

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Український державний університет
науки і технологій

Кафедра «Економіка та менеджмент»

У авторській редакції

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Навчально-методичні рекомендації
для самостійної роботи здобувачів вищої освіти
ступеня доктора філософії

Електронне видання

ДНІПРО
2024

Упорядники:
Т. Ю Чаркіна, В. О. Задоя

Електронне видання

Схвалено Групою забезпечення якості освітньої програми
«Менеджмент»
Протокол № 3 від 28.06.2024

С 91 Сучасні теорії менеджменту : навчально-методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії / упоряд. Т. Ю. Чаркіна, В. О. Задоя ; Укр. держ. ун-т науки і технологій. – Електрон вид. – Дніпро : УДУНТ, 2024. – 29 с.

Методичні рекомендації призначені для здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії денної та заочної форм навчання. Основна мета – організувати самостійну роботу здобувачів і спрямувати її на розвиток навичок у формуванні системи теоретичних і практичних знань, необхідних для ефективного управління підприємствами в різних галузях національної економіки та розуміння ключових аспектів менеджменту: розуміння системи методів управління, змісту процесів і технологій управління, забезпечення процесу управління, керівництва та лідерства, ефективності управління.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Тема 1. Менеджмент як наукова система управління.....	5
Тема 2. Рівні управління. Групи менеджерів. Закони та закономірності менеджменту	7
Тема 3. Організація як об'єкт управління	9
Тема 4. Внутрішнє і зовнішнє середовище організації	11
Тема 5. Прийняття управлінських рішень та їх класифікація	13
Тема 6. Сучасні теорії мотивації.....	15
Тема 7. Системний підхід та інші підходи сучасного менеджменту.....	17
Тема 8. Трансформація сучасних теорій менеджменту.....	19
Тема 9. Керівництво, та лідерство. Лідерство: стиль, ситуація, ефективність.....	21
Тема 10. Управління конфліктом	23
Тема 11. Тайм-менеджмент.....	25
Список рекомендованої літератури.....	28

ВСТУП

Управління сучасним бізнесом не може бути незмінним, воно повинно постійно удосконалюватись, щоб бізнес був успішним. Управління підприємствами потребує постійного розвитку, впровадження інноваційних технологій, набуття додаткових знань та компетенцій, щоб мати додаткові конкурентні переваги бізнесу. Для ефективного управління необхідні знання методів, підходів та законів менеджменту, стилів керівництва, управління конфліктами та сучасних теорій мотивації персоналу.

Особлива увага приділяється менеджменту як науковій системі управління, систематичній підготовці та практичному застосуванню знань у реалізації управління підприємством. Методичні рекомендації спрямовані на підготовку науковців до ефективного використання сучасних теорій менеджменту, його інструментів, законів, що необхідні для успішної реалізації наукових досліджень стосовно удосконалення менеджменту.

Метою курсу «Сучасні теорії менеджменту» є формуванні у здобувачів освіти системи теоретичних і практичних навичок, необхідних для ефективного управління підприємствами в різних галузях національної економіки та розуміння ключових аспектів менеджменту: системи методів управління, змісту процесів і технології управління, здійснення мотивування та контролювання; прийняття рішень у менеджменті, інформаційного забезпечення процесу управління, керівництва та лідерства, ефективності управління.

Завданнями курсу є:

- Освоєння методологічних засад сучасного менеджменту, його ролі і значення в умовах ринкових відносин.
- Розвиток аналітичних та стратегічних компетенцій для управління підприємствами, прийняття і реалізації управлінських рішень.
- Використання сучасних інструментів та підходів менеджменту, стилів керівництва для ефективного управління підприємством.
- Підготовка здобувачів вищої освіти до участі у наукових конференціях, публікаціях та академічних обмінах з акцентом на управління підприємствами в сучасних умовах.

Цей курс сприяє глибокому інтелектуальному розвитку та підготовці аспірантів до викликів сучасного наукового середовища, покликаною сприяти подальшому професійному зростанню та науковим досягненням в сфері управління підприємствами.

ТЕМА 1

МЕНЕДЖМЕНТ ЯК НАУКОВА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ

Мета заняття: розкриття змісту й ролі менеджменту, види і форми управління, цілі та завдання менеджменту. Менеджери та підприємці – ключові фігури ринкової економіки.

Коротка характеристика теми

Менеджмент як наука направляє зусилля на пояснення природи управлінської праці, встановлення зв'язків між причиною і наслідком, виявлення факторів і умов, при яких спільна праця людей стає більш продуктивною. У визначенні менеджменту як науки підкреслюється важливість упорядкованих знань про управління. Вони дозволяють не тільки вчасно і якісно керувати поточними справами, але і прогнозувати розвиток подій і відповідно до цього розробляти стратегію і політику організації.

Оскільки сучасне підприємство, організація являє собою складну систему, що функціонує в умовах невизначеності і керування таким складним механізмом вимагає високої професійної підготовки, то широко поширеним є розуміння менеджменту як мистецтва, що спирається на концепції, теорії, принципи, форми і методи, які знаходяться в його основі.

Управління є обов'язковим елементом доцільної колективної діяльності людей. Воно застосовується скрізь, де необхідно координувати спільну діяльність людей.

Основні цілі менеджменту в сучасному суспільстві полягають в тому, щоб забезпечити максимальну прибутковість того чи іншого підприємства за допомогою правильної організації процесу на виробництві.

Здобувачі вищої освіти також обговорюють виклики та можливості для удосконалення менеджменту, включаючи питання необхідних спеціальних підходів та механізмів, що дають можливість швидко реагувати і адаптуватися до нових умов підприємствам України, освоєнню нових і вигідних для роботи ринків.

Теми рефератів

1. Історія розвитку менеджменту.
2. Менеджери та підприємці - ключові фігури ринкової економіки.
3. Класичні концепції менеджменту.
4. Концепції досконалого підприємства в теорії менеджменту.
5. Наукові підходи до менеджменту.
6. Сучасні напрями розвитку менеджменту.
7. Концепція гнучкого менеджменту.
8. Наукові школи менеджменту.

Контрольні запитання

1. Що таке менеджмент, що таке керівництво?
2. Принципова різниця між управлінням та менеджментом.
3. Види і форми управління.
4. Принципова різниця між менеджером та підприємцем.
5. Що таке комунікативні здібності?
6. Дайте визначення що таке рентабельність, продуктивність.
7. Мистецтво управління: сутність та характеристика.

Тестові завдання

1. Що таке менеджмент?
 - А. Це вміння досягати поставлених цілей, використовуючи працю, совість і мотиви поведження людей.
 - Б. Це вміння досягати поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведження людей.
 - В. Це вміння досягати поставлених цілей, використовуючи накази, інтелект і мотиви поведження людей.
 - Г. Це вміння досягати поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект і відданість людей.
2. Хто такий менеджер?
 - А. Це член організації, що здійснює бурхливу діяльність і вирішує управлінські завдання.
 - Б. Це член організації, що здійснює бурхливу діяльність і вирішує інтелектуальні завдання.
 - В. Це член організації, що здійснює поведінкову діяльність і вирішує управлінські завдання.
 - Г. Це член організації, що здійснює поведінкову діяльність і вирішує інтелектуальні завдання.
3. Мистецтво управління – це:
 - А. Процес ефективного використання теоретичних знань у практичній діяльності, сукупність прикладів, зразків, еталонів кваліфікованого вирішення управлінських проблем у різних ситуаціях.
 - Б. Здатність людини взаємодіяти з іншими людьми, адекватно інтерпретуючи отримувану інформацію, а також правильно її передаючи.
 - В. Вміння поводити себе відповідно до прийнятого етикету і етичних норм.
 - Г. Сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання.
4. Дайте формулювання цілі.
 - А. Цей стан, якого прагнути досягти група людей, працюючи разом.
 - Б. Це конкретні кінцеві стани або бажаний результат.

- В. Це конкретні кінцевий стан або бажаний результат, якого прагне досягти група людей, працюючи разом.
 - Г. Це результат, якого прагне досягти група.
5. Що таке адаптація?
- А. Процес пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища.
 - Б. Використання готових технологій з інших галузей
 - В. Співпраця з зовнішніми партнерами у процесі розробки інновацій
 - Г. Поліпшення якості продукції.

ТЕМА 2

РІВНІ УПРАВЛІННЯ. ГРУПИ МЕНЕДЖЕРІВ. ЗАКОНИ ТА ЗАКОНОМІРНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета заняття: ознайомитися з рівнями менеджменту, групами менеджерів, с законами та закономірностями менеджменту як елементами ефективного управління в організації.

Коротка характеристика теми

Всі керівники відіграють певні ролі та виконують певні функції, це не означає, що велике число керівників у великій компанії зайняті виконанням однієї і тієї ж роботи.

Організації, які великі за своїми обсягами і можуть забезпечити чіткі розмежування в роботі керівників і не керівників, звичайно мають такий великий обсяг управлінської роботи, яка теж повинна бути розподілена. Одна з форм поділу управлінської праці носить горизонтальний характер: розміщення конкретних керівників на чолі окремих підрозділів.

Особлива увага відводиться поділу управлінської праці та завданням згідно цього поділу. Наведено існуючі рівні управління та хто відноситься до кожного рівня, щоб організація могла досягти своїх цілей, задачі мають бути скоординовані шляхом вертикального поділу праці. Тому, управління є дуже важливою функцією організації, робота з управління повинна бути чітко відділена (розмежована) від не управлінської роботи, тобто організації мають призначати керівників та визначати круг їх обов'язків і відповідальності. При цьому виникає необхідність відокремлення управління від комерційної або технічної діяльності.

Крім того увага приділена управлінській майстерності, від якої залежить успішність діяльності менеджера. Законам, закономірностям та принципам менеджменту

Здобувачі вищої освіти повинні також усвідомлювати роль управління на різних рівнях, вивчати категорії управлінської майстерності та знати ролі, які в залежності від рівнів управління виконують менеджери.

Теми рефератів

1. Японська модель менеджменту.
2. Європейська модель менеджменту.
3. Американська модель менеджменту.
4. Управлінська майстерність як інструмент успішного бізнесу.
5. Управлінські ролі які виконують менеджери в компаніях.
6. Ланки управління та їх характеристика.

Контрольні запитання

1. Три основних рівні менеджменту.
2. Ланки управління та їх характеристика.
3. Керівники вищої ланки.
4. Для чого потрібна структура рівнів управління?
5. Що таке управлінська майстерність.
6. Закони, закономірності та принципи менеджменту.

Тестові завдання

1. Як за Парсоном називаються три основних рівні менеджменту?
 - А. Технічний, управлінський, інституційний.
 - Б. Виконавчий, управлінський, інституційний.
 - В. Технічний, виконавчий, управлінський.
 - Г. Виконавчий, технічний, інституційний.
2. Завідувач відділом, декан, начальник цеху, начальник відділу це:
 - А. Технічний рівень
 - Б. Управлінський рівень
 - В. Інституційний рівень
 - Г. Виконавчий рівень
3. Хто не відноситься до інституційного рівня?
 - А. Заступники директора.
 - Б. Віце-президенти
 - В. Проректори
 - Г. Декани
4. Який зміст мають закони менеджменту?
 - А. Філософський.
 - Б. Матеріальний.
 - В. Суспільний.
 - Г. Економічний
5. Що є основою відокремлення управлінських ланок?
 - А. Вміння логічно і доступно передавати свої ідеї та погляди іншим як усно, так і письмово
 - Б. Є визначення кола питань, які повинні вирішуватися на різних рівнях управління
 - В. Вміння обирати найкращий з двох чи більше альтернативних варіантів.
 - Г. Здатність менеджера розуміти узагальнену перспективу організації, уявляти повну картину.

ТЕМА 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Мета заняття: дослідження сутності організації, з її цілями та завданнями, видами організацій, а також дослідження організації як відкритої системи.

Коротка характеристика теми

Суспільство складається з безлічі організацій, з якими пов'язані всі аспекти і прояви людського життя – суспільства в цілому, економіки, науки, освіти, навіть особистого життя.

Організація – це група людей, діяльність яких свідомо (або спонтанно) координується для досягнення певної мети (загальної цілі чи цілей). Щоб бути організацією, ця група повинна відповідати таким вимогам:

- наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною цієї групи;
- наявність хоча б однієї спільної мети;
- наявність членів групи, які свідомо працюють разом, щоб досягти значимої для всіх мети.

Здобувачі вищої освіти повинні розуміти, що організація це відкрита система, на яку впливає багато факторів навколишнього середовища, керівники повинні враховувати ці фактори (економічні умови, споживачів, профспілки, законодавство, конкурентів, систему цінностей у суспільстві, техніку та технологію).

З кожним роком керівництву доводиться враховувати дедалі більшу кількість факторів зовнішнього середовища. Щоб досягти успіху, фірмам доводиться конкурувати на іноземних ринках і протистояти конкуренції іноземних компаній у себе на батьківщині.

Теми рефератів

1. Організація як відкрита динамічна система.
2. Поняття організації як соціально-економічної системи.
3. Загальні характеристики організацій та складові їх успіху.
4. Роль організацій в економічній діяльності країни.
5. Формальні та неформальні організації.
6. Вплив зовнішнього середовища на організації в умовах війни
7. Управління неформальними організаціями.

Контрольні запитання

1. Що таке організація?
2. Яким вимогам повинна відповідати організація?
3. За яким принципом організації поділяються на формальні та неформальні?
4. Що означає організація як відкрита система?
5. Залежність організації від зовнішнього середовища?

Тестові завдання

1. Що таке організація, згідно із системним підходом до управління?
 - А. Це структура управління, де одному керівнику підпорядковується багато керівників нижчої ланки.
 - Б. Це відкрита система, цілісність і життєздатність якої забезпечується завдяки елементам, з яких вона формується.
 - В. Це логічне взаємовідношення рівнів керування, що дозволяє найбільше ефективно досягти бажаних цілей.
 - Г. Це система менеджменту при формуванні внутрішнього середовища організації.
2. Що таке ієрархія управлінських рівнів?
 - А. Це рейтингова система між працівниками апарату керування.
 - Б. Це функціональні ланки серед працівників апарату керування.
 - В. Це штатний розклад працівників підприємства із вказівкою посадових окладів.
 - Г. Це навмисний вертикальний поділ праці в організації, що вказує на формальну підпорядкованість осіб на кожному рівні.
3. Якщо люди об'єдналися з метою виконання виробничої діяльності і не зареєструвалися у встановленому порядку, що це?
 - А. Підприємство.
 - Б. Громадська організація.
 - В. Політична партія.
 - Г. Неформальна група.
4. Що таке вертикальний поділ праці?
 - А. Це відокремлення роботи з координації від безпосереднього виконання завдання, необхідно для успішної групової роботи.
 - Б. Це відокремлення працівника керування від самого працівника за допомогою стінок, шаф і перегородок.
 - В. Це поділ роботи між працівниками керуючої сфери за інтелектуальною ознакою.
 - Г. Це відокремлення роботи з координації від роботи з керування, необхідне для успішної групової роботи.
5. Як ще називається рівень керування, коли ми говоримо про структурну схему.
 - А. Ланка.
 - Б. Поверх.
 - В. Секція.
 - Г. Відділ.

ТЕМА 4

ВНУТРІШНЄ І ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета заняття: надання системних знань про внутрішнє та зовнішнє середовище організації. Ознайомлення здобувачів із внутрішніми чинниками організації, а також фактори прямого та непрямого впливу, що діють на організацію.

Здобувачі вищої освіти повинні засвоїти як діють фактори прямого та непрямого впливу на організацію, які характеристики зовнішнього середовища необхідно врахувати для ефективної роботи підприємства.

Коротка характеристика заняття

Внутрішнє середовище організації визначається внутрішніми змінними, тобто ситуаційними факторами всередині організації. Вони справляють безпосередній вплив на процес перетворень (виробництва продукції, послуг). Основними внутрішніми змінними в будь-якій організації є цілі, структура організації, завдання, технологія і люди (працівники).

Ситуаційний підхід потребує врахування не лише факторів внутрішнього, а й зовнішнього середовища.

Зовнішні фактори – це в основному неконтрольовані сили, які мають вплив на рішення менеджерів та їх дії і, в кінцевому підсумку, на внутрішню структуру і процеси в організації.

Зовнішнє середовище містить політичні, економічні, соціальні, технологічні та ресурсні фактори.

Фактори зовнішнього середовища характеризуються:

- об'єктивністю: фактори впливу виникають незалежно від діяльності підприємства і впливають на нього;
- взаємозалежністю факторів: сила, з якою змінність одного фактору впливає на інші фактори;
- складністю, кількістю та різноманітністю факторів, що суттєво впливають на підприємство;
- динамічністю: відносною швидкістю зміни середовища;
- невизначеністю: відносною кількістю інформації про середовище та ступеню її імовірності.

Організаціям необхідно рахуватися також з політичними факторами і ставленням місцевого населення. Якщо організація веде справу за межами внутрішнього ринку, то їй необхідно враховувати особливості зовнішнього середовища тієї країни, в якій вона здійснює свою діяльність. У кожній країні зовнішні фактори будуть унікальними.

Теми рефератів

1. Людський фактор як центральний елемент в управлінні організацією.
2. Соціально-культурні фактори та їх вплив на організацію.
3. Сучасний стан економіки України та її вплив на підприємства.

4. Середовище непрямого впливу та його вплив на підприємство.
5. Невизначеність зовнішнього середовища та його вплив на діяльність компаній.
6. Менеджер у ролі лідера та його вплив на діяльність підприємства.
7. Вплив технологій на діяльність підприємства.

Контрольні запитання

1. Організація та її внутрішнє середовище.
2. Характеристика зовнішнього середовища організації.
3. Назвіть чотири характеристики зовнішнього середовища організації.
4. Сили прямого впливу та їх дія на організацію.
5. Сили непрямого впливу та їх дія на організацію.
6. Назвіть найголовнішу силу прямого впливу на організацію.

Тестові завдання

1. Що таке структура організації?
 - А. Це логічне взаємовідношення рівнів керування, що дозволяє найбільше ефективно досягти бажаних цілей.
 - Б. Під структурою організації розуміють кількість та склад її підрозділів, ступенів управління в єдиній взаємозалежній системі.
 - В. Це логічне взаємовідношення функціональних областей, побудованих у певній формі.
 - Г. Це розташування кабінетів і функції людей у них, побудованих у такій формі.
2. Що таке завдання? Дайте точне формулювання.
 - А. Це запропонована робота, серія робіт або частина роботи, що повинна бути виконана заздалегідь установленим способом у заздалегідь обговорений термін.
 - Б. Це запропонована робота, або серія робіт що повинна бути виконана заздалегідь установленим способом
 - В. Це запропонована робота, що повинна бути виконана заздалегідь установленим способом.
 - Г. Це запропонована робота, або частина роботи, що повинна бути виконана у заздалегідь обговорений термін.
3. Які два види факторів діють у зовнішньому середовищі організації?
 - А. Гарні й погані.
 - Б. Супутні і ті що заважають.
 - В. Темні і світлі.
 - Г. Прямого і непрямого впливу.
4. Які 4-х характеристик зовнішнього середовища Ви знаєте?
 - А. Взаємозв'язок, складність, рухливість, невизначеність.
 - Б. Складність, взаємозв'язок, рухливість, щільність.
 - В. Рухливість складність, щільність, взаємозв'язок.
 - Г. Невизначеність, складність, щільність, взаємозв'язок.

5. Що повинна робити організація залежно від змін зовнішнього середовища?

- А. Впливати на зовнішнє середовище.
- Б. Не звертати на неї увага.
- В. Нічого.
- Г. Пристосовуватися до неї.

ТЕМА 5

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Мета заняття: ознайомлення здобувачів з процесом прийняття рішень у менеджменті, з видами рішень та з алгоритмом раціонального розв'язання проблем, а також визначити роль керівника в процесі прийняття рішень.

Коротка характеристика теми

Прийняття рішень є найважливішою функцією управління, успішне здійснення якої забезпечує досягнення організацією її цілей

Вибір рішення в управлінні має більш систематизований характер, ніж в особистому житті, та й ставки багато вище. Люди, перебуваючи на верхніх поверхах великих фірм приймають рішення, пов'язані з мільйонами доларів, а на низьких поверхах приймають незначні рішення.

Організаційні рішення – це вибір, який повинен зробити керівник, щоб виконати обов'язки, обумовленої займаної ним посади. Найбільш ефективним організаційним рішенням є вибір, який буде насправді реалізований і внесений найбільший внесок у досягненні кінцевої мети.

Можна виділити чотири основні функції керівника в цьому процесі:

- підприємець;
- фахівець з виправлення порушення в роботі;
- розподільник ресурсів;
- фахівець з укладання угод

В умовах невизначеності, керівник може використовувати дві основні можливості:

- 1) спробувати одержати додаткову інформацію і ще раз проаналізувати проблему з метою зменшення її новизни і складності.
- 2) коли бракує часу або засобів на збір додаткової інформації, при прийнятті рішень доводиться покладатися на минулий досвід і інтуїцію.

Кожна людина володіє своєю системою цінностей, яка визначає його дії і впливає на прийняті рішення.

Тому дуже велике значення має система цінностей керівника організації, так як він повністю визначає куди рухатися, як це потрібно зробити, щоб бути успішним підприємством.

Теми рефератів

1. Теоретичні основи процесу прийняття управлінських рішень.
2. Прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності
3. Роль керівника в процесі прийняття рішень.
4. Особливості прийняття управлінських рішень в Україні.
5. Сучасні методи розробки та прийняття управлінських рішень.
6. Інноваційні підходи до прийняття управлінських рішень.

Контрольні запитання

1. Що таке рішення проблеми?
2. Види організаційних рішень.
3. Раціональне рішення проблеми.
4. Побудувати модель раціонального рішення проблеми
5. Фактори що впливають на процес прийняття управлінського рішення.

Тестові завдання

1. Що таке прийняття рішень в менеджменті?
 - А. Це вибір альтернативи.
 - Б. Це схвалити вирішену проблему.
 - В. Це прийняття всіх необхідних заходів для наступного рішення завдання.
 - Г. Інша Ваша думка.
2. Як підрозділяються організаційні рішення?
 - А. На гарні й погані.
 - Б. На продумані і не продумані.
 - В. Задумані й нові.
 - Г. Запрограмовані і незапрограмовані.
3. Що значить організаційне рішення?
 - А. Це вибір керівника.
 - Б. Це обов'язки, обумовлені займаною посадою.
 - В. Це вибір, що повинен зробити керівник.
 - Г. Це вибір, що повинен зробити керівник, щоб виконати обов'язки, обумовлені займаною посадою.
4. Точно сформулюйте, що таке найбільш ефективне організаційне рішення?
 - А. Це вибір, що насправді реалізований і зробить найбільший вклад у досягнення кінцевої мети.
 - Б. Це рішення, що дає найкращий результат за критерієм оптимальності.
 - В. Це найкраще рішення із всіх розглянутих альтернатив.
 - Г. Інша Ваша думка.
5. Якої ролі керівника не було у професора Мінцберга в області прийняття рішення?
 - А. Фахівець з досягнення угод
 - Б. Розробник стратегії

В. Розподільник ресурсів

Г. Фахівець з виправлення порушення в роботі.

ТЕМА 6

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ

Мета заняття: ознайомити здобувачів з сутністю теорій мотивацій, економічною сутністю категорій потреба та винагорода, змістовними та процесуальними теоріями мотивації.

Коротка характеристика заняття

Нові досягнення в галузі науки і техніки, а також поява сучасних технологій і основних засобів зажадав розробку нових методів мотивації.

Сучасні теорії мотивації поділяються на дві категорії: змістовні та процесуальні.

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на вивченні тих внутрішніх спонукань (званих потребами), які змушують людей діяти так, а не інакше.

Більш сучасні процесуальні теорії мотивації ґрунтуються в першу чергу на тому, як поводяться люди з урахуванням їх сприйняття і пізнання. Створюючи свою теорію мотивації, Маслоу розділив потреби людей на п'ять груп: Мотивація і ієрархія потреб. За теорією Маслоу всі ці потреби можна розташувати у вигляді суворої ієрархічної структури. Перш ніж потреба наступного рівня стане найбільш визначальним фактором у поведінці людини, повинна бути задоволена потреба нижчого рівня.

Дуже сучасна Теорія потреб Мак Клееланда. Він вважав, що людям властиві три потреби: влада, успіх, причетність всі вони допомагають по різному мотивувати персонал. Процесуальні теорії мотивації зосереджені на поведінки особистості та її потреби, але і функцією сприйняття і очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків. Ці різні теорії мотивації можуть використовувати керівники, які хочуть, щоб компанія ефективно працювала, підбирати для роботи з персоналом у кожній ситуації свої види мотивації.

Теми рефератів

1. Сучасні теорії мотивації в управлінні.
2. Процесуальні теорії мотивації.
3. Теорія мотивації Маслоу як фактор підвищення успішності людини.
4. Підвищення конкурентоспроможності персоналу за допомогою Теорії потреб Мак Клееланда.
5. Теорія справедливості як вона працює на сучасному підприємстві.
6. Теорія очікування як важливий фактором для досягнення мети персоналу підприємства.

Контрольні запитання

1. Що таке мотивація? Як розподіляються теорії мотивації?
2. У чому сенс кожної групи теорій мотивації? Поясніть теорію мотивації Маслоу.
3. Яка економічна сутність категорій потреба та винагорода? Що таке первинні та вторинні потреби. Поясніть їх сутність.
4. Винагорода. Які бувають винагороди?
5. Змістовні теорії мотивації. Дати їх класифікацію.
6. У чому полягає сутність теорію мотивації Маслоу. Піраміда потреб.
7. Розкажіть все про теорію мотивації Мак Клееланда.

Тестові завдання

1. Що таке мотивація?
 - А. Це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.
 - Б. Це процес спонукання себе до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.
 - В. Це процес спонукання інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.
 - Г. Це процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення цілей організації.
2. Яким чином поділяться теорії мотивації?
 - А. Змістовні і процесуальні.
 - Б. Функціональні і процесуальні.
 - В. Функціональні і змістовні.
 - Д. Раціональні і змістовні.
3. Якої змістовної теорії мотивації не існує?
 - А. Маслоу.
 - Б. Герцберга.
 - В. Мак Клееланда.
 - Г. Врума.
4. Скільки рівнів у піраміді потреб Маслоу?
 - А. 4.
 - Б. 6.
 - В. 3.
 - Г. 5.
5. Який рівень в ієрархії потреб згідно Маслоу відсутній?
 - А. Фізіологічні.
 - Б. Соціальні.
 - В. Повага.
 - Г. Самоповага.

ТЕМА 7

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ТА ІНШІ ПІДХОДИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з поняттями системний підхід та іншими підходами сучасного менеджменту, Ознайомити здобувачів, як системний підхід дозволяє розглядати організацію як систему. Знання цієї закономірності допомагає керівнику ясніше усвідомлювати відбуваються в організації зміни і знаходити можливості продовження циклу життя своєї організації.

Коротка характеристика заняття

Системний підхід – метод пізнання, пов'язаний з дослідженням і створенням об'єктів як систем. В основі методу лежить принцип ієрархічності пізнання, що вимагає багаторівневого вивчення предмета: вивчення предмета як такого (власний рівень), вивчення предмета як елемента більшої системи (вищий рівень), вивчення предмета як неподільної сукупності складових його частин (нижчий рівень).

Цінність системного підходу - в його універсальності.

Основними елементами системи є: цілі, завдання, структура, техніка і технологія, люди. Людина в соціальній системі розглядається як соціально орієнтоване і направлена істота, що володіє численними потребами, які впливають на виробничу сферу і, в свою чергу, зазнають зворотний вплив з її боку.

Системний підхід цінний тим, що будь-яку організацію він розглядає не ізольовано, а в єдності її зв'язків з навколишнім середовищем; осягає сутність зовнішніх і внутрішніх зв'язків та окремих елементів організації, які впливають на результати її функціонування; встановлює залежність між загальними та приватними цілями.

Ситуаційний підхід розширив погляд на організацію як систему управління, яка підвернена впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Під ситуацією розуміється конкретний набір обставин, змінних, що роблять вплив на організацію у визначений час. Розгляд конкретної ситуації дозволяє керівнику підібрати найкращі способи і методи досягнення цілей організації, відповідні саме цієї ситуації.

При функціональному підході підприємство розглядається як механізм, що володіє набором функцій, які розподіляються серед підрозділів і виконуються співробітниками підприємства.

Теми рефератів

1. Системний підхід як науковий фундамент сучасного менеджменту.
2. Стратегічне мислення – це системний підхід у його часовому вимірі..
3. Процесний підхід до управління як базовий при інтегруванні підприємства.
4. Переваги та недоліки функціонального підходу.
5. «Механічна» організаційна структура управління.
6. «Органічна» організаційна структура управління.

Контрольні запитання

1. Системний підхід.
2. У чому полягає цінність системного підходу?
3. Сутність ситуаційного підходу?
4. Що розуміється під ситуацією?
5. Функціональний підхід. Основні недоліки функціонального підходу?

Тестові завдання

1. Що таке системний підхід до управління?
 - А. Сукупність взаємопов'язаних елементів (частин).
 - Б. Цей підхід дозволяє розглядати організацію як систему, що складається з певної кількості взаємопов'язаних елементів.
 - В. Сукупність взаємодіючих частин в організації.
 - Г. Це підхід де підприємство розглядається як механізм, що володіє набором функцій, які розподіляються серед підрозділів.
2. Системи, що обмінюються з середовищем енергією і речовиною називають:
 - А. Відкритими.
 - Б. Динамічними.
 - В. Матеріальними.
 - Г. Абстрактними.
3. У чому полягає цінність системного підходу?
 - А. В тому, що будь-яку організацію він розглядає не ізольовано, а в єдності її зв'язків з навколишнім середовищем; осягає сутність зовнішніх і внутрішніх зв'язків та окремих елементів організації.
 - Б. В тому, що сукупність безперервних взаємопов'язаних дій, які виконуються в певній послідовності.
 - В. В тому, що підхід вимагає прийняття оптимального рішення, що залежить від співвідношення взаємодіючих факторів.
 - Г. В тому що підхід управління розглядається не як серія розрізнених дій, а як єдиний процес впливу на організацію.
4. Підхід, який вимагає прийняття оптимального рішення, що залежить від співвідношення взаємодіючих факторів - це:
 - А. Ситуаційний підхід.
 - Б. Системний підхід.
 - В. Процесний підхід.
 - Г. Поведінський підхід.
5. Підприємство розглядається як механізм, що володіє набором функцій, які розподіляються серед підрозділів і виконуються співробітниками підприємства це:
 - А. Функціональний підхід.
 - Б. Системний підхід.
 - В. Процесний підхід.
 - Г. Поведінський підхід.

ТЕМА 8

ТРАНСФОРМАЦІЯ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з трансформацією класичних і сучасних теорій менеджменту та оцінка впливу діджиталізації на процеси управління.

Коротка характеристика теми

Процеси та методи управління підприємством є дуже різноманітними, оскільки мають враховувати сферу діяльності, специфіку виробництва чи надання послуг та матеріальні, духовні, соціальні потреби персоналу. З розвитком новітніх технологій дані процеси також зазнають трансформації та потребують осучаснення.

Із розвитком ринкових відносин і його постійною трансформацією, зі швидким осучасненням організацій та стрімкою появою новітніх технологій, процеси управління також вимагають коригувань і пошуку нових теорій, концепцій, методів, що забезпечать ефективний менеджмент та діяльність підприємств

Основним двигуном сьогодення у змінах всіх процесів, від підприємницьких до державних, є розвиток сучасних передових технологій. Не виключенням є й управлінські процеси. До сучасних трендових концепцій можна віднести: Гнучкість й адаптивність. Культура співпраці. Розвиток лідерського потенціалу. Діджиталізація та цифрова трансформація. Розвиток роботизації та автоматизації.

Перетворення управлінської інформації в цифровий формат дозволило вдосконалити бізнес-процеси, пришвидшити їх дію, аналіз даних та прийняття рішень. Використання штучного інтелекту, аналітики даних і хмарних рішень в процесах управління сприяють більш ефективному використанню ресурсів, підвищенню результативності та економії часу на виконання більш важливих завдань та неавтоматизованих процесів.

Теми рефератів

1. Процесний, системний та ситуаційний підходи.
2. Поведінкова або неокласична теорія.
3. Теорія людського капіталу.
4. Теорія альянсів.
5. Реінжиніринг – як перебудови управлінських процесів структури підприємства.
6. Мережеві організації».

Контрольні запитання

1. У чому сутність поведінкової теорії?
2. На чому побудована теорія реінжинірингу?
3. Зміст теорії ощадливого виробництва.

4. Переваги і недоліки діджиталізації управлінських процесів
5. Сутність Гіг-економіки.

Тестові завдання

1. У чому полягає сутність системного підходу?
 - А. Це підхід, при якому об'єкт розглядається як система дії факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.
 - Б. Це підхід, який враховує одночасно дію усіх сил зовнішнього середовища.
 - В. Це підхід, який враховує одночасно дію усіх сил внутрішнього середовища.
 - Г. Це підхід, при якому враховуються: технічні, екологічні, економічні, організаційні, соціальні, психологічні, при необхідні стій інші аспекти менеджменту, та їх взаємодії.
2. Теорія, яка побудована на методиках комплексної перебудови управлінських процесів всієї структури підприємства – це:
 - А. Теорія людського капіталу
 - Б. Теорія ощадливого виробництва
 - В. Теорія реінжинірингу
 - Г. Теорія альянсів.
3. Що не відноситься до переваг діджиталізації управлінських процесів?
 - А. Розширення ринків збуту.
 - Б. Підвищення точності обробки даних.
 - В. Оптимізація бізнес-процесів.
 - Г. Збільшення витрат на навчання персоналу.
4. Концепція ощадливого виробництва значною мірою зосереджена на?
 - А. Потребах споживача та зменшенні витрат на виробництво при максимальній ефективності
 - Б. На задоволення потреб працівників організації у соціальній взаємодії.
 - В. На створюванні позитивного іміджу підприємства на ринку праці.
 - Г. Для кар'єрного зросту.
5. Теорія альянсів зосереджена на?
 - А. На методиках комплексної перебудови управлінських процесів всієї структури підприємства.
 - Б. Потребах споживача та зменшенні витрат на виробництво при максимальній ефективності.
 - В. На тому, що людина є цінним трудовим ресурсом.
 - Г. На вивченні процесів створення, функціонування та розвитку стратегічних партнерств між організаціями для досягнення спільних цілей.

ТЕМА 9

КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО. ЛІДЕРСТВО: СТИЛЬ, СИТУАЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ

Мета заняття: засвоєння здобувачами вищої освіти понятійного апарату та системних знань з принципів управління підприємствами Сприяти формуванню вмінь використання для управління підприємством різних форм влади та впливу, про теорії лідерства, щодо управління підприємствами.

Коротка характеристика теми

Мистецтво управління людьми найважче із всіх мистецтв. З цим поняттям зустрічається майже кожен, хто в якій-небудь мірі знаходився в колективі. Лідерство і керівництво – два основні поняття, з якими пов'язане ефективне управління організаціями.

Керівництво – це формальна владна позиція, яка не має відношення до особистих якостей людей. Лідерство – комплексне поняття, яке включає в себе декілька складових: асоціація з людськими якостями та результат діяльності людини.

Влада і вплив – інструменти лідерства, є фактично єдиними засобами, які має в розпорядженні керівник для розв'язання подібних ситуацій

Для того щоб керувати, необхідно впливати, а щоб впливати – необхідно мати основу влади. Отже, керівник повинен тримати під своїм контролем щонебудь що має значення для виконавця, те, що створить залежність виконавця від керівника і змусити його діяти, як бажає керівник.

Керівник, зосереджений на роботі, відомий ще як керівник, орієнтований на завдання, передусім, піклується про проектування завдання і розробку системи винагород для підвищення продуктивності праці.

На противагу цьому, найпершою турботою керівника, зосередженого на людині, є працівники. Вони приділяють основну увагу підвищенню продуктивності праці шляхом удосконалення людських відносин.

Теми рефератів

1. Мистецтво управління.
2. Харизматичні лідери.
3. Форми влади і впливу.
4. Поведінський підхід до теорії лідерства.
5. Особливості ситуаційного підходу до теорії лідерства.
6. Стилi керівництва. За теорією Мак Григора.
7. Стилi керівництва: типологія, особливості.
8. Психологічні особливості керівництва.

Контрольні запитання

1. У чому полягає відмінність між лідерством і управлінням?
2. В чому сутність влади і впливу?

3. Основні форми влади.
4. Стили керівництва. За теорією Мак Григора.
5. Демократичний, автократичний, ліберальний лідери та їх характеристики.

Тестові завдання

1. Дайте точне формулювання лідерству.
 - А. Це здатність впливати на людей і направляти їхнє зусилля на досягнення цілей організації.
 - Б. Це вміння домагатися поставлених цілей і приводити колектив до найбільш оптимального рішення проблеми.
 - В. Це здатність впливати на окремих особистостей і групи, направляти їхнє зусилля на досягнення цілей організації.
 - Г. Це здатність направляти зусилля працівників підприємства на досягнення наміченої мети.
2. Дайте чітке формулювання, що таке влада.
 - А. Це можливість впливати на поведінку інших.
 - Б. Це тонке почуття характеру людини, що дозволяє впливати на поведінку інших людей.
 - В. Цієї властивої даної посади делеговане право, що дозволяє керівникові впливати на інші.
 - Г. Це потенційна здатність особистості при наявності відповідних повноважень впливати на людей.
3. Якого стилю керівництва за традиційною системою Ви не знаєте?
 - А. Автократичний.
 - Б. Ліберальний.
 - В. Лояльний.
 - Г. Демократичний.
4. Що являється інструментом лідерства?
 - А. Ефективне керівництво
 - Б. Вплив за допомогою харизми.
 - В. Влада і вплив.
 - Г. Переконання і участь
5. Якого підходу до теорії лідерства Ви не знаєте?
 - А. Особистісний.
 - Б. Поведінковий.
 - В. Процесуальний.
 - Г. Ситуаційний.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ

Мета заняття: засвоєння здобувачами вищої освіти поняття, що таке конфлікт та природу виникнення конфліктної ситуації, види конфліктів; стилі міжособових конфліктів. Сприяти формуванню вмінь оптимального вирішення конфліктної ситуації в управлінні організацією.

Коротка характеристика теми

Конфліктна ситуація виникає там, де зіштовхуються різні бажання, різні альтернативи ухвалення рішення дуже складно, а також при зіткненні різних шкіл, різних манер поведінки, їх може харчувати і бажання одержати щось, не підкріплене відповідними можливостями.

Попередження конфлікту вимагає вміння управляти процесом вирішення конфліктної ситуації до того моменту, як вона переросте у відкрите протиборство.

Конфлікт – це відсутність згоди між двома і більше сторонами, які можуть бути конкретними людьми або групами.

Функціональні наслідки конфлікту:

- конфлікт вирішується шляхом, прийнятним для усіх сторін;
- інший функціональний наслідок: після конфлікту сторони будуть більше на-лаштовані до співпраці;
- зменшує можливість групового мислення і синдрому покірності, коли підлеглі не висловлюють ідей, які суперечать ідеям їхніх керівників;
- поліпшення процесу ухвалення рішень;
- через конфлікти члени групи можуть проробити нові проблеми, яких раніше не торкалися.

Дисфункціональна послідовність конфлікту виникає тоді, коли не вдалося знайти рішення, яке б улаштувало всі сторони. У результаті виникають: незадоволення, поганий стан духу, зниження продуктивності праці, звільнення з роботи.

Управління конфліктами як складний процес включає конкретні види діяльності:

- профілактика й запобігання виникненню конфлікту;
- діагностика та регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників;
- прогнозування розвитку конфліктів і оцінка їхньої функціональної спрямованості;
- розв'язання конфлікту.

Основна мета управління конфліктами полягає в тому, щоб запобігти деструктивним конфліктам і сприяти адекватному розв'язанню конструктивних.

Конфлікт повинен завжди бути вирішеним, щоб дати змогу максимально задовільнити конфліктуючі сторони.

Теми рефератів

1. Теорія управління конфліктами в організації.
2. Міжособові стилі розв'язання конфлікту.
3. Управління конфліктною ситуацією.
4. Конфлікт між особою і групою.
5. Функціональні та дисфункціональні конфлікти в організації.
6. Роль конфлікту в управлінні організацією.

Контрольні запитання

1. Сутність та поняття конфлікту.
2. Надайте класифікацію конфліктів.
3. Дайте визначення з яких блоків сформовано модель процесу конфлікту.
4. Дайте визначення та характеристику функціональних та дисфункціональних конфліктів.
5. Міжособові стилі розв'язання конфлікту.

Тестові завдання

1. Дайте визначення що таке конфлікт?
 - А. Виявлення різноманітності точок зору людей в організації.
 - Б. Це гарне вирішення будь-якої проблеми та вихід з трудної ситуації.
 - В. Це відсутність згоди між керівниками або між особами у організації.
 - Г. Це відсутність згоди між двома і більше сторонами, які можуть бути конкретними людьми або групами.
2. Що таке управління конфліктом? (Надайте точне формулювання)
 - А. Це здатність керівника побачити конфліктну ситуацію, осмислити її та здійснити попереджувальні дії щодо їх вирішення.
 - Б. Це здатність керівників боротися за обмеження ресурсами, капітал чи робочу силу, обладнання або схвалення проекту.
 - В. Це - регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників.
 - Г. Це здатність керівника злагодити напружені відносини за допомогою винагороди.
3. Що необхідно знати, щоб управляти конфліктом?
 - А. Необхідно розуміти причини виникнення конфліктної ситуації.
 - Б. Знати ресурси підприємства і можливості.
 - В. Мати ефективного керівника підприємства.
 - Г. Не мати конкурентів у бізнесі.
4. Що таке функціональні конфлікти?
 - А. Це конфлікти, що ведуть до підвищення продуктивності праці та ефективності організації.
 - Б. Такі конфлікти які призводять до зниження особистого задоволення.

- В. Це конфлікти що призводять до зниження групового співробітництва та ефективності організації.
 - Г. Це конфлікти що покращують умови праці та рівень заробітної плати робітників.
5. Які конфлікти називають дисфункціональні?
- А. Це конфлікти, що ведуть до підвищення продуктивності праці та ефективності організації.
 - Б. Конфлікти, що призводять до зниження особистого задоволення, групового співробітництва та ефективності організації.
 - В. Це конфлікти що покращують умови праці та рівень заробітної плати робітників.
 - Г. Це конфлікти які ведуть організацію до банкрутства.

ТЕМА 11

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

Мета заняття: засвоєння здобувачами вищої освіти поняття сутності і призначення тайм-менеджменту. Правила і прийоми тайм – менеджменту. Матриця Ейзенхауера, як інструмент планування. Принципи тайм-менеджменту.

Коротка характеристика теми

Щоб домогтися успіху в професійній сфері, а також жити без зайвої метушні, важливо правильно розподіляти свій час.

Існують певні базові принципи управління своїм часом, усвідомлення і застосування яких дозволить зробити твоє життя більш приємним та організованим.

Зробити вашу роботу більш впорядкованою, гармонійною, навіть цікавішою вам допоможе тайм-менеджмент. Наявність плану з розстановкою пріоритетів і вірний підхід до виконання завдань допоможуть вам у щоденних справах не втратити головного, встигнути зробити саме те, що приведе до необхідного результату, і при цьому сприятиме вашому гарному самопочуттю.

Управління часом – це дія або процес тренування свідомого контролю над кількістю часу, витраченого на конкретні види діяльності, при якому спеціально збільшуються ефективність і продуктивність.

Фахівці виділяють два види тайм менеджменту: особистий і корпоративний. У широкому розумінні тайм менеджментом є механізм управління часом компанії. У такому разі основна увага приділяється організації роботи в цілому, а використання робочого часу кожним співробітником – це наслідок правильної побудови корпоративної системи-незадоволення, поганий стан духу, зниження продуктивності праці, звільнення з роботи.

Щоб людина була максимально ефективною протягом дня, необхідно регулярно відпочивати і переключатися. Скористайтеся правилом 50/10:

чергуйте 50 хвилин роботи з 5–10 хвилинами відпочинку. Це буде підтримувати вас у хорошій робочій формі.

Теми рефератів

1. Призначення тайм-менеджменту.
2. Час менеджера та принципи його ефективного використання
3. Матриця Ейзенхауера, як інструмент планування.
4. Особистий та корпоративний тайм-менеджмент.
5. Корпоративний тайм-менеджмент: філософія і технологія.
6. Делегування повноважень і тайм-менеджмент.
7. Прийняття рішень про пріоритети в тайм-менеджменті».

Контрольні запитання

1. У чому полягає сутність та призначення тайм-менеджменту?
2. Правила і прийоми тайм – менеджменту.
3. Правила Матриці Ейзенхауера
4. В чому полягає правило Парето?
5. Відмінності особистого та корпоративного тайм-менеджменту.

Тестові завдання

1. Що таке тайм-менеджмент?
 - А. Це управління часом або організація часу.
 - Б. Способи впливу на персонал організації.
 - В. Прийоми впливу керівників організації на своїх підлеглих.
 - Г. Вміння встановити баланс між роботою та особистим життям.
2. Управління часом це:
 - А. Це вміння встановити баланс між роботою та особистим життям та вміння тримати все під контролем.
 - Б. Це дія або процес тренування свідомого контролю над кількістю часу, витраченого на конкретні види діяльності, при якому спеціально збільшуються ефективність і продуктивність.
 - В. Це дія або процес тренування свідомого контролю на конкретні види діяльності та вміння розслабитися, збільшуючи ефективність і продуктивність.
 - Г. Це прийоми впливу керівників організації на своїх підлеглих для свідомого контролю над кількістю часу.
3. Які виділяють два види тайм-менеджменту?
 - А. Особистий і корпоративний.
 - Б. Ефективний та неефективний.
 - В. Терміновий і важливий.
 - Г. Організаційний і корпоративний.
4. Метод, який передбачає розподіл справ за двома ознаками – важливістю і терміновістю:
 - А. Ейзенхауера.
 - Б. Маслоу.

В. Парето.

Г. Іванова.

5. Дрібні завдання, на вирішення яких не потрібно багато сил і часу, але які дуже неприємні і їх хочеться відкласти це:

А. «Слоном».

Б. «Швейцарський сир».

В. «Жабками».

Д. «Крокодил».

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бараш Ю. С. Менеджмент : навч. посіб. : у 2 ч. Дніпро : Дніпропетр. нац. ун-т залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2016. Ч. 2. 87 с.
2. Менеджмент : підручник / С. Ю. Бірюченко та ін. ; за заг. ред. Т. П. Остапчук. Житомир : Державний університет «Житомирська політехніка», Вид-во «Рута», 2021. 856 с.
3. Основи менеджменту: конспект лекцій : навч. посіб. / уклад.: Т. В. Лазоренко, С. О. Пермінова. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/d75e0396-71d3-428e-9511-0a13c175842f/content> (дата звернення: 05.03.24).
4. Теорія і концепції менеджменту: навчально-методичний комплекс з дисципліни : навч. посіб. для здобувачів третього (наукового) рівня / уклад.: В. В. Дергчова, К. О. Кузнєцова, З. В. Григорова. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 66 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/183354bd-ba11-48a3-a02e-f3c4291b95c3> (дата звернення: 07.03.24).
5. Тайм-менеджмент : навч. посіб. / уклад.: Н. М. Малярчук. Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2024. 175 с. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/123456789/16878> (дата звернення: 09.03.24).
6. Чаркіна Т. Ю. Механізми та напрямки антикризового управління пасажирським комплексом залізничного транспорту. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. № 4, Т. 2. С. 67–71. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-284-4(2)-11. (дата звернення: 13.03.2024).
7. Чаркіна Т. Ю., Григоренко А. Д. Трансформація структури управління пасажирським господарством залізничного транспорту: світовий досвід та його адаптація до сучасних умов в Україні. *Review of transport economics and management*. 2024. № 10(26). С. 150–162. URL: <https://doi.org/10.15802/rtem2023/300532> (дата звернення: 11.03.24).
8. Менеджмент: інноваційний аспект : монографія / Чаркіна Т. Ю та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. В. Марценюк. Дніпро : УДУНТ, 2022. 136 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

9. European Federation of Management Consultancies Associations. *FEACO*. URL: <https://www.feaco.org/> (date of access: 12.03.2024).
10. Project Management Institute. URL: <https://www.pmi.org/> (date of access: 11.03.2024).
11. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 13.03.2024).
12. Чаркіна Т. Ю. Дистанційний курс. «Сучасні теорії менеджменту». *Український державний університет науки і технологій*. URL: <https://lider.ust.edu.ua/course/view.php?id=2182> (дата звернення: 12.03.2024).
13. Електронна бібліотека. *Наукова бібліотека УДУНТ*. URL: <https://library.ust.edu.ua/uk/catalog> (дата звернення: 18.03.2024).

Навчально-методичне видання

Чаркіна Тетяна Юріївна,
Задоя Вячеслав Олександрович

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

Навчально-методичні рекомендації для самостійної роботи
здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії

Електронне видання

Експертний висновок склала канд. екон. наук, проф. Г. Гребенюк

Зареєстровано НМВ УДУНТ (№ 748 від 09.07.2024)

У авторській редакції
Комп'ютерна верстка Т. Ю. Чаркіна

Формат 60x84 ^{1/16}. Ум. друк. арк. 1,68. Обл.-вид. арк. 1,70.
Зам. № 55

Видавець: Український державний університет науки і технологій
вул. Лазаряна, 2, ауд. 2216, м. Дніпро, 49010.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 7709. від 14.12.2022

Адреса видавця та дільниці оперативної поліграфії:
вул. Лазаряна, 2, Дніпро, 49010