

**Заклад вищої освіти
«Міжнародний університет бізнесу і права»**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Голова Приймальної комісії
Ректор **Сергій Ненько**
27 квітня 2023 р.



ПРОГРАМА
вступного іспиту
зі спеціальності
для вступу за науковим ступенем доктора філософії
спеціальність 073 Менеджмент

Схвалено Вченою Радою
Закладу вищої освіти
«Міжнародний університет бізнесу і права»
Протокол № від 27 квітня 2023 р.

Херсон-Миколаїв-2023

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця програма розроблена предметною комісією для проведення вступного іспиту зі спеціальності зі вступниками на навчання до аспірантури для здобуття наукового ступеня доктора філософії (далі – предметна комісія) за спеціальністю **073 «Менеджмент»** для вступників на основі освітнього ступеня магістра (освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) (НРК 7).

Мета вступного іспиту зі спеціальності полягає у перевірці набутих вступником компетентностей і програмних результатів навчання, що визначені стандартом вищої освіти України другого (магістерського) рівня вищої освіти з відповідної спеціальності. Рівень знань вступника та їх відповідність вимогам до навчання в аспірантурі для здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності **073 «Менеджмент»** визначається згідно критеріїв оцінювання, наведених в цій програмі.

Порядок організації та проведення прийому на навчання до аспірантури за ступенем доктора філософії до ЗВО «МУБіП» регламентуються Правилами прийому до аспірантури для здобуття ступеня доктора філософії ЗВО «МУБіП» у 2023 році, що розроблені приймальною комісією університету і складені відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема, Закону України «Про вищу освіту» (№1556-VII від 01.07.2014 р.), постанови Кабінету України «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах)» (№261 від 23.03.2016 р.) та Порядку прийому на навчання до закладів вищої освіти в 2023 році, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 13 березня 2023 року № 276 і зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 28 березня 2023 року за № 519/39575.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Вступний іспит зі спеціальності **073 «Менеджмент»** базується на вивченні таких дисциплін: «Менеджмент організацій»; «Управління змінами»; «Корпоративна соціальна відповідальність».

1. МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ

Організація як об'єкт управління. Сутність систем та системний підхід в управлінні. Теоретичні основи створення системної моделі управління організацією. Організація як об'єкт управління. Взаємозв'язок та взаємозалежність внутрішніх елементів організації та факторів зовнішнього середовища. Учасники організації, збалансування їх інтересів. Імідж організації. Механізм формування іміджу.

Життєвий цикл організації та управління організацією у кризі. Життєвий цикл організації та теорія фазових трансформацій бізнесу. Кризові явища як фаза життєвого циклу організації. Система заходів щодо управління організацією в кризі. Банкрутство підприємств.

Управління розвитком організації. Розвиток організації: сутність, рушійні сили, види, форми, типи. Управлінські технології розвитку організації. Управлінські концепції розвитку організації. Система управління розвитком організації.

Управління підсистемами організації. Системи функціонального менеджменту. Основні підсистемами організації. Управління маркетинговою діяльністю. Управління фінансово-економічною підсистемою. Управління збутом.

Ефективність управління організацією. Діагностика управління організацією. Ефективність менеджменту організації.

Рекомендована література: [3; 7-8; 10; 12-13; 19-29; 33-34; 36; 38; 44-49]

2. УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Теоретичні основи управління змінами. Природа виникнення змін. Сутність змін у природі та у відкритих соціально-економічних системах (їх взаємозв'язок). Організаційна досконалість – основа організаційних змін. Основні складові організаційної досконалості за Харрігнтоном (процеси, проекти, зміни, знання, ресурси). Класифікація видів змін.

Індивідуальні зміни. Навчання та зміни. Особа і зміни. Види компетентностей. Біхевіористичний, когнітивний, психодинамічний, гуманістично-психологічний підходи до змін. Управління своїми та чужими змінами. Розроблення індивідуальних планів управління поліпшенням результатів роботи. Заходи перед початком та після ініціювання змін. Характеристика концепції організації, що навчається, як провідника змін. Теорії навчання. Цикл втручання у процес змін. Модель Д. Колба. Таксономія Блума.

Командні зміни. Поняття групи та переформування її в команду. Типи корпоративних команд. Вплив індивідуумів на динаміку команди. Способи ініціювання і адаптації команди до організаційних змін. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика. Етапи змін команд за Такманом. Типологія учасників команди змін за Белбіном. Пастки Біона. Проведення оцінювання стану організації

та підготування документів, що описують бачення ключових чинників розвитку команди та організації загалом. Розроблення цілей за результатами роботи організації. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації.

Організаційні зміни. Моделі та підходи до організаційних змін. Принципи роботи організації з використанням організаційних метафор, що характеризують сутність підходів до змін. Організація як машина, політична система, організм, потік і трансформація (метафори Гаррета Моргана до організаційних змін). Моделі змін (модель Левіна, формула змін Бекхарда, модель узгодження Надлер-Тушман, системна модель Сенге). Цикл змін за Коттером. Моделі організаційних перетворень. Умови, елементи та фактори ефективності організаційних перетворень. Реформування організації.

Роль керівництва в управлінні змінами. Ефективне лідерство. Матриця взаємозв'язків: метафора організації та необхідний тип керівництва. Стили та навички керівника змін. Менеджери та лідери: спільне та відмінне (за Уореном Беннісом). Характеристика «єднальних» керівників за Дж. Ліпман-Блюмен. Самоаналіз та внутрішні ресурси управлінця змінами. Емоційна компетенція управлінця.

Розвиток організації в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам. Управління опором змінам. Формування інноваційної організаційної культури. Оцінювання економічної ефективності варіантів технологічного, організаційного, економіко-фінансового та інших видів розвитку підприємства з врахуванням опору змінам. Оцінювання рівня опору змінам. Розроблення рекомендацій зі зниження опору.

Структурні зміни. Сутність реструктуризації. Реструктуризація з позиції індивідуальних змін. Треступінчата модель Левіна. Причини реструктуризації. Стратегічний аналіз і причини змін. Критичні чинники успіху змін. Проекти з управління змінами в організаціях. Моніторинг та аналіз змін. Реструктуризація з погляду індивідуальних змін: особливий випадок скорочення штатів (модель Ноєра). Команди у процесі реструктуризації.

Рекомендована література: [1-2; 5-6; 9; 11; 14-15; 18; 21; 30; 32; 36-37; 39-45]

3. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Історія корпоративної соціальної відповідальності та українська практика КСВ. Виникнення корпоративної соціальної відповідальності. Концепція, висунута американцем Р.Е. Вудом, керівником фірми «Сирс», у тридцяті роки ХХ ст. та підтриманою пізніше К. Дж. Ерроу, бізнес зобов'язаний урахувувати соціальні аспекти у процесі своєї діяльності та впливати цією діяльністю на працівників, споживачів й місцеву спільку, а також сприяти вирішенню соціальних цілей товариства. Ігнорування таких чинників, як колективне багатство і соціальна відповідальність, - один із головних недоліків класичної економічної теорії та її практики.

Інструментарій для бізнесу: створення інституційної підтримки корпоративної соціальної відповідальності. Інструментарієм КСВ на організаційному рівні є: планування, аналіз оточення, оцінка ресурсів, інформація

про зовнішнє середовище, визначення цілі та місії корпорації, розробка заходів та відповідальних за їх рішення, розробка етапів КСВ та стратегій, мотивація КСВ, не фінансова звітність, аудит соціальної відповідальності.

Соціальна політика – основа управління соціальними процесами та відносинами у корпораціях. Соціальною політикою, як сукупність конкретних заходів направлених на життєзабезпечення населення. Види соціальної політики – державна, регіональна, корпоративна. Об'єкт та предмет соціальної політики.

Соціально – психологічні аспекти управління персоналом: соціальна відповідальність менеджера. Вимоги до менеджера будь-якого рівня. Поняття психологічного впливу. Механізми психологічного впливу: переконання, зараження, наслідування, гіпноз. Значення соціально-психологічного клімату в діяльності організації. Фактори впливу на стан соціально-психологічного клімату: характер взаємовідносин, які формуються як «по горизонталі» так і «по вертикалі». Критерії оцінки соціально-психологічного клімату: «згуртованість» колективу; «роздрібненість» колективу. Фактори впливу на формування соціально-психологічного клімату колективу: організаційно-технічні; економічні фактори; соціально-психологічні.

Соціальна відповідальність корпорацій – формування мотивуючої оплати праці персоналу.

Модель мотивуючої оплати праці: розроблення цілі оплати праці відповідно до цілей організації; створення системи обліку мотивуючих факторів; виявлення і ліквідація де мотивуючих факторів; розроблення зрозумілої і прозорої системи винагород; створення системи справедливої оплати праці; розроблення системи винагороди за індивідуальні і колективні результати; контроль за своєчасністю виплати оплати праці; створення системи використання нематеріальної винагороди.

Корпоративна культура: соціальна технологія як ключовий фактор стратегічного розвитку корпорацій.

Фактори впливу на зростання інтересу до розвитку корпоративної культури. Типи (види, моделі) організаційної культури: «Культура влади», «Рольова культура», «Культура задачі», «Культура особистості». 10 елементів формування організаційної культури.

Соціальне партнерство – головний механізм підвищення рівня корпоративної відповідальності бізнесу. Соціальне партнерство як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою. Взаємодія найманих працівників, роботодавців та їхніх організацій. Вирішення принципових питань. Працівник користується підтримкою держави та профспілок, а працедавець — держави та організації працедавців.

Використання соціальної звітності в оцінці корпоративної соціальної відповідальності.

Стратегія сталого розвитку бізнесу. Проведення із стейкхолдерами консультації у присутності третьої сторони – професійного посередника по питаннях, зв'язаних з різними аспектами діяльності компанії. Структура соціальної звітності.

Рекомендована література: [1; 4; 16-17; 22; 27; 31; 35; 43; 45].

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВСТУПНОГО ІСПИТУ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

1. Розвиток організації: сутність, рушійні сили, види, форми, типи.
2. Управління розвитком організації: концепція та Ваше бачення діяльності менеджера.
3. Управлінські технології розвитку організації.
4. Управлінські концепції розвитку організації.
5. Система управління розвитком організації.
6. Основні підходи до формування механізму управління розвитком організації.
7. Управлінські технології розвитку організації з погляду гуманітарного підходу.
8. Управлінські технології розвитку організації з погляду інженерного підходу.
9. Управлінські технології розвитку організації з погляду емпіричного підходу.
10. Охарактеризуйте найбільш поширені управлінські технології, що забезпечують розвиток організації.
11. Аутсорсинг як дієва технологія розвитку організації.
12. Реінжиніринг бізнес-процесів як технологія розвитку.
13. Інсорсинг як технологія розвитку, сфера його застосування в організаціях.
14. Розвиток організації на засадах управління компетенціями.
15. Управління знаннями організації як концепція розвитку.
16. Управління, спрямоване на успіх. Критерії ефективного управління.
17. Сутність системного підходу до управління організацією.
18. Процесний та ситуаційний підходи в управлінні.
19. Внутрішнє і зовнішнє середовища організації, їх характеристики, взаємозв'язок.
20. Типи організаційних структур управління, їх особливості, переваги та недоліки.
21. Управлінський процес. Управлінський цикл. Управлінські процедури. Стили управління та їх особливості.
22. Типи організаційних структур управління, їх особливості, переваги та недоліки.
23. Фактори міжнародного середовища в менеджменті.
24. Поняття та класифікація функцій менеджменту. Їх взаємозв'язок.
25. Сутність та класифікація методів менеджменту.
26. Сутність, значення та класифікація управлінських рішень.
27. Умови прийняття управлінських рішень. Якість управлінських рішень
28. Фактори, що впливають на прийняття рішень.
29. Моделі прийняття управлінських рішень.
30. Поняття та загальна характеристика керівництва. Види керівництва.
31. Лідерство, вплив, влада. Сучасні підходи до лідерства.
32. Загальна характеристика моделі сучасного менеджера.
33. Сутність відповідальності та етики в менеджменті. Заходи щодо забезпечення етичної поведінки.

34. Юридична і соціальна відповідальність менеджменту.
35. Результативність та ефективність менеджменту.
36. Зміст і порядок здійснення аналізу макросередовища.
37. Зміст і порядок здійснення аналізу конкурентів.
38. Зміст і порядок здійснення аналізу стейкхолдерів.
39. Ключові чинники успіху. Ідентифікація ключових чинників успіху.
40. Теоретичні основи створення системної моделі управління організацією.
41. Концептуальна схема системи управління організацією.
42. Модель взаємозв'язку основних змінних організації.
43. Типи моделей організацій та їх характеристики.
44. Учасники організації, збалансування їх інтересів.
45. Модель регуляції спільної діяльності.
46. Причини розбіжностей інтересів учасників організації.
47. Шляхи збалансування інтересів учасників організації.
48. Імідж організації. Механізм формування іміджу.
49. Параметри, що характеризують стан корпоративного іміджу підприємства.
50. Життєвий цикл організації та теорія фазових трансформацій бізнесу.
51. Сутність та практичне значення "теорії фазових трансформацій бізнесу".
52. Криза організацій за "теорією фазових трансформацій бізнесу".
53. Кризові явища як фаза життєвого циклу організації.
54. Система заходів щодо управління організацією в кризі.
55. Концепція побудови системи діагностики рівня кризового стану підприємства.
56. Основні підходи до процесу управління ризиком при кризі на підприємстві
57. Конкурентоздатність підприємства як основа його ризикозахищеності
58. Проведення організаційних змін як засіб запобігання і подолання криз
59. Основні фактори виникнення кризових ситуацій і банкрутства підприємства.
60. Сутність та етапи розроблення політики антикризового фінансового управління підприємством при загрозі банкрутства.
61. Механізми фінансової стабілізації підприємства при загрозі банкрутства.
62. Сутність зовнішніх механізмів фінансової стабілізації підприємства при загрозі банкрутства. Сутність та форми санації підприємства.
63. Основні підсистеми організації: технічна, технологічна, організаційна, економічна та соціально-психологічна.
64. Управління маркетинговою діяльністю.
65. Управління фінансово-економічною підсистемою.
66. Управління збутом.
67. Діагностика управління організацією.
68. Ефективність менеджменту організації.
69. Критерії і методи оцінювання ефективності менеджменту організацій.
70. Показники ефективності процесів менеджменту.
71. Оцінювання ефективності діяльності структурних підрозділів менеджменту організації.
72. Конкурентна політика організації.
73. Зміст і послідовність роботи при аналізі конкурентних переваг.

74. Зміст і послідовність роботи при аналізі факторів ефективності нововведень.
75. Організаційна досконалість як основа організаційних змін.
76. Вектори змін у сучасному світі.
77. Як ви розумієте "зміни об'єктивного характеру" та "зміни під дією суб'єктивних чинників" – наведіть приклади, покажіть взаємозв'язок.
78. Позитивні і негативні наслідки змін: чи може бути позитив без негативу і навпаки; чи завжди негативний досвід є негативним.
79. Ваше бачення: як визначити, коли організація стабільна, а коли потрібні зміни.
80. Роль "силового поля змін" в забезпеченні організаційної досконалості.
81. Особливості змін на підприємствах харчової промисловості в умовах трансформаційної економіки.
82. Техніки здійснення змін (допомоги при змінах): позитивний список, утвердження, візуалізація, зміна форми, ломка шаблонів, відсторонення, закріплення і вихідні стани, раціональний аналіз.
83. Поясніть особливості процесу навчання при здійсненні змін в організації.
84. Послідовність дій при трансформації поведінки на базі біхевіористичного підходу (стратегії підкріплення).
85. Використання заохочень та покарань - поясніть можливі ситуації при здійсненні змін.
86. Використання типології особистості Майерс-Бріггс при індивідуальних змінах.
87. Врахування чинників, які обумовлюють індивідуальну реакцію на зміни.
88. Опір змінам. Страх виживання і страх навчання (за моделлю трансформаційних змін Е.Шайна).
89. Ініціювання та адаптація під час змін в залежності від типу команди та її характеристик.
90. Природа виникнення змін. Сутність змін у природі та у відкритих соціально-економічних системах.
91. Основні складові організаційної досконалості за Харрігнтоном.
92. Навчання та зміни. Теорії навчання. «Крива» навчання. Процес навчання з погляду гештальту.
93. Модель (цикл) навчання Д. Колба.
94. Таксономія Б. Блума.
95. Біхевіористичний підхід до змін.
96. Мотивація і поведінка. Теорія X і теорія Y.
97. Мотивація і поведінка. Адаптована теорія Херцберга.
98. Когнітивний підхід до змін.
99. Психодинамічний підхід до змін.
100. Модель Кублер-Росс. Модель змін Адамса, Хейеса і Хопсона.
101. Модель Вірджинії Сатир.
102. Гуманістично-психологічний підхід до змін.
103. Маслоу та ієрархія потреб.
104. Шлях до особистого зростання К. Роджерса.
105. Гештальт-підхід до індивідуальних та корпоративних змін.

106. Особа і зміни. Типологія особистості Майєрс-Брігґс (МВТІ).
107. Модель трансформаційних змін Е. Шайна.
108. Перепони на шляху до змін: опір. Допомога менеджерів при змінах.
109. Поняття групи та переформування її в команду. Типи корпоративних команд.
110. Моделі та стадії розвитку команди. Керівництво при командних змінах. Пастки Біона.
111. Вплив індивідуумів на динаміку команди. МБТІ і команди
112. Типологія учасників командних змін за М. Белбіном.
113. Принципи роботи організації з використанням організаційних метафор, що характеризують сутність підходів до змін.
114. Моделі та підходи до організаційних змін. Модель К. Левіна. Цикл змін за Коттером (кроки Коттера).
115. Формула змін Бекхарда і Харріса. Модель узгодження Надлера і Тушмана. Системна модель Сенге.
116. Роль керівника. Матриця взаємозв'язків: метафора організації та необхідний тип керівництва.
117. Ефективне лідерство. Менеджери та лідери: спільне та відмінне (за Уорреном Беннісом). Характеристика єднальних керівників за Дж. Ліпман-Блюмен.
118. Стилі та навички керівника змін. Емоційна компетенція управлінця.
119. Причини проведення організаційних змін. Механізм управління змінами. Методи подолання опору змінам.
120. Формат «нової економіки розвитку» на європейській соціальній платформі.
121. Відмінності міжнародних трактувань КСВ.
122. Досвід та відмінності реалізації принципів КСВ в міжнародній банківській системі.
123. Напрямки оцінки відповідності діяльності корпоративного сектору за вимогами ОЄСР.
124. Складові КСВ та оцінка рівня реалізації вимог.
125. Рівень розвитку ринкових відносин та модель соціальної відповідальності компанії у суспільстві.
126. Спільні процедури європейської конструкції корпоративної соціальної відповідальності.
127. Відповідальні практики щодо персоналу.
128. Відповідальні та добропорядні ділові практики.
129. Механізми управління КСВ в установі.
130. Запровадження відповідальних стосунків із стейкхолдерами.
131. Оцінка пріоритетних потреб стейкхолдерів.
132. Принципи Екватора як реалізація підходів КСВ у фінансуванні.
133. Впровадження принципів соціальної відповідальності в професійну поведінку персоналу.
134. Формування соціально-відповідальних стосунків роботодавця-співробітника.
135. Формування індексу прозорості надання інформації в рамках КСВ.
136. Оцінка соціальної відповідальності управлінських практик менеджменту.

137. Алгоритм започаткування КСВ в компаніях першого рівня.
138. Оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємств за методикою CSR Practices.
139. Принципи Глобального Договору.
140. Поняття та принципи «Глобального громадянства».
141. Соціальна та трудова політика в світлі реалізації Угоди про асоціацію України та ЄС.
142. Сучасні політики та принципи ОЄЕС та G-20.
143. Регулювання трудових відносин на засадах соціальної відповідальності.
144. Особливості соціальної відповідальності партнерів соціально-трудових відносин.
145. Відповідальні практики добровільності та волонтерства.
146. Відповідальні практики самозайнятості.
147. Формування трудового фрілансу та нестандартної зайнятості.
148. Реалізація КСВ через внутрішні політики ЄС.
149. Політика партнерства та зближення інтересів розвитку.
150. Впровадження Контракту харчового ланцюга.
151. Самодіагностика рівня корпоративної соціальної відповідальності підприємства.
152. Впровадження КСВ в нормативні документи підприємства.
153. Напрямки адаптації КСВ в харчовій промисловості України до вимог асоціації з ЄС.
154. Основні перешкоди у становленні соціальної відповідальності корпоративного сектору в Україні.

ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ВСТУПНИКІВ

на вступному іспиті зі спеціальності для вступу на навчання для здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю **073 «Менеджмент»**

Знання вступників на вступному іспиті зі спеціальності оцінюються за повнотою і якістю наданих у письмовій формі відповідей на три теоретичні питання, що зазначені в екзаменаційному білеті.

1. Структура оцінки

Вступний іспит зі спеціальності оцінюється за шкалою 100 – 200 балів. Оцінка формується за результатами відповідей вступника у відповідності до критеріїв, наведених нижче.

2. Критерії оцінювання

Рівень знань вступника оцінюється за шкалою від 100 до 200 балів:

200 балів – вступник правильно та розгорнуто відповів на всі питання екзаменаційного білету, вільно володіє предметною термінологією та формулює основні і допоміжні поняття, логічно-послідовно відтворює навчальний матеріал, вміє критично аналізувати, систематизувати інформацію та робити узагальнення, наводить влучні практичні приклади на підтвердження викладених думок, виявляє самостійність суджень. Головним моментом його відповіді є аргументація особистої позиції за тематикою (проблематикою) питання, її узгодження із фаховими знаннями і загальнонауковими цінностями.

175 балів – вступник правильно відповів на всі питання екзаменаційного білету, вільно володіє предметною термінологією та формулює основні і допоміжні поняття, логічно-послідовно відтворює навчальний матеріал, вміє критично аналізувати, систематизувати інформацію та робити узагальнення, наводить влучні практичні приклади на підтвердження викладених думок, проте допустив неточності та одиничні помилки.

150 балів – вступник надав правильні відповіді у обсязі, що більше, ніж наполовину відтворює матеріал, передбачений питаннями екзаменаційного білету; може допускати неточності та незначні помилки при розкритті їх змісту, формулюванні складних теоретичних положень, висновків та (або) у предметній термінології.

130 балів – вступник надав правильні відповіді у обсязі, що приблизно наполовину відтворює матеріал, передбачений питаннями екзаменаційного білету; може допускати неточності та незначні помилки при розкритті їх змісту, формулюванні складних теоретичних положень, висновків та (або) у предметній термінології.

100 балів – вступник не дав письмової відповіді на жодне питання в екзаменаційному білеті, або його відповідь не має відношення до змісту питань чи має фрагментарний характер, з принциповими помилками у предметній термінології та змісті, порушенням логічної послідовності викладення матеріалу.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адізес І. Управління життєвим циклом корпорацій. Київ : КСД, 2018. 384 с.
2. Адізес І.К. Управління змінами для досягнення найліпшого результату в бізнесі й повсякденному житті. Пер. з англ. Т.Семигіної. Київ :Book Chef, 2018. 640 с.
3. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту. Львів: Світ, 2015. 296 с.
4. Березянюк Т. В. Корпоративна соціальна відповідальність: конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. "Магістр" спец. 073 "Менеджмент" освіт.-проф. програми "Менеджмент організацій і адміністрування" ден. та заоч. форм навч.; Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2020. 144 с.
5. Буднік М. М., Курилова Н. М. Управління змінами : підручник; М-во освіти і науки України ; Харків. торг.-екон. ін-т, Київ. нац. торг.-екон. ун-т. Київ : Кондор, 2017. 226 с.
6. Буднік М.М. Управління змінами: підручник. Київ : Кондор, 2017. 225 с.
7. Бурлуцька С. В. Антикризовий менеджмент та санаційне управління : конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. "Магістр" спец. 073 "Менеджмент" освіт.-проф. програми "Менеджмент організацій і адміністрування" ден. та заоч. форм навч.; Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2020. 146 с.
8. Гальчинський А.С. Єщенко П.С., Палкін Ю.І Основи економічних знань: Навч. посібник. Київ: Вища школа. 2018. 544 с.
9. Гринько Т. В. Концептуалізація моделей управління змінами на підприємствах в сучасних умовах мінливого середовища. Технологический аудит и резервы производства. 2015. № 1/5(21). С.34-40.URL: file://C:/Users/Satellite/Downloads/Tatrv_2015_1(5)_6%20(4).pdf .
10. Гуторова О.О. Менеджмент організації : навч. посібник. Харків: Харк. нац. аграр. ун-т. Х.: ХНАУ, 2017. 267 с.
11. Демьяненко В. Пять цветных способов проведения изменений (Caluwe, Vermaak). Библиотека "Управление организационными изменениями". URL: http://ibcm.biz/пять_цветных_способов_проведения_изм/.
12. Діденко В.М. Менеджмент: Підручник. Київ: Кондор. 2018 584 с.
13. Довгань Л.Є., Малик І.П., Мохонько Г.А., Шкробот М.В. Менеджмент організацій: навч. посібник. для студентів-магістрів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» спеціалізації «Менеджмент і бізнес-адміністрування». Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.
14. Дорошук Г. А. , Граціотова Г. О. Управління змінами на виробничому підприємстві: теоретичні засади та методичний інструментарій : монографія; Одес. нац. політех. ун-т. Одеса : Освіта України, 2021. 208 с.
15. ДСТУ ISO 9004:2012. Управління задля досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі управління якістю (ISO 9004:2009, IDT). URL: <https://dbn.co.ua/load/normativy/dstu/5-1-0-1060>
16. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.

17. Економічні і соціально-трудоі аспекти управління персоналом: теорія та практика : колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
18. Живко З. Б. Управління змінами: навч. посіб. Львів: ЛДУВС, 2016. 251 с.
19. Жигалов В.Т., Шимановська Л.М. Основи менеджменту і управлінської діяльності: Підручник. Київ: Вища школа, 2016. 232 с.
20. Завгородня Є. Є., Снітко Є. О. Менеджмент: підруч. Старобільськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2018. 281 с.
21. Інновації: проблеми науки і практики: монографія / Н.І. Чухрай та ін. Під заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Кизима М.О., д-ра екон. наук, проф. Пономаренко В.С. Х.: ФОП Павленко О.Г., 2017. 276 с.
22. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Київ: «Центр учбової літератури», 2017. 287 с.
23. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ +» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2020. 228 с.
24. Кузьмін О.Є., Петришин Н.Я., Дорошкевич К.О. Стратегічна діяльність підприємств: технології планування та побудова карт: монографія. Львів : Міські інформаційні системи, 2017. 320 с.
25. Мальська М. П. , Білоус С. В. Менеджмент організацій [Текст] : навч. посіб. ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Київ : SBA-Print, 2019. 190 с.
26. Маркіна І.А. , Біловол Р.І., Власенко В.А. Менеджмент організацій : навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2020. 248 с.
27. Менеджмент організацій і адміністрування: теорія та практика : кол. монографія / за ред. Н. С. Скопенко, О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2020. 404 с.
28. Мочерний С.В., Устенко О.А., Чеботар С.І. Основи підприємницької діяльності: навчальний посібник. Київ : ВЦ «Академія», 2019. 280 с.
29. Назарчук Т. В., Косіюк О.М. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2016. 560 с.
30. Негрей М., Тужик К. Теорія прийняття рішень : підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2018. 272 с.
31. Олексів І.Б. Групи економічного впливу в системі управління підприємством: концепція і інструментарій їх відбору та узгодження інтересів: монографія. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2018. 292 с.
32. Пічугіна Т.С., Ткачова С. С., О. П. Ткаченко О. П. Управління змінами: навч. пос. Харків: ХДУХТ, 2017. 226 с.
33. Процесно-структурований менеджмент: методологія та інструментарій: монографія / О.Є. Кузьмін та ін.; за ред. д.е.н., проф. О.Є. Кузьміна. Львів: Видавництво «Растр-7», 2018. 428 с.
34. Сизоненко В.О. Сучасне підприємництво: підручник. Київ: Знання-Прес, 2018. 440 с.
35. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ: Кафедра, 2019. 277 с.

36. Стахурська С. А. Метафоричні підходи до менеджменту організацій в процесі розвитку та управління змінами: управлінські теорії та практика. *Менеджмент організацій і адміністрування: теорія та практика* : колективна монографія / за ред. проф. Н.С. Скопенко, проф. О.І. Драган. Київ : ВД «Кафедра», 2020. С. 7–18.

37. Стахурська С. А. Методичні підходи до формування механізму інвестування інноваційного розвитку підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-40-49.

38. Стахурська С.А. Менеджмент організацій : конспект лекцій для здобувачів освітнього ступеня "магістр" спеціальності 073 "Менеджмент" освітньо-професійної програми "Менеджмент організацій і адміністрування" денної та заочної форм навчання. Київ : НУХТ, 2020. 130 с.

39. Стахурська С.А. Управління змінами : конспект лекцій для здобувачів освітнього ступеня "магістр" спеціальності 073 "Менеджмент" освітньо-професійної програми "Менеджмент організацій і адміністрування" денної та заочної форм навчання. Київ : НУХТ, 2020. 120 с.

40. Стахурська С.А. Формування інвестиційної стратегії в контексті змін в організації. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1558> DOI: 10.32782/2524-0072/2022-41-35

41. Стахурська С.А., Ткачук С.В., Стахурський В.О. Менеджмент змін у розвитку організації: підходи та моделі. *Інтелект ХХІ : науковий економічний журнал*. 2020. Вип. № 3. С. 102-107.

42. Стахурська С.А., Ткачук С.В. Сучасні управлінські технології розвитку підприємств. *Управління розвитком підприємств в умовах трансформації економічних відносин* : колективна монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. Ємцева В.І. Київ : ЦП «КОМПРИНТ». 2019. С. 347–366.

43. Стахурська С.А., Ткачук С.В., Стахурський В.О. Теоретико-практичні аспекти дотримання соціальної відповідальності при менеджменті змін в організації. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. 2021. № 1 (236). С. 86–93.

44. Сучасний управлінський інструментарій ефективного функціонування підприємств. Савіна Г.Г. та ін. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2017. 235 с.

45. Управління розвитком підприємств в умовах трансформації економічних відносин : колективна монографія / Баталова О.А. та ін.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Ємцева В. І. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2019. 400 с.

46. Федоренко В. Л., Мошек Г.Є. Менеджмент організації: навч. посібник. Київ : Ліра-К, 2020. 420 с.

47. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2016. 376 с.

48. Шегда А.В. Основы менеджмента: Учеб. пособие для высших учеб. завед. Київ: Знання, КОО, 2018. 512 с.

49. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник. 2-е вид., перероб. і допов. Київ : КНЕУ, 2018. 699 с.