цифрової трансформації до smart-суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Вип.67. 13-27.
7. Гербен, ван ден Берг, Пол, Пітерсма, 2020. 25 ключових моделей управління. Харків : Вид-во Ранок-Фабула. 208.
8. Кириченко М. О., 2019. Вплив глобалізації на розвиток цифрових технологій та інновацій в умовах четвертої промислової революції 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU.* 2 (79). 39-52.
9. Korsak, Kostiantyn, Korsak, Yurii, Lyashenko, Larysa & Pokhresnyk, Anatolii, 2019. Myths, pseudosciences, sciences & arts in the xxi century noophilosophical analysis. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU.* 2 (79). 53-69.

10. Kotter, J. P., 1990. *A force for Change: How Leadership Differs from Management*. New York: *Free Press*.
11. Kotter, J. P., 1996. *Leading Change*. *Cambridge VF Harvard Business School Press*.
12. Kotter, J. P., 2002. *The Heart of Change: Real-life Stories of How People Change their Organisations*. *Cambridge MA: Harvard Bousiness School Press*.
13. Лалу, Фредерік, 2017. Компанії майбутнього. Харків : Клуб сімейного дозвілля. 544.
14. Nikitenko, V. O., 2018. Education as a factor of creative personality establishment and development in information society. *Humanities bulletin of Zaporizhzhzhe state engineering academy*. Вип. 74. 150-158.
15. Nikitenko, V. O., 2019. The impact of digitalization on value orientations changes in the modern digital society. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 2 (79). 80-94.
16. Oleksenko, Roman, 2019. Position and role of modern economic education as the main megatrend of innovative development of Ukraine. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 2 (79). 169-181.
17. Puchenko, Oleg, Puchenko, Natalia, 2019. Basic strategic technology of intellectual duality of humanity in information technology. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 2 (79). 95-114.
18. Тетлок Філіп, Гарднер Ден, 2018. Суперпрогнозування. Мистецтво та наука передбачення / пер. з англ. Ірина Мазарчук. К. : Наш формат. 368 с.
19. Tovarnichenko, Vladimir, 2019. Pseudoscience and information security in smart-society. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 1 (78). 15-27.
20. Череп, Алла, Воронкова, Валентина, Муц, Луай, Фурсін, Олександр, 2019. Інформаційні та інноваційні технології як чинник підвищення ефективності цифрової економіки та бізнесу в умовах глобалізації 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 1 (78). 169–180.
21. Шваб, Клаус, 2019. Четверта промислова революція, Формуючи четверту промислову революцію. Харків : Клуб сімейного дозвілля. 426.

REFERENCES

1. Adizes, Itskhak, 2019. *Yak podolaty kryzu upravlinnya / per. z anhl. V. Stel'makh*. Kharkiv : *Ranok : Fabula*. 272.
2. Appelo, Yurhen, 2019. *Menedzhment 3.0. Agile-menedzhment. Liderstvo ta upravlinnya komandamy»*. Kharkiv : *Ranok : Fabula*. 432.
3. Brin'olfsson, E., Makafi, E., 2016. *Druha epokha mashyn: robota, prohres ta protsvitannya v chasy nadzvychaynykh tekhnolohiy*. Kyiv : *FUND*. 236.
4. Voronkova, V. H., Cherep, A. V., Nikitenko, V. O., Andryukaytene, Rehina, 2019. *Kontseptualizatsiya ekspertyzy tsyfrovoyi real'nosti v umovakh stokhastychnoyi nevyznachenosti*. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU*. 2 (79). 182-195.
5. Voronkova, V. H., Andryukaytene, Rehina, Maksymenyuk, M. YU., Nikitenko, V. O., 2016. *Formuvannya kontseptsiyi humanistychnoho menedzhmentu ta yiyi vplyv na rozvytok lyuds'koho potentsialu v umovakh hlobalizatsiyi ta yevrointehratsiyi*. *Humanitarnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi. ZDIA*. Vyp. 65. 13–26.
6. Voronkova, V. H., Romanenko, T. P., Andryukaytene, Rehina, 2016. *Kontseptsiya rozvytku proektno-orientovanoho biznesu v umovakh tsyfrovoyi transformatsiyi do smart-suspil'stva*. *Humanitarnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*. Vyp.67. 13-27.

7. Herben, van den Berh, Pol, Pittersma, 2020. 25 klyuchovykh modeley upravlinnya. Kharkiv : Vyd-vo Ranok-Fabula. 208.
8. Kyrychenko, M. O., 2019. Vplyv hlobalizatsiyi na rozvytok tsyfrovoykh tekhnolohiy ta innovatsiy v umovakh chetvertoyi promyslovoyi revolyutsiyi 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 2 (79).* 39-52.
9. Korsak, Kostiantyn, Korsak, Yurii, Lyashenko, Larysa & Pokhresnyk, Anatolii, 2019. Myths, pseudosciences, sciences & arts in the xxi century noophilosophical analysis. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 2 (79).* 53-69.
10. Kotter, J. P., 1990. A force for Change: How Leadership Differs from Management. New York: *Free Press*.
11. Kotter, J. P., 1996. Leading Change. *Cambridge VF Harvard Business School Press*.
12. Kotter, J. P., 2002. The Heart of Change: Real-life Stories of How People Change their Organisations. Cambridge MA: *Harvard Bousiness School Press*.
13. Lalu, Frederik, 2017. Kompaniyi maybutn'oho. Kharkiv : *Klub simeynoho dozvillya*. 544.
14. Nikitenko, V. O., 2018. Education as a factor of creative personality establishment and development in information society. *Humanities bulletin of Zaporizhzhche state engineering academy. Vyp. 74.* 150-158.
15. Nikitenko, V. O., 2019. The impact of digitalization on value orientations changes in the modern digital society. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 2 (79).* 80-94.
16. Oleksenko, Roman, 2019. Position and role of modern economic education as the main megatrend of innovative development of Ukraine. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 2 (79).* 169-181.
17. Punchenko, Oleg, Punchenko, Natalia, 2019. Basic strategic technology of intellectual duality of humanity in information technology. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 2 (79).* 95-114.
18. Tetlok, Filip, Hardner, Den, 2018. Superprohnozuvannya. Mystetstvo ta nauka peredbachennya / per. z anhl. Iryna Mazarchuk. K. : *Nash format*. 368.
19. Tovarnichenko, Vladimir, 2019. Pseudoscience and information security in smart-society. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 1 (78).* 15-27.
20. Cherep, Alla, Voronkova, Valentyna, Muts, Luay, Fursin, Oleksandr, 2019. Informatsiyi ta innovatsiyi tekhnolohiyi yak chynnyk pidvyshchennya efektyvnosti tsyfrovoyi ekonomiky ta biznesu v umovakh hlobalizatsiyi 4.0. *Humanities studies: Collection of Scientific Papers. Zaporizhzhia: ZNU. 1 (78).* 169–180.
21. Shvab, Klaus, 2019. Chetverta promyslova revolyutsiya, Formuyuchy chetvertu promyslovu revolyutsiyu. Kharkiv : *Klub simeynoho dozvillya*. 426.

ВОРОНКОВА, В. Г. – доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента организаций и управления проектами, Академик академии наук высшего образования Украины, Инженерный учебно-научный институт Запорожского национального университета (Запорожье, Украина)

E-mail: valentinavoronkova236@gmail.com,

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0719-1546>

ВЕНГЕР, О.М. – кандидат политических наук, доцент кафедры менеджмента организаций и управления проектами, Инженерный учебно-научный институт Запорожского национального университета (Запорожье, Украина)

E-mail: vengerolya14@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ СТРЕМИТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ, СТОХАСТИЧНОСТИ И АДАПТАЦИИ К ИЗМЕНЕНИЯМ

Аннотация. Актуальность исследования в том, что развитие административного менеджмента в условиях стремительного развития технологий, стохастичности и адаптации к изменениям приобретает все большее значение, потому что информационные технологии содействуют эволюционным изменениям, которые трансформируют культуру организации и содействуют ее развитию. **Цель статьи** – концептуализация новых знаний административного менеджмента в условиях стремительного развития технологий, стохастичности и адаптации к изменениям. **Задачи исследования:** 1) раскрыть положение о том, как промышленные революции, которые повлияли на развитие организаций и изменения, которые в них произошли; 2) определить влияние ИКТ на развитие административного менеджмента в условиях стремительного развития технологий, стохастичности и адаптации к изменениям; 3) раскрыть сущность концепции административного менеджмента в контексте управления изменениями Коттера и проанализировать восемь этапов изменений организации; 4) сформировать концепцию административного менеджмента как фактор формирования устойчивого состояния системы организации; 5) обосновать деятельность организаций как сложных систем и условия их адаптации к внешней среде в контексте теории сложности. **Методология исследования.** Синергетическая методология содействует развитию самоорганизации на всех уровнях и достижения устойчивости организации. Следует отметить, что выживание организации в условиях неопределенности и адаптации к изменениям содействует тому, что энтропия в организации, так и в обществе возрастает, и если среда усложняется, так и организация эволюционирует в сторону сложности. **Результат исследования.** В основе концепции административного менеджмента – реализация теории сложности и инноваций, программного обеспечения (ПЗ) и информационно – компьютерных технологий (ИКТ), которые содействуют усовершенствованию системы, которые требуют гибкости и адаптивности к сложным условиям функционирования. Использование потенциала информационно-компьютерных технологий в деятельности организаций должно содействовать устойчивости, служить источником выживания и создания креативной среды управленческого процесса. Данная теория административного менеджмента включает эффективные управленческие теории, которые демонстрируют эмерджентное поведение управленческого истеблишмента и членов команды как активных субъектов, которые создают единое интегративное управленческое целое. **Направления дальнейших научных исследований** – поиски путей усовершенствования административного менеджмента в условиях стремительного развития технологий, стохастичности и адаптации к изменениям.

Ключевые слова: административный менеджмент, промышленные революции, организационные изменения, развитие технологий, управление изменениями, устойчивое состояние системы, адаптация к изменениям.

ВОРОНКОВА, В. Г. – доктор філософських наук, професор, Академік академії наук вищої освіти України завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проектами, Інженерний навчально-науковий інститут Запорізького національного університету (Запоріжжя, Україна)

E-mail: valentina_voronkova236@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0719-1546>

ВЕНГЕР, О. М. – кандидат політичних наук, доцент кафедри менеджменту організацій та управління проектами, Інженерний навчально-науковий інститут, Запорізький національний університет (Запоріжжя, Україна)
E-mail: vengerolya14@gmail.com
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-3758-7891>

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СТІМКОГО РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ, СТОХАСТИЧНОСТІ ТА АДАПТАЦІЇ ДО ЗМІН

Анотація. Актуальність дослідження у тому, що розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін набуває великої практичної ваги, тому що інформаційні технології сприяють еволюційним змінам, що трансформують культуру організації та сприяють її змінам. **Мета статті** – концептуалізація нових знань адміністративного менеджменту як чинника підвищення ефективності адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін. **Завдання дослідження:** 1) розкрити, як промислові революції, що вплинули на розвиток організацій та зміни, які у них відбувалися; 2) з'ясувати вплив ІКТ на розвиток адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін; 3) виявити сутність концепції адміністративного менеджменту у контексті управління змінами Коттера та проаналізувати вісім фаз змін організації; 4) сформуванню концепцію адміністративного менеджменту як чинник формування стійкого стану системи організацій; 5) обґрунтувати діяльність організацій як складних систем та умови їх адаптації до зовнішнього середовища у контексті теорії складності. **Методологія дослідження.** Синергетична методологія сприяє розвитку самоорганізації на всіх рівнях та досягнення сталості організації. Слід відмітити, що умови виживання організації в умовах невизначеності та адаптації до змін сприяють тому, що ентропія в організації, так і у суспільстві зростає, і якщо середовище ускладнюється, то й організація еволюціонує у сторону складності. **Результат дослідження.** В основі концепції адміністративного менеджменту – реалізація теорії складності та інновацій, програмного забезпечення (ПЗ) та інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ), що сприяють удосконаленню системи, яка вимагає гнучкості та адаптивності до складних умов функціонування. Використання потенціалу інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності організацій має сприяти сталості, слугувати ключем до виживання та створення креативного середовища управлінського процесу. Дана теорія адміністративного менеджменту включає ефективні управлінські теорії, які демонструють емерджентну поведінку управлінського істеблішменту та членів команди як активних суб'єктів, які утворюють єдине інтегративне управлінське ціле. **Напрями подальшого дослідження** – пошуки шляхів удосконалення адміністративного менеджменту в умовах стрімкого розвитку технологій, стохастичності та адаптації до змін.

Ключові слова: адміністративний менеджмент, промислові революції, організаційні зміни, розвиток технологій, управління змінами, стійкий стан системи, адаптація до змін.

Received date 15. 04.2020

Accepted date 25.04.2020

Published date 01.05.2020