

УДК 315.6:374.7:658.3

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.198.188-193>

Лядський І.К.

кандидат сільськогосподарських наук
Полтавський державний аграрний університет

Liadskyi Ihor

PhD in Agricultural Sc.

Poltava State Agrarian University

<https://orcid.org/0000-0001-6431-973X>

КАЙРОС-МЕНЕДЖМЕНТ — УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ НА ПЕРЕХРЕСТІ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ, САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА КРЕАТИВНОСТІ

У статті досліджується концепція Кайрос-менеджменту як інноваційного управлінського інструменту, що поєднує в собі розвиток *soft skills*, здатність помічати сприятливі моменти та готовність до швидкої реакції на них. Запропоновано переосмислити традиційні підходи до розподілу часу, акцентуючи увагу на важливості гнучкості мислення, адаптивності та вміння використовувати непередбачувані можливості. Назва методики походить від давньогрецького розуміння часу, де «Хронос» символізує лінійний, стабільний час, а «Кайрос» — це вдала мить, яка потребує миттєвого ухвалення рішень. Саме ця концепція лежить в основі методики, яка спрямована на гармонійне поєднання раціонального планування з творчим підходом до використання ресурсів. У статті розкриваються практичні аспекти Кайрос-менеджменту, зокрема розвиток внутрішнього потенціалу, ефективне управління наявними ресурсами, знаннями та зв'язками, а також створення умов для самореалізації в умовах нестабільності. Запропоновано інструменти для формування навичок, які дозволяють не лише реагувати на сприятливі моменти, але й активно створювати їх. Це включає розвиток соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності, що є ключовими елементами для досягнення успіху в сучасному світі.

Кайрос-менеджмент має потенціал стати важливим інструментом для майбутніх лідерів, підприємців, менеджерів та всіх, хто прагне досягти успіху в умовах постійних змін. Методика сприяє адаптації до непередбачуваних обставин, допомагає актуалізувати наявні ресурси та створювати нові можливості для розвитку. Таким чином, Кайрос-менеджмент виступає як універсальний підхід, що дозволяє гармонійно поєднувати прагматизм із творчістю, забезпечуючи ефективно використання часу та шансів у мінливому світі.

Ключові слова: Кайрос-менеджмент, соціальний інтелект, нетворкінг, креативність, управління персоналом, саморозвиток, когнітивна гнучкість, коучінг.

KAIROS-MANAGEMENT — A TOOL AT THE INTERSECTION OF SOCIAL INTELLIGENCE, NETWORKING AND CREATIVITY

The article explores the concept of Kairos-management as an innovative managerial tool that combines the development of soft skills, the ability to recognize favorable moments, and the readiness to respond to them promptly. It proposes a rethinking of traditional approaches to Time-management, emphasizing the importance of flexible thinking, adaptability, and the ability to leverage unforeseen opportunities. The methodology's name originates from the ancient Greek understanding of time, where "Chronos" symbolizes linear, stable time, and "Kairos" represents the opportune moment that requires immediate decision-making. This concept forms the foundation of the methodology, which aims to harmoniously integrate rational planning with a creative approach to resource utilization.

The article delves into the practical aspects of Kairos-management, including the development of inner potential, effective management of available resources, knowledge, and connections, as well as the creation of conditions for self-realization in times of instability. This includes fostering social intelligence, networking, and creativity, which are key elements for achieving success in the modern world. The article introduces tools for cultivating skills that enable individuals not only to respond to favorable moments but also to actively create them. The methodology emphasizes the importance of balancing structured planning with the ability to adapt to dynamic and unpredictable circumstances.

Kairos-management has the potential to become an essential tool for contemporary leaders, entrepreneurs, managers, and anyone striving for success in a constantly changing environment. The methodology facilitates adaptation to unpredictable circumstances, helps actualize existing resources, and creates new opportunities for growth. It also highlights the role of social intelligence and the ability to build meaningful connections in achieving long-term goals. By integrating these elements, Kairos-management provides a comprehensive framework for navigating the complexities of

© Лядський І.К., 2025

modern life and work. The article also discusses the broader implications of Kairos-management in the context of global challenges, such as economic instability, rapid technological advancements, and the increasing need for innovative solutions. It argues that the methodology can serve as a universal approach that harmoniously combines pragmatism with creativity, ensuring the effective use of time and opportunities in a dynamic world. Furthermore, the concept encourages individuals to embrace uncertainty as a source of potential rather than a barrier, fostering resilience and proactive decision-making.

Keywords: Kairos-management, social intelligence, networking, creativity, personnel management, self-development, cognitive flexibility, coaching.

JEL classification: M10, M12, D83, O31, L26.

Постановка проблеми. Сучасний світ викликає у людини інформаційне перенасичення, регулярно змушуючи її жити в умовах жорсткого дедлайну, високих стандартів, культу ефективності та необхідності безперервного саморозвитку, що провокує появу хронічного стресу та емоційного вигорання. Це стосується не тільки дорослих працівників, але й студентів, які часто змушені поєднувати навчання із роботою, що створює додаткове навантаження і збільшує ймовірність втрати внутрішньої рівноваги. Психічне напруження ускладнюється поширенням меритократичного світогляду, який базується на твердженні, що досягнення успіху залежить виключно від індивідуальних якостей, таких як здібності, наполегливість, розум чи схильність до ризику [10]. Проте цей підхід часто ігнорує ключову роль зовнішніх обставин у різних життєвих історіях. Статистика доводить, що розподіл інтелектуальних здібностей у суспільстві демонструє нормальний гаусівський характер, тоді як концентрація матеріальних благ, які часто асоціюються з успіхом, відповідає закону Парето, що свідчить про значний вплив зовнішніх факторів [7].

Надмірний фокус на майбутніх досягненнях може завадити цінувати теперішній момент і раціонально використовувати доступні можливості. Необхідно сформулювати усвідомлений підхід, який враховує як довгострокові цілі, так і поточні потреби. Баланс між плануванням і проживанням моменту дозволяє не лише досягати успіху, але й отримувати задоволення від самого шляху до нього. Таким чином, гармонійне поєднання стратегічного мислення та уваги до теперішнього моменту є ключем до ефективного управління власним життям та корпоративними процесами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція Кайрос-менеджменту виникла у 2017 р. на підставі вивчення напрямів Time-менеджменту, нетворкінгу, креативності. На той час було підготовлено дві науково-педагогічні публікації [1; 2], що анонсували подальші дослідження, та вийшло декілька дописів у засобах масової інформації. Також були проведені тренінги та лекції для учнів, студентів та науково-педагогічних працівників різних закладів освіти України з метою отримати зворотній зв'язок, можливу критику та виправити недоліки моделі. Протягом п'яти років автор методики аналізував та систематизував різні soft-skills, щоб зробити Кайрос-менеджмент ефективнішим. Наступний етап розвитку цієї ідеї розпочався з 2022 р., коли теоретична база Кайрос-менеджменту доповнилася дослідженнями соціального інтелекту та самоменеджменту. Допрацьована методика була

оприлюднена у американському науковому виданні Global Academics [11] та на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції, присвяченій ресурсно-орієнтованому навчання [3]. Серед дослідників, які вивчають питання фактору випадковості у досягненні успіху, слід відзначити Lopes R., Rosendo M.A.F., Wardil L. [7], Biondo A.E., Rapisarda A. [10] та інших, що свідчить на користь актуальності Кайрос-менеджменту в світлі сучасних викликів та суспільних трендів.

Попри значний прогрес у розробці концепції, залишаються недостатньо дослідженими питання практичного впровадження в умовах бізнесу та впливу на довгострокову ефективність управлінських рішень, що вимагає подальших теоретичних і емпіричних досліджень для вдосконалення методики та її адаптації до сучасних викликів.

Метою статті є обґрунтування концепції Кайрос-менеджменту як інноваційного управлінського інструменту, що поєднує розвиток соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності для підвищення ефективності управління ресурсами, прийняття рішень у сприятливі моменти та адаптації до умов нестабільності.

Виклад основних результатів дослідження. Сучасні виклики перед управлінською галуззю потребують ефективних інструментів, які сприяють досягненню рівноваги між структурованим плануванням і здатністю адаптуватися до нових обставин, використовуючи несподівані можливості. У цьому контексті актуальності набуває концепція Кайрос-менеджменту, що інтегрує розвиток різних м'яких навичок (soft skills) і здатність розпізнавати потенційно вдалі ситуації, які виникають у повсякденному житті. Назва цього підходу походить від дуального уявлення про час давніх греків, які розрізняли стабільний і послідовний «Хронос» та динамічний і непередбачуваний «Кайрос». Перший символізує лінійний, об'єктивний перебіг подій, який не піддається втручанню людини, другий — уособлює можливості, що вимагають миттєвої реакції та готовності до дій [9].

Кайрос-менеджмент пропонує переосмислити стандартний підхід до управління особистим часом, акцентуючи увагу на розкритті внутрішніх здібностей, створенні умов для досягнення цілей і використанні вдалих обставин. Основне завдання методу полягає у поєднанні прагматичного мислення з когнітивною гнучкістю, яка дозволяє максимально ефективно застосовувати наявні ресурси, знання, контакти та можливості.

Кайрос-менеджмент — сучасний управлінський інструмент, спрямований на розвиток компетенцій, необхідних для реалізації особистісного потенціалу, успішної адаптації до нестабільних умов і вміння скористатися сприятливими обставинами.

Концепція Кайрос-менеджменту, в сучасному її трактуванні, переважно базується на вивченні соціального інтелекту, який складається з обробки соціальної інформації, соціальних навичок та соціальної обізнаності [5]. Ці складові дозволяють ефективно взаємодіяти з оточенням, розуміти потреби та мотивацію інших, адаптувати власну поведінку відповідно до ситуації [6]. Управління соціальним інтелектом є ключовим для успішного застосування Кайрос-менеджменту, оскільки він дає змогу краще орієнтуватися в соціальному середовищі та використовувати сприятливі можливості.

Розглянемо детальніше кожен з перерахованих компонентів:

- *Обробка соціальної інформації* — допомагає розпізнавати вдалі моменти у соціальних взаємодіях, наприклад, можливості для співпраці, встановлення нових зв'язків або вирішення конфліктів.

- *Соціальні навички* — дозволяють не лише ідентифікувати вдалі моменти, але й активно використовувати їх для досягнення цілей, наприклад, через побудову партнерства або створення сприятливого середовища для реалізації ідей.

- *Соціальна обізнаність* — допомагає адаптуватися до змінних умов і приймати рішення, які враховують індивідуальні та групові інтереси.

Завдяки обробці соціальної інформації людина може швидко помітити, що колега готовий до співпраці, а завдяки соціальним навичкам — ефективно ініціювати спільний проект. Соціальна обізнаність, у свою чергу, дозволяє врахувати контекст і вибрати найкращий підхід до взаємодії. Минулий життєвий досвід, набуті навички, друзі, знайомі, перемоги та навіть невдачі – буквально все може стати джерелом успіху.

Цікавим аспектом є спорідненість Кайрос-менеджменту із сучасним підходом до класифікації життєвих навичок, сформованим в рамках науково-дослідної роботи на замовлення організації «Розвиток навичок Шотландії» у 2018 р. [12]. Ці компетенції отримали назву *Meta skills* та включають ті ж самі три базові компоненти, що й Кайрос менеджмент: соціальний інтелект, самоменеджмент та новаторство. Вони поєднують 12 менших навичок: ініціативність, адаптивність, доброчесність, фокусування, комунікабельність, чуттєвість, співробітництво, лідерство, допитливість, креативність, сенсоутворення, критичне мислення. Розвиток соціального інтелекту, самоменеджменту та креативності в поєднанні з усвідомленням власних ресурсів і можливостей створює міцну основу для ефективного досягнення цілей. Для цього можна використовувати спеціальні методи, які допомагають структурувати інформацію, визначати пріоритети та розробляти стратегії дій.

1. *«Вікно можливостей»* — навичка відслідковування ключових моментів у особистому житті та

роботі, коли рішення чи дія можуть мати найбільший вплив. Для кращого ефекту занурення у процес можна вести журнал, у якому фіксувати випадки, коли певні вчинки призвели до значущих результатів, і аналізувати, чому це сталося саме тоді.

Щоб виробити алгоритм пошуку можливостей, варто скористатися таким інструментом Кайрос-менеджменту, як формула

$$\text{WIN} = \text{Wish} + \text{Interest} + \text{Need}$$

Вона складається з трьох кроків:

Wish — усвідомлення своїх бажань та цілей;

Interest — зацікавленість справами своїх друзів, знайомих чи колег, пошук точок перетину їхньої діяльності зі своїми цілями;

Need — практика озвучення своїх бажань перед іншими, адже відкритість допомагає знаходити підтримку та ресурси для реалізації цих потреб.

Ці прийоми допомагають розвинути усвідомленість, соціальну взаємодію та впевненість у досягненні цілей.

2. *«Матриця шансів і ресурсів»* є одним із ключових інструментів Кайрос-менеджменту, що допомагає структурувати можливості (потенційні проекти, співпраця, навчання) та ресурси (знання, навички, контакти), а також знайти найефективніші способи їх використання. Цей підхід дозволяє не лише оцінити наявні активи, але й побачити нові перспективи для розвитку та досягнення цілей. Для популяризації методики можна використовувати англійську аббревіатуру *CHARM* (Chances and Resources Matrix).

Цей підхід передбачає створення чотирьох квадрантів: ресурси, шанси, обмеження та потенційні дії. Ця методика частково нагадує SWOT або TOWS-аналіз [4], оскільки також базується на структурованому підході до оцінки сильних і слабких сторін, можливостей і загроз. Матриця допомагає виявити ключові аспекти, які впливають на досягнення цілей, але акцентує увагу на практичних діях і використанні шансів. Водночас вона має спільні риси з GROW-моделлю саморозвитку, адже спрямована на визначення цілей, аналіз ресурсів і створення плану дій для їх досягнення [8].

Робота з матрицею *CHARM* передбачає кілька ключових етапів. Спочатку необхідно проаналізувати взаємодію між ресурсами та шансами, визначаючи, як саме наявні сильні сторони можуть бути використані для реалізації можливостей. Далі слід створити пріоритети шансів, обираючи ті, які мають найбільший потенціал для успіху, і зосередитися саме на них. На основі цього аналізу створюється план дій, що включає конкретні кроки для використання шансів і подолання обмежень.

Матриця *CHARM* має низку переваг, зокрема сприяє усвідомленню власних сильних сторін і можливостей, допомагає зосередитися на найважливіших цілях, забезпечує гнучкість у діях залежно від змін у середовищі та сприяє швидшому досягненню результатів завдяки чіткому плану. Матриця шансів і ресурсів є сучасним, універсальним інструментом, що поєднує стратегічний аналіз із практичним підходом до саморозвитку та управління можливостями.

3. «Соціальний сканер» — щоденне тренування спостережливості та соціальної обізнаності. Наприклад, звертати увагу на невербальні сигнали людей, їхні потреби та настрої. Це допоможе ефективніше налагоджувати нові контакти, знаходити спільні інтереси, ідентифікувати потенційні можливості для взаємовигідної співпраці. З метою розвитку цієї навички можна використовувати конкретну вправу. Наприклад, під час спілкування з людьми або перебування в громадських місцях спробувати аналізувати поведінку оточуючих. Звертати увагу на те, як вони взаємодіють між собою, які емоції проявляють, як змінюється їхня поведінка залежно від контексту. Це допоможе розвинути здатність швидко оцінювати соціальні ситуації та приймати відповідні рішення. Ще одним корисним інструментом є техніка "активного слухання". Під час розмови зосереджуватися не лише на словах співрозмовника, але й на його інтонації, паузах, невербальних реакціях. Після завершення розмови можна проаналізувати, які деталі вдалося помітити, і як це вплинуло на розуміння сказаного. Регулярна практика таких вправ сприяє підвищенню соціальної чутливості, покращенню комунікативних навичок і здатності будувати довірливі стосунки, що є ключовими для успіху в особистому та професійному житті.

4. «Анатомія результату» — після кожного значущого успіху або невдачі проводиться ретельний аналіз подій для виявлення ключових факторів, що вплинули на результат. Розглядаються ефективні дії, які сприяли досягненню мети, а також аспекти, що потребують покращення. Аналіз охоплює зовнішні обставини, які могли як сприяти, так і заважати. Процес поділяється на кілька етапів:

- оцінка особистих рішень,
- вплив команди,
- використання ресурсів
- фактори зовнішнього середовища.

Наприклад, якщо успіх досягнуто завдяки ефективній комунікації, визначаються способи застосування цього досвіду в майбутньому. У разі невдачі аналізуються причини, такі як недостатня підготовка, ігнорування ризиків або надмірна самовпевненість. Такий підхід дозволяє уникати повторення помилок, розвивати чутливість до нових можливостей і вдосконалювати стратегії. Постійне осмислення дій і обставин сприяє розвитку саморефлексії, адаптації до змін і підвищенню шансів на успіх у майбутньому.

5. «Мислення сценаріями» — створення кількох можливих варіантів розвитку подій допомагає передбачати потенційні ризики та можливості, а також підготуватися до різних обставин. Для початку необхідно визначити ключову ситуацію чи проблему, яка потребує аналізу. Далі слід ідентифікувати основні фактори, що можуть вплинути на розвиток подій, наприклад, економічну ситуацію, поведінку партнерів, зміни в технологіях чи зовнішні обставини. На основі цих факторів створюються три типи сценаріїв: оптимістичний, реалістичний і песимістичний. Оптимістичний сценарій концентрується на найкращому можливому результаті, враховуючи максимальне використання ресурсів і

сприятливих умов. Реалістичний сценарій базується на найбільш імовірному розвитку подій, передбачаючи як позитивні, так і негативні аспекти. Песимістичний сценарій враховує найгірші можливі обставини, наприклад, втрату ресурсів, невдачі в комунікації чи зовнішні кризи. Кожен сценарій має супроводжуватися конкретним планом дій, який включає заходи для мінімізації ризиків і максимізації результатів. Регулярне використання мислення сценаріями дозволяє ефективніше адаптуватися до змін, знижувати рівень стресу в кризових ситуаціях і знаходити нові можливості навіть у несприятливих умовах.

6. «Точки синергії» — визначення і поєднання навичок, знань чи ресурсів для створення додаткової цінності. Аналіз сильних сторін та їх взаємодії дозволяє ефективно використовувати наявні можливості. Наприклад, поєднання творчих здібностей із технічними знаннями може стати основою для розробки інноваційних продуктів або послуг, таких як освітній проєкт чи інтерактивний контент. Синергія виникає також у командній роботі, коли різні компетенції учасників доповнюють одна одну, забезпечуючи кращий результат, ніж робота окремих осіб. Для знаходження «точок синергії» можна використовувати конкретну вправу. Скласти список усіх наявних навичок, знань і ресурсів, наприклад: технічні вміння, комунікативні здібності, досвід у певній галузі, доступ до спеціального обладнання чи мережі контактів. Далі поруч записати можливі комбінації цих елементів, які можуть створити нові можливості. Ще одним інструментом може бути «Таблиця синергії», де перша колонка — це перелік власних навичок та ресурсів, друга колонка — потенційні напрямки їх застосування, а третя — список людей чи командних ресурсів, які можуть доповнити ці можливості. Регулярне оновлення такої таблиці допомагає знайти нові сфери для розвитку і створення додаткової цінності. Розвиток «точок синергії» дозволяє не лише розширити професійний потенціал, а й підвищити ефективність роботи, знаходити інноваційні рішення та створювати унікальні продукти чи послуги, що важко повторити конкурентам.

7. «Рефлексія дня» — щовечора проводити аналіз подій, що сталися протягом дня, звертаючи увагу на ключові моменти, дії, рішення та їхні наслідки. Виділяти час для оцінки того, які можливості виникли несподівано, чи вдалося їх помітити та використати, а також які фактори завадили зробити це максимально ефективно. Такий аналіз розвиває навичку критичного мислення, допомагає визначати власні сильні сторони та зони для розвитку, а також поступово формує здатність швидше розпізнавати перспективи та приймати оптимальні рішення у подібних ситуаціях.

Для тренування цієї навички можна використовувати конкретний інструмент — щоденник рефлексії. Наприкінці кожного дня записувати відповіді на кілька запитань:

- Які найважливіші події відбулися сьогодні?
- Чи були моменти, коли з'явилися несподівані можливості?
- Чи вдалося скористатися цими

можливостями?

- Що можна було зробити інакше для досягнення кращого результату?
- Який урок отримано сьогодні, і як його можна застосувати завтра?

Така вправа допомагає не лише розвинути звичку до саморефлексії, але й забезпечує більш глибоке розуміння власних дій, що є ефективним інструментом для особистісного та професійного зростання.

8. «Соціальний місток» — необхідно визначити людину з кола знайомих, з якою давно не спілкувалися, і поновити контакт. Це допоможе зміцнити соціальні зв'язки та створити нові можливості для співпраці. Процес оновлення зв'язків варто зробити регулярною практикою, адже навіть один новий чи оновлений контакт може відкрити несподівані перспективи. Соціальні зв'язки часто є джерелом натхнення, нової інформації або ресурсів, які можуть стати в пригоді у майбутньому.

Під час спілкування корисно ділитися власними ідеями, досягненнями чи планами, адже це може викликати зацікавлення або навіть стати початком спільного проєкту. Водночас слід уважно слухати, щоб зрозуміти, які виклики чи цілі є актуальними для співрозмовника, і, за можливості, запропонувати допомогу чи корисний контакт. Такий підхід сприяє зміцненню довіри та створенню взаємовигідної співпраці.

Конкретний алгоритм дій для реалізації цієї ідеї пов'язаний із формуванням списку із 10 людей, з якими не було контакту протягом останніх шести місяців, і щотижня обирати одну людину для відновлення зв'язку. Це може бути коротке повідомлення з питанням про справи, привітання зі святом, подяка за колишню допомогу або пропозиція зустрітися за кавою. Регулярна практика "соціального містка" оновлює відносини, поступово розширює мережу контактів, що є важливим ресурсом у багатьох сферах життя.

Кайрос-менеджмент є не лише інструментом для ухвалення рішень у сприятливий момент, але й способом формування свідомого, цілісного підходу до життя. Його ефективність значною мірою залежить від здатності людини розвивати системне мислення, що включає аналітичне сприйняття подій, передбачення змін і адаптацію до нових умов. Застосування Кайрос-

менеджменту не обмежується лише особистісною чи професійною площиною, а може бути ефективним у закладах освіти. Інтеграція Кайрос-менеджменту в навчальні програми сприятиме формуванню у майбутніх фахівців критичного мислення, гнучкості та здатності ідентифікувати можливості в умовах невизначеності. Такий підхід допоможе студентам не тільки краще орієнтуватися у складних динамічних середовищах, але й розвивати навички співпраці, творчості та стратегічного мислення.

Дослідження в галузі Кайрос-менеджменту можуть надалі розширити діапазон його застосування, зокрема у сфері штучного інтелекту та цифрових технологій. Вивчення алгоритмів, які автоматично аналізують дані для виявлення сприятливих моментів, може стати важливим напрямком подальших наукових праць. Розробка таких інструментів дозволить не лише окремим людям, але й цілим організаціям ефективніше використовувати потенціал Кайрос-менеджменту. Іншою перспективою є дослідження впливу культурних особливостей на сприйняття і використання цієї концепції. У різних культурах уявлення про "вдалий момент" може мати специфічні характеристики, що відкриває можливості для адаптації Кайрос-менеджменту відповідно до локальних контекстів. Це також може включати аналіз того, як соціальні мережі, глобалізація та цифровізація впливають на здатність людей і спільнот ідентифікувати та використовувати сприятливі можливості.

Висновки. Кайрос-менеджмент є сучасною концепцією, яка вдало інтегрує соціальний інтелект, самоменеджмент та креативність у процес прийняття рішень і управління. Він є комплексним інструментом, що сприяє розвитку гнучкого мислення, здатності швидко адаптуватися до змін і знаходити нестандартні рішення. Однією з ключових переваг концепції є її універсальність. Вона ефективна як на індивідуальному рівні (особиста продуктивність, самореалізація), так і на організаційному (оптимізація бізнес-процесів, розвиток команди). Подальші дослідження та впровадження Кайрос-менеджменту можуть стати важливим інструментом у розв'язанні багатьох викликів сучасного світу. Уміння вчасно розпізнавати можливості, використовувати їх та адаптуватися до нових реалій — це навички, які будуть цінуватися дедалі більше в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Лядський І.К. (2017). Кайрос-менеджмент або менеджмент зручного моменту. Практика управління закладом освіти: щомісячний професійний журнал, № 8. С. 17-19.
2. Лядський І.К. (2017). Упіймати удачу за чуб, або Кайрос-менеджмент для учнів. Заступник директора школи: щомісячний журнал готових рішень, № 10. С. 44-61.
3. Лядський І.К. (2025). Науково-педагогічний потенціал Кайрос-менеджменту в закладах вищої освіти. Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка: зб. тез доповідей V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Полтава: ПНПУ ім. В.Г. Короленка, С. 552-555.
4. Brown Epstein H.A. (2022). SWOT/TOWS/OTSW Analysis of Recent Past and Near Future. *Journal of Hospital Librarianship*, No. 22(4). Pp. 333–339. DOI: <https://doi.org/10.1080/15323269.2022.2132089>.
5. Develi, A., Pekkan, N.U. & Cavus, M.F. (2022). Social intelligence at work and its implication for organizational identification: A sectoral comparison. *Independent Journal of Management & Production*, No. 13. Pp. 364-383. DOI: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1555>.
6. Gupta S., De M.M., & Sinha S. (2021). Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of*

Emerging Technologies and Innovative Research, No. 8(5). Pp. 525-534. URL: <https://www.jetir.org/papers/JETIR2105198.pdf>.

7. Lopes R., Rosendo M.A.F. & Wardil L. (2021). The talent versus luck model as an ensemble of one-dimensional random walks. *Advances in Complex Systems*, No. 24. DOI: <https://doi.org/10.1142/S0219525921500107>.

8. Mogonea F. (2022). A possible mentoring model: the GROW model. *Analele Universității din Craiova seria Psihologie-Pedagogie. Annals of the University of Craiova Series Psychology- Pedagogy*, No. 44. Pp. 60-70. DOI: <https://doi.org/10.52846/AUCPP.2022.2.05>.

9. Orvain, J. & Gentil S. (2024). Intertwining Times Structures: Assembling Chronos and Kairos, 46 p. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19510.92487>.

10. Pluchino A., Biondo A.E. & Rapisarda A. (2019). Exploring the role of talent and luck in getting success. *Acta Physica Polonica B Proceedings Supplement*, Vol. 12. Pp. 17-24. DOI: <https://doi.org/10.5506/APhysPolBSupp.12.17>.

11. Safonov Yu., Liadskyi I. & Zos-Kior M. (2024). Kairos-management is the new meta skill of today. *Global Academics*, No. 1(23). Pp. 10-18. URL: <https://www.i-journal.org/upload/23.pdf>.

12. Spencer E. & Lucas B. (2021). Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review, 75 p. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10399.84642>.

References:

1. Liadskyi I.K. (2017). Kairos-menedzhment abo menedzhment zruchnoho momentu. [Kairos Management or Management of the Right Moment]. *Praktyka upravlinnia zakladom osvity: shchomisiachnyi profesiynyi zhurnal*, No. 8. Pp. 17-19. [in Ukrainian].

2. Liadskyi I.K. (2017). Upiymaty udachu za chub, abo Kairos-menedzhment dlia uchniv [To Catch Luck by the Forelock, or Kairos Management for Students]. *Zastupnyk dyrektora shkoly: shchomisiachnyi zhurnal hotovykh rishen*, No. 10. Pp. 44-61. [in Ukrainian].

3. Liadskyi I.K. (2025). Naukovo-pedahohichniy potentsial Kairos-menedzhmentu v zakladakh vyshchoi osvity [Scientific and Pedagogical Potential of Kairos Management in Higher Education Institutions]. *Resursno-orientovane navchannia v «3D»: dostupnist, dialoh, dynamika: zbirnyk tez dopovidei V Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii*. Poltava: PNPU im. V.H. Korolenka. Pp. 552-555. [in Ukrainian].

4. Brown Epstein H.A. (2022). SWOT/TOWS/OTSW Analysis of Recent Past and Near Future. *Journal of Hospital Librarianship*, No. 22(4). Pp. 333-339. DOI: <https://doi.org/10.1080/15323269.2022.2132089>. [in English].

5. Develi, A., Pekkan, N.U. & Cavus, M.F. (2022). Social intelligence at work and its implication for organizational identification: A sectoral comparison. *Independent Journal of Management & Production*, No. 13. Pp. 364-383. DOI: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1555>. [in English].

6. Gupta S., De M.M., & Sinha S. (2021). Theoretical architecture of social intelligence. *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, No. 8(5). Pp. 525-534. Retrieved from: <https://www.jetir.org/papers/JETIR2105198.pdf>. [in English].

7. Lopes R., Rosendo M.A.F. & Wardil L. (2021). The talent versus luck model as an ensemble of one-dimensional random walks. *Advances in Complex Systems*, No. 24. DOI: <https://doi.org/10.1142/S0219525921500107>. [in English].

8. Mogonea F. (2022). A possible mentoring model: the GROW model. *Analele Universității din Craiova seria Psihologie-Pedagogie. Annals of the University of Craiova Series Psychology- Pedagogy*, No. 44. Pp. 60-70. DOI: <https://doi.org/10.52846/AUCPP.2022.2.05>. [in English].

9. Orvain, J. & Gentil S. (2024). Intertwining Times Structures: Assembling Chronos and Kairos, 46 p. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19510.92487>. [in English].

10. Pluchino A., Biondo A.E. & Rapisarda A. (2019). Exploring the role of talent and luck in getting success. *Acta Physica Polonica B Proceedings Supplement*, Vol. 12. Pp. 17-24. DOI: <https://doi.org/10.5506/APhysPolBSupp.12.17>. [in English].

11. Safonov Yu., Liadskyi I. & Zos-Kior M. (2024). Kairos-management is the new meta skill of today. *Global Academics*, No. 1(23). Pp. 10-18. Retrieved from: <https://www.i-journal.org/upload/23.pdf>. [in English].

12. Spencer E. & Lucas B. (2021). Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review, 75 p. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10399.84642>. [in English].