

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.3

DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-29>

ФОРМУВАННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ

FORMATION OF THE CATEGORY APPARATUS ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF STAFF

Лисак В.Ю.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Lysar Volodimir

Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University

У статті зроблено спробу пояснити роль та місце людини в суспільному виробництві та вплив на цей процес організаційної поведінки персоналу. Розкрито суть та зміст основних категорій, що характеризують організаційну поведінку персоналу в процесі виробничої діяльності. З'ясовано, що ефективна організаційна поведінка персоналу сприяє не лише поліпшенню мікроклімату в колективі та взаємозв'язків між керівниками та підлеглими, а й зростанню основних техніко-економічних показників підприємства. Досліджено погляди на організаційну поведінку персоналу з позиції різних наук, таких як філософія, соціологія, політологія, психологія, економіка та ін. Суттєву увагу приділено соціально-психологічному підходу до формування організаційної поведінки персоналу організації.

Ключові слова: поведінка, поведінка людини, організаційна поведінка, управління поведінкою персоналу, соціально-психологічний підхід.

The article attempts to explain the role and place of man in social production and the impact on this process of organizational behavior of staff. The essence and content of the main categories that characterize the organizational behavior of personnel in the process of production activities are revealed. It was found that the effective organizational behavior of staff contributes not only to improving the microclimate in the team and improving the relationship between managers and subordinates, but also to increase the main technical and economic indicators of the enterprise. Views on the organizational behavior of staff from the standpoint of various sciences such as philosophy, sociology, political science, psychology, economics and others. The peculiarities of the philosophical approach to the behavior of staff and the opinion of leading scientists on this category are studied. In the study, much attention is paid to the socio-psychological approach to the formation of organizational behavior of the organization's staff. The classification of behaviors according to certain characteristics, among which special attention should be paid to: business behavior, interpersonal behavior, managerial behavior, executive behavior, controlled and uncontrolled behavior, planned and spontaneous behavior, desirable and undesirable behavior, creative behavior, indifferent behavior, effective and ineffective behavior. In the course of the research, the essence of the category of work behavior and the approaches of various scientists to this concept were clarified. The views of not only domestic but also foreign scientists on the organizational behavior of staff and its role in the management of the organization are analyzed and considered. Common and distinctive features that include such concepts as work activity and work behavior have been studied. As a result of the research, the essence of the studied concepts and categories of their common and distinctive features approaches from the standpoint of various sciences and scientists, both domestic and foreign in relation to these categories. It was found that the only approach to this problem in science is unfortunately missing.

Keywords: behavior, human behavior, organizational behavior, personnel behavior management, socio-psychological approach.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Зміни, викликані розвитком ринкових відносин, вимагають перегляду поглядів на систему управління персоналом підприємств. Це пов'язано передусім зі змінами, що відбувалися в процесі глибинних перетворень у суспільному розвитку. У сучасних умовах залишається недостатньо вивченим питання щодо ролі та значення організаційної поведінки персоналу в процесі управління персоналом організації та її впливу на кінцеві результати та ефективність її діяльності. У науковій літературі та серед управлінців-практиків не склалося єдиної думки, яка б допомогла вирішити наявні проблеми щодо організаційної поведінки персоналу, тому є необхідність більш глибокого дослідження даного питання.

наліз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Чимало науковців присвятили свої праці проблемі формування організаційної поведінки та її впливу не лише на систему управління персоналом підприємства, а й на всі управлінські процеси, серед них: А. Маслоу, Ф. Тейлор, Е. Мейо, К. Левін, Р. Блейк, М. Мексон, С.Ф. Анісімов, А.А. Антонюк, Л.І. Бажан, В.П. Бородатий, С.М. Вакуленко, Г.О. Волощук, М.О. Годящев, С.Я. Єлєцьких, О.С. Канцір, О.С. Ковтун, І.М. Кравець, Н.Д. Мінчак, В.М. Нагаєв, Ю.Г. Одегов, В.Г. Писарєв, В.А. Рульєв, С.Ю. Савін, Л.І. Скібіцька, В.А. Ткачук, О.В. Христенко, Е. Шейн.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Більшість існуючих теорій намагається дослідити роль та місце людини в процесі виробництва. Окрім науковців, не меншою мірою це питання турбує і менеджерів, які займаються практичною діяльністю. На жаль, більшість існуючих теорій підходить до проблеми з одного боку, вивчаючи методи впливу на персонал, які дадуть змогу підприємству краще його використовувати та отримувати більший прибуток у кінцевому підсумку, та мало враховують побажання самих працівників. У вітчизняній практиці управління поведінкою персоналу існує багато невивчених питань, що негативно впливає на розроблення нових методів управління організаційною поведінкою персоналу підприємства. У процесі нашого дослідження постає потреба вивчення категоріального апарату, що характеризує організаційну поведінку підприємства.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Досить часто в науковій літературі та серед менеджерів, що займаються практичною діяльністю, можна зустріти багато схожих категорій, таких як: поведінка, управлінська поведінка, поведінка персоналу, організаційна поведінка тощо. Завдання нашого дослідження – з'ясувати суть даних категорій.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як зазначають науковці [5; 14; 20], поведінка людини – це сукупність усвідомлених, соціально значущих, які зумовлені займаною позицією, тобто усвідомленням власних функцій. Ефективною поведінкою персоналу по відношенню до підприємства є така, що сприяє підвищенню економічних показників діяльності підприємства, коли працівники добросовісно виконують поставлені перед ними завдання, готові для досягнення мети діяльності та високих результатів нехтувати особистими інтересами та працювати на межі власних можливостей; виконують окрім безпосередніх обов'язків і додаткові завдання, докладають зусилля, проявляють активність тощо.

Питання поведінки людини в різних життєвих обставинах вивчалось різними науками, такими як філософія, соціологія, політологія, психологія, економіка та ін. У результаті проведеного дослідження нами з'ясовано, що чимало науковців присвятили свої праці дослідженню питання поведінки людей в організації та з'ясуванню категоріального апарату щодо даної проблематики.

Так, С.Ф. Анісімов [1], зазначає, що поведінка – це дії людини, що оцінюються з погляду їх значущості. На нашу думку, дане визначення є не повним, оскільки люди схильні виконувати багато дій, які взагалі не мають ніякої значущості. Однак вони становлять поведінку в цілому.

Більш всебічно висвітлює поведінку людини визначення, яке наводить Н.А. Головлі [2]: поведінка визначає цілісний аспект людини.

Філософського підходу до поведінки дотримується В.Г. Писарєв [3], який трактує поведінку як комплекс дій і вчинків, вияв та форму діяльності, яка передусім є категорією соціальної філософії і включає мету, засіб, результат і форму самого процесу діяльності.

О.М. Омельчук [4] трактує поведінку людини як зовнішньооб'єктивний вияв її особистісних цінностей, які ґрунтуються на домінуючих у суспільстві соціальних цінностях та адаптовані людиною в процесі соціалізації.

У Філософському енциклопедичному словнику ми знайшли таке трактування: поведінка – це процес зміни станів певної речі або істоти, що відповідає їхній внутрішній природі як цілому. Важливим чинником детермінації поведінки людини є її усвідомлення, яке корелює зі складною системою цілей, мотивів, настанов, внутрішніх смислів, свідомих та неусвідомлюваних прагнень та понять. Поведінка людини визначається не лише свідомою регуляцією суб'єкта, а й взаємодією із зовнішніми чинниками, які в сукупності формують неповторну цілісність поведінкових дій. Значний вплив на характер поведінки людини мають моральні норми, цінності та інтенції самого суб'єкта [5].

Досить цікавим у процесі проведеного дослідження є вивчення поведінки з позиції

юридичного підходу. Наприклад, Л.Е. Орбан-Лембрик зазначає, що поведінка, що не піддається контролю з боку вольових та інтелектуальних механізмів особи, не може регулюватися правом та не може тягнути за собою правової відповідальності, оскільки вона була б беззмістовною. На нашу думку, такий підхід є дещо обмеженим, оскільки не враховує особистісні психологічні можливості особистості [6].

Серед наукових праць зустрічається соціально-психологічний підхід до вивчення впливу поведінки людини на соціально-трудова процеси, що відбуваються у суспільстві. Психологія як наука довгий час не розвивалася на теренах нашої країни і лише наприкінці ХХ ст. набула поширення та застосування в різних галузях суспільного життя, у тому числі і в соціально-трудова відносинах. Першими, хто здійснив прорив у цьому напрямі, були західні науковці Е. Торндайк та Дж.Б. Уотсон. Вони стверджували, що поведінка – це окремі системні реакції, які виробляє індивідуум стосовно свого середовища [7].

Великий психологічний словник визначає поведінку як дії людини по відношенню до суспільства, інших людей та предметного світу, що розглядаються з боку їх регуляції суспільними нормами моральності та права. Одиницями поведінки є вчинки, у яких формуються й водночас виявляються позиція особистості та її моральні переконання [8].

Цікавим є підхід К.Е. Оксінод, який стверджує, що поведінка – це соціально-психологічний процес, що підлягає певній взаємодії зовнішніх і внутрішніх сил, які відображають особистісні риси і прагнення конкретного суб'єкта; поведінка – це певна послідовність дій людини, групи або іншої соціальної спільності. Виходячи з даного визначення, можна побачити, що даний підхід не відкидає внутрішні можливості індивіда, кожен працівник розглядається як окрема особистість із властивим лише їй набором якісних характеристик.

Психологічний напрям дослідження поведінки спостерігається і в працях С.Л. Рубінштейна. Він стверджує, що під поведінкою розуміють певним чином організовану діяльність, що здійснює зв'язок організму з навколишнім середовищем. Поведінка людини переважно є результатом низки усвідомлених дій – вчинків [9]. Виходячи з вище наведеного, кожна людина сама може вибирати ту чи іншу поведінку залежно від свого власного бажання та сама нею керувати.

Видатний науковець у сфері управління персоналом та організаційної поведінки А.Я. Кибанов зауважує, що поведінка людини – сукупність усвідомлених, соціально значущих дій, що зумовлені займаною позицією, тобто розумінням власних функцій. Ефективна для організації поведінка її співробітників проявляється у тому, що вони надійно і сумлінно виконують свої обов'язки, готові в ім'я інтересів справи

в умовах мінливих ситуацій виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків, докладаючи додаткові зусилля, проявляючи активність, знаходячи можливості для співпраці [10].

А.А. Балицька та М.М. Пелипенко стверджують, що поведінка людини – це форма активності, процес якої залежить від її психологічних та інтелектуальних якостей, а також від впливу навколишнього середовища, з яким людина знаходиться у постійному взаємному зв'язку, за допомогою котрого вони впливають і змінюють одне одного [11].

Проведені дослідження дають можливість провести класифікацію видів поведінки за певними ознаками.

За сферою здійснення та застосування прийнято розглядати поведінку:

- ділову, яку більшість людей застосовує у процесі виробничої діяльності чи під час укладання контрактів; також часто використовують такий вид поведінки, коли хочуть справити позитивне враження на потенційного роботодавця. Як правило, такий вид поведінки використовується під час ділових відносин;

- міжособистісну поведінку, яка характерна для щоденного використання як у ділових, так і дружніх стосунках на рівні «індивід – індивід» і «індивід – колектив».

За функціями розрізняють:

- управлінську поведінку, яка використовується на підприємстві у процесі управління виробничою діяльністю, вона більш характерна для керівництва підприємства та менеджерів середньої ланки;

- виконавчу поведінку, яка в процесі виробничої діяльності використовується підлеглими для здійснення співпраці з адміністрацією підприємства і передбачає дотримання певних норм та правил.

За характером поведінка поділяється на:

- активну, передбачає активні дії від працівників на досягнення поставлених перед ними виробничих цілей;

- пасивну, коли сторони взаємодії не проявляють інтересу до виконання завдань та комунікацій між собою.

За ступенем регулювання і контролю існує:

- контрольована поведінка, яка підлягає управлінню з боку керівництва підприємства, є передбачуваною, за необхідності підлягає корегуванню;

- неконтрольована поведінка, не відповідає стандартним ситуаціям, менеджмент не може вживати ніяких управлінських заходів, напряму залежить від психологічного стану підлеглих.

За способом прояву виділяють:

- сплановану поведінку, проявляється в стандартних ситуаціях, які мають певну хронологію та послідовність;

- спонтанну поведінку, яка виникає за наявності подразника та в нестандартних ситуаціях, котрі вимагають миттєвого вирішення.

За очікуваннями прийнято розрізняти:

- бажану поведінку: під час вирішення будь-яких завдань та в процесі взаємодії кожна зі сторін має певне уявлення про хід розвитку даних подій. Виникає у припущеннях однією зі сторін;
- небажану поведінку – не сприяє ефективному виконанню поставлених перед підлеглими завдань, негативно впливає на внутрішню взаємодію всередині колективу.

За ініціативністю прийнято виділяти:

- креативну поведінку – передбачає, що в процесі виробничої діяльності працівники та управлінці будуть використовувати творчі здібності, що допоможуть запровадити інновації та нестандартно підійти до виконання поставлених завдань;

- байдужу поведінку – працівники підприємства не зацікавлені та не мотивовані до виконання поставлених завдань, проявляють байдужість до результатів своєї праці.

За ефективністю:

- ефективна поведінка – сприяє розвитку міжособистісних відносин, зміцнює дружні відносини в колективі, сприяє досягненню кращих результатів;

- неефективна поведінка – не сприяє вирішенню поставлених завдань, призводить до затримок у виготовленні продукції чи наданні послуг, у процесі управління досить часто приймаються хибні рішення, які замість того щоб допомогти у вирішенні поставлених завдань, погіршують ситуацію.

Під час аналізу наукової літератури з проблематики дослідження часто зустрічається категорія «трудова поведінка». М.П. Лукашевич стверджує, що трудова поведінка – це свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних із поєднанням професійних можливостей та інтересів із діяльністю виробничої організації, виробничого процесу [12].

Г.В. Дворецька, стверджує, що трудова поведінка являє собою комплекс певних послідовних учинків і дій людини, які спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату і поєднують працівника з трудовим процесом [13].

Заслуговує на увагу точка зору таких науковців, як В.К. Терещенко, В.А. Ткачук, В.І. Лисенко, які зазначають, що трудова поведінка членів суспільства визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукаючих сил. Внутрішніми спонукаючими силами є потреби, на основі яких виникають інтереси, бажання, цінності, ідеали, мотиви. Усі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності [14].

Наступною категорією, яка зустрічається в обігу серед управлінців-практиків та науковців, є категорія «управління поведінкою персоналу». Основоположники менеджменту М. Мексон, М. Альбертт, Ф. Хедоурі, досліджуючи систему управління персоналом в умовах конкуренції,

дійшли висновку, що управління поведінкою персоналу – це наука ефективного управління людьми в умовах їхньої професійної діяльності [15].

Цікавою є думка щодо категорії «управління поведінкою персоналу», яку висловлюють Р.Р. Блейк, Дж.С. Мутон. Вони стверджують, що управління поведінкою персоналу являє собою сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще не використаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань [16].

Темою нашого дослідження є формування ефективної організаційної поведінки, тому є необхідним вивчення суті категорії «організаційна поведінка». Першим автором, який увів термін «організаційна поведінка» в науковий обіг, став Ф. Лютенс. У книзі «Організаційна поведінка» [17] він описав дане поняття як «поведінковий підхід до менеджменту», визначив ключову тематику наукових досліджень у даній галузі знань як розуміння, передбачення та управління людською поведінкою та виділив такі тенденції:

поведінка в організації є предметом наукових досліджень, за допомогою якої виявлено вплив на ефективність управління організацією у цілому і людськими ресурсами;

поведінка в організації має взаємозв'язок з такими поняттями, як «організаційна культура», «трудовий стрес», «задоволеність працею», «робочі групи», «міжособистісні комунікації», «управлінські ролі та лідерство», «трудові конфлікти», «організаційна влада і політика», «організаційний розвиток», «поведінкове прийняття рішень», «залежність ефективності роботи організації від управління організаційною поведінкою» [17].

Організаційна поведінка як самостійний термін та галузь досліджень і знань була досліджена професором Гарвардського університету Елтоном Мейо у 60-ті роки ХХ ст. Утворилася вона внаслідок об'єднання декількох наукових дисциплін: соціології, психології, комунікації та менеджменту, предметом дослідження яких були процеси всередині організації, відносини між індивідами та групами в організації, організація праці, комунікаційні процеси тощо.

В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмельова, Ю.Ю. Частухіна підходять до організаційної поведінки як до науки та стверджують, що це – наука, яка вивчає поведінку людей (індивідів і груп) в організаціях із метою практичного використання отриманих знань для підвищення ефективності трудової діяльності людини [18].

Схожої думки дотримуються й інші науковці серед яких – В.А. Спивак, який стверджує, що організаційна поведінка – це комплексна прикладна наука про психологічні, соціально-психологічні, соціальні та організаційно-економічні аспекти і чинники, що впливають і значною мірою визначають поведінку і взаємодію суб'єктів організації – людей, груп, всього колективу, один з одним і з зовнішнім середовищем [19].

«Трудова діяльність» і «трудова поведінка» – поняття не ідентичні. Трудова діяльність – це жорстко фіксована в часі та просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними в трудові організації. Трудова поведінка – це свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів із діяльністю виробничої організації, виробничим процесом [20, с. 109].

Суть ефективності трудової поведінки працівника полягає у тому, що людина надійно і сумлінно виконує свої обов'язки, готова виходити за межі своїх безпосередніх обов'язків в умовах мінливості задля інтересів своєї команди, докладаючи всіх необхідних зусиль та проявляючи активність і готовність до співпраці. Ефективна трудова поведінка передбачає задоволення працівника своєю роботою, відсутність наміру змінювати її. Для цього в організації повинні бути створені всі необхідні умови для кар'єрного задоволення персоналу.

Розглядають організаційну поведінку як науку про сучасні форми і методи впливу на поведінку

особистості, групи, для підвищення ефективності роботи підприємства О.Н. Громова та Г.Р. Латфуллін [21].

Д.А. Аширов стверджує, що організаційна поведінка – це систематичний науковий аналіз поведінки індивідів, груп, організацій із метою зрозуміти, передбачити і вдосконалити індивідуальне виконання та функціонування організації [22].

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведені дослідження щодо суті та формування категоріального апарату щодо організаційної поведінки дають підстави стверджувати, що серед науковців не склалося єдиної думки щодо визначення 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 достовірної відповіді на питання щодо поведінки персоналу в організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. Москва, 1985. 285 с.
2. Головкин Н.А., Буева Л.П. Сознание и поведение. Москва, 1986. 208 с.
3. Писарев В.Г. Маргінальна поведінка особи: теоретико-правовий аспект. Львів, 2010. 200 с.
4. Омельчук О.М. Поведінка людини: філософсько-правовий вимір : монографія. Хмельницький, 2012. 383 с.
5. Філософський енциклопедичний словник. Київ, 2002. 742 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. та Кошинець В.В. Юридична психологія : навчальний посібник. Чернівці, 2007. 448 с.
7. Торндайк Э., Уотсон Д.Б. Основные направления психологии в классических трудах. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. Москва, 1998. 704 с.
8. Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь ; 4-е изд. Москва, 2009. 868 с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург, 2007. 713 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Москва, 2010. 453 с.
11. Балицька А.А., Пелипенко М.М. Теоретичний аналіз поняття поведінки як організованої діяльності особистості. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2013. № 1(6). Issue 10. P. 215–219.
12. Лукашевич М.П. Соціологія праці. Київ, 2004. 440 с.
13. Дворецька Г.В. Соціологія. Київ, 2002. 345 с.
14. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. Соціологія праці : підручник. Київ : Стило, 2007. 200 с.
15. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента ; 3-е изд. Москва, 2006. 672 с.
16. Блейк Р.Р., Мутон Дж.С. Научные методы управления. Киев : Лига-пресс, 1992. С. 43.
17. Luthans F. International Management: Culture, strategy and behavior ; 8th ed. NY : McGraw-Hill, 2011. 672 p.
18. Дорофеев В.Д. Организационное поведение. Пенза : ПГУ, 2004. 142 с.
19. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Санкт-Петербург, 2000. С. 37.
20. Вакуленко С.М. Соціологія праці. Київ : Знання, 2008. 262 с.
21. Громова О.Н., Латфуллін Г.Р. Организационное поведение. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 205 с.
22. Аширов Д.А. Организационное поведение. Москва : Проспект, 2006. 360 с.

REFERENCES:

1. Anisimov, S.F. (1985). Moral' i povedenie. Moskva, 285 s.
2. Golovko, N.A., Bueva, L.P. (1986). Soznanie i povedenie. Moskva, 208 s.
3. Pysarjev, V.Gh (2010). Marghinaljna povedinka osoby: teoretyko- pravovyy aspekt. Ljviv, 200 s.
4. Omeljchuk, O.M. (2012). Povedinka ljudyjny: filosofsjko-pravovyyj vymir: monoghrafija. Khmeljnycjkyj, 383 s.
5. Filosofsjkyj encyklopedychnyj slovnyk, Kyjiv, 2002. 742 s.
6. Orban-Lembryk, L.E. ta Koshhynecj V.V. (2007). Jurydychna psykhologhija: navchaljnij posibnyk. Chernivci, 448 s.

7. Torndayk, E. i Uotson, D.B. (1998). Osnovnye napravleniya psikhologii v klassicheskikh trudakh. Bikhevizm. Printsipy obucheniya, osnovannye na psikhologii. Psikhologiya kak nauka o povedenii. Moskva, 704 s.
8. Meshcheryakov, B.G. i Zinchenko, V.P. (2009). Bol'shoy psikhologicheskii slovar'. 4-e izd. Moskva, 868 s.
9. Rubinshteyn, S.L. (2007). Osnovy obshchey psikhologii. Sankt-Peterburg, 713 s.
10. Kibanov, A.Ya. (2010). Upravlenie personalom organizatsii. Moskva, 453 s.
11. Balycjka, A.A. ta Pelypenko, M.M. (2013). Teoretychnyj analiz ponjattja povedinky jak orghanizovanoji dijal-jnosti osobystosti. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, I(6), Issue 10, rr. 215-219.
12. Lukashevych M.П. (2004). Sociologhija praci. Kyjiv. 440 s.
13. Dvorecjka, Gh.V. (2002). Sociologhija. Kyjiv. 345 s.
14. Tereshhenko, V.K., Tkachuk, V.A. Lysenko, V.I. (2007). Sociologhija praci: pidruchnyk, Kyjiv: VD «Stylos», 200 s.
15. Meskon, M.Kh., Al'bert, M. i Khedouri, F. (2006). Osnovy menedzhmenta. 3-e izd. Moskva, 672 s.
16. Bleyk R. R., Muton Dzh. S. (1992). Nauchnye metody upravleniya. Kiiv: Liga- press, C. 43.
17. Luthans F. (2011). International Management: Culture, strategy and behavior /F. Luthans, J.P. Doh. 8th ed. NY. : McGraw-Hill, 672 p.
18. Dorofeev, V.D. (2004). Organizatsionnoe povedenie. Penza: Izd-vo PGU, 142 s.
19. Spivak V.A. (2000). Organizatsionnoe povedenie i upravlenie personalom. Sankt- Peterburg, C. 37.
20. Vakulenko S.M. (2008). Sociologhija praci. Kyjiv: Znannja, 262 s.
21. Gromova O.N, Latfullin G.R. (20029). Organizatsionnoe povedenie. Sankt – Peterburg: Piter, 205 s.
22. Ashirov D.A. (2006). Organizatsionnoe povedenie. Moskva.: Prospekt, 360 s.