

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:
«Формування ефективної організаційної поведінки на підприємстві»

Виконав: студент 2 курсу Mg1-M20z групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Доготр Олександр Вержілійович

Керівник: Лисак В. Ю., к. екон. н, доцент

Рецензент: Чаплінський В.Р. к. екон. н, ст. викладач
(прізвище та ініціали, науковий ступінь, учене звання)

Кам'янець-Подільський 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ	6
1.1 Основні поняття та категорії що характеризують організаційну поведінку підприємства.....	6
1.2 Зародження, еволюція, розвиток теорій організаційної поведінки..	15
1.3. Фактори впливу на організаційну поведінку підприємства.....	24
Висновки до першого розділу.....	34
РОЗДІЛ 2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛУ КНП «КЕЛЬМЕНЕЦЬКА БАГАТОПРОФІЛЬНА ЛІКАРНЯ» ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ ПОВЕДІНКУ	35
2.1 Аналіз діяльності Комунального некомерційного підприємства «Кельменецька багатoproфільна лікарня».....	35
2.2 Характеристика якісних показників персоналу та їх вплив на організаційну поведінку.....	45
2.3 Плинність персоналу КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня» та її вплив на формування організаційної поведінки.....	55
Висновки до другого розділу.....	64
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НА КНП «КЕЛЬМЕНЕЦЬКА БАГАТОПРОФІЛЬНА ЛІКАРНЯ»	65
3.1 Вдосконалення моделі організаційної поведінки КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня».....	65
3.2 Вдосконалення методичних підходів до формування організаційної поведінки підприємства.....	71
Висновки до третього розділу.....	81
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Зміни, що постійно відбуваються в суспільно-економічному житті не можуть не вплинути на соціально-трудова сфера закладів охорони здоров'я. Останнім часом вплив факторів як внутрішнього так і зовнішнього середовища з кожним разом все більше посилюється. В керівникам сучасних закладів охорони здоров'я в практику своєї діяльності необхідно запроваджувати все нові і нові технології управління для того, щоб досягти успіхів та бути конкурентоспроможним на ринку надання медичних послуг. Більшість керівників вже зрозуміли, що приділення уваги лише економічним показникам діяльності закладів охорони здоров'я не приносить бажаного результату.

Сучасні інформаційні технології, які сприяють швидкому обміну інформацією в суспільстві в цілому та трудовому колективі, зокрема. Вимагають застосування в процесі управління персоналом технологій, які допоможуть активізувати його інтелектуальну складову та вжити всіх необхідних заходів, що допоможуть формуванню ефективної організаційної поведінки, яка буде направлена на досягнення цілей підприємства.

Загальновідомим є той факт, що від ефективності управління персоналом та формування у нього ефективної організаційної поведінки залежить не тільки можливість досягнення економічних показників діяльності підприємства, але й його конкурентоздатність на ринку. Однак, варто зазначити, що велика кількість керівників всіх рівнів не приділяють достатньої уваги до застосування передових сучасних методик, які можуть значно покращити організаційну поведінку на підприємстві.

Теоретико-методологічні засади дослідження щодо формування ефективної організаційної поведінки персоналу підприємств розглянуті в наукових працях як зарубіжних так і вітчизняних науковців серед яких варто відзначити: учених, як А. Маслоу, Ф.Тейлор, Е. Мейо, К. Левін, Р. Блейк, М. Мексон, Анісімов С.Ф., Антонюк А.А., Бажан Л.І., Бородатий В.П.,

Вакуленко С.М., Волощук Г.О., Годящев М.О., Єлецьких С.Я., Канцір О.С., Ковтун О.С., Кравець І.М., Мінчак Н.Д., Нагаєв В.М., Одегов Ю.Г., Пісарев В.Г., Рульєв В.А., Савін С.Ю., Скібіцька Л.І., Ткачук В.А., Христенко О.В., Шейн Е.

Однак, проведені дослідження та аналіз наукової літератури з теми дипломного дослідження дає підстави стверджувати, що не дивлячись на наявність великої кількості наукових праць, вченими не повною мірою досліджено питання щодо формування ефективної організаційної поведінки на підприємстві. Виникає необхідність до розробки та впровадження в практику управління персоналом оптимальної моделі, яка б сприяла покращенню організаційної поведінки.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є вдосконалення теоретико-методологічних засад формування організаційної поведінки.

Для досягнення поставленої мети дослідження постала необхідність постановки та вирішення наступних завдань:

- дослідити категоріальний апарат щодо формування основних понять та категорій, які характеризують організаційну поведінку персоналу підприємства;
- вивчити історію зародження еволюції та розвиток теорій організаційної поведінки на підприємстві;
- провести аналіз факторів впливу на організаційну поведінку підприємства;
- здійснити аналіз діяльності КНП «Кельменецька багатопрофільна лікарня» та її можливість надання медичних послуг;
- охарактеризувати якісні показники персоналу досліджуваного підприємства та їх вплив на організаційну поведінку;
- дослідити плинність персоналу досліджуваного підприємства та її вплив на формування організаційної поведінки;
- удосконалити модель організаційної поведінки для використання

її на досліджуваному підприємстві;

- вдосконалити методичні підходи до формування організаційної поведінки підприємства.

Об'єктом дослідження – є процес формування ефективної організаційної поведінки КНП «Кельменецька багатопрофільна лікарня».

Предметом дослідження – є теоретичні та методологічні положення щодо формування ефективної організаційної поведінки.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань в процесі дослідження використовувалися загальнонаукові та прикладні методи наукового дослідження: термінологічного аналізу, синтезу, систематизації й узагальнення, індукції та дедукції, статистичного та порівняльного аналізу, системного аналізу, структурно-логічного аналізу метод соціометрії та соціомапінгу, анкетування, графічний метод.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

ВИСНОВКИ

В процесі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

Дослідження категоріального апарату щодо організаційної поведінки дають підстави стверджувати, що серед науковців не склалось єдиної думки щодо суті категорій, які характеризують організаційну поведінку в процесі виробництва. Але всі вони сходяться на думці, що в основі організаційної поведінки є людина з її індивідуальними особливостями та вмінням реагувати на зовнішні впливи як самостійно так і в колективі. Однак, предмет організаційної поведінки не може дати достовірні відповіді на питання щодо поведінки персоналу в організації.

Наука яка займається вивченням організаційної поведінки на підприємстві не стоїть на місці та постійно перебуває в розвитку та є динамічною. Практика свідчить, що на зміну типовим моделям розуміння організаційної поведінки приходять інші, які більшою мірою адаптовані на розуміння того факту, що людські ресурси в умовах стрімкого розвитку інновацій у всіх сферах людського буття починають відігравати головну роль в функціонуванні будь якого підприємства як цілісного неподільного механізму, який допоможе досягти високих економічних результатів діяльності підприємства.

Варто зазначити також і те, що науковці та практики зарубіжних країн з розвинутою ринковою економікою накопичили величезний теоретичний та практичний матеріал, який дозволяє розкрити особливості поведінки людини на підприємстві в процесі здійснення нею виробничих завдань. Постійно спостерігається розробка нових теорій та концепцій, які покликані виявити та розкрити нові шляхи підвищення ефективності поведінки працівників на підприємстві. Однак варто зазначити той факт, що вони підходять до використання і на теренах нашої країни, оскільки існують кардинальні відмінності як в менталітеті так і традиціях які склались на вітчизняних підприємствах.

Визначення факторів, які мають вплив на поведінку персоналу на

підприємстві допоможуть керівникам підприємства зрозуміти напрямок вирішення задач, які стоять перед підприємством в області управління персоналом. А заходи, які направлені на підвищення ефективності організаційної поведінки на підприємстві сприятимуть покращенню та стабілізації економічного становища підприємства та покращення загальних показників діяльності підприємства.

Проведений аналіз діяльності та структурних підрозділів КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня», дає підстави стверджувати. Досліджуваний заклад охорони здоров'я має всі можливості для надання населенню громади високоякісної медичної допомоги. Так як, у його структурі є всі необхідні відділення, які забезпеченні необхідною технікою та висококваліфікованими фахівцями, які завжди готові надати кваліфіковану допомогу.

В процесі формування ефективної організаційної поведінки керівництво КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня» має враховувати рівень освіти працівників. Чим вищий освітній рівень персоналу тим більше уваги необхідно приділяти його управлінню.

КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня» володіє висококваліфікованим персоналом з високими якісними показниками. Саме це дозволяє керівникам та спеціалістам з управління персоналом сформувавши ефективну організаційну поведінку.

Практичний досвід діяльності закладів охорони здоров'я, на них як правило, спостерігається постійний рух особливо медичного персоналу, на жаль має місце постійне вибуття одних працівників та прихід на роботу інших. На жаль ця заміна не завжди є повноцінною, доволі часто заклади охорони здоров'я покидають висококваліфіковані фахівці а на їх місце приходять персонал значно нижчої кваліфікації Рух персоналу останнім часом став відігравати вирішальну роль в ефективності роботи закладів охорони здоров'я. Так як, висока плинність персоналу призводить до зниження якості надання медичних послуг населенню

Головне завдання, яке в сучасних умовах постало перед керівниками закладів охорони здоров'я, є вивчення та виявлення мотивів, що мають вплив на причини звільнення медичного персоналу. Дане завдання ускладнюється ще й тим, що не існує єдиної моделі чи способу задоволення потреб усіх працівників одразу. Оскільки кожен працівник - це неповторна особистість то до нього необхідно застосовувати індивідуальний підхід. На нашу думку, для виявлення мотивів звільнення слід періодично проводити анкетування працівників.

Аналіз плинності персоналу КНП «Кельменецька багатопрофільна лікарня», ми дійшли висновку, що плинність персоналу негативно впливає як на його якісний стан зокрема, так і на якість надання медичних послуг населенню громади. Для поліпшення ситуації вважаємо за доцільне створити на КНП «Кельменецька багатопрофільна лікарня» таку систему організаційної поведінки та мікроклімат в колективі який би міг повною мірою задовольнити потреби медичного персоналу, що в свою чергу допомогло розкрити їх трудовий потенціал та використати його на користь закладу охорони здоров'я.

Основними перевагами моделі «Опіки» являється, те, що вона дає працівникам відчуття безпеки та задоволення, однак разом з тим має велику кількість недоліків. До негативних моментів моделі опіки варто віднести, те, що у працівників нерідко знижується мотивація та прагнення до розвитку, та професійному зростанню, за рахунок того, що вони знаходяться в комфортних для себе умовах та не націлені на конструктивну співпрацю з керівництвом організації, замінюючи її пасивною організаційною поведінкою.

Модель «Підтримки» в своїй основі спирається на керівництво, в тому сенсі, що під ним розуміється досягнення успіхів іншими, яке як процес орієнтоване на підтримку взаємовідносин в колективі. Більшість працівників підприємства за своєю суттю орієнтовані на виконання поставлених перед ними виробничих завдань а не навпаки отримання пільг та привілеїв, як при

використанні моделі опіки. Та мають можливість приймати участь в процесі управління підприємством та вирішені складних виробничих завдань. При цьому задовольняється їх потреба в статусі та визнанні їх заслуг перед підприємством виникає опора на внутрішні мотиви.

Будь-яке підприємство зацікавлене в тому, щоб поведінка її співробітників була направлена на досягнення поставлених перед ними виробничих завдань та сприяла отриманню підприємством найбільшого економічного ефекту. Це виражається в тому, що цілі підприємства досягаються завдяки активності, відповідальності та добровільному виконанні своїх виробничих функцій.

Основними факторами, що визначають ефективність організаційної поведінки, являється забезпечення досягнення стратегічних цілей КНП «Кельменецька багатoproфільна лікарня», з одного боку, і задоволення роботою зі сторони працівників організації. Однак, щоб виявити ступінь задоволення роботою працівників необхідно приймати до уваги фактори, що забезпечують задоволеність працею, тобто фактори ефективної організаційної поведінки.

Методики оцінки організаційної поведінки доповнюють одна одну, хоча в практичній діяльності підприємств можуть використовуватися окремо одна від одної. Для формування та оцінки організаційної поведінки на підприємстві. На підставі проведеного дослідження та аналізу характеристик методик формування ефективної організаційної поведінки на підприємстві а також узагальнення їхніх основних недоліків та переваг можна стверджувати, що при цілісному прогнозуванні діяльності й ефективному функціонуванні підприємства надзвичайно важливим фактором є оцінка організаційної поведінки персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина, О.В. Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 20(2), 2011. с. 36-46.
2. Андросова, О.Ф. Сучасний науковий підхід до формування структури, видів і функцій корпоративної культури на підприємствах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління: науково-практичний журнал, 2017. Вип.5(10), с.22-34.
3. Анисимов, С.Ф. Мораль и поведение. Москва: Наука, 1985. 285 с.
4. Аніщенко, В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень. Актуальні проблеми економіки, 2013 № 3, с. 64–72.
5. Антонюк, А.А. та Шмиголь, Н.М., Методика оцінювання стратегічного використання організаційної культури підприємства. Держава та регіони Серія: Економіка та підприємництво, 2012. № 3, с. 161-166.
6. Артамонова, Н.В. Организационное поведение: учеб. пособие / Н.В. Артамонова, Л.П. Фрумкин, И.Г. Головцова - СПб. 2006. 52 с.
7. Афонин, А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: учебное пособие. Киев: 1994. МЗУУП, 304 с.
8. Аширов Д.А. Организационное поведение – Москва.: Проспект, 2006. 360 с.
9. Бажан, Л.І. та Яблоков, І.В., Концептуальні засади поведінкових наук як теорії людських ресурсів. Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем: збірник наукових праць, 2016 Вип. 21, с. 413-433.
10. Балабанова, Л.В. та Сардак, О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
11. Балицька, А.А. та Пелипенко, М.М., Теоретичний аналіз поняття поведінки як організованої діяльності особистості. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, I(6), Issue 10, pp. 2013.

215-219.

12. Блейк Р. Р., Мутон Дж. С. Научные методы управления. Київ. Лига- пресс, 1992. С. 43.

13. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом: Навч. посібник. Київ. ІЗМН, 1997. 272 с.

14. Бучинська, Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство, 2016. Вип. 10, Ч. 1, с. 74-77.

15. Вакуленко С.М. Соціологія праці. наук.-навч. посіб. С.М. Вакуленко. Київ. Знання, 2008. 262 с.

16. Васюта, В.Б. та Вісіч, В.В. Ефективність використання робочого часу на підприємстві. Економічний простір, 2015. № 95, с. 180-188.

17. Винничук, Р.О.. Корпоративна культура як чинник формування системи управління знаннями. Корпоративна культура організацій XXI століття: збірник наукових праць, 2011. №3, с. 109-114.

18. Волощук, Г.О. та Новойтенко, І.В.. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Наукові праці Національного університету харчових технологій, 2012. № 46, с. 131-135.

19. Гавриш, О.А., Довгань, Л.Є., Крейдич, І.М. та Семенченко, Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

20. Гільорме, Т.В. та Барміна, К.О. Стратегічне прогнозування в процесі прийняття управлінських рішень щодо формування витрат на персонал. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Серія: Економічні науки, Вип. 17(1), с. 127-130.

21. Годящев, М.О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. Інтелект XXI, № 3, 2017. с. 74-79.

22. Головка, Н.А., Буева, Л.П. и Шердаков, В.Н. Мораль: сознание

и поведение. Москва. 1986 Наука, 208 с.

23. Грабовецький, Б.Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання: монографія. Вінниця: ВНТУ 2010. 171 с.

24. Гребеньков Г.В. Юридична етика : навч. пос. Київ. Адерта, 2007. 211 с.

25. Громова О.Н, Латфуллин Г.Р., Организационное поведение – Санкт – Петербург. Питер, 2002. С. 2.

26. Дворецька, Г.В. Соціологія: навчальний посібник. Київ: 2002 КНЕУ.

27. Дзюба, С.Г. та Гайдай, І.Ю.. Загальна характеристика зовнішнього середовища функціонування підприємств. Актуальні проблеми економіки, 2012. №1(127), с. 144-156.

28. Діденко, В.М. Менеджмент: підручник. Київ: 2008 Кондор, 584 с.

29. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение. Пенза: Изд-во ПГУ, 2004. 142 с.

30. Друкер, П.Ф. Энциклопедия менеджмента. Перевод с английского О.Л. Пелявского. Москва: Издательский дом «Вильямс», 2004. 432 с.

31. Економіка підприємства: Підручник. За ред. А.В. Шегди. Київ. Знання, 2006. 614 с.

32. Еропкин, А.М. Организационное поведение: Конспект лекций. Москва. Изд-во МИУ, 2005. 56 с.

33. Єлецьких, С.Я. Стратегічні аспекти управління персоналом на підприємстві. Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии, 2015. № 2, с. 218-224.

34. Жайворонок, В.В. Знаки української етнокультури: словник-довідник. Київ: Довіра, 2006. 703 с.

35. Завадський, Й.С. Менеджмент: Management. У 3 т. Т. 1. 3-тє вид. Київ: Вид-во Європ. ун-ту., 2001. 542 с.

36. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г.М. Захарчин. – Львів : Вид-во НУ –Львівська політехніка, 2009. 272 с.
37. Іванюта С.М. Підприємництво та бізнес-культура : навч. Посібник. Київ. 2007. 288 с.
38. Ігнат'єва, І.А та Янковой, Р.В. Нові парадигми стратегічного управління промисловими підприємствами в умовах ринкових трансформацій. Актуальні проблеми економіки, 2012 № 1(127), с. 157-163.
39. Каличева, Н.Є. та Стецюк, М.І. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості, 2015. № 49, с. 195-198.
40. Канцір, О.С. Роль і значення ділової репутації в бізнесі. Бізнес Інформ, 2013. № 7, с. 347–351.
41. Кендюхов, О. та Романченко, В. Особливості управління персоналом на малому підприємстві. Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Економіка і управління, 2015. Вип. 34, с. 472-479.
42. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд. Москва: ИНФРА. 2010. 453 с.
43. Климчук, А.О. та Михайлов, А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2018. № 1, с. 218-234.
44. Книш, П.В. Сучасні концептуальні підходи до управління людськими ресурсами. Державне управління та місцеве самоврядування, 2014. Вип. 3 (22), с. 234-244.
45. Коваленко, Г.О. Корпоративна культура сучасного підприємства: навчальний посібник. Краматорськ: ДДМА 2011. 345 с.
46. Ковтун, О.С. Формування корпоративної культури господарської організації в умовах транзитного суспільства. Укр. Соціум, 2013. № 3, с. 54–

62.

47. Колот А.М. Мотивація персоналу. Київ. КНЕУ, 2002. 337 с.

48. Кравець, І.М. та Рушанян, С.С. Управління персоналом малого підприємства: особливості та шляхи вдосконалення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство, 2016. Вип. 9, с. 88-92.

49. Крамаренко, А.В. Діагностика ефективності управління персоналом на основі інтегрального показника. Економічний вісник національного гірничого університету, 2014. № 1, с. 157-162.

50. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ., «Кондор». 2006. 308 с.

51. Кухарук, А. Динамічно-цільовий підхід до оцінки ефективності механізму підвищення конкурентоспроможності підприємств. Економічний аналіз, 2013. Вип. 12, Ч. 3, с. 226-230.

52. Латфуллина, Г.Р. Организационное поведение: учебник для вузов. СПб ИД Питер, 2004. 320 с.

53. Лещенко, А.В. Содержание и объем понятия правовое поведение. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 60, с. 462–470.

54. Лозинський, І.Є. та Єлісеєва, Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. Економіка і регіон, 2012. № 3 (34), с. 184-188.

55. Лукашевич, М.П. Соціологія праці: підручник. Київ. 2004. 440 с.

56. Макеева В.Г. Культура предпринимательства. Москва. 2002. 217 с.

57. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение. Москва. 2003. 909 с.

58. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Москва. 1999. 312 с.

59. Мескон, М.Х., Альберт, М. и Хедоури, Ф. Основы

менеджмента. 3-е изд. Москва. 2006. 672 с.

60. Мещеряков, Б.Г. и Зинченко, В.П. Большой психологический словарь. 4-е изд. Москва: АСТ, СПб.: Прайм-Еврознак. 2009. 868 с.

61. Мінчак, Н.Д. Шляхи формування ефективної системи управління розвитком і використання персоналу підприємства. Науковий вісникНЛТУ України. Серія економічна, 2018. Т. 28, № 9, с. 57-60.

62. Молчанова, А.О., Воляник, І.В. та Кондратьєва, В.П. Організаційна поведінка: навчальний посібник. Івано-Франківськ: «ЛілеяНВ», 2015. 176 с.

63. Монастирський, Г.Л. Теорія організації: навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 288 с

64. Мункоев, А.К. Организационное поведение. Улан-Удэ. ВСГТУ, 2005. 184 с.

65. Нагаєв В.М. Конфліктологія. Київ. ЦУЛ, 2008. 198 с.

66. Ньюстром, Дж.В., Девис, К. Организационное поведение. Москва. 2006. 448 с.

67. Одегов, Ю.Г., Козлов, В.В., Сидорова, В.Н. Организационное поведение в структурно-логических схемах. Москва. 2007. 360 с.

68. Омельчук, О.М. Поведінка людини: філософсько-правовий вимір: монографія. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2012. 383 с.

69. Орбан-Лембрик, Л.Е. та Кощинець, В.В. Юридична психологія: навчальний посібник. Чернівці: 2007. 448 с.

70. Писарєв, В.Г. Маргінальна поведінка особи: теоретико-правовий аспект. Кандидат наук. Львівський державний університет внутрішніх справ, 2010. 200 с.

71. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер 2007. 713 с.

72. Рульєв, В.А., Гуткевич, С.О. та Мостенська, Т.Л. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів.

Київ: Кондор, 2013. 310 с.

73. Савін, С.Ю. Цілісність соціально-трудоових структур. Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. Економічні науки, 2017. №1(244), с. 156-157.

74. Савчук, Л.М. та Савчук, О.О. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації. Проблеми науки, 2012. № 9, с. 23-27.

75. Сватюк, О.Р. Аналіз сутності та складу факторів зростання продуктивності праці. Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць, 2007. Вип. 17.3, с. 214-220.

76. Сівашенко, Т. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. Економічний аналіз: збірник наукових праць, 2012. Вип. 11, Ч. 3, с. 48-50.

77. Скиннер, Б. Ф. Оператное поведение. История зарубежной психологии. Москва, 2001. 95 с.

78. Скібіцька, Л.І. та Скібіцький, О.М. Менеджмент: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 416 с.

79. Слабко, Я.Я. Управління організаційною культурою підприємства: інноваційний аспект. Інвестиції: практика та досвід, 2009. № 7, с. 19- 22.

80. Спивак В.А., Организационное поведение и управление персоналом. Санкт- Петербург. 2000. С. 37.

81. Степанцова, Ю.М. та Лещук, С.С. Проблеми кадрового планування персоналу підприємств та шляхи їх вирішення. Наука й економіка, 2015. Вип. 1(37), с. 99-102.

82. Стоянов, В.Н. Удовлетворенность трудовой деятельностью как составляющая эффективного организационного поведения. Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. №8

83. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента. Москва. Контроллинг, 2001. 104 с.

84. Терещенко, В.К., Ткачук, В.А. Лисенко, В.І. Соціологія праці: підручник, Київ: ВД «Стилос», 2007. 200 с.
85. Торндайк, Э. и Уотсон, Д.Б. Основные направления психологии в классических трудах. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. Москва: ООО «Издательство АСТ-ЛТД», 1998. 704 с.
86. Уотсон, Д. Поведение как предмет психологии Москва. Изд-во МГУ, 2008. 404 с.
87. Філософський енциклопедичний словник, Київ. Абрис, 2002. 742 с.
88. Халіна, В.Ю. та Васильєва, Т.С. Клієнтоорієнтованість як нова парадигма ведення бізнесу. Економіка та держава, 2018. № 9, с. 75-78.
89. Хміль Ф.І. Управління персоналом. Київ. Академвидав, 2006. 488 с.
90. Христенко, О.В., Управління розвитком інноваційної культури на підприємстві. Економіка і регіон, 2015. № 5 (54), с. 53-59.
91. Череп, А.В. та Григорович, Л.С. Огляд методів оцінки ефективності управління підприємством. Бізнес Інформ, 2018. № 12, с. 430-434.
92. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. Санкт Петербург. 2002. 336 с.
93. Шермерорн, Дж., Хант, Дж. та Осборн, Р. Организационное поведение. Санк-Петербург. Питер, 2006. 637 с.
94. Gaugler B. B. Meta-analysis of assessment center validity / B. B. Gaugler, D. B. Rosenthal, G. C. Thornton, & Bentson C. // Journal of Applied Psychology.– 1987. – № 72(3). – P. 493–511
95. Ivancevich J. M. Organizational behavior and management / J. Ivancevich, R. Konopaske. – 9th ed. – NY. : McGraw-Hill, 2010. – 672 p
96. Luthans F. International Management: Culture, strategy and behavior /F. Luthans, J.P. Doh. – 8th ed – NY. : McGraw-Hill, 2011. – 672 p.