	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	

Назва курсу	Поведінковий менеджмент
Викладач	Немченко Тетяна Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний телефон	+38(066)3621508
E-mail	nemchenko2015@gmail.com
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна, змістових модулів – 2. Форма контролю: залік. Загальна кількість кредитів – 4, годин – 120. Формат: очний (offline / face to face) / дистанційний (online). Мова викладання: українська
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі moodle.kntu.kr.ua; у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber за домовленістю.
Пререквізити	Особливі вимоги відсутні

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Поведінковий менеджмент» є формування цілісного наукового розуміння закономірностей індивідуальної, групової та організаційної поведінки, механізмів впливу поведінкових чинників на управлінські рішення і результативність організацій, а також розвиток здатності критично аналізувати сучасні поведінкові концепції, проєктувати й обґрунтовувати етично прийнятні управлінські рішення в умовах невизначеності та цифрових трансформацій.

Завдання вивчення дисципліни:

– систематизувати теоретико-методологічні підходи до пояснення поведінки людей в організаціях, співвіднести концепції організаційної поведінки, поведінкової економіки та психології управління;

– розкрити роль обмеженої раціональності, когнітивних упереджень, емоцій, соціальних норм і мотиваційних механізмів у формуванні управлінських рішень;

– поглибити навички дослідження індивідуальної та групової поведінки за допомогою опитувань, експериментів, спостереження, кейс-стаді та змішаних методів;
– проаналізувати вплив лідерства, довіри, психологічної безпеки, комунікацій та організаційної культури на взаємодію й результативність персоналу;
– сформувати вміння проєктувати, оцінювати та коригувати поведінкові інтервенції, зокрема інструменти архітектури вибору, з дотриманням етичних засад;
– розвинути здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо поведінкової адаптації організацій у кризовому й цифровому середовищі.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

– основні концепції та дослідницькі парадигми поведінкового менеджменту; особливості пояснення поведінки на індивідуальному, груповому й організаційному рівнях;

– механізми обмеженої раціональності, когнітивних упереджень, емоцій та соціального впливу в управлінні;

– теоретичні моделі мотивації, залученості, довіри, лідерства, командної взаємодії та організаційної культури;

– можливості та обмеження експериментальних, кількісних, якісних і змішаних методів дослідження поведінки;

– принципи конструювання поведінкових інтервенцій і оцінювання їх ефективності, ризики маніпулятивного впливу та етичні обмеження;

– особливості поведінки працівників в умовах організаційних змін, дистанційної взаємодії, криз і цифровізації.

вміти:

– критично порівнювати поведінкові теорії та формулювати на їх основі дослідницькі питання і гіпотези;

– ідентифікувати когнітивні упередження, поведінкові ризики та неформальні механізми впливу у процесі прийняття управлінських рішень;

– проєктувати дослідження організаційної поведінки, обґрунтовувати індикатори, вибірку й методи збору та аналізу даних;

– аналізувати мотивацію, командну взаємодію, психологічну безпеку та поведінкові реакції на управлінські зміни;

– розробляти та оцінювати етичні поведінкові інтервенції з урахуванням контексту організації та прав учасників;

– аргументувати управлінські рекомендації на підставі емпіричних даних, зважаючи на обмеження причинно-наслідкових висновків.

набути соціальних навичок(soft-skills):

– критичного мислення, аргументованої дискусії та наукової комунікації;

– емпатійної взаємодії, активного слухання та конструктивного зворотного зв’язку;

– кооперації в міждисциплінарній команді та відповідального вирішення конфліктів;

– рефлексії власних когнітивних упереджень і здатності переглядати позицію під впливом доказів;

– адаптивності, емоційної саморегуляції та прийняття рішень в умовах невизначеності;

– етичної відповідальності за управлінський вплив на поведінку інших людей.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

При організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу; Положення про організацію вивчення вибіркових навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО; Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ.

4. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні засади та дослідження поведінки в менеджменті

Тема 1. Поведінковий менеджмент як міждисциплінарний напрям дослідження

Тема 2. Індивідуальна поведінка та механізми її формування

Тема 3. Поведінкові аспекти прийняття управлінських рішень

Тема 4. Мотивація, залученість і поведінкова результативність персоналу

Тема 5. Методологія емпіричного дослідження організаційної поведінки

Змістовий модуль 2. Прикладні механізми управління поведінкою в організації

Тема 6. Групова поведінка, командна взаємодія та соціальний вплив

Тема 7. Лідерство, комунікації та поведінкові механізми впливу

Тема 8. Організаційна культура, зміни та поведінковий опір

Тема 9. Поведінкові інтервенції та архітектура вибору

Тема 10. Поведінковий менеджмент в умовах цифровізації та невизначеності

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю здобувачів, усне опитування, письмовий контроль.

Рейтинг студента із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль – 50 балів, другий рубіжний контроль – 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях і виконання

індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Схема нарахування балів з навчальної дисципліни

Назва теми	Тести	Практичне завдання	Кейс	Презентація*	Самостійна робота*	Разом
Тема 1. Поведінковий менеджмент як міждисциплінарний напрям дослідження	2	5	—	5	—	12
Тема 2. Індивідуальна поведінка та механізми її формування	2	5	—	—	—	7
Тема 3. Поведінкові аспекти прийняття управлінських рішень	2	—	5	—	5	12
Тема 4. Мотивація, залученість і поведінкова результативність персоналу	2	—	5	—	—	7
Тема 5. Методологія емпіричного дослідження організаційної поведінки	2	—	—	5	5	12
Тема 6. Групова поведінка, командна взаємодія та соціальний вплив	2	5	—	—	—	7
Тема 7. Лідерство, комунікації та поведінкові механізми впливу	2	—	5	—	5	12
Тема 8. Організаційна культура, зміни та поведінковий опір	2	5	—	—	—	7
Тема 9. Поведінкові інтервенції та архітектура вибору	2	—	—	5	5	12
Тема 10. Поведінковий менеджмент в умовах цифровізації та невизначеності	2	—	5	5	—	12
Усього	20	20	20	20	20	100

*завдання виконується за однією з тем на вибір здобувача, в таблиці подано приблизний розподіл балів із збереженням загального підсумку

Оцінювання видів робіт

Вид роботи	Максимальний бал за одну роботу
Тестування	2 бали
Практичне (семінарське) завдання	5 балів
Розв’язання ситуаційного кейсу	5 балів
Аналітична доповідь із презентацією	5 балів
Самостійна робота	5 балів

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано») та шкалою ЄКТС результатів навчання.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Зараховано
82-89	B	Зараховано
74-81	C	
64-73	D	Зараховано
60-63	E	
35-59	FX	Незараховано
1-34	F	

6. Рекомендована література

1. Гуменна О. В., Синиця М. А. Менеджмент віртуальних команд: поведінкові аспекти. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2023. Т. 8, № 1. С. 40–46. URL: https://doi.org/10.18523/2519-4739.2023.8.1.40-46

2. Сорока О., Голубенко В. Управління організаційною поведінкою персоналу як чинник стійкості компанії. Економіка та суспільство. 2023. № 57. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-65

3. Чичун В., Полянко Г. Поведінковий менеджмент: мотиваційні фактори ефективного керівництва. Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми. 2025. № 5. URL: https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel/article/view/223

4. Євтушенко В. А., Кудінова М. М. Організаційна поведінка : конспект лекцій. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с. URL: https://hovufks.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/%D0%92.%D0%90.-%D0%95%D0%B2%D1%82%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE-%D0%9C.%D0%9C.-%D0%9A%D1%83%D0%B4%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0.pdf

5. Angioletti L., Acconito C., Crivelli D., Balconi M. Can professionals “keep the tiller straight” in organizations? Resistance to reframing and decoy alternatives in workplace decision-making. Frontiers in Psychology. 2024. Vol. 15. Article 1270012. URL: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1270012

6. De Paolis G., Tiberio L., Caffaro F. More sustainable choices in the workplace: a systematic review of nudge theory applications. Frontiers in Psychology. 2025. Vol. 16. Article 1556796. URL: https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1556796/pdf

7. Абрамова І. Організаційна поведінка персоналу в кризових умовах діяльності бізнесу. Економічний форум. 2023. Т. 13, № 4. С. 81–86. URL: https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-4-10

8. Воронюк Є. В., Сатушева К. В. Синергія ризик-менеджменту та організаційної поведінки в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства. Вчені записки КНЕУ. 2024. № 37. С. 31–43. URL: https://ir.kneu.edu.ua/items/b0177b7e-29a1-462d-b88c-05c17c19b970

9. Орєхова А. І., Слюсарев Д. С. Інноваційні підходи у мотиваційному управлінні в умовах змін і викликів. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. № 4. URL: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-1

10. Блага Н., Гончар Д. Організаційна поведінка працівників наймолодших поколінь: виклики для менеджерів. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2025. Т. 348, № 6. С. 289–292. URL: https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-348-6-42

11. Kao J.-C., Cho C.-C., Kao R.-H. Perceived organizational support and organizational citizenship behavior: A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. Article 1082130. URL: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130

12. Weiss M., Morrison E. W., Szyld D. I like what you are saying, but only if I feel safe: Psychological safety moderates the relationship between voice and perceived contribution to healthcare team effectiveness. Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. Article 1129359. URL: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1129359

13. Fang Z., Hua M., Bao Y., Sun Q. Interactive effect of leader ethicality and competency on Chinese customs officers' organizational citizenship behaviors. Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. Article 1152608. URL: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1152608

14. Khan H. S. H. S. ud din etc. Adaptive leadership and safety citizenship behaviors in Pakistan: the roles of readiness to change, psychosocial safety climate, and proactive personality. Frontiers in Public Health. 2024. Vol. 11. Article 1298428. URL: https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1298428