



ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА АДМІНІСТРУВАННЯ



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
Нейроменеджмент

Затверджено:
Протокол засідання кафедри
менеджменту, публічного
управління та адміністрування
№ 1 від 27 серпня 2024 р.
В.о. завідувача кафедри МПУА
Т.Б. Семенчук



Викладач	ОСИПОВА Євгенія Леонідівна Кандидат економічних наук, доцент
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	ОСИПОВА Євгенія Леонідівна
E-mail	layretta@ukr.net
Факультет, Кафедра	Факультет Управління і технологій Кафедра кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 телефон: +38066-451-23-32
Консультації	Кожен понеділок та середа з 11.00 до 13.00 м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 або за ZOOM посиланням
Офіційна назва освітньої програми	Інноваційний менеджмент креативних індустрій
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань, спеціальність	02 «Культура і мистецтво» 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Цикл дисциплін професійної підготовки, вибіркова
Курс/ Семестр викладання	4/8
Обсяг дисципліни	3 кредита ECTS / 90 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 16 години/ 8 годин Практичні заняття – 14 годин/ 4 години
Форма контролю	Залік
Локація та матеріально-технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проектор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська

Мета вивчення дисципліни	Навчитись застосовувати сучасні знання з нейронаук в управлінні для формування ефективного робочого процесу.
Загальні компетентності	ЗК9. Здатність працювати в команді. ЗК10. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
Спеціальні (фахові) компетентності	СК25. Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування СК28. Здатність здійснювати ефективні комунікації та розв'язувати конфліктні ситуації у професійній діяльності
Програмні результати навчання	16. Знати як застосувати сучасні технології управління людськими ресурсами

ЧИМ ВАЖЛИВИЙ КУРС:

Ви знатимете основні причини, чому продуктивність Вашого колективу передусім залежить не від поставлених бізнес-цілей, а від природи поведінкових реакцій і особливостей прийняття рішень співробітниками. Чітко розумітимете можливості, потреби, обмеження та потенціал співробітників. Нові знання будуть корисними для формування мотивованого робочого колективу та належної поведінки у ньому. Зможете долати природні бар'єри на шляху власного розвитку та розвитку своїх працівників.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Модуль 1. НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТ

Змістовий модуль 1. НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТ

Тема 1. Введення в психологію лідерства

Цільова установка курсу «Нейроменеджмент»: підготовка фахівців в області теорії і практики психологічного супроводу розвитку особистості лідера організації. Лідерство і керівництво як форми управління та формування спільноти людей. Основні поняття психології лідерства: управління, керівництво, лідерство, влада, менеджмент, авторитет, лідер організації, управлінське лідерство, організаційне лідерство. Поняття «організація» в соціальній психології. Співвідношення понять організація і мала група. Рівні і стадії розвитку організації. Організаційна культура. Життєвий цикл організації. Довгостроково процвітаючі організації.

Тема 2. Нейроменеджмент як сучасний напрям розвитку управління

Основні особливості виникнення та розвитку нейроменеджменту. Історія виникнення нейроменеджменту. Принцип поєднання нейронаук з традиційними підходами в галузі управління для виходу підприємств на принципово новий рівень організації виробництва та управління. Основні поняття нейроменеджменту та нейролідерства.

Тема 3. Нейроменеджмент - міждисциплінарна проблема

Методологічні основи міждисциплінарного дослідження нейроменеджменту і керівництва: синтетичне людинознавство Б.Г. Ананьєва. Політологія і політична психологія лідерства. Г. Спенсер про особу і державі. Т. Болл про владу. Г. Лебон про лідерство. О. Массінг про панування. Елементи влади по Е. Канетті. С. Московічі про владу. Т.А. Штукина про нові виміри феномени політичного лідерства. Ж. Блондель про політичне лідерство. Соціальнопсихологічний механізм політичної влади і трехфакторну модель особистості політичного лідера по В.В. Крамнику. Є.Б. Абашкина, Ю.Н. Косолапова про інтегративну теорії політичного лідерства. Типологія політичного лідера по Г.А. Авціной, Т.М. Рисковой. Концепції політичного лідерства Г.Г. Дилигенского. Уявлення про політичне лідерство Л.Я.

Гозмана, Є.Б. Шестопала. Функції образу лідера в масовій свідомості за О.В. Великановой. Вплив особистості на політику по Ф.І. Грінстайн. Е Єгорова: психологічний портрет президента Буша - старшого. Соціологія і соціальна психологія лідерства: Г. Тард про лідерство; концепція М. Вебера. Концепції Б.Д. Паригін, Ю.Н. Ємельянова, Р.Л. Кричевського. Особливості лідерства в малих і великих групах. Проблема лідерства в менеджменті: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі про лідерство і керівництво в організації. П. Друкер і його погляди на лідерство в організації. Л. Яккока про лідерство і керівництві. А. Моріта про лідерів японського менеджменту. Концепція А.Т. Зуба, С.Г. Смирнова «Лідерство в менеджменті». Концепція Ю.Д. Красовського. Психологія управління і проблема лідерства та керівництва. Біологічні основи лідерства: етологічні дослідження феномену лідерства в групі тварин; приматологія про лідерство. Соціобіологія лідерства. Соціальна психофізіологія: нейрогуморальні механізми лідерства. Психогенетика лідерства.

Тема 5. Нейроменеджмент: ефективність в сучасному світі

- Як підвищити вашу особисту ефективність у бізнес-середовищі. Як не витратити ресурс самоконтролю та зростити вольові якості. Розрив шаблонів в бізнесі: нейропластичність та імпровізація. Лобні долі мозку – виконавчий директор ефективних управлінських рішень

Тема 6. Психологія організаційної діяльності

Онтологічний аспект організаційної діяльності. Ціннісно-мотиваційний аспект організаційної діяльності. Функціонально-структурний аналіз організаційної діяльності. Підприємницька та організаційна діяльність. Управлінська та організаційна діяльність. Порівняльна характеристика підприємницької та управлінської діяльності по Дж. Ронен. Порівняння традиційних менеджерів, підприємців і інтрапренер по Р. Хісрічу. Відмінні характеристики діяльності менеджера і лідера організації по О.С. Віханського, А.І. Наумову. Порівняльна характеристика діяльності менеджера і лідера по М.В. Удальцової і ін. Відмінність діяльності менеджерів від діяльності лідерів організації Д. Бойетт і Дж. Бойетт. Порівняння параметрів діяльності керівника і лідера по А. А. Романову і А. А. Ходиреву. Функціонально-структурна модель управлінського лідерства по Е.С. Блакить. Рольова модель С. Уеллса. Бойова модель лідерства Коена. Порівняльна характеристика рольової моделі С. Уеллса ІГ. Минцберга. Порівняльна характеристика організаційної та управлінської діяльності. Психофізіологічний аналіз організаційної діяльності. Теоретичні основи психофізіологічного аналізу організаційної діяльності. Психофізіологічні механізми успішності організаційної діяльності.

Тема 7. Сучасні тенденції розвитку нейроменеджменту в Україні

Впровадження нових підходів до процесу ухвалення управлінських рішень та управління персоналом з використанням теорії нейроменеджменту. Дієвий інструментарій та методологія менеджменту і, відповідно, продуктивності бізнесових структур на основі нейропсихологічних особливостей менеджерів різних рівнів управління для спрямування їхніх зусиль на підвищення ефективності управлінського процесу. Аналіз результатів досліджень сучасних тенденцій розвитку нейроменеджменту в Україні як прикладної галузі наукових знань.

Тема 8. Довіра в колективі як основа ділового партнерства.

Наукові основи проектування системи відтворення лідерів організації. Поняття «проектування соціальних систем». Концепція «Кадрового резерву керівників». Концепція «Планування кар'єрою керівників». Концепція психологічного забезпечення професійної діяльності Г.С.Никифорова. Акмеологічний підхід до проектування системи відтворення лідерів організації. Акмеологічний підхід до формування управлінських талантів: А.А. Деркач. Психологічний супровід розвитку особистості успішного лідера організації. Поняття «психологічний супровід». Завдання психологічного супроводу розвитку особистості успішного лідера організації. Психологічний моніторинг (продовжений психологічний підбір): пошук, виявлення потенційних лідерів організації. Психологічний супровід виховання і навчання потенційних лідерів організації. Професіоналізація обдарованих лідерів: професійна орієнтація,

професійний психологічний відбір, професійна підготовка, професійна адаптація, підвищення рівня професійної майстерності; психологічна допомога керівнику при створенні їм успішно функціонують і стабільно розвиваючих організацій.

Практичні заняття курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Тематика практичних занять:

Тема 1. Соціальна психологія довгостроково процвітаючих організацій.

Тема 2. Проблема керівництва організацією і підходи до її вирішення.

Тема 3. Історико-логічний аналіз проблеми організаційного лідерства

Тема 4. Роль і місце психології лідерства в системі наук про людину.

Тема 5. Стили прийняття рішень. Умови їх застосування. Підходи до прийняття рішень.

Тема 6. Основні візуальні засоби спілкування. Прийоми встановлення контакту

Тема 7. Роль духовних цінностей в бізнесі та лідерстві

Практичні заняття курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Приклади практичних завдань:

Скласти таблиці:

- порівняльна характеристика лідерства і керівництва;
- порівняльна характеристика лідерства та управління;
- порівняльна характеристика лідерства і менеджменту;
- співвідношення понять організація і мала група;
- характеристика стадій життєвого циклу довгостроково процвітаючих організацій.

Завдання для обговорення:

Нейроменеджмент організацій як інструмент підвищення якості життя людей у сучасному суспільстві

Як краще управляти людьми, які не люблять, щоб ними управляли?

Нейроменеджмент в сучасному бізнес-середовищі

Приклад тестового завдання:

Вкажіть, яка з перелічених характеристик не відноситься до категорії "лідер" (за Уорреном Беннісом):

- а) робить все правильно
- б) кидає виклик статусу-кво
- в) перспективи довгострокові
- г) орієнтується на людей

Для стимулювання науково-дослідницького й творчого інтересу здобувачів вищої освіти і здобуття ними навичок наукової діяльності доречно заохочувати їх до виконання додаткових видів робіт в певних проєктах, і враховувати цю діяльність при підведенні підсумків роботи здобувачів вищої освіти у семестрі. Так, наприклад, здобувачам вищої освіти може бути запропоновано виконання рефератів за темами дисципліни «Нейроменеджмент» у вигляді презентацій та захистити її на практичному занятті. Найкращі рекомендуються до виступу на науково-практичній конференції.

Орієнтована тематика:

1. Як за допомогою індивідуальних властивостей нервової системи визначити ефективність працівника;
2. Як виявляти індивідуальні особливості нервової системи людини та використовувати їх в розвитку майбутніх лідерів і не тільки;

3. Чому висока стресостійкість не завжди бажана якість співробітника;
4. Мультизадачні працівники: фантастика чи реальність;
5. Хто корисніший – швидкий чи повільний співробітник;
6. Когнітивні навички високого порядку та як їх розвивати ;
7. Чи впливає стать на виконання професійних обов'язків;
8. Про механізми керування поведінкою людей;
9. Як фактори навколишнього середовища змінюють працездатність;
10. Чому втома та депресія – «винагорода» за сумлінну працю офісного працівника;
11. Чи варто обмежувати робочий час в офісах

ОЦІНЮВАННЯ

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 100 балів
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру.	

Відвідування лекцій:

За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал (до 8 балів).

Практичні заняття:

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та ступенем залученості у дискусії. Максимальна сума становить 13 балів за кожне заняття (до 92 балів).

Самостійна робота

Написання та захист реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді доповіді та/або презентації оцінюються до 10 балів.

Здобувач отримує підсумкову оцінку за результатами поточного контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач, становить 100.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS			
Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно («зараховано»)	A	«Відмінно» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
82-89	Добре («зараховано»)	B	«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома – трьома незначними помилками

75-81		C	«Добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками
64-74	Задовільно («зараховано»)	D	«Задовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний не повністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань, містять помилки, робота з трьома значними помилками
60-63		E	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімум критеріїв оцінки
35-59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота що потребує доробки
0-34		F	«Безумовно незадовільно» теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення:

1. Силабус навчальної дисципліни.
2. Google Classroom: Нейроменеджмент
3. Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ: <https://library.duit.in.ua>.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Жигайло Н.І. Комунікативний менеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
2. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях / З.Р. Кісіль, Д.В. Швець. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6935/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>
3. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти К.: Фірма «ІНКОС», 2005 366с.
4. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра,

1998. 270 с.

5. Яцура В., Хоронжий А., Жигайло Н. Психологія керівника. Навчальний посібник. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. 256 с.

6. Бондаренко С. М. Нейроменеджмент організацій як інструмент підвищення якості життя людей у сучасному суспільстві. 2015. URL: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream>

7. Журавель В. І., Журавель В. В. Нейроменеджмент як напрям і механізм сучасної концепції управління системою медичної допомоги населенню. Актуальні проблеми клінічної та профілактичної медицини. 2019. № 3–4. Т. 3. URL: [https://doi.org/10.33247/2312-1025.3\(3-4\)](https://doi.org/10.33247/2312-1025.3(3-4)).

8. Нейроменеджмент: ефективність у сучасному світі. 2021. URL: <https://gordonua.com/ukr/news/money/rozkrijte-prihovaniy-potensial-vashogomozku-na-konferentsiji-nejromenedzhment-efektivnist-v-suchasnomu-sviti1570533.html>

9. Окорський В. П. Роль нейроменеджменту при ухваленні креативних управлінських рішень. Перспективи розвитку економіки в 2022 році: аналітичний та теоретико-методологічний аспекти : матеріали науково-практичної конференції. Дніпро : НО «Перспектива», 2022. С. 51–55.

10. Девід Рок. Твій мозок у роботі. Як припинити відволікатися і працювати продуктивніше / пер. з англ. Д. Кожедуб. К. : «Наш формат», 2019. 288 с.

Додаткова інформація

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Щодо академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)

[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

Щодо відвідування

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в он-лайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

Неформальна освіта

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».