

**СИЛАБУС**  
**НТУ «Дніпровська політехніка»**  
**Факультет менеджменту**  
**Кафедра менеджменту**

<b>Назва курсу</b>	Ф1 «Сучасні концепції менеджменту»
<b>Викладач (-і)</b>	Бардась Артем Володимирович, професор, доктор економічних наук
<b>Сторінка викладача</b>	<a href="http://mvs.nmu.org.ua/ua/teachers/Bardas/">http://mvs.nmu.org.ua/ua/teachers/Bardas/</a>
<b>Е-пошта</b>	<a href="mailto:bardas.a.v@nmu.one">bardas.a.v@nmu.one</a>
<b>Консультації</b>	щовівторка (окрім вихідних та святкових днів), кабінет 64-А, корпус 4, 17.00-18.00 або у MS Teams команді

### 1. Анотація до курсу

Освітній компонент «Сучасні концепції менеджменту» присвячений періоду від 1949 року до 2023 року та розглядає теорії (концепції), що виникли впродовж цього часу. Європейські дослідники менеджменту класифікують такі теорії на соціально-психологічні, системні, ситуаційні, функціональні, інтерпретаційно-символічні, критичні, постмодерністські та практично-прикладні.

### 2. Мета та завдання курсу

*Мета дисципліни* – формування компетентностей щодо пізнання сучасних концепцій управління організаціями та їх структурними підрозділами, що включають вивчення положень соціально-психологічного, системного, ситуаційного, функціонального, інтерпретаційно-символічного, критичного, постмодерністського та практичного підходів до менеджменту.

### 3. Формат курсу

Дистанційний: лекції та завдання, самостійне навчання на платформі MS Teams.

### 4. Результати навчання:

- знати вимоги до написання наукових публікацій в українських та міжнародних періодичних виданнях, зокрема щодо результатів (мети) досліджень, гіпотез та завдань;

- вміти обговорювати результати власних досліджень з фахівцями і нефахівцями, а також аргументовано представляти їх у наукових виданнях державною та англійською мовами;
- розуміти загальні принципи та методи соціально-психологічного, системного, ситуаційного, функціонального, інтерпретаційно-символічного, постмодерністського, критичного, практичного підходів до менеджменту, а також передумови їх формування;
- застосовувати на практиці методологію сучасних концепцій менеджменту у власних дослідженнях з питань менеджменту;
- застосовувати знання сучасних концепцій менеджменту та результати власних досліджень з прикладних проблем менеджменту під час викладацької практики;
- здійснювати апробацію результатів власних досліджень у сфері менеджменту на міжнародних та національних наукових конференціях;
- здійснювати впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту.

#### 5. Обсяг курсу 180 годин / 6 кредитів

Вид заняття	Загальна к-сть годин
Лекції	60
самостійна робота	120

#### 6. Ознаки курсу:

Рік викладання	семестр	спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний\ Вибірковий
2023-2024	1,2	073A-23-5 073A-23В-10	1	нормативний (Н)

#### 7. Технічне й програмне забезпечення /обладнання

Активованій акаунт університетської пошти (student.i.p@ntmu.one) на Офіс365.

Доступ до MS Teams на мобільному пристрої чи комп'ютері. Доступ до платформи MOODLE.

#### 8. Політики курсу

**8.1. Політика доброчесності.** Академічна доброчесність студентів є важливою умовою для опанування результатами навчання за нашою дисципліною і отримання задовільної

оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі).

У НТУ «Дніпровська політехніка» плагіатом вважаються такі випадки:

- привласнення чужих слів та ідей, коли ці чужі слова чи ідеї копіюються без згадки про автора (першоджерело);
- представлення існуючих ідей або результатів наукової діяльності як нових;
- звернення до чиеїсь роботи як до своєї власної;
- відсутність правильно оформленого цитування;
- навмисне надання невірної інформації про джерело цитування;
- заміна окремих слів, за одночасного збереження самої структури речення, без зазначення джерела;
- запозичення половини та більше слів або ідей з джерела, що становить більшу частину роботи.

У разі порушення студентом академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

## **8.2. Комунікаційна політика.**

Студентам рекомендовано регулярно користуватися дистанційними консультаціями.

Студенти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком студента є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Офіс365, перегляд новин у команді MS Teams.

Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

## **8.3. Відвідування занять.**

Ми заохочуємо наших студентів до активної роботи під час занять та до регулярного їх відвідування, а також до самостійної роботи. Для допомоги у самостійній роботі студентів ми рекомендуємо постійно підтримувати зв'язок з викладачами та відвідувати консультації. Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження. Про відсутність на занятті та причини відсутності студент має повідомити викладача.

#### 8.4. Участь в анкетуванні.

Наприкінці вивчення курсу (перед початком сесії) студентам буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни «Менеджмент».

#### 8.5. Політика навчання.

Враховуючи значний обсяг часу, відведений на самонавчання (120 годин) та тривалість вивчення освітнього компоненту (два семестри) студентам пропонується широкий перелік джерел, як українськомовних, так й англomовних та польськомовних. Оскільки доктор філософії з менеджменту є фахівцем з питань управління, то велике значення надається ознайомленню здобувача з першоджерелами і формуванням у людини власного цілісного та системного розуміння тих парадигм менеджменту, які виникли після Другої світової війни.

### 9. Схема курсу

Тиждень	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
<b>ЛЕКЦІЇ</b>		<b>6</b>
1.	Вступ до сучасних концепцій менеджменту. Класифікація сучасних підходів. Структурування наукових теорій менеджменту в залежності від домінуючої парадигми.	
2.	Вимоги до структурних елементів наукової статті в українських журналах. Особливості щодо структурування текстів наукових статей в англomовних журналах, що входять до міжнародних наукометричних баз. Написання анотацій до фахових статей на основі врахування існуючих наукових підходів до менеджменту.	<b>6</b>
3.	Інституціональний погляд в управлінні. Дослідження ставлення рядових працівників ТВА до своєї організації та до оточення.	<b>6</b>
4.	Соціальна відповідальність бізнесу. Взаємозв'язок між соціальною відповідальністю та менеджментом сталого розвитку.	<b>6</b>
5.	Екологізація менеджменту. Управління організацією в умовах циркулярної економіки.	<b>6</b>
6.	Управління за цілями. Практичні підходи до організаційного розвитку.	<b>6</b>
7.	Організаційні зобов'язання. Порівняльний аналіз складних організацій Органічні та механістичні організації.	<b>6</b>
8.	Поведінкова теорія фірми – організація як гра та поле політичного суперництва. Керування за принципом виключення.	<b>6</b>

9.	Критична теорія організації. Диференціювання та інтегрування в складних організаціях. Організація з діалектичної точки зору.	<b>6</b>
10.	Десять тверджень системного підходу. Самоуправління та самоорганізація систем.	<b>6</b>
11.	Символічний менеджмент. Внутрішній маркетинг. Управління шляхом обходу..	<b>6</b>
12.	Нелінійний менеджмент. Теорія «однохвилинного менеджера».	<b>6</b>
13.	Теорія інформаційного багатства. Модель ASA(Приваблювання-Відбір-Вичерпання).	<b>6</b>
14.	Управління з урахуванням фактору часу. Кризовий менеджмент в організаціях	<b>6</b>
15.	Empowerment (теорія делегування повноважень). Теорія організаційного балансу (рівноваги). Теорія трилистої організації.	<b>6</b>
16.	Процесний підхід у менеджменті. Організація, що навчається. Проектний підхід в управлінні та гнучкі методи в управлінні.	<b>6</b>
17.	Управління вартістю організації. Модель організаційної досконалості. Економне підприємство.	<b>6</b>
18.	Постмодернізм у менеджменті: генеалогічний аналіз. Деконструкція організацій	<b>6</b>
19.	Мережева організація. Фрактальна організація.	<b>6</b>
20.	Менеджмент на основі культурного різноманіття Менеджмент на основі пріоритетів.	<b>6</b>
21.	Теорія актора-мережі (Actor-Network Theory). Теорія обмежень Еліяху Голдрата.	<b>6</b>
22.	Сучасні концепції лідерства (ситуаційні, служіння, інклюзивне, комплексне лідерство). Концепції керівництва Джима Коллінза та Іцхака Адізеса.	<b>6</b>
23.	Управління організацією на основі створення сенсів. Управління організацією на основі фактів.	<b>6</b>
24.	Інтегральна модель організаційної довіри. Бірюзова організація	<b>6</b>
25.	Практики високої продуктивності. Спільно створена організація.	<b>6</b>
26.	Управління організацією на основі цінностей. Управління людьми на основі нематеріальних (духовних) цінностей	<b>6</b>
27.	Організаційні наративи. Т-менеджмент. Працівники як активні творці своєї праці. Нова теорія очікувань.	<b>6</b>
28.	Моделі бізнесу. Позитивістська теорія організації. Дуалістична та амбідекстріальна організації.	<b>6</b>
29.	Гнучка організація та холократія.	<b>6</b>
30.	Цифровізація та її вплив на бізнес-моделі організації. Організація, що керована штучним інтелектом.	<b>6</b>
<b>РАЗОМ</b>		<b>180</b>

## **10. Система оцінювання та вимоги**

### 10.1 Шкали оцінювання

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДПУ» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за

офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

*Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»*

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

### 10.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК 8-го кваліфікаційного рівня (для третього освітньо-наукового рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Підсумковий контроль досягнень студентами результатів навчання передбачає підготовку та захист наукової статті та тез доповіді за тематикою дисертації, з їхнім обговоренням та захистом основних положень на основі урахування існуючих сучасних концепцій менеджменту.

*Засоби діагностики та процедури оцінювання*

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальні заняття	засоби діагностики	Процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	Есеї за тематикою лекцій	Виконання завдання під час самостійної роботи	Тези доповіді Наукова стаття	Представлення основних положень наукової статті та доповіді із їх обговоренням та захистом

### 10.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для освітньо-наукового рівня вищої освіти (подано нижче).

*Загальні критерії досягнення результатів навчання для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК (доктор філософії)*

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
– Концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності.	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
<i>Уміння/навички</i>		
– Спеціалізовані уміння/навички і методи, необхідні для розв'язання значущих проблем у сфері професійної діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики; – започаткування, планування, реалізація та коригування	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84



Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<p>послідовного процесу ґрунтовного наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності; – критичний аналіз, оцінка і синтез нових та комплексних ідей.</p>	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
<i>Комунікація</i>		
<p>– Вільне спілкування з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань, з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством у цілому; – використання академічної української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях.</p>	<p>Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності</p>	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69



Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Відповідальність і автономія</i>		
– Демонстрація значної авторитетності, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічна та професійна доброчесність, постійна відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності; – здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення.	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

## 11. Ресурси і література

### Основна література:

1. Колінз Дж. Від хорошого до величного. Київ:Наш формат. 2017. 368 с.
2. Адізес І. Ідеальний керівник. Чому ним неможливо стати. Київ:Наш формат. 2017. 288 с.

3. Бардась А. В., Бардась О. Є., Богач К. С., Дудник А. В. (2023). Лідерство як чинник групової динаміки всередині організації. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 1(81), 90-103.
4. Бардась А.В., Корнецький А.О. (2023). Еволюція підходів до соціально відповідального управління підприємствами у контексті сталого розвитку. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 1(81), 20-35.
5. Бардась, А. В., Бойченко, М. В., Богач, К. С., Дудник, А. В. (2022). Проектне управління компаніями «єдиногогами» в умовах діджиталізації. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2(78), 171-179.
6. Вдовічен А. А., Чичун В. А., Полянюк Г. О. (2020). Сучасні концепції менеджменту та їх застосування на підприємствах. *Інвестиції: практика та досвід*. № 19-20. 29–34.
7. Гришко В.В. (2021). Сучасні концепції менеджменту та їх застосування в умовах діджиталізації економіки України. *Економіка і регіон*. № 1 (80). . С. 61-67.
8. Іванова, М. І., Швець, В. Я., Саннікова, С. Ф., Варяниченко, О. В., Бардась, А. В. (2023). Соціальна відповідальність як ключова компетенція забезпечення сталого розвитку підприємств. *Бізнес Інформ*, (3), 176-186.
9. Кузнецова Т.. (2021). Найближча перспектива менеджменту організацій– управління персоналом. *Економічний аналіз*, 31(3), 160-165.
10. Лазоренко Т. В., Голуб М. О. (2019). Економічні аспекти застосування сучасних концепцій менеджменту на вітчизняних підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. № 18. 139-143.
11. Причепя, І. В., Сметанюк, О. А., Соломонюк, І. Л. (2021). Теоретико-методичні засади оцінювання ефективності корпоративного тайм-менеджменту організації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. № 2 (29): 99-106.
12. Черненко, Н. І. (2022). Штучний інтелект в управлінні персоналом. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, (12), 76-83.
13. Aghina W., Ahlbeck K., Smet A. de, Lackey G., Lurie M., Murarka M., Handscomb Ch., Agile organizations – of any size and across industries – have five key elements in common, McKinsey&Company Report, January 22, 2018.
14. An Overview of the EFQM Excellence Model, EFQM Leading Excellence, Brussels 2017.
15. Blikle A.J., Doktryna jakości. Rzecz o turkusowej samoorganizacji, Helion, Gliwice 2017.
16. Chatterjee S., Simple rules for designing business model, „California Management Review” 2013, 55(2), 97-124.
17. Cherns A., Principles of Sociotechnical Design Revisited, The Tavistock Institute, Sage, London 1987. Heino O., Anttiroiko A-V., Inverse infrastructures: self-organization in the water services, „Water Policy” 2015, 17(2), 299-315
18. Fountaine T., McCarthy B., Saleh T., Building the AI-Powered Organization. Technology isn't the biggest challenge. Culture is, „Harvard Business Review” July-August 2019, 62-73
19. Fountaine T., McCarthy B., Saleh T., Building the AI-Powered Organization. Technology isn't the biggest challenge. Culture is, „Harvard Business Review” July-August 2019, 62-73.
20. Kavadias S., Ladas K., Loch Ch., The transformative business model: How to tell if you have one, „Harvard Business Review” October 2016, 91-98.
21. Kulig-Moskwa K., Łobos K., Nogiec J., Czynniki stymulujące i ograniczające stosowanie empowermentu, „Przegląd Organizacji” 2017, 5, 38-44.

22. Laloux F., *Reinventing Organisations: A Guide to Creating Organisations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*, Nelson Parker, Brussels 2014.
23. Niemietz K., *Internal Markets, Management by Targets, and Quasi-Markets: An Analysis of Health Care Reforms in the English NHS*, „Economic Affairs” 2015, 35(1), 93-108.
24. Robert, L. P., Pierce, C., Marquis, L., Kim, S., & Alahmad, R. (2020). Designing fair AI for managing employees in organizations: a review, critique, and design agenda. *Human-Computer Interaction*, 35(5-6), 545-575.
25. Robertson B.J., *Holocracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*, Henry Holt and Co., New York 2015
26. Senge P.M., *The Fifth Discipline – The Art & Practice of a Learning Organization*, Doubleday, New York 1990
27. Tekic, Z., & Füller, J. (2023). Managing innovation in the era of AI. *Technology in Society*, 73, 102254

#### **Додаткова література:**

1. Ashmos D.P., Duchon D., *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure*, „Journal of Management Inquiry” 2000, 9(2), 134-145.
2. Becker H.S., *Notes on the concept of commitment*, „American Journal of Sociology” 1960, nr 66, 32-40.
3. Benson J.K., *Organizations: A dialectic view*, „Administrative Science Quarterly” 1977, nr 22(1), 1-21.
4. Berry L.L., *The employee as customer*, „Journal of Retail Banking” 1981, 3, 25-28.
5. Bittel L.R., *Management by Exception: Systematizing and Simplifying the Managerial Job*, McGraw- -Hill, New York 1964.
6. *Biznes, t. 7: Twórcy teorii ekonomicznych*, Biblioteka Gazety Wyborczej, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.
7. Blanchard K., Johnson S., *The One Minute Manager*, Willow, London 1993
8. Blanchard K., O’Connor M., *Managing by Values: How to Put Your Values into Action for Extraordinary Results*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA 1997.
9. Bowen H.R., *Social responsibility of the businessman*, Harper, New York 1953.
10. Bradford D.L., Burke W.W. (red.), *Reinventing Organization Development*, Pfeiffer, San Francisco, CA 2005.
11. Brodbeck P., *Complexity theory and organization procedure design*, „Business Process Management” 2002, nr 8(4), s. 377-402. Coleman H., *What enables self-organizing behavior in business*, „Emergence” 1999, 1(1), 33-48.
12. Burns T., Stalker G.M., *The Management of Innovation*, Tavistock, London 1961.
13. Calas M., Smircich L., *Past Postmodernism?*, w: H.R. Tosi (red.), *Theories of Organization*, Sage, London 2009. Law J., *Organizing modernity*, Blackwell, Oxford 1994.
14. Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. (red.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler, Oakland, CA 2003.
15. Carroll A.B., Shabana K.M., *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*, „International Journal of Management Reviews” 2010, 2, 85-105.
16. Cohen A., *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*, Mahwah, Lawrence Erlbaum, NJ 1993.
17. Conger J.A., Kanungo R.N., *The empowerment process: Integrating theory and practice*, „Academy of Management Review” 1988, 13(3), 471-482.

18. Copeland T., Murrin J., Koller T., Valuation: Measuring and Managing the Value of Companies, Wiley&Sons, Hoboken, NJ 1994.
19. Cox T. Jr., Cultural diversity in organizations: Theory, research and practices, Berrett-Koehler, San Francisco, CA 1993.
20. Cummings T.G. (red.), Handbook of organization development, Sage, Thousand Oaks 2008.
21. Cyert R.M., March J.G., A Behavioral Theory of the Firm, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ 1963.
22. Daft R.L., Lengel R.H., Information richness: A new approach to managerial behavior and organization design, w: B. Staw, L.L. Cummings (red.), Research in organizational behavior, t. 6, JAI Press, Greenwich 1984, 191-233.
23. Dahlgaard-Park S.M., Decoding the code of excellence – for achieving sustainable excellence, „International Journal of Quality and Service Sciences” 2009, 1(1), 5-28.
24. DiMaggio P.J., Powell W.W, The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, „American Sociological Review” 1983, 48, 147-160.
25. Drucker P., The Practice of Management, Harper, New York 1954.
26. Etzioni A., A comparative analysis of complex organizations, Free Press, New York 1961
27. Evans P., Doz Y., Dualities: A paradigm for human resource and organizational development in complex multinationals, w: V. Pucik, N. Tichy, C. Barnett (red.), Globalizing Management: Creating and Leading the Competitive Organizations, Wiley, New York 1992, 85-106.
28. Gabriel Y., Storytelling in Organizations, Facts, Fictions, and Fantasies, Oxford University Press, Oxford 2000.
29. Grandori A., Soda G., Inter-Firm Networks: Antecedents, Mechanisms and Forms, „Organization Studies” 1995, 16(2), 183-214.
30. Guillen M.F., Business groups in emerging economies: A resource-based view, „Academy of Management Journal” 2000, 43(3), 362-380.
31. Hammer M., Champy J., Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution, Harper Business Books, New York 1993
32. Hammer M., Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate, „Harvard Business Review”, July–August 1990, 104-112.
33. Handy Ch., The Age of Unreason, Business Book, Cambridge, MA 1989.
34. Hansen M.T., Oetinger B. von, Introducing T-shaped managers. Knowledge management's next generation, „Harvard Business Review” 2001, 79(3), 106-116.
35. Hatch M.J., Teoria organizacji, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2002.
36. Humble J.W. (red.), Management by objectives in action, McGraw-Hill, New York 1970
37. Huselid M.A., The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance, „Academy of Management Journal” 1995, 38, 635-673.
38. Izak M., Duchowość w organizacji, w: M. Kostera (red.), Nowe kierunki w zarządzaniu, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
39. Jaakson K., Management by values: Are some values better than others?, „Journal of Management Development” 2010, 29(9), 795-806.
40. Jermier J.M., Critical Organizational Theory, w: H.R. Tosi (red.), Theories of Organization, Sage, Los Angeles 2009.
41. Khanna T., Rivkin J.W., Estimating the performance effects of business groups in emerging markets, „Strategic Management Journal” 2001, 22(1) 45-74.

42. Kilduff M., Deconstructing organizations, „Academy of Management Review” 1993, 18(1), 13-31.
43. Kilmann R., Social System Design. Normative and the MAPS Design Technology, North Holland, New York 1977.
44. Kossek E.E., Pichler S., EEO and the management of diversity, w: P. Boxell, J. Purcell, P. M. Wright (red.), Handbook of Human Resource Management, Oxford University Press, Oxford 2006, 251-272.
45. Koźmiński A.K., Obłój K., Zarys teorii równowagi organizacyjnej, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1989.
46. Lawrence P.R., Lorsch J.W., Differentiation and Integration in Complex Organizations, „Administrative Science Quarterly” 1967, 12(1), 1-47.
47. Lewin K., Group Decision and Social Change, Holt, Rinehart and Winston, New York 1958.
48. Lewis M., The New New Thing: A Silicon Valley Story, W.W. Norton & Company, New York 1999.
49. Lim H., A Japanese Agenda for Management Development, „Training and Development Journal”, March 1982, 62-67.
50. MacDuffie J.P., Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic and flexible production systems in the world auto industry, „Industrial and Labor Relations Review”, 1995, 48, 197-221.
51. Magretta J., Why Business Models Matter?, „Harvard Business Review” May 2002, 3-8.
52. Manz Ch.C., Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations, „Academy of Management Review” 1986, 11(3), 585-600.
53. Manz Ch.C., Sims H.P., Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective, „The Academy of Management Review” 1980, 5(3), 361-368.
54. Mayer R.C., Davis J.H., Schoorman F.D., An integrative model of organizational trust, „Academy of Management Review” 1995, 20, 709-734.
55. Meyer J.P., Allen N.J., Commitment in the workplace: Theory, research, and application, Sage, Thousand Oaks 1997.
56. Meyer J.W., Rowan B., Institutionalised organizations: Formal structure as myth and ceremony, „American Journal of Sociology” 1977, 83, 440-463.
57. Mitroff I., Denton E.A., A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion and Values in the Workplace, Jossey-Bass, San Francisco, CA 1999.
58. Mitroff I.I., Shrivastava P., Udvardia F.E., Effective Crisis Management, „Academy of Management Perspectives” 1987, 1(3), 283-292.
59. Mouzelis N., Organization and bureaucracy: An analysis of modern theories, Aldine Publishing Company, Chicago 1968.
60. Nohria N., Eccles R. (red.), Networks and organizations: structure, form and action, Harvard Business School, Boston, MA 1992.
61. Nonaka I., Self-renewal of the Japanese Firm and the Human Resource Strategy, „Human Resource Management” 1988, 27(1), 45-62.
62. O'Reilly C., Chatman A.J., Culture as social control: corporations, cults, and commitment, „Research in Organizational Behavior” 1996, 18, 157-200.
63. O'Reilly C.A., Tushman M.L., The ambidextrous organization, „Harvard Business Review” April 2004, 74-81.
64. Ohno T., Toyota Production System. Beyond Large-scale Production, Taylor&Francis, London 1988



65. Olve N., Roy J., Wetter M., Performance Drivers. A Practical Guide to Using the Balanced Scorecard, John Wiley&Sons, Hoboken, NJ 1999.
66. Osterwalder A., Pigneur Y., Clark T., Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ 2010.
67. Osterwalder A., Pigneur Y., Tworzenie modeli biznesowych. Podręcznik wizjonera, Helion, Gliwice 2012.
68. Parker D., Stacey R., Chaos, Management and Economics. The Implication of Non-Linear Thinking, IEA The Institute of Economic Affairs, London 2007.
69. Peters T., Waterman R.H., In Search of Excellence, Harper&Row, New York 1982.
70. Pfeffer J., Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms, „Research in Organizational Behavior” 1981, 3, 1-52
71. Pfeffer J., Sutton R.I., Evidence-Based Management, „Harvard Business Review” January 2006, 62-74
72. Phillips A., A theory of interfirm organization, „Quarterly Journal of Economics” 1960, 74, 602-613.
73. Prilleltensky I., Value-based leadership in organizations: balancing values, interests, and power among citizens, workers, and leaders, „Ethics & Behavior” 2000, 10(2), 139-158.
74. Rafiq M., Ahmed P.K., Advances in the internal marketing concept: definition, synthesis and extension, „Journal of Services Marketing” 2000, 14(6), 449-458.
75. Ramaswamy V., Gouillart F., Building the Co-Creative Enterprise, „Harvard Business Review” 2010, 88(10), 100-109
76. Rosnay, J. D. (1979). The macroscope: a new world scientific system.
77. Rosnay, J. D. (2011). Symbionomic evolution: From complexity and systems theory, to chaos theory and coevolution. *World Futures*, 67(4-5), 304-315.
78. Schneider B., The people make the place, „Personnel Psychology” 1987, 40, 437-453.
79. Selznick P., TVA and the Grass Roots. A study in the sociology of formal organizations, University of California Press, Berkeley 1949.
80. Sewell G., Wilkinson B., Someone to watch over me: Surveillance, discipline and the just-in-time labour process, „Sociology” 1992, 26, 271-289.
81. Spreitzer G., Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, „Academy of Management Journal” 1995, 38(5), 1442-1465
82. Stalk G. Jr., Time: The Next Source of Competitive Advantage, „Harvard Business Review”, July- -August 1988, 195-212.
83. Sull D.N., Wang Y., Made in China: What Western Managers Can Learn from Trailblazing Chinese Entrepreneurs, Harvard Business Review Press, Cambridge, MA 2005
84. Sull D.W., Made in China. Czego zachodni menedżerowie mogą nauczyć się od pionierów chińskiej przedsiębiorczości, HBR School Press, Warszawa 2006.
28. Sułkowski, Ł. (2013). Paradygmaty nauk o zarządzaniu. *Współczesne Zarządzanie= Contemporary Management Quarterly*. 12(2). 17-26
85. Thomas D.A., Diversity as strategy, „Harvard Business Review” 2004, 82(9), 98-108
86. Townley B., Reframing human resource management: Power, ethics and the subject at work, Sage, London 1994.
87. Vroom V.H., Expectancy Theory, w: E.H. Kessler (red.), Encyclopedia of Management Theory, Sage, London 2013, 271-276
88. Weick K., Sensemaking in organisations, Sage, Thousand Oaks – London – New Delhi 1995.

89. Wrzesniewski A., Dutton J., Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work, „The Academy of Management Review” 2001, 26(2), 179-201