

УДК 658.012

DOI: 10.60022/2(9)-35S

Колпаченко Надія Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри менеджменту та онтопсихології

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут психології і підприємництва», Україна

Kolpachenko Nadiia

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Associate Professor of the Department of Management and Ontopsychology

Private Higher Educational Institution «Institute of Psychology and Entrepreneurship», Ukraine

ORCID: 0000-0001-8294-5785

Хоменко Ірина Богданівна

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри менеджменту та онтопсихології

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут психології і підприємництва», Україна

Khomenko Iryna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Associate Professor of the Department of Management and Ontopsychology

Private Higher Educational Institution «Institute of Psychology and Entrepreneurship», Ukraine

ORCID: 0000-0003-0265-078X

Євсєєва Ольга Олексіївна

доктор економічних наук, професор

професор кафедри менеджменту та онтопсихології

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут психології і підприємництва», Україна

Ievsieieva Olga

Doctor of Economic Sciences, Professor

Professor of the Department of Management and Ontopsychology

Private Higher Educational Institution «Institute of Psychology and Entrepreneurship», Ukraine

ORCID: 0000-0003-2042-8277

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ТА КОМУНІКАЦІЇ В ПЛАНУВАННІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ

Анотація. У статті досліджено роль організаційної поведінки та комунікацій у плануванні інноваційних проєктів в умовах динамічного та невизначеного середовища. Актуальність дослідження зумовлена зростанням складності інноваційної діяльності, прискоренням технологічних змін і посиленням впливу людського чинника на результативність проєктного управління.

Метою статті є аналіз впливу організаційної поведінки та комунікаційних процесів на ефективність планування інноваційних проєктів, а також визначення ролі організаційної культури й сучасних цифрових інструментів у формуванні взаємодії проєктних команд.

У ході дослідження узагальнено теоретичні підходи до організаційної поведінки в інноваційному проєктному середовищі та обґрунтовано системоутворювальну роль комунікативного менеджменту й організаційної культури у забезпеченні ефективної взаємодії між учасниками проєктів. Доведено, що культура відкритості, довіри та підтримки інновацій сприяє зниженню опору змінам, підвищенню залученості персоналу та результативності інноваційних проєктів. Встановлено, що цифровізація та використання аналітичних і автоматизованих інструментів трансформують комунікаційні процеси, створюючи нові можливості й водночас управлінські виклики.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з аналізом управління віртуальними та міжкультурними командами, використанням поведінкової аналітики та вивченням впливу штучного інтелекту на організаційну поведінку й комунікації в інноваційних проєктах.

Ключові слова: організаційна поведінка; комунікації; інноваційні проєкти; організаційна культура; планування.

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND COMMUNICATIONS IN PLANNING INNOVATIVE PROJECTS

Abstract. *The article examines the role of organizational behavior and communication in the planning of innovative projects under conditions of a dynamic and uncertain environment. The relevance of the study is determined by the increasing complexity of innovation activities, the acceleration of technological change, and the growing influence of human factors on project management effectiveness.*

The purpose of the article is to analyze the impact of organizational behavior and communication processes on the effectiveness of innovative project planning, as well as to identify the role of organizational culture and modern digital tools in shaping interaction within project teams.

The study systematizes theoretical approaches to organizational behavior in an innovative project environment and substantiates the system-forming role of communicative management and organizational culture in ensuring effective interaction among project participants. It is demonstrated that a culture of openness, trust, and support for innovation contributes to reducing resistance to change, increasing employee engagement, and improving the performance of innovative projects. The findings also show that digitalization and the use of analytical and automated tools transform communication processes, creating new opportunities while simultaneously generating managerial challenges.

Prospects for further research include the analysis of virtual and multicultural project team management, the application of behavioral analytics, and the study of the impact of artificial intelligence on organizational behavior and communication in innovative projects.

Keywords: *organizational behavior; communications; innovative projects; organizational culture; planning.*

Постановка проблеми. Сучасні умови розвитку економіки та суспільства характеризуються зростанням ролі інноваційних проєктів як ключового інструменту забезпечення конкурентоспроможності організацій. Прискорення технологічних змін, високий рівень невизначеності зовнішнього середовища та динаміка ринкових трансформацій зумовлюють потребу в нових підходах до планування та управління проєктною діяльністю. Водночас практика реалізації інноваційних проєктів свідчить, що їх успішність значною мірою визначається не лише техніко-економічними чинниками, а й особливостями організаційної поведінки та комунікацій між учасниками проєктних команд.

В інноваційному проєктному середовищі зростає значення комунікативного менеджменту як інструменту координації дій, формування спільного бачення цілей та забезпечення ефективної взаємодії між зацікавленими сторонами. Низька якість комунікацій, відсутність зворотного зв'язку, конфлікти та опір змінам можуть істотно знижувати ефективність управлінських рішень і призводити до зриву термінів, перевищення бюджету або недосягнення запланованих результатів інноваційних проєктів.

Особливої актуальності набуває проблема впливу організаційної культури на формування комунікаційної поведінки працівників у проєктному середовищі. Система цінностей, норм і правил, прийнятих в організації, безпосередньо визначає стиль спілкування, рівень довіри між членами команди, готовність до обміну знаннями та сприйняття інновацій. Недостатнє врахування культурних чинників у процесі планування інноваційних проєктів часто стає причиною виникнення комунікаційних бар'єрів і зниження загальної результативності проєктної діяльності.

Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, присвячених проблемам планування інноваційних проєктів та управління організаційною поведінкою, питання взаємозв'язку між організаційною культурою, комунікаціями та поведінковими аспектами в інноваційному проєктному середовищі залишаються недостатньо систематизованими. Це зумовлює необхідність подальшого теоретичного осмислення ролі організаційної культури як детермінанти ефективного комунікативного менеджменту та чинника успішності інноваційних проєктів, що й обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тему наукової організації праці розвивали такі класики як Ф. Тейлор [1] та М. Вебер [2]. При цьому Тейлор розробив наукове управління, де планування проєктів базувалося на чіткому розподілі завдань, науковому відборі та навчанні працівників для оптимізації процесів. Його комунікація була односторонньою, тобто менеджери передавали прямі інструкції без потреби в зворотному зв'язку, що забезпечувало стандартизацію в інноваційних проєктах,

але обмежувало креативність, що в подальшому вплинуло на сучасне проєктне планування, де фокус на поділі завдань сприяє ефективності в інноваціях.

Вебер запропонував бюрократичну модель з ієрархією та чіткими правилами, що забезпечувало порядок і передбачуваність у плануванні великих проєктів. У комунікаціях бюрократія наголошує на формальних каналах і спеціалізації, мінімізуючи емоції для раціонального прийняття рішень в інноваційних починаннях. Проте в подальшому стало очевидним, що надмірна жорсткість може гальмувати інновації через брак автономії [3].

Серед сучасних дослідників організаційної поведінки варто відмітити Adrian Furnham [4], який є лідером за впливовістю, досліджуючи психологічні аспекти поведінки в організаціях; Michael L. Tushman [5] фокусується на лідерстві та організаційних змінах у динамічних середовищах; Jeffrey Pfeffer [6] вивчає владу, вплив та ефективність організацій; Fred Luthans [7] розробив теорію психологічного капіталу (PsyCap), яка пов'язує мотивацію з продуктивністю; Anita Woolley [8] досліджує колективний інтелект команд, наголошуючи на ролі різноманітності, та багато інших дослідників. Автори з Harvard Business School акцентують увагу на лідерстві в глобальній економіці та необхідністю управління різноманітністю, а також роль штучного інтелекту в прийнятті рішень, work-life balance та організаційну стійкість. Ці дослідження адаптують класичні теорії до інноваційних викликів.

Метою статті є дослідження впливу організаційної поведінки та комунікаційних процесів на ефективність планування інноваційних проєктів, а також визначення ролі організаційної культури та сучасних цифрових інструментів у формуванні комунікаційної взаємодії проєктних команд.

Виклад основного матеріалу. Організаційна поведінка є міждисциплінарною категорією, що охоплює сукупність моделей поведінки індивідів і груп у межах організації та визначає особливості їх взаємодії в процесі досягнення спільних цілей. У контексті проєктної діяльності організаційна поведінка набуває специфічних рис, зумовлених тимчасовим характером проєктних команд, високим рівнем невизначеності та необхідністю швидкого прийняття управлінських рішень. Особливо це проявляється в інноваційних проєктах, де творчий характер завдань та орієнтація на зміни вимагають гнучких поведінкових моделей і ефективної комунікаційної взаємодії між учасниками.

Комунікації відіграють ключову роль у формуванні організаційної поведінки в інноваційному проєктному середовищі, оскільки саме через них здійснюється обмін інформацією, знаннями та управлінськими впливами. Комунікативний менеджмент у проєктній діяльності передбачає цілеспрямоване управління інформаційними потоками, встановлення каналів взаємодії, забезпечення зворотного зв'язку та координацію дій усіх зацікавлених сторін. Ефективність комунікацій безпосередньо впливає на рівень узгодженості рішень, швидкість реагування на зміни та загальну результативність інноваційних проєктів.

Важливим чинником, який визначає характер комунікацій та організаційної поведінки, є організаційна культура. Вона формує систему спільних цінностей, норм і правил, які регламентують поведінку працівників та визначають допустимі способи взаємодії в межах організації. У проєктному середовищі організаційна культура проявляється через стиль керівництва, рівень відкритості комунікацій, готовність до співпраці та сприйняття інновацій. Культура, орієнтована на підтримку ініціативності, обмін знаннями та довіру, сприяє формуванню ефективних комунікаційних практик і позитивно впливає на поведінку проєктних команд.

Інноваційні проєкти, як правило, супроводжуються високим рівнем ризиків і опором змінам, що посилює значення культурних та поведінкових аспектів управління. Невідповідність між задекларованими цінностями організації та реальними комунікаційними практиками може призводити до виникнення конфліктів, зниження мотивації та втрати довіри між учасниками проєкту. У таких умовах організаційна культура виступає не лише фоновим елементом, а активним інструментом управління організаційною поведінкою та комунікаціями, здатним мінімізувати негативний вплив невизначеності та сприяти досягненню проєктних цілей.

Організаційна культура визначає правила інформаційної взаємодії, формує комунікаційні стилі та впливає на процеси планування та механізми прийняття управлінських рішень в інноваційних проєктах. Наявність спільних ціннісних орієнтирів полегшує координацію дій, забезпечує ефективний обмін знаннями та сприяє формуванню синергії в межах проєктної команди. Таким чином, організаційна культура виступає системоутворювальним чинником, що поєднує організаційну поведінку та комунікації в єдину управлінську систему інноваційного проєктного середовища.

Теоретичні підходи до організаційної поведінки в інноваціях розглядають, як індивіди та групи діють, спілкуються та приймають рішення під час інноваційних проєктів, при цьому фокусуючись на

системному, когнітивному, поведінковому, соціально-психологічному та еволюційному аспектах для розуміння опору змінам, співпраці, креативності та впровадження нових ідей (рис. 1). Це досягається шляхом застосування теорії прийняття рішень (раціональний вибір, обмежена раціональність), теорії комунікації, соціального навчання, організаційного навчання, теорії мотивації та теорії інноваційного процесу (дифузія інновацій), а також біо-еволюційні моделі, які пояснюють динаміку інноваційного середовища.

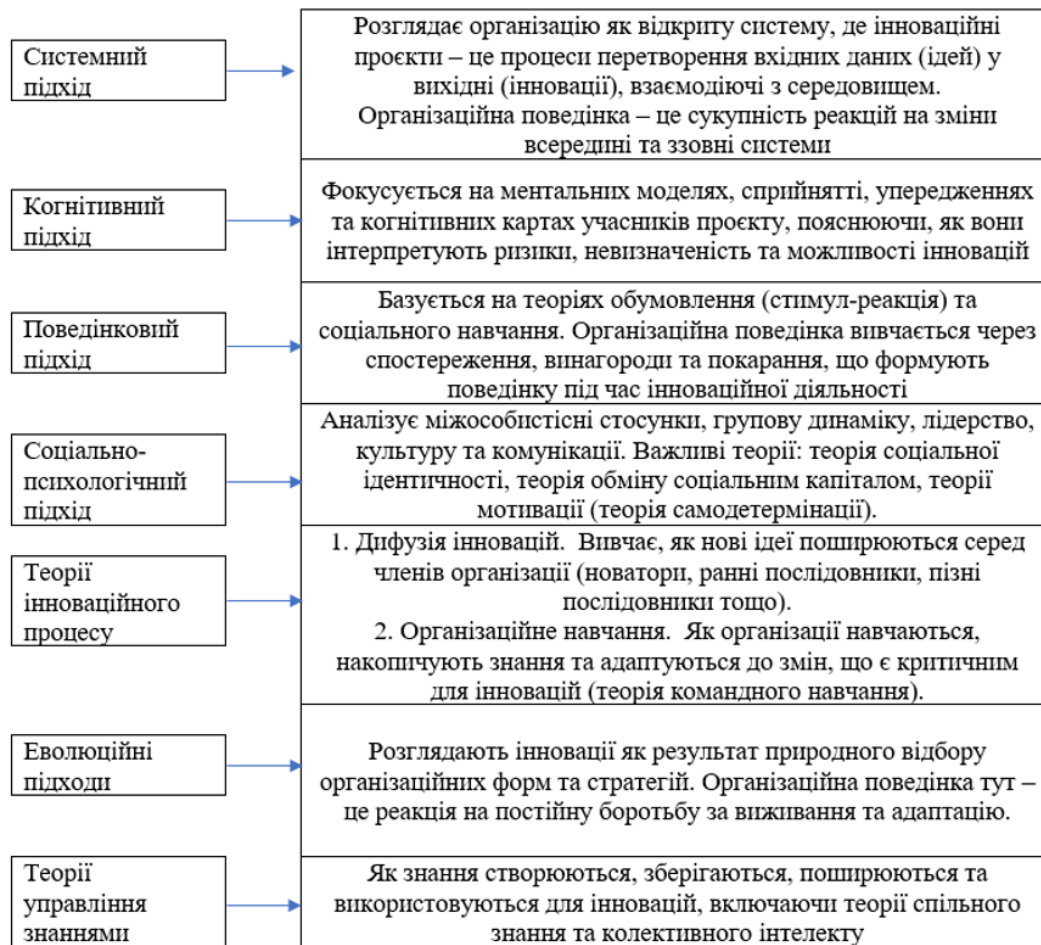


Рис.1. Основі теоретичні підходи до організаційної поведінки в інноваціях
Джерело: сформовано авторами на основі [9, 10, 11, 12, 13, 14]

Ці підходи часто переплітаються, пропонуючи комплексне бачення організаційної поведінки в динамічному інноваційному середовищі. В контексті нашого дослідження їх практичне застосування в плануванні інноваційних процесів можна застосовувати по-перше, для розуміння опору змінам, адже когнітивні упередження, зокрема страх втрати, а також соціальні норми гальмують прийняття нових рішень. По-друге, для стимулювання креативності, оскільки соціальні та мотиваційні теорії допомагають створити середовище довіри та автономії (теорія самодетермінації). По-третє, для ефективного впровадження, так як розуміння дифузії інновацій допомагає цілеспрямовано працювати з різними групами співробітників.

Ефективна комунікація та командна робота виступають критичними чинниками підвищення організаційної гнучкості та здатності до інновацій. Застосування теорій організаційної поведінки, зокрема системного та контингентного підходів, дозволяє адаптувати управлінські та комунікаційні практики до умов невизначеності та складності сучасних проектів. Таким чином, організаційна поведінка розглядається як важливий інструмент планування інноваційних проектів, оскільки вона забезпечує узгодженість дій учасників, підтримує обмін знаннями та сприяє формуванню інноваційно орієнтованої організаційної культури [10].

У сучасних дослідженнях організаційної поведінки дедалі більше уваги приділяється впливу

форматів організації праці та комунікацій на ефективність діяльності працівників. Зокрема, у дослідженні С. Waldrep, М. Fritz та J. Glass на основі глибинних інтерв'ю з працівниками в умовах пандемії COVID-19 показано, що дистанційні та гібридні формати роботи істотно змінюють поведінкові установки персоналу, рівень задоволеності роботою, продуктивність та ставлення до управлінських рішень. Автори доводять, що автономія, гнучкість графіку та довіра з боку керівництва сприяють підвищенню залученості працівників, тоді як надмірний контроль і жорсткі вимоги щодо фізичної присутності можуть викликати опір, зниження мотивації та навіть готовність до зміни місця роботи. Особливу увагу приділено ролі комунікацій у гібридному середовищі, де поєднання дистанційної та очної взаємодії розглядається як компроміс між індивідуальною продуктивністю та потребою в командній координації. Отримані результати є важливими для розуміння організаційної поведінки в інноваційних проєктах, оскільки підтверджують, що ефективне планування та реалізація таких проєктів потребують врахування поведінкових і комунікаційних чинників поряд із формальними управлінськими інструментами [15].

Ще ряд досліджень показує, що дедалі більший вплив на структуру організації та організаційну поведінку мають штучний інтелект (AI) та машинне навчання (ML), наслідком чого є зміна організаційних ієрархій; зміна ролей і функцій працівників; вплив на процеси прийняття рішень та загальну динаміку організаційної поведінки. При цьому AI/ML мають безпосередній вплив і на комунікації, адже застосування автоматизованих каналів, чат-ботів, автоматизований аналіз даних змінює формат комунікацій. З одного боку це може викликати різні трактування, а з іншого – при плануванні інноваційних проєктів точний обмін інформацією та своєчасність комунікацій мають критичне значення для досягнення результатів.

Таким чином до переваг AI/ML можна віднести оптимізацію інформаційних потоків та підтримку рішень на основі аналітики, а до недоліків – зміна комунікативної поведінки людей та зменшення рівня традиційної ієрархії [16].

Успішність інноваційних проєктів значною мірою залежить від здатності організації сформувати сприятливе культурне середовище, яке підтримує ефективні комунікації та конструктивну організаційну поведінку учасників проєктної команди. Організаційна культура впливає на всі етапи життєвого циклу інноваційного проєкту — від формування ідеї та планування до реалізації та оцінювання результатів — визначаючи характер взаємодії між зацікавленими сторонами.

Ключовим культурним чинником успішності інноваційних проєктів є рівень відкритості комунікацій в організації. Культура відкритого обміну інформацією сприяє своєчасному поширенню знань, зменшенню інформаційної асиметрії та підвищенню якості управлінських рішень. За таких умов члени проєктної команди мають можливість оперативно обговорювати проблеми, висловлювати альтернативні точки зору та пропонувати інноваційні рішення, що позитивно позначається на досягненні проєктних цілей.

Не менш важливим аспектом є рівень довіри, який формується в межах організаційної культури та безпосередньо впливає на ефективність комунікативного менеджменту. Високий рівень довіри між учасниками інноваційного проєкту знижує транзакційні витрати на контроль і координацію, сприяє активному обміну знаннями та підвищує готовність працівників брати відповідальність за прийняті рішення. В умовах інноваційної діяльності, що характеризується невизначеністю та ризиками, довіра стає критичним чинником підтримки стабільної взаємодії в проєктних командах.

Організаційна культура також визначає ставлення працівників до змін та інновацій, що є одним із ключових показників успішності проєктів інноваційного спрямування. Культура, орієнтована на навчання, розвиток і підтримку ініціативності, зменшує опір змінам і сприяє формуванню проінноваційної поведінки. Натомість домінування жорстких ієрархічних норм і формалізованих комунікацій може уповільнювати процес ухвалення рішень і обмежувати творчий потенціал проєктних команд.

З позицій комунікативного менеджменту організаційна культура впливає на ефективність управління конфліктами, які неминуче виникають у процесі реалізації інноваційних проєктів. Культура конструктивного діалогу та взаємоповаги дозволяє трансформувати конфлікти з деструктивного чинника на джерело розвитку та вдосконалення проєктних рішень. У таких умовах комунікації виступають інструментом не лише координації дій, а й спільного пошуку оптимальних управлінських рішень.

Таким чином, організаційна культура є системоутворювальним чинником, що опосередковує вплив комунікацій на організаційну поведінку та визначає рівень успішності інноваційних проєктів.

Формування культури, орієнтованої на відкритість, довіру та підтримку інновацій, створює передумови для підвищення ефективності комунікативного менеджменту та забезпечення стійких проєктних результатів у динамічному середовищі.

Виклики та можливості розвитку організаційної поведінки та комунікацій в плануванні інноваційних проєктів можна визначити наступними етапами:

1. Формування інклюзивної проєктної культури в інноваційних командах. Інноваційні проєкти, як правило, реалізуються міждисциплінарними командами, що об'єднують фахівців з різним професійним досвідом, культурними особливостями та стилями мислення. У зв'язку з цим одним із ключових викликів стає формування інклюзивної проєктної культури, яка сприяє відкритій комунікації, взаємній повазі та використанню різноманітності як джерела інновацій. Ефективне управління організаційною поведінкою в таких умовах дозволяє мінімізувати конфлікти, підвищити рівень довіри та забезпечити синергію знань у процесі планування інноваційних проєктів.

2. Адаптація комунікацій і поведінкових моделей до технологічних змін. Стрімкий розвиток цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту, автоматизації та інструментів віддаленої взаємодії, суттєво трансформуює процеси планування та реалізації інноваційних проєктів. Виникає потреба в адаптації комунікаційних моделей і управлінських підходів до умов віртуальної та гібридної роботи. Основними викликами в цьому контексті є підтримка командної згуртованості, ефективна координація завдань, збереження мотивації та запобігання комунікаційним бар'єрам у цифровому середовищі.

3. Забезпечення добробуту учасників інноваційних проєктів. Інноваційна діяльність часто пов'язана з високим рівнем невизначеності, інтенсивними когнітивними навантаженнями та стислими термінами реалізації. У таких умовах добробут учасників проєктних команд набуває стратегічного значення. Формування організаційної поведінки, орієнтованої на підтримку психічного та емоційного здоров'я, баланс між професійною та особистою сферами, а також створення сприятливого комунікаційного клімату, сприяє підвищенню продуктивності та стійкості інноваційних проєктів.

4. Етичні аспекти управління інноваційними проєктами. Інноваційні проєкти дедалі частіше пов'язані з етичними викликами, зокрема використанням даних, автоматизованими рішеннями та впливом технологій на суспільство. У цьому контексті організаційна поведінка відіграє важливу роль у формуванні етичних норм і стандартів проєктної діяльності. Розвиток етичного лідерства, прозорих комунікацій та відповідального прийняття рішень є необхідними умовами довіри з боку зацікавлених сторін і довгострокового успіху інноваційних ініціатив.

5. Управління віртуальними та міжкультурними проєктними командами. Глобалізація та цифровізація сприяють поширенню міжнародних і віртуальних команд у сфері інноваційних проєктів. Це актуалізує проблему управління організаційною поведінкою в умовах культурного різноманіття та просторової роз'єднаності учасників. Ефективна онлайн-комунікація, врахування культурних відмінностей та розвиток навичок міжкультурної взаємодії стають важливими чинниками підвищення результативності проєктного планування та реалізації інновацій.

6. Гнучкість організаційної поведінки та управління змінами в проєктах. Інноваційні проєкти характеризуються динамічністю та високим рівнем змін на всіх етапах життєвого циклу, що зумовлює стрімкий розвиток поведінкових моделей, здатних швидко адаптуватися до нових умов. Ефективне управління змінами, навчання персоналу та підтримка відкритої комунікації сприяють зниженню опору змінам і підвищенню ймовірності успішної реалізації інноваційних проєктів.

7. Використання поведінкових даних у плануванні інноваційних проєктів. Сучасні аналітичні інструменти дають змогу глибше аналізувати організаційну поведінку учасників проєктів і приймати управлінські рішення на основі даних. Використання поведінкової аналітики дозволяє виявляти комунікаційні вузькі місця, прогнозувати ризики, пов'язані з людським фактором, та підвищувати обґрунтованість планування інноваційних проєктів.

Висновки. У результаті дослідження встановлено, що організаційна поведінка та комунікації є ключовими чинниками ефективного планування інноваційних проєктів, які значною мірою визначають результативність управлінських рішень в умовах невизначеності, динамічних змін та високих ризиків. Обґрунтовано, що комунікативний менеджмент у проєктному середовищі виступає системоутворювальним елементом управління, забезпечуючи координацію дій, формування спільного бачення цілей, обмін знаннями та зниження рівня конфліктності між учасниками інноваційних проєктів. Доведено визначальну роль організаційної культури у формуванні комунікаційної поведінки проєктних команд; культура відкритості, довіри та підтримки інновацій сприяє зменшенню опору змінам, підвищенню мотивації та залученості працівників, а також позитивно впливає на всі етапи

життєвого циклу інноваційного проєкту. Узагальнення теоретичних підходів до організаційної поведінки в інноваціях дозволило підтвердити доцільність комплексного управлінського підходу, що поєднує системні, поведінкові, когнітивні та соціально-психологічні аспекти в процесі планування інноваційних проєктів. Встановлено, що цифрові та аналітичні інструменти, зокрема технології штучного інтелекту, істотно трансформують комунікаційні процеси та моделі організаційної поведінки, створюючи як нові можливості для підвищення ефективності управління інноваційними проєктами, так і додаткові виклики, пов'язані з адаптацією персоналу та зміною комунікативних практик.

Отримані результати підтверджують, що формування проінноваційної організаційної культури та розвиток ефективних комунікаційних механізмів є необхідною передумовою підвищення результативності планування інноваційних проєктів у сучасних організаціях.

Складність і багатовимірність взаємозв'язків між організаційною поведінкою, комунікаціями та плануванням інноваційних проєктів зумовлюють необхідність подальшого поглибленого дослідження окремих аспектів, що не були повністю охоплені в межах даної статті.

Література

1. Тейлор, Ф. У. Принципи наукового менеджменту. Харків : КСД, 2009. 112 с.
2. Вебер, М. Государство и общество : основы общего учения о государстве и обществе : в 2 кн. Кн. 1 : *Очерк категориального устройства*. Львів: Астролябія, 2021. 592 с.
3. Quttainah, M. Shaping the Future of Organizational Behaviour Research: Bridging Theoretical Foundations with Emerging Challenges / M. Quttainah. *FIB Business Review*. 2025. Vol. 14, no. 2. P. 123–127. DOI: 10.1177/23197145241313486.
4. Furnham, A. High potential personality and intelligence / A. Furnham, L. Treglown. *Personality and Individual Differences*. 2018. Vol. 128. P. 81–87. DOI: 10.1016/j.paid.2018.02.025.
5. De Michael, L. Tushman, Charles A. O'Reilly III. Winning through innovation: a practical guide to leading organizational change and renewal. Boston : *Harvard Business School Publishing Corporation*, 2002. 257 p.
6. Pfeffer, J. Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidence-based management / J. Pfeffer, R. I. Sutton. Boston : *Harvard Business School Press*, 2006. 263 p.
7. Luthans, F. Psychological capital: Developing the human competitive edge / F. Luthans, C. M. Youssef, B. J. Avolio. *Oxford : Oxford University Press*, 2007. 384 p.
8. Glikson, E. Human Trust in Artificial Intelligence: Review of Empirical Research / E. Glikson, A. W. Woolley. *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. P. 627–660. DOI: 10.5465/annals.2018.0057.
9. Бандура, А. Механізм самоефективності в людському функціонуванні. *Психологія і суспільство*. 2024. Т. 90, № 2. С. 63–94. DOI: 10.5281/zenodo.14759520. Режим доступу: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/1289>.
10. Gomathy, D. C. K. Organizational behavior: Use and its importance / D. C. K. Gomathy. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. 2023. Vol. 07, iss. 08. DOI: 10.55041/IJSREM21511.
11. Роджерс, Е. М. Дифузія інновацій. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2009. 576 с.
12. Senge, P. M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. *New York : Doubleday/Currency*, 1990. 424 p.
13. Шавкун, І. Г. Організаційна поведінка : навч. посіб. для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування» / І. Г. Шавкун, Я. С. Дибчинська. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
14. Ігнатюк, В. В. Менеджмент організації: теоретичні основи та інноваційні підходи до управління / В. В. Ігнатюк, Т. А. Навроцька, Т. М. Гончар, Є. С. Цюман. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 7. DOI: 10.5281/zenodo.14759520.
15. Waldrep, C. E. Preferences for remote and hybrid work: Evidence from the COVID-19 pandemic / C. E. Waldrep, M. Fritz, J. Glass. *Social Sciences*. 2024. Vol. 13, iss. 6, art. 303. DOI: 10.3390/socsci13060303.
16. Bhuvan, S. The impact of AI and ML on organizational structure / S. Bhuvan. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*. 2024. Vol. 5, iss. 1. DOI: 10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.1922.

References

1. Teilor F. U. Pryntsypy naukovoho menedzhmentu : per. z anhl. / Frederik U. Teilor. Kharkiv : KSD, 2009. 112 s.
2. Veber M. Hospodarstvo i suspilstvo : osnovy zahalnoho vchennia pro hospodarstvo i suspilstvo : u 2 kn. Kn. 1 : Ocherk katehorialnoho ustroiu / Maks Veber ; per. z nim. O. Demydenko ; vstup. st. O. Demydenko, S. Zlupko. Lviv : Astrolia, 2021. 592 s.
3. Quttainah M. Shaping the Future of Organizational Behaviour Research: Bridging Theoretical Foundations with Emerging Challenges. Sage Journals. FIB Business Review, 14(2) p. 123-127, 2025. <https://doi.org/10.1177/23197145241313486>
4. Furnham, A., & Treglown, L. (2018). High potential personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 128, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.02.025>
5. De Michael L. Tushman, e Charles A. O'Reilly III. Winning through innovation: a practical guide to leading organizational change and renewal. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation, 2002. 257.
6. Pfeffer, J., & Sutton, R. I. 2006. Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidencebased management. Boston: Harvard Business School Press
7. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
8. Glikson, E., & Woolley, A. W. (2020). Human Trust in Artificial Intelligence: Review Of empirical Research. *Academy of Management Annals*, 14, 627-660. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0057>
9. Bandura, Albert. "Mekhanizm samoefektyvnosti v liudskom funktsionuvanni". *Psykhologhiia i suspilstvo*, vol. 90, no. 2, Dec. 2024, pp. 63-94, <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/1289>.
10. Gomathy D. C. K. (2023). Organizational behavior: Use and its importance. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07(08). <https://doi.org/10.55041/IJSREM21511>
11. Rodzhers, E. M. (2009). Dyfuziia innovatsii. (V. Starko, per.). Kyiv: Vydavnychiy dim «Kyievo-Mohylianska akademiia»
12. Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday/Currency. Doubleday/Currency, 1990 - 424 r.
13. Shavkun I. H., Dybchynska Ya. S. Orhanizatsiina povedinka : navchalnyi posibnyk dlia zdobuvachiv stupenia vyshchoi osvity bakalavra spetsialnosti «Menedzhment» osvitno-profesiinoi prohramy «Menedzhment orhanizatsii i administruvannia». Zaporizhzhia : Zaporizkyi natsionalnyi universytet, 2024. 203 s.
14. Ihnatiuk, V. V., Navrotska, T. A., Honchar, T. M., & Tsiuman, Ye. S. (2025). Menedzhment orhanizatsii: teoretychni osnovy ta innovatsiini pidkhody do upravlinnia. Aktualni pytannia ekonomichnykh nauk, (7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14759520>
15. Waldrep C. E., Fritz M., & Glass J. (2024). Preferences for remote and hybrid work: Evidence from the COVID-19 pandemic. *Social Sciences*, 13(6), 303. <https://doi.org/10.3390/socsci13060303>
16. Bhuvan S. (2024). The impact of AI and ML on organizational structure. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 5(1). <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.1922>