

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти
спеціальності С4 «Психологія»
освітньої програми «Психологія»
другого (магістерського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2026**

УДК 159.9:658(072.034)

О-64

Укладач Ж. Б. Богдан

Затверджено на засіданні кафедри психології і соціології.
Протокол № 1 від 26.08.2025 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Організаційна психологія [Електронний ресурс] : методичні
О-64 рекомендації до практичних завдань та самостійної роботи для
здобувачів вищої освіти спеціальності С4 «Психологія» освітньої
програми «Психологія» другого (магістерського) рівня / уклад.
Ж. Б. Богдан. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2026. – 47 с.

Подано методичні рекомендації до практичних завдань і самостійної роботи за навчальною дисципліною. Наведено основні питання тем, які вивчають за планом лекцій. Уміщено теми для написання есе, умови практичних завдань та рекомендації щодо їхнього виконання. Наведено за кожною темою завдання для самостійного виконання та подальшого обговорення на практичних заняттях.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти спеціальності С4 «Психологія» освітньої програми «Психологія» другого (магістерського) рівня.

УДК 159.9:658(072.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2026

Вступ

Актуальність навчальної дисципліни, її необхідність та роль у підготовці фахівців обумовлені потребами сучасного суспільства у висококваліфікованих організаційних психологах, здатних ефективно працювати в умовах динамічних змін організаційного середовища.

Метою навчальної дисципліни «Організаційна психологія» є формування у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про психологічні засади функціонування організацій; оволодіння сучасними підходами до діагностики, профілактики та вирішення психологічних проблем в організаційному середовищі; розвиток практичних умінь щодо аналізу, проектування та супроводу психологічних процесів в організаціях; формування професійної ідентичності, етичної відповідальності та готовності до впровадження психологічних знань у сферу управління персоналом.

Завданнями навчальної дисципліни є: здійснення психологічного аналізу сутності організації (вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій, основних станів їхньої діяльності і психологічних закономірностей розвитку тощо); вивчення психологічних основ управління організаціями (визначення сутності управління організаціями, психологічних особливостей діяльності менеджерів і управлінської команди організацій та ін.); обґрунтування психологічних основ діяльності персоналу організацій; дослідження особливостей ефективної взаємодії працівників та організації (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації, вплив різних типів організаційної культури на ефективність діяльності організації та ін.); вивчення психологічних основ забезпечення психічного здоров'я працівників організації (попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя та ін.) тощо.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності функціонування організацій, психологія поведінки в організаційному середовищі, методи психологічної підтримки організаційного розвитку.

Об'єктом навчальної дисципліни є психологічні аспекти діяльності організацій, взаємодія індивіда, групи та організаційного середовища.

Опанування навчальної дисципліни «Організаційна психологія» здобувачами вищої освіти другого (магістерського) рівня сприяє:

по-перше, формуванню та вдосконаленню практичних навичок, умінь для набуття компетентностей, визначених ОП «Психологія»;

по-друге, формуванню та розвитку професійних умінь ухвалювати самостійні рішення в галузі психології.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна, визначено в табл. 1.

Таблиця 1

**Результати навчання та компетентності,
які формує навчальна дисципліна**

Результати навчання	Компетентності, якими має оволодіти здобувач вищої освіти
РН1	ЗК1, ЗК4, ЗК7, СК6, СК10
РН4	ЗК3, ЗК4, СК9, СК11
РН9	ЗК1, ЗК7, ЗК9
РН11	ЗК1, ЗК3, ЗК7, ЗК9, СК3, СК9, СК10, СК11

Примітка.

РН1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

РН4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

РН9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

РН11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

СК3. Здатність вибирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

СК11. Здатність самостійно обирати або професійно розробляти та етично застосовувати оптимальні методи та програми психологічного втручання для вирішення складних питань.

Метою практичних та семінарських занять, а також самостійної роботи є закріплення набутих теоретичних знань і сприяння розвитку автономності здобувачів вищої освіти у процесі формування їхніх професійних компетентностей та професійно важливих якостей.

Методичні рекомендації складено відповідно до робочої програм навчальної дисципліни. Оцінювання результатів виконання практичних завдань та самостійної роботи здобувачів вищої освіти здійснюють відповідно до системи розподілу балів за формами і методами навчання, що наведена в технологічній карті накопичувальних балів.

Основними видами самостійної роботи здобувачів вищої освіти є такі:

1. Робота з науковою літературою.
2. Засвоєння основних термінів і понять за темами навчальної дисципліни.
3. Підготовка до практичних занять, дискусій, роботи в малих групах, тестування, ділові ігри.
4. Контрольна перевірка кожним слухачем знань за питаннями для самостійного вивчення.
5. Підготовка до поточного та підсумкового контролю.

Завдання для роботи за темами

Тема 1. Організаційна психологія: місце навчальної дисципліни у системі психологічного знання та її значення для сучасного управління

1.1. Організаційна психологія як наука: місце у системі психологічного знання. Визначення організаційної психології: її об'єкт, предмет і завдання. Зв'язок із загальною, соціальною, інженерною психологією та менеджментом. Роль у вивченні поведінки людей у контексті організацій.

1.2. Значення організаційної психології для сучасного управління. Вплив психологічних факторів на продуктивність праці. Використання знань організаційної психології для: мотивації працівників; управління конфліктами; розвитку організаційної культури.

1.3. Сучасні тенденції в організаційній психології. Диджиталізація організацій. Гнучке управління. Розвиток soft skills співробітників та керівників організацій.

Практичні завдання до тема 1. Організаційна психологія: вплив цифрової трансформації на організації та поведінку працівників

Практичне заняття має формат інтерактивного воркшопу, який поєднує теоретичні знання з практичними навичками. Воно не тільки дозволить здобувачам вищої освіти краще зрозуміти теоретичні аспекти, але й допоможе розвинути практичні навички, необхідні для майбутньої професійної діяльності.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з ключовими аспектами цифрової трансформації організацій та її впливу на психологічні процеси в колективах; розвинути навички аналізу, планування і впровадження психологічної підтримки в організаціях.

Структура заняття

1. Вступна частина. Вітання та ознайомлення з метою заняття.

2. Теоретична частина. Поняття цифрової трансформації. Психологічні зміни в роботі організацій. Вплив на поведінку працівників та вимоги до soft skills.

3. Практична частина.

Завдання 1.1. Аналіз кейсів цифрової трансформації

Робота в групах: кожна група отримує опис кейсу (наприклад, впровадження дистанційної роботи, перехід на CRM-систему, автоматизація HR-процесів).

Обговорення у групах: здобувачі вищої освіти визначають аналіз впливу змін на працівників.

Презентація рішень: кожна група представляє свої висновки та методи, обґрунтовуючи свій вибір.

Завдання 1.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: менеджер, працівник, організаційний психолог.

Виконання рольової гри: симуляція ситуації адаптації до нової системи роботи в організації за одним з вибраних сценаріїв.

Обговорення результатів: спостерігачі дають зворотний зв'язок про ефективність використаних методів, взаємодію та запропоновані рішення.

Обговорення досвіду: здобувачі вищої освіти діляться своїми враженнями від виконаних завдань, труднощами та успіхами.

Підведення підсумків: підсумовують основні моменти заняття.

Заключне слово: рекомендації щодо подальшого вивчення теми та саморозвитку щодо впливу цифровізації на організаційну поведінку.

Необхідні матеріали: презентація або роздатковий матеріал з теоретичним матеріалом; сценарії реальних ситуацій для групової роботи; бланки для запису обговорень та висновків; маркери, фліпчарти або дошка для презентацій.

Завдання 1.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути навички проведення досліджень й аналізу даних.

Опис завдання: вибрати тему для дослідження, пов'язану з психологічною підтримкою в умовах цифрової трансформації. Провести огляд літератури на вибрану тему (мінімум 5 джерел). Підготувати дослідницьку роботу (5 – 7 сторінок), яка містить: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації.

Завдання 1.4. Вирішення практичних кейсів

Мета: розвинути навички вирішення практичних ситуацій.

Опис завдання: вибрати або створити кілька практичних кейсів, пов'язаних з підтримкою працівників (інформування, навчання, психологічна

допомога, моніторинг стану). Проаналізувати кожен кейс та підготувати письмовий звіт, який містить: Опис ситуації. Визначення предмета та основних завдань психологічної допомоги в цьому випадку. Пропозиції щодо методів психологічної допомоги. Очікувані результати та спосіб їхнього оцінювання.

Завдання для самостійної роботи за темою 1

Завдання 1.5. Аналіз наукової літератури

Мета: ознайомитися з науковою літературою з теми ролі організаційного психолога у цифровому середовищі.

Опис завдання: вибрати три наукові статті з теми. Підготувати реферат (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні ідеї та підходи до ролі організаційного психолога у цифровому середовищі, описані в літературі; порівняння та аналіз різних підходів; власні висновки та думки щодо ефективності описаних методів.

Завдання 1.6. Розроблення плану психологічних методів розвитку гнучких та дистанційних форматів роботи

Мета: розвинути вміння застосовувати теоретичні знання для розроблення практичних планів розвитку гнучких та дистанційних форматів роботи.

Опис завдання: вибрати конкретний метод та розробити детальний план розвитку гнучких та дистанційних форматів роботи, який містить: опис проблеми; основні завдання розвитку гнучких та дистанційних форматів роботи; вибір та обґрунтування методів розвитку гнучких якостей; опис програми розвитку гнучких та дистанційних форматів роботи; очікувані результати та критерії їх оцінки.

Запитання для самодіагностики за темою 1

1. Які основні психологічні наслідки можуть виникнути у працівників внаслідок упровадження цифрових змін в організації (наприклад, дистанційної роботи чи CRM-системи)?

2. Які методи психологічної допомоги можуть бути ефективними під час адаптації працівників до нових цифрових технологій?

3. Чому важливо враховувати думку працівників під час упровадження цифрових змін? Як це впливає на їхню психологічну стійкість?

4. Які ролі можуть відігравати менеджер, працівник і організаційний психолог у процесі адаптації до цифрової трансформації?

5. Як рольові ігри допомагають у розвитку комунікативних і адаптивних навичок у контексті цифрових змін?

6. Яку роль відіграє рефлексія після виконання завдань щодо цифрової трансформації у професійному розвитку майбутнього фахівця?

7. Чим корисне проведення мінідослідження у темі психологічної підтримки працівників в умовах цифрових змін? Які навички при цьому розвиваються?

8. Які елементи повинна містити ефективна презентація з теми «Вплив цифрових змін на психологічне благополуччя персоналу»?

9. Як можна оцінити ефективність заходів психологічної допомоги в організації після упровадження цифрових змін?

10. Які ключові компетентності психолога є найважливішими у роботі з підтримки персоналу в умовах цифрової трансформації організації?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 1

1. Які особливості формування цифрової культури в організаціях сприяють зменшенню психологічного опору працівників до змін?

2. Яким чином цифровізація змінює роль і функції організаційного психолога в сучасному середовищі?

3. Проаналізуйте основні підходи до підтримки психологічного благополуччя персоналу в умовах гібридної чи дистанційної роботи. Які підходи найефективніші?

4. Як упровадження цифрових технологій впливає на мотивацію та емоційний стан працівників? Порівняйте позитивні та негативні наслідки.

5. Які існують міжнародні практики підтримки працівників у процесі цифрової трансформації? Які з них можна адаптувати до українського контексту?

Тема 2. Методи дослідження в організаційній психології: планування, організація та проведення психологічних досліджень у професійній сфері

2.1. Методи дослідження в організаційній психології: огляд та класифікація. Кількісні методи: тести: оцінювання особистісних характеристик, мотивації, когнітивних здібностей; анкети та опитувальники: аналіз задоволеності роботою, лояльності до організації; методи статистичного аналізу.

2.2. Організація психологічного дослідження у професійній сфері. Розроблення інструментарію (анкети, тести, питання для інтерв'ю). Логістика проведення дослідження. Урахування специфіки трудової сфери (робота у виробничих, офісних, дистанційних командах).

2.3. Проведення дослідження та аналіз результатів. Збирання даних: як забезпечити достовірність. Оброблення даних: використання статистичних методів та якісного аналізу. Інтерпретація результатів: порівняння з гіпотезою, формування висновків.

Практичні завдання до теми 2. Розвиток навичок використання валідних методів для аналізу професійної діяльності

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу, що поєднує теоретичне занурення з вирішенням кейсів та рольовими вправами для поглибленого розуміння принципів валідності та сформулювати навички добору й обґрунтування методик у різних професійних контекстах.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з основами психодіагностичної валідності, навчити оцінювати доцільність використання різних методів у професійному аналізі, сформулювати етичне ставлення до інтерпретації результатів діагностики.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення поняття валідності та її ролі в психологічній практиці.

2. Теоретична частина. Поняття типів валідності (змістова, конструктивна, критерійна). Приклади валідних і невалідних методів у практиці психолога.

3. Практична частина.

Завдання 2.1. Аналіз кейсів використання валідних методів

Робота в групах: кожна група отримує кейс із прикладом застосування певної психодіагностичної методики (наприклад, оцінювання стресостійкості, визначення лідерського стилю, профвідбір).

Обговорення у групах: здобувачі вищої освіти аналізують, наскільки вибраний метод є валідним для вирішення конкретного запиту, які типи валідності підтримуються, а також ризики.

Презентація рішень: групи презентують свої висновки щодо доцільності використання методики та формулюють рекомендації.

Завдання 2.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: організаційний психолог, керівник HR-відділу, клієнт/працівник. Необхідно вибрати й аргументувати використання валідної методики для оцінювання професійного потенціалу нового співробітника.

Виконання рольової гри: симуляція консультації з обґрунтуванням вибору інструментів.

Обговорення результатів: спостерігачі оцінюють, наскільки аргументовано було вибрано метод, чи враховано етичні аспекти, чи є ризик помилкових висновків.

Підведення підсумків: учасники діляться враженнями від кейсів та рольових ігор, обговорюють, що було складним, що вдалося, які знання застосували; спільне формулювання ключових критеріїв добору валідних методів для аналізу професійної діяльності.

Заключне слово: рекомендації для подальшого вивчення теми (наприклад, опрацювати стандарти APA/EFPA для оцінювання психометричних інструментів, ознайомитися з відкритими базами валідних методик).

Необхідні матеріали: презентація або роздаткові матеріали з теорії валідності. Опис кейсів із прикладами методик (з характеристиками валідності). Бланки для обговорень у групах та зведення результатів. Маркери, фліпчарти або інтерактивна дошка.

Завдання 2.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути вміння здобувачів вищої освіти проводити мінідослідження, аналізувати наукові джерела та формувати обґрунтовані висновки щодо валідності психодіагностичних методик.

Опис завдання: вибрати тему дослідження, що стосується оцінювання валідності методів у професійній діяльності психолога (наприклад:

валідність методик оцінювання професійного вигорання, добір інструментів для профвідбору, критичний аналіз тестів soft skills). Провести огляд літератури на вибрану тему (мінімум 5 джерел). Підготувати дослідницьку роботу (5 – 7 сторінок), яка включає: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації для психологів щодо використання валідних методик у конкретних умовах (наприклад, освітніх, HR, клінічних).

Завдання для самостійної роботи за темою 2

Завдання 2.4. Аналіз наукової літератури

Мета: ознайомитися з актуальними науковими джерелами щодо оцінювання валідності психодіагностичних методів та їх застосування у професійному контексті.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати реферат (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні ідеї та підходи до визначення та перевірки валідності методик; приклади використання валідних методів у конкретній професійній сфері; власні висновки щодо практичного використання валідних психодіагностичних інструментів.

Завдання 2.5. Розроблення плану психологічного оцінювання професійної компетентності

Мета: розвинути вміння проектувати структуру застосування валідних методів для оцінювання професійної діяльності в реальному організаційному контексті.

Опис завдання: вибрати конкретну професійну сферу (освіта, менеджмент, ІТ, медицина тощо) та розробити план психологічного оцінювання професійної компетентності працівників, що містить: описання професійного запиту (потреба в оцінюванні певних якостей); формулювання цілей і завдань психологічного оцінювання; вибір методик з обґрунтуванням їх валідності; план дій щодо впровадження діагностики (етапи, інструменти, контроль); очікувані результати та критерії оцінювання ефективності застосованих методів.

Запитання для самодіагностики за темою 2

1. Що таке валідність у психодіагностиці і чому вона є критично важливою для аналізу професійної діяльності?
2. Які основні типи валідності ви знаєте? У чому полягають їхні відмінності?
3. Чим небезпечне використання невалідних методик в оцінюванні професійних якостей працівників?
4. Наведіть приклад ситуації в організації, де доцільним було б застосувати тест із високою конструктивною валідністю.
5. Які чинники слід урахувати під час добору психодіагностичного інструмента для оцінювання працівника?
6. Чи може методика з високою надійністю бути невалідною? Поясніть свою відповідь.
7. Яку роль відіграє психолог у забезпеченні етичного використання психодіагностичних методів?
8. Які існують міжнародні стандарти або рекомендації щодо використання валідних методик? Чи ознайомлені ви з ними?
9. Які труднощі можуть виникати у процесі інтерпретації результатів навіть валідної методики?
10. Як ви плануєте вдосконалювати свої навички щодо добору та оцінювання психодіагностичних інструментів у майбутній професійній діяльності?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 2

1. Яким чином валідність психодіагностичних методик перевіряють та підтверджують на практиці? Розгляньте приклади з реальних досліджень.
2. Проаналізуйте етичні ризики використання невалідних або недостатньо перевірених методів у професійному оцінюванні персоналу. Які наслідки це може мати для працівника та організації?
3. Порівняйте міжнародні стандарти оцінювання психометричних методик (APA, EFPA) та українські підходи. У чому полягають основні відмінності?

4. Як розвивати професійну компетентність психолога у сфері психодіагностики? Які ресурси, курси або організації можуть у цьому допомогти?

5. Які критерії ви би сформували для експертного оцінювання нової психодіагностичної методики перед її використанням у роботі? Обґрунтуйте кожен.

Тема 3. Організаційна культура в епоху гібридної роботи: підтримка згуртованості в дистанційних командах

3.1. Поняття та ключові аспекти організаційної культури. Визначення організаційної культури: цінності, норми, традиції. Елементи культури: місія, бачення, поведінкові стандарти. Роль культури в забезпеченні продуктивності та згуртованості працівників.

3.2. Вплив гібридної роботи на організаційну культуру. Характеристика гібридної роботи: змішаний формат офісної та дистанційної роботи. Виклики для культури: зменшення особистих взаємодій; ризик втрати ідентичності організації; відчуження працівників. Переваги гібридної роботи для культури: гнучкість і різноманіття комунікаційних каналів; розвиток цифрової грамотності.

3.3. Підтримка організаційної культури в гібридних умовах. Роль лідерів і менеджерів у формуванні культури. Інструменти підтримки: регулярні онлайн-зустрічі; віртуальні заходи (тимбілдинги, тренінги); цифрові платформи для комунікації та зворотного зв'язку. Оцінювання культури за допомогою аналітики (опитування працівників, аналіз взаємодій).

Практичні завдання до теми 3. Стратегії підтримки організаційної культури в умовах гібридної роботи

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивної сесії, що поєднує аналіз реальних кейсів, обговорення та моделювання ситуацій. Мета – сформувати навички збереження згуртованості команди та підтримки корпоративних цінностей у дистанційному форматі.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з основними інструментами та методами підтримки організаційної культури у гібридних

командах, навчити аналізувати проблеми згуртованості та пропонувати практичні рішення.

Структура заняття

1. Вступна частина. Ознайомлення з темою, постановка цілей.
2. Теоретична частина. Огляд впливу гібридної роботи на цінності та взаємодію в колективі. Приклади компаній, які успішно підтримують культуру у змішаному форматі.
3. Практична частина.

Завдання 3.1. Аналіз кейсів підтримки культури

Робота в групах: аналіз описаних кейсів (наприклад, упровадження корпоративного чату з тематичними каналами, організація віртуальних свят). Визначення сильних і слабких сторін запропонованих рішень.

Обговорення у групах: здобувачі вищої освіти аналізують сильні та слабкі сторони запропонованих рішень.

Завдання 3.2. Рольова гра «Менеджер – команда – психолог»

Ситуація: команда працює у гібридному форматі, виникає зниження взаємодії між віддаленими учасниками. Розігрування сценаріїв і пошук рішень.

Завдання 3.3. Розроблення міністратегії підтримки культури

Здобувачі вищої освіти створюють короткий план дій з 5 – 7 пунктів для підтримки згуртованості у гібридній команді.

Завдання для самостійної роботи за темою 3

Завдання 3.4. Аналіз наукової літератури

Мета: дослідити сучасні наукові підходи до підтримки організаційної культури у гібридних командах, проаналізувати та порівняти різні концепції, виявити ефективні інструменти та методи, а також сформулювати власне бачення оптимальних стратегій у цьому напрямі.

Опис завдання: вибрати не менше трьох наукових джерел, підготувати реферат (4–5 сторінок) із висвітленням ключових висновків, порівнянням підходів та власними рекомендаціями. Підготувати реферат (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні ідеї та підходи до визначення переваг та обмежень підходів, ураховуючи специфіку гібридних команд; власні висновки щодо пропозицій впровадження

ефективних методів підтримки організаційної культури в українських компаніях.

Завдання 3.5. План корпоративного заходу

Мета: розробити концепцію онлайн або змішаного (гібридного) корпоративного заходу, спрямованого на зміцнення командного духу, розвиток згуртованості та підтримку організаційної культури.

Опис завдання: визначення формату – онлайн-захід (наприклад, віртуальний тимбілдинг, інтерактивна вікторина, командний челлендж) або змішаний формат (частина команди в офісі, частина – дистанційно, об'єднані в єдину подію); розроблення структури плану заходу, чітке формулювання завдань заходу (підвищення залученості, розвиток довіри, формування командної ідентичності), опис концепції: коротка ідея заходу, його сценарій, особливості взаємодії між учасниками; етапи проведення; методи залучення учасників: інтерактивні платформи (Zoom, Miro, Mentimeter), креативні інструменти (віртуальні дошки, квести, фоточелленджі); перелік необхідних технічних засобів, програмного забезпечення, реквізиту. Критерії оцінювання ефективності: рівень участі (кількість активних учасників), відгуки після заходу, показники задоволеності, виконання командних завдань. Презентація або письмовий сценарій заходу з детальною структурою, розрахованою на 60 – 90 хвилин, який можна одразу впровадити у гібридній команді.

Запитання для самодіагностики за темою 3

1. Які складові належать до організаційної культури?
2. Які основні ризики гібридної роботи для збереження командного духу?
3. Які заходи можуть допомогти уникнути відчуження працівників у дистанційних умовах?
4. Як роль лідера впливає на корпоративну ідентичність у гібридних командах?
5. Які цифрові інструменти можна використовувати для підтримки культури?
6. Як можна виміряти ефективність заходів щодо підтримки згуртованості?
7. Чим відрізняється стратегія підтримки культури в гібридних командах від традиційних підходів?

8. Як рольові ігри допомагають у розвитку командної взаємодії?
9. Чому важливо проводити опитування працівників у гібридних умовах?
10. Як культура впливає на психологічну стійкість працівників у гібридному середовищі?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 3

1. Які підходи до підтримки організаційної культури є найефективнішими у глобальних розподілених командах?
2. Як забезпечити рівність участі працівників, що працюють дистанційно, у житті колективу?
3. Які ризики надмірної цифровізації можуть вплинути на корпоративну ідентичність?
4. Як поєднання онлайн і офлайн форматів впливає на якість командної взаємодії?
5. Дослідіть досвід міжнародних компаній у збереженні культури під час переходу на гібридну роботу та запропонуйте адаптацію для українських організацій.

Тема 4. Мотивація працівників у світі змін: адаптація теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці

4.1. Основні теорії мотивації: класика і сучасний погляд. Класичні теорії мотивації: теорія потреб Маслоу: п'ять рівнів ієрархії потреб; теорія двох факторів Герцберга: мотиваційні та гігієнічні фактори; теорія очікувань Врума: зв'язок між зусиллями, результатами та винагородою. Критика та актуалізація класичних теорій. Сучасні підходи до мотивації: самодетермінація (Deci & Ryan); теорія потоків Чіксентмігаї; гнучка мотивація (Agile).

4.2. Виклики сучасного ринку праці. Основні зміни та тренди. Глобалізація та цифровізація. Зміни у структурі роботи: від офісної до гібридної та дистанційної. Розмаїття поколінь (X, Y, Z) та їхні потреби. Нові виклики для мотивації. Емоційне вигорання та зниження залученості. Перехід на проектні форми роботи. Потреба у гнучкості

та автономії. Приклади адаптації мотиваційних підходів. Розвиток корпоративної культури довіри. Використання цифрових платформ для моніторингу залученості.

4.3. Адаптація теорій мотивації до сучасних умов. Персоналізована мотивація. Використання індивідуального підходу. Врахування психотипів і цінностей співробітників. Нематеріальна мотивація. Гнучкий графік роботи. Визнання досягнень та можливості розвитку. Цифрові інструменти мотивації. Системи гейміфікації. Використання KPI та інструментів зворотного зв'язку. Стратегії для залучення різних поколінь. Менторство та підтримка покоління Z. Кар'єрні перспективи для покоління Y.

Практичні завдання до теми 4. Мотивація працівників у світі змін: адаптація теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу, рольових ігор та розроблення стратегій.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти із класичними та сучасними підходами до мотивації, навчити адаптувати їх до нових викликів ринку праці.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення основних понять.

2. Теоретична частина. Огляд основних теорій мотивації, приклади їхнього застосування у сучасних компаніях.

3. Практична частина.

Завдання 4.1. Аналіз кейсів адаптації мотиваційних стратегій

Робота в групах: аналіз кейсів – як компанія впровадила гнучку мотиваційну систему для покоління Z. Визначення сильних і слабких сторін, система бонусів у гібридному форматі роботи.

Обговорення у групах: здобувачі вищої освіти аналізують, які теорії мотивації використані у кейсі, наскільки вони адаптовані до сучасних умов ринку праці, чи враховано індивідуальні потреби працівників і виклики середовища.

Презентація рішень: групи презентують свої висновки щодо удосконалення програми, зазначають, які інструменти можна інтегрувати для підвищення ефективності мотивації.

Завдання 4.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: керівник відділу, працівник (з певними індивідуальними потребами), організаційний психолог. Необхідно провести зустріч, на якій обговорюють персоналізовану програму мотивації.

Виконання рольової гри: симуляція діалогу, у якому керівник і психолог презентують пропозиції, аргументуючи вибір інструментів мотивації, а працівник озвучує свої очікування та сумніви.

Обговорення результатів: спостерігачі оцінюють, наскільки запропоновані рішення відповідають сучасним теоріям мотивації, чи враховано особливості покоління працівника, чи використано гнучкі підходи.

Підведення підсумків: учасники діляться враженнями, обговорюють, які елементи мотиваційної стратегії виявилися найбільш ефективними, що можна вдосконалити.

Заключне слово: рекомендації для подальшого вивчення теми (наприклад, ознайомитися з результатами останніх досліджень Gallup про залученість персоналу, вивчити інструменти гейміфікації у HR).

Необхідні матеріали: презентація або роздаткові матеріали з основними теоріями мотивації; опис кейсів; бланки для аналізу кейсу та фіксації результатів обговорень; маркери, фліпчарти або інтерактивна онлайн-дошка.

Завдання 4.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути вміння проводити дослідження та аналізувати наукові джерела для формування обґрунтованих висновків щодо ефективності сучасних мотиваційних стратегій.

Опис завдання: вибрати тему дослідження, пов'язану з адаптацією мотиваційних теорій до умов сучасного ринку праці (наприклад: ефективність гейміфікації у мотиваційних програмах, нематеріальні інструменти для покоління Y, мотивація в умовах гібридної роботи). Провести огляд літератури на вибрану тему (мінімум 5 джерел). Провести огляд літератури на вибрану тему (мінімум 5 джерел). Підготувати дослідницьку роботу (5 – 7 сторінок), яка містить: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні

висновки). Висновки та рекомендації для психологів щодо адаптації мотиваційних стратегій для конкретних галузей або категорій працівників.

Завдання для самостійної роботи за темою 4

Завдання 4.4. Аналіз наукової літератури

Мета: ознайомитися з сучасними науковими публікаціями щодо адаптації теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати реферат (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні ідеї та підходи до адаптації класичних теорій мотивації; приклади успішних практик мотивації в умовах змін; власні висновки щодо ефективності та перспектив застосування описаних підходів у різних галузях.

Завдання 4.5. Розроблення плану мотиваційної програми

Мета: розвинути вміння створювати комплексну програму мотивації, адаптовану до специфіки організації та сучасних викликів ринку праці.

Опис завдання: вибрати конкретну сферу діяльності (наприклад: освіта, ІТ, промисловість, сфера послуг); сформулювати мету програми та ключові завдання; визначити цільову аудиторію програми (покоління X, Y, Z, змішані команди); розробити перелік інструментів мотивації (матеріальні та нематеріальні, цифрові інструменти, програми визнання, гейміфікація); обґрунтувати вибір інструментів із посиланням на відповідні теорії мотивації; описати етапи впровадження програми (підготовка, тестування, масштабування); визначити очікувані результати та критерії оцінювання ефективності.

Запитання для самодіагностики за темою 4

1. Які основні відмінності між класичними та сучасними теоріями мотивації?
2. Чим відрізняється мотиваційний підхід поколінь Z та X?
3. Які нематеріальні інструменти мотивації найбільш ефективні у гібридних командах?
4. Як впливають цифрові інструменти на ефективність мотиваційних програм?

5. Чому важливо адаптувати мотиваційні програми під індивідуальні потреби працівників?
6. Які ризики можуть виникнути під час використання застарілих моделей мотивації?
7. Як гейміфікація може підвищити залученість персоналу?
8. Які KPI доцільно використовувати для оцінювання ефективності мотиваційної програми?
9. Чим небезпечне ігнорування емоційного вигорання в системі мотивації?
10. Як урахувати культурні та поколіннєві відмінності у мотиваційних стратегіях?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 4

1. Як зміна ринку праці вплинула на розвиток сучасних мотиваційних підходів?
2. Порівняйте адаптацію теорії Маслоу та теорії самодетермінації у різних країнах.
3. Як впровадження гнучких графіків роботи змінює мотиваційні стратегії?
4. Проаналізуйте роль корпоративної культури довіри у підтримці мотивації персоналу.
5. Розробіть критерії оцінювання ефективності гейміфікованих мотиваційних програм.

Тема 5. Психологічна адаптація працівників у новому колективі: аналіз факторів та впровадження програм підтримки

5.1. Психологічна адаптація: основні поняття та значення. Ви-значення та сутність адаптації. Види адаптації: соціальна, профе-сійна, психологічна. Етапи адаптації. Формування професійних відно-син. Інтеграція у корпоративну культуру. Значення успішної адаптації для організації. Формування позитивного мікроклімату у команді.

5.2. Фактори, що впливають на адаптацію працівників. Індивідуальні фактори. Психологічні особливості: темперамент, рівень стресостійкості, мотивація. Досвід роботи та попередні умови праці. Фактори колективу. Мікrokлімат у команді. Відкритість колективу до новачків. Роль лідерів і менторів у сприянні адаптації. Організаційні фактори. Зовнішні фактори.

Практичні завдання до теми 5. Психологічна адаптація працівників у новому колективі: аналіз факторів та впровадження програм підтримки

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу, рольових ігор та розроблення програм підтримки адаптації.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти із ключовими поняттями та етапами психологічної адаптації працівників, проаналізувати фактори, що на неї впливають, та сформувати навички розроблення ефективних програм підтримки у новому колективі.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення значення психологічної адаптації для працівників та організації.

2. Теоретична частина. Огляд основних видів адаптації (соціальна, професійна, психологічна), етапів входження в колектив, а також внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на процес адаптації. Приклади програм адаптації у сучасних організаціях.

3. Практична частина.

Завдання 5.1. Аналіз кейсів програм адаптації

Робота в групах: група отримує описання кейсу, що ілюструє процес адаптації нового працівника в організації (наприклад: адаптація випускника університету в ІТ-компанії; інтеграція працівника після тривалої перерви; входження фахівця з іншої галузі в нову команду).

Обговорення у групах: здобувачі вищої освіти аналізують, які фактори вплинули на успішну або проблемну адаптацію, які індивідуальні, колективні, організаційні й зовнішні чинники були визначальними.

Презентація рішень: група презентує свої висновки та пропонують удосконалення програм підтримки для кожної ситуації, зазначаючи конкретні інструменти (менторство, тренінги, психологічний супровід).

Завдання 5.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: керівник підрозділу, новий працівник, організаційний психолог або ментор. Завдання – змодельовати зустріч, на якій обговорюють очікування працівника, план адаптації, можливі труднощі та способи їхнього подолання.

Виконання рольової гри: симуляція діалогу з урахуванням психологічних аспектів – рівня стресостійкості, мотивації, досвіду роботи, темпераменту.

Обговорення результатів: спостерігачі оцінюють ефективність комунікації, чи враховано особливості новачка, чи запропоновані методи підтримки є реалістичними та ефективними.

Підведення підсумків: учасники діляться враженнями, зазначають сильні та слабкі сторони запропонованих рішень, формулюють перелік найважливіших умов успішної адаптації.

Заключне слово: рекомендації для подальшого вивчення теми (наприклад, ознайомитися з моделлю адаптації Дж. Ван Маанена та Е. Шейна, розглянути міжнародні HR-практики онбордингу).

Необхідні матеріали: описання кейсів, презентація з факторами адаптації, бланки для фіксації спостережень і результатів обговорень, маркери, фліпчарти або інтерактивні онлайн-дошки.

Завдання 5.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути навички проведення дослідження з аналізу факторів, що впливають на адаптацію працівників.

Опис завдання: вибрати тему, пов'язану з психологічною адаптацією (наприклад: вплив менторства на адаптацію молодих спеціалістів; роль організаційної культури у процесі адаптації; зв'язок між рівнем стресостійкості та швидкістю адаптації). Провести огляд літератури (мінімум 5 наукових джерел), проаналізувати результати і підготувати роботу обсягом 5 – 7 сторінок із такою структурою: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації для психологів щодо програм підтримки адаптації.

Завдання для самостійної роботи за темою 5

Завдання 5.4. Аналіз наукової літератури

Мета: ознайомитися з актуальними науковими публікаціями про фактори, що впливають на адаптацію працівників, методи її підтримки.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати доповідь (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні ідеї та підходи до основних факторів адаптації, виділених авторами; приклади програм підтримки; власні висновки щодо ефективних підходів до адаптації.

Завдання 5.5. Розроблення плану програми адаптації

Мета: створити структурований план програми психологічної адаптації для конкретної організації.

Опис завдання: вибрати конкретну сферу діяльності організації (освіта, медицина, ІТ, промисловість тощо); сформулювати мету програми та ключові завдання; описати етапи адаптації (орієнтація, навчання, соціалізація, інтеграція); визначити заходи для кожного етапу (тренінги, наставництво, групові зустрічі, оцінювання прогресу); обґрунтувати вибір заходів з точки зору психологічних факторів адаптації; визначити критерії оцінювання ефективності програми (рівень задоволеності працівника, швидкість входження в обов'язки, показники продуктивності).

Запитання для самодіагностики за темою 5

1. Що таке психологічна адаптація та які її основні види?
2. Які етапи проходить працівник під час адаптації?
3. Як темперамент впливає на швидкість і якість адаптації?
4. Чому важливий позитивний мікроклімат у команді для адаптації новачків?
5. Як лідери та ментори можуть сприяти швидшій інтеграції нового працівника?
6. Які організаційні фактори найсильніше впливають на адаптацію?
7. Чим зовнішні фактори можуть ускладнювати або полегшувати процес адаптації?
8. Як можна виміряти ефективність програми адаптації?

9. Чому попередній досвід працівника може як допомогти, так і завадити адаптації?
10. Яку роль відіграє корпоративна культура у процесі адаптації?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 5

1. Порівняйте моделі психологічної адаптації працівників у різних країнах.
2. Як сучасні технології можуть підтримати адаптацію працівників (онлайн-платформи, мобільні додатки)?
3. Проаналізуйте вплив дистанційної та гібридної роботи на процес адаптації нових співробітників.
4. Розгляньте приклади міжнародних програм онбордингу та їх адаптацію до українських реалій.
5. Які психологічні методи можна застосувати для зниження стресу під час адаптаційного періоду?

Тема 6. Командна взаємодія та лідерство в організаціях: психологічні аспекти ефективного керівництва

6.1. Основні поняття та підходи до командної взаємодії. Поняття команди та її характеристики. Етапи формування команди. Типи команд: проєктні, функціональні, крос-функціональні, самокеровані.

6.2. Лідерство як фактор ефективної командної взаємодії. Поняття лідерства: основні визначення. Основні стилі лідерства. Вплив стилю лідерства на роботу команди.

6.3. Психологічні аспекти ефективного лідерства. Емоційний інтелект лідера. Мотивація команди. Управління конфліктами в команді. Зворотній зв'язок як інструмент розвитку команди.

6.4. Інструменти та методи підвищення ефективності командної взаємодії. Тимбілдінг: види та приклади вправ. Використання психологічних тренінгів для покращення комунікації та довіри. Розроблення командних цінностей та норм.

Практичні завдання до теми 6. Командна взаємодія та лідерство в організаціях: психологічні аспекти ефективного керівництва

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу, рольових ігор та розроблення стратегій командної взаємодії.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти із сучасними підходами до командної взаємодії та лідерства, проаналізувати психологічні аспекти ефективного керівництва, сформувати практичні навички управління командою, мотивації та управління конфліктами.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення значення командної роботи та ролі лідера в сучасних організаціях.

2. Теоретична частина. Огляд основних типів команд, стилів лідерства, інструментів підвищення ефективності командної взаємодії. Приклади успішних кейсів з практики сучасних компаній.

3. Практична частина.

Завдання 6.1. Аналіз кейсів командної взаємодії

Робота в групах: група отримує кейс, що описує певну ситуацію у команді (наприклад: упровадження нового проєкту у крос-функціональній команді; конфлікт між відділами; адаптація нового лідера в існуючому колективі).

Обговорення у групах: визначити ключові проблеми, проаналізувати стиль лідерства, виявити сильні та слабкі сторони командної взаємодії.

Презентація рішень: група презентує конкретні стратегії покращення роботи команди, обґрунтовують вибір методів і прогнозують можливі результати.

Завдання 6.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: лідер команди, член команди з активною позицією, член команди, який не погоджується з рішеннями, фасилітатор (організаційний психолог).

Виконання рольової гри: змодельовати робочу нараду, на якій обговорюють план вирішення конфлікту або підвищення ефективності співпраці.

Лідер застосовує певний стиль керівництва, а команда реагує відповідно до сценарію.

Обговорення результатів: спостерігачі оцінюють, наскільки вибраний стиль лідерства був ефективним, чи враховано потреби команди, як організовано комунікацію.

Підведення підсумків: учасники обмінюються враженнями, виокремлюють ефективні прийоми, формують перелік рекомендацій для підвищення ефективності командної взаємодії.

Заключне слово: ознайомлення з методами розвитку лідерських навичок та формування командної культури.

Необхідні матеріали: опис кейсів, презентація з прикладами стилів лідерства, бланки для запису висновків, маркери, фліпчарти або онлайн-дошки.

Завдання 6.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинення вміння аналізувати командну динаміку та роль лідера у забезпеченні ефективної взаємодії.

Опис завдання: вибрати тему дослідження, пов'язану з психологічними аспектами лідерства та командної взаємодії (наприклад: вплив емоційного інтелекту лідера на продуктивність команди; роль зворотного зв'язку у зменшенні конфліктів; ефективність тимбілдінгових заходів). Провести огляд літератури (мінімум 5 джерел), підготувати дослідницьку роботу (5 – 7 сторінок) зі структурою: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації для підвищення ефективності командної роботи.

Завдання для самостійної роботи за темою 6

Завдання 6.4. Аналіз наукової літератури

Мета: вивчити сучасні дослідження з командної взаємодії та лідерства.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати доповідь (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні підходи до організації командної роботи та лідерства; приклади ефективних

практик; власні висновки щодо впровадження розглянутих методів у різних організаціях.

Завдання 6.5. Розроблення плану програми адаптації

Мета: розробити комплексний захід для покращення командної роботи у конкретній організації.

Опис завдання: обрати тип команди (проектна, функціональна, крос-функціональна тощо); сформулювати цілі заходу; запропонувати вправи з тимблдіingu, елементи психологічного тренінгу та інструменти розвитку командної культури; обґрунтувати вибір інструментів з точки зору психологічних аспектів; описати етапи реалізації заходу та критерії оцінювання його ефективності.

Запитання для самодіагностики за темою 6

1. Чим відрізняється команда від робочої групи?
2. Які основні етапи проходить команда у своєму розвитку?
3. Як стиль лідерства впливає на командну ефективність?
4. Яку роль відіграє емоційний інтелект у лідерстві?
5. Як мотивація членів команди впливає на загальний результат?
6. Які методи можна використовувати для управління конфліктами в команді?
7. Чому важливий зворотний зв'язок у роботі команди?
8. Які психологічні інструменти можна застосовувати для формування командних цінностей?
9. Які вправи тимблдіingu є найбільш ефективними для підвищення довіри в команді?
10. Як тренінги можуть допомогти покращити комунікацію в команді?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 6

1. Порівняйте ефективність різних стилів лідерства у крос-функціональних командах.
2. Як культурні відмінності впливають на командну взаємодію у міжнародних проектах?
3. Дослідіть роль психологічної безпеки у розвитку команди.

4. Які інноваційні методи тимбілдингу використовують у світових компаніях?

5. Як упровадження гнучких методологій впливає на лідерство та взаємодію у команді?

Тема 7. Технології вирішення конфліктів: інструменти для медіації та побудови організаційної гармонії

7.1. Поняття та природа конфліктів в організаціях. Визначення конфлікту. Типи конфліктів. Причини виникнення конфліктів. Фази конфлікту.

7.2. Підходи до вирішення конфліктів. Моделі управління конфліктами (за Томасом-Кілменом). Вибір оптимального підходу залежно від ситуації.

7.3. Технології вирішення конфліктів. Комунікаційні технології. Переговорні техніки. Фасилітація як спосіб організації продуктивного діалогу. Використання тренінгів для розвитку навичок вирішення конфліктів.

7.4. Медіація як інструмент побудови гармонії. Поняття медіації та її основні принципи. Роль медіатора. Етапи процесу медіації. Навички успішного медіатора.

Практичні завдання до теми 7. Технології вирішення конфліктів: інструменти для медіації та побудови організаційної гармонії

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу, рольових ігор, фасилітаційних сесій та розроблення стратегій запобігання і вирішення конфліктів.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти із природою та видами конфліктів, сучасними підходами до їхнього вирішення, сформувати практичні навички використання інструментів медіації та переговорних технологій для побудови організаційної гармонії.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення значення конструктивного вирішення конфліктів для розвитку організації.

2. Теоретична частина. Огляд типів і фаз конфліктів, моделей управління конфліктами, технологій переговорів та медіації. Приклади з корпоративної практики.

3. Практична частина.

Завдання 7.1. Аналіз кейсів конфліктних ситуацій

Робота в групах: група отримує опис реальної або змодельованої конфліктної ситуації (наприклад: міжособистісний конфлікт у команді, непорозуміння між відділами, конфлікт цінностей у багатонаціональній команді).

Обговорення у групах: визначити тип конфлікту, його причини та фазу розвитку, вибрати оптимальну стратегію вирішення за моделлю Томаса-Кілмена.

Презентація рішень: представити обґрунтовані рекомендації щодо дій сторін та інструментів, які можуть бути використані (переговори, фасилітація, медіація, тренінги з комунікації).

Завдання 7.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: конфліктуючі сторони, медіатор, спостерігачі.

Виконання рольової гри: змодельовувати процес переговорів або медіації з урахуванням етапів цього процесу (від вступного слова медіатора до формування спільних рішень).

Обговорення результатів: оцінити ефективність застосованих стратегій, рівень активного слухання, роботу з емоціями та досягнення взаємоприйнятних домовленостей.

Підведення підсумків: виокремити найбільш ефективні техніки комунікації та посередництва.

Заключне слово: рекомендації для подальшого вдосконалення навичок (наприклад, пройти тренінг з ненасильницького спілкування або фасилітації групових процесів).

Необхідні матеріали: опис кейсів, сценарії рольових ігор, презентація з моделями вирішення конфліктів, фліпчарти, маркери, онлайн-дошка.

Завдання 7.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути навички дослідження практик вирішення конфліктів та використання медіації в організаціях.

Опис завдання: вибрати тему (наприклад: ефективність медіації у вирішенні трудових спорів, роль фасилітації у вирішенні конфліктів

у командах, вплив стилю лідерства на ескалацію конфліктів). Провести огляд літератури (мінімум 5 наукових джерел) та підготувати роботу (5 – 7 сторінок) зі структурою: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації щодо пропозиції для підвищення ефективності управління конфліктами в організації.

Завдання для самостійної роботи за темою 7

Завдання 7.4. Аналіз наукової літератури

Мета: вивчити сучасні наукові підходи до вирішення конфліктів в організаціях та застосування медіації.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати доповідь (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні підходи до вирішення конфліктів; приклади застосування медіації; власні висновки щодо ефективності цих підходів.

Завдання 7.5. Розроблення плану програми медіації в організації

Мета: створити покрокову програму впровадження медіаційного підходу для вирішення конфліктів у конкретній організації.

Опис завдання: визначити типові конфлікти для вибраної організації; сформулювати цілі програми медіації; описати етапи впровадження (підготовка, навчання медіаторів, запуск пілотних кейсів, оцінювання результатів); запропонувати інструменти та методи роботи (переговори, фасилітація, тренінги); окреслити критерії оцінювання ефективності програми (кількість успішно врегульованих конфліктів, рівень задоволеності учасників процесу, зниження плинності кадрів).

Запитання для самодіагностики за темою 7

1. Що таке конфлікт та які основні його типи?
2. Які фази проходить конфлікт у своєму розвитку?
3. У чому сутність моделі Томаса-Кілмена?
4. Які комунікаційні технології найбільш ефективні у врегулюванні конфліктів?

5. Чим медіація відрізняється від інших способів вирішення конфліктів?
6. Які основні етапи процесу медіації?
7. Якими навичками має володіти медіатор?
8. Як фасилітація допомагає у вирішенні конфліктів?
9. Чому важливо розвивати навички ненасильницького спілкування?
10. Як можна оцінити ефективність програми вирішення конфліктів в організації?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 7

1. Дослідіть вплив корпоративної культури на частоту і характер конфліктів в організаціях.
2. Порівняйте ефективність медіації та арбітражу у вирішенні трудових спорів.
3. Як розвивати навички фасилітації у керівників та HR-фахівців?
4. Проаналізуйте міжнародний досвід упровадження програм медіації на робочих місцях.
5. Які психологічні інструменти допомагають запобігати конфліктам ще на етапі їхнього зародження?

Тема 8. Поліграф у системі організаційного скринінгу: інноваційні підходи до оцінювання персоналу

8.1. Поліграф як інноваційний інструмент психологічного оцінювання. Можливості використання поліграфа в управлінні персоналом. Сфери застосування: добір кадрів, перевірка благонадійності, службові розслідування. Психофізіологічна основа поліграфічного тестування: як працює поліграф і які реакції він фіксує. Практичні кейси: коли поліграф справді ефективний. Обмеження: недоречність використання в окремих ролях, ситуаціях або організаційних культурах.

8.2. Методика проведення поліграфічного дослідження. Підготовка до тестування: інформування, формування довіри, забезпечення добровільності. Основні показники: серцебиття, дихання, електрошкірна активність, мікрореакції. Побудова тестових питань (контрольні,

релевантні, нейтральні). Інтерпретація результатів: алгоритми, типові помилки, фактори спотворення.

8.3. Етичні та психологічні аспекти використання поліграфа. Добровільність участі, питання конфіденційності, стресова реакція на сам факт тестування. Ризики стигматизації та хибнопозитивних результатів. Вплив особистісних рис на результати дослідження. Урахування культурного та індивідуального контексту в аналізі даних.

Практичні завдання до теми 8. Поліграф у системі організаційного скринінгу: інноваційні підходи до оцінювання персоналу

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу кейсів, рольового моделювання та обговорення етичних аспектів використання поліграфа в HR-практиці.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з можливостями та обмеженнями поліграфа як інструмента організаційного скринінгу, навчити оцінювати доцільність його застосування в різних контекстах, ураховувати психологічні та етичні аспекти тестування.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення місця поліграфа серед інструментів психологічного оцінювання персоналу.

2. Теоретична частина. Огляд принципів роботи поліграфа, сфер застосування, методики тестування, обмежень та етичних питань.

3. Практична частина.

Завдання 8.1. Аналіз кейсів використання поліграфа

Робота в групах: група отримує опис ситуації, де розглядають можливість застосування поліграфа (наприклад: перевірка кандидатів на фінансові посади; розслідування випадку витоку інформації; планове оцінювання надійності співробітників).

Обговорення у групах: визначити доцільність використання поліграфа, можливі ризики, етичні аспекти та альтернативні методи перевірки.

Презентація рішень: представляють свої висновки, обґрунтовують позицію та пропонують рекомендації щодо оптимальної процедури тестування.

Завдання 8.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: поліграфолог, HR-менеджер, кандидат або співробітник, спостерігачі.

Виконання рольової гри: змодельювати етапи підготовки та проведення поліграфічного тестування – від інформування і формування довіри до інтерпретації результатів.

Обговорення результатів: спостерігачі аналізують, чи дотримані етичні норми, чи забезпечено добровільність участі, чи правильно пояснено процедуру.

Підведення підсумків: учасники визначають ключові чинники, що впливають на точність і прийнятність поліграфічного тестування.

Заключне слово: рекомендації щодо підвищення ефективності застосування поліграфа в організаціях, уникнення типових помилок.

Необхідні матеріали: презентація або роздаткові матеріали з теоретичними основами, сценарії рольових ігор, опис кейсів, фліпчарти або інтерактивні дошки.

Завдання 8.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути вміння оцінювати ефективність поліграфа та аналізувати наукові й практичні джерела.

Опис завдання: вибрати тему (наприклад: порівняння точності поліграфа з іншими методами оцінювання благонадійності; психологічний вплив тестування на кандидата; міжнародні стандарти застосування поліграфа). Провести огляд літератури (мінімум 5 наукових джерел) та підготувати роботу (5 – 7 сторінок) зі структурою: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації щодо практичних пропозицій для HR та керівництва.

Завдання для самостійної роботи за темою 8

Завдання 8.4. Аналіз наукової літератури

Мета: вивчити сучасні дослідження з використання поліграфа у сфері HR та безпеки.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати доповідь

(4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; приклади ефективного та неефективного використання поліграфа; аналіз етичних ризиків; власні висновки щодо доцільності впровадження поліграфа в організації.

Завдання 8.5. Розроблення регламенту використання поліграфа

Мета: створити документ, що регламентує процес застосування поліграфа в організації.

Опис завдання: визначити мету та сфери застосування поліграфа; описати процедуру підготовки та проведення тестування; визначити вимоги до поліграфолога; окреслити етичні принципи (добровільність, конфіденційність, недискримінаційність); встановити порядок зберігання та використання результатів; передбачити методи оцінювання ефективності регламенту.

Запитання для самодіагностики за темою 8

1. Які основні сфери застосування поліграфа в організаціях?
2. Які фізіологічні показники фіксує поліграф?
3. У чому полягають основні етапи поліграфічного дослідження?
4. Які існують типи питань у поліграфічних тестах?
5. Які фактори можуть спотворювати результати?
6. Чому важлива добровільність участі в тестуванні?
7. Які етичні ризики пов'язані з використанням поліграфа?
8. Чим небезпечна стигматизація на основі результатів тестування?
9. Як особистісні риси можуть вплинути на результати поліграфа?
10. Коли поліграф недоцільно застосовувати в організації?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 8

1. Порівняйте стандарти використання поліграфа в різних країнах.
2. Як поліграф співвідноситься з іншими методами оцінювання персоналу (психологічні тести, інтерв'ю, асесмент-центр)?
3. Які технологічні інновації впливають на розвиток поліграфічного тестування?

4. Проаналізуйте роль поліграфа у попередженні внутрішніх загроз безпеці організації.

5. Розробіть етичний кодекс використання поліграфа для HR-підрозділу.

Тема 9. Етика і соціальна відповідальність у професійній діяльності організаційного психолога

9.1. Етика у професійній діяльності організаційного психолога. Основи професійної етики. Етичні стандарти в психології. Конфіденційність: дотримання приватності клієнтів та організацій. Інформована згода: пояснення цілей, методів та наслідків роботи. Компетентність: робота у межах професійної кваліфікації. Уникнення конфлікту інтересів: відсутність особистої вигоди, яка може вплинути на роботу.

9.2. Соціальна відповідальність організаційного психолога. Поняття соціальної відповідальності. Баланс між потребами клієнтів і впливом на ширше соціальне середовище. Роль психолога у підтримці організаційної культури. Популяризація відповідального ставлення до співробітників.

9.3. Етичний кодекс психолога. Структура етичного кодексу. Приклади міжнародних стандартів. Особливості українського етичного кодексу психолога.

9.4. Порушення етичних норм і їх наслідки. Розголошення конфіденційної інформації. Використання неетичних методик (маніпуляції). Порушення прав співробітників або клієнтів. Наслідки для психолога та організації. Втрата довіри клієнтів. Погіршення репутації організації. Юридична відповідальність.

Практичні завдання до теми 9. Етика і соціальна відповідальність у професійній діяльності організаційного психолога

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного воркшопу з елементами групового аналізу, розбору етичних дилем, рольових ігор та розроблення етичних стратегій поведінки.

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з основами професійної етики та соціальної відповідальності організаційного психолога, навчити застосовувати етичні стандарти у практичній діяльності, аналізувати та вирішувати складні етичні ситуації з урахуванням інтересів усіх сторін.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення значення етичних принципів та соціальної відповідальності в роботі організаційного психолога.

2. Теоретична частина. Огляд ключових етичних стандартів, структури етичного кодексу, принципів соціальної відповідальності та типових етичних порушень.

3. Практична частина.

Завдання 9.1. Аналіз етичних кейсів

Робота в групах: група отримує опис ситуації з етичними ризиками або порушеннями (наприклад: тиск керівництва на психолога з метою розголошення конфіденційної інформації; використання тестів без інформованої згоди; конфлікт інтересів).

Обговорення у групах: визначити, які етичні принципи порушені, які наслідки можуть виникнути, які дії психолога будуть оптимальними.

Презентація рішень: представити обґрунтовану позицію, з посиланням на положення етичного кодексу та міжнародні стандарти.

Завдання 9.2. Рольові ігри

Розподіл ролей: організаційний психолог, клієнт, керівник, спостерігачі.

Виконання рольової гри: змодельовати ситуацію, у якій психолог має відстояти етичні принципи перед керівництвом або клієнтом, аргументуючи свої дії.

Обговорення результатів: спостерігачі оцінюють, чи дотримано етичних стандартів, чи ефективно психолог пояснив свою позицію, чи запропоновано компромісне, але етично прийнятне рішення.

Підведення підсумків: формування переліку правил, які допоможуть запобігти етичним конфліктам у роботі психолога.

Заключне слово: ознайомлення з ресурсами для підтримки професійної етики (професійні асоціації, кодекси, тренінги з етики).

Необхідні матеріали: опис кейсів, етичний кодекс психолога, презентація з прикладами порушень, бланки для запису висновків.

Завдання 9.3. Проведення мінідослідження

Мета: розвинути навички аналізу етичних норм та соціальної відповідальності у діяльності психолога.

Опис завдання: обрати тему (наприклад: особливості застосування етичного кодексу в українських організаціях; порівняння міжнародних та українських стандартів етики; роль соціальної відповідальності у підтримці репутації організації). Провести огляд літератури (мінімум 5 наукових джерел) та підготувати роботу (5 – 7 сторінок) зі структурою: Вступ (актуальність теми, мета дослідження). Огляд літератури (ключові знахідки та висновки з наукових джерел). Обговорення результатів (аналіз знайденої інформації, власні висновки). Висновки та рекомендації щодо пропозиції для удосконалення етичної культури та соціальної відповідальності.

Завдання для самостійної роботи за темою 9

Завдання 9.4. Аналіз наукової літератури

Мета: вивчити сучасні підходи до етики та соціальної відповідальності в роботі організаційного психолога.

Опис завдання: вибрати три наукові публікації з теми (монографії, статті у фахових журналах, аналітичні огляди). Підготувати доповідь (4–5 сторінок), який містить: короткий огляд кожного джерела; основні етичні принципи та підходи до соціальної відповідальності; приклади їхнього практичного застосування; власні висновки щодо вдосконалення етичної практики в організаціях.

Завдання 9.5. Розроблення етичної стратегії організаційного психолога

Мета: сформулювати комплексну стратегію дотримання етичних норм та реалізації соціальної відповідальності у роботі організаційного психолога.

Опис завдання: визначити ключові етичні принципи для своєї професійної діяльності; розробити алгоритм дій психолога у випадку етичної дилеми; запропонувати заходи для підтримки етичної культури в організації; передбачити способи моніторингу та оцінювання дотримання етичних норм; визначити механізми підвищення власної компетентності в етичних питаннях.

Запитання для самодіагностики за темою 9

1. Що таке професійна етика організаційного психолога?
2. Які основні принципи містить етичний кодекс психолога?
3. У чому полягає значення інформованої згоди?
4. Як забезпечується конфіденційність у роботі психолога?
5. Що таке конфлікт інтересів і як його уникати?
6. Що означає соціальна відповідальність психолога перед організацією та суспільством?
7. Які наслідки можуть виникнути у разі порушення етичних норм?
8. Чим відрізняються українські етичні стандарти від міжнародних?
9. Які психологічні ризики пов'язані з використанням неетичних методів?
10. Як організаційний психолог може сприяти формуванню етичної корпоративної культури?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 9

1. Порівняйте етичні кодекси психологів різних країн.
2. Як упровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності впливає на роль психолога?
3. Дослідіть взаємозв'язок між етикою психолога та репутацією організації.
4. Які механізми контролю дотримання етичних стандартів діють у світовій практиці?
5. Як можна інтегрувати соціальну відповідальність у програми розвитку персоналу?

Тема 10. Психологічна адаптація до організаційних інновацій: управління змінами у швидкозмінному середовищі

10.1. Організаційні інновації: сутність та вплив. Типи організаційних інновацій (технологічні, структурні, процесні, культурні). Вплив інновацій на організацію та співробітників. Позитивні зміни: підвищення ефективності, конкурентоспроможності. Виклики: стрес, опір змінам, криза довіри.

10.2. Психологічна адаптація до змін. Процес пристосування до нових умов, викликаних організаційними змінами. Етапи адаптації до змін. Фактори, що впливають на адаптацію.

10.3. Стратегії підтримки психологічної адаптації. Комунікаційні стратегії. Підтримка емоційного стану співробітників. Заохочення гнучкого мислення. Визнання успіхів у процесі адаптації.

Практичні завдання до теми 10. Психологічна адаптація до організаційних інновацій: управління змінами у швидкозмінному середовищі

Практичне заняття проводять у форматі інтерактивного тренінгу з елементами групового аналізу, моделювання ситуацій змін, роботи в малих групах та розроблення стратегій підтримки адаптації персоналу.

Мета заняття: сформувати у здобувачів вищої освіти навички ефективної психологічної адаптації до організаційних інновацій, навчити інструментам управління змінами та використанню програм work-life balance і соціальної підтримки для збереження продуктивності та добробуту персоналу.

Структура заняття

1. Вступна частина. Привітання та постановка цілей заняття. Коротке обговорення значення психологічної адаптації у період організаційних змін.

2. Теоретична частина. Огляд видів організаційних інновацій, їхнього впливу на працівників та колектив. Розгляд етапів психологічної адаптації до змін, факторів, що на неї впливають, та ролі комунікаційних і підтримувальних стратегій.

3. Практична частина.

Завдання 10.1. Аналіз кейсів організаційних змін

Робота в групах: група отримує приклад впровадження інновацій (зміна технологій, реструктуризація, перехід на нову систему управління).

Обговорення у групах: визначити можливі психологічні реакції співробітників, фактори опору змінам та інструменти зменшення стресу і підвищення мотивації.

Презентація рішень: кожна група представляє свою стратегію адаптації персоналу, включаючи елементи work-life balance та заходи соціальної підтримки.

Завдання 10.2. Рольова гра «Лідер змін»

Розподіл ролей: керівник-ініціатор змін, співробітники з різним рівнем готовності до інновацій, HR-фахівець, психолог.

Виконання рольової гри: організація упроваджує нову технологію, що змінює робочі процеси. Керівник має презентувати зміни, відповісти на запитання та подолати опір частини колективу.

Обговорення результатів: учасники аналізують ефективність комунікаційних стратегій, способи зниження тривожності та підтримки працівників.

Підведення підсумків: формування переліку правил, які допоможуть запобігти етичним конфліктам у роботі психолога під час упровадження змін.

Заключне слово: ознайомлення з ресурсами для підтримки професійної етики (професійні асоціації, кодекси, тренінги з етики).

Необхідні матеріали: опис кейсів, етичний кодекс психолога, презентація з прикладами порушень, бланки для запису висновків.

Завдання 10.3. Розроблення мініпрограми work-life balance

Мета: створити комплекс заходів, які допоможуть працівникам зберегти баланс між роботою та особистим життям у період активних змін.

Елементи програми: гнучкий графік роботи, менторська підтримка, психологічні консультації, корпоративні заходи для зниження стресу, розвиток навичок тайм-менеджменту.

Презентація: коротко представити розроблену програму з описом очікуваних результатів.

Завдання для самостійної роботи за темою 10

Завдання 10.4. Огляд сучасних програм адаптації

Мета: вивчити успішні світові та українські практики адаптації персоналу до організаційних змін.

Опис завдання: вибрати 3–4 приклади компаній, які ефективно впровадили інновації. Підготувати доповідь (4–5 сторінок) та описати, які психологічні та організаційні інструменти вони використовували для підтримки персоналу.

Завдання 10.5. Дослідницька робота «Психологічні бар'єри впровадження інновацій»

Мета: визначити основні психологічні фактори, що можуть уповільнювати адаптацію персоналу до нововведень.

Опис завдання: провести опитування або аналіз літератури, виокремити типові бар'єри (страх невідомого, зниження контролю, невпевненість у власних силах) та запропонувати шляхи їхнього подолання.

Запитання для самодіагностики за темою 10

1. Що таке організаційні інновації та які їх основні типи?
2. Які позитивні та негативні наслідки впровадження інновацій для персоналу?
3. У чому полягає психологічна адаптація до змін?
4. Які етапи адаптації виділяють у психології організацій?
5. Які фактори впливають на успішність адаптації до інновацій?
6. Як програми work-life balance допомагають у процесі змін?
7. Які комунікаційні стратегії найбільш ефективні під час упровадження змін?
8. Як можна зменшити опір персоналу до інновацій?
9. Чому важливе визнання успіхів у процесі адаптації?
10. Які елементи соціальної підтримки варто впровадити в період організаційних змін?

Запитання для самостійного поглибленого вивчення за темою 10

1. Дослідіть вплив цифрової трансформації на психологічну адаптацію персоналу.
2. Проаналізуйте різницю між реакцією на зміни в традиційних та інноваційних компаніях.
3. Розгляньте роль емоційного інтелекту керівника у процесі впровадження інновацій.
4. Оцініть ефективність корпоративних програм work-life balance у різних країнах.
5. Запропонуйте методи оцінювання рівня адаптації персоналу після упровадження інновацій.

Рекомендована література

Основна

1. Богдан Ж. Організаційна психологія : інтерактивний навчально-методичний посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти очної та заочної форми навчання за спеціальністю 053 «Психологія» Харків : НТУ «ХПІ», 2022. 88 с. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/58374/1/Book_2022_Bohdan_Orhanizatsiina_psykholohiia.pdf.

2. Жарікова С. О., Научитель О. О., Гулий Ю. І., Харченко А. І. Організаційна психологія : навч. посіб. Харків : Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «ХАІ», 2021. 228 с.

3. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління : навч. посіб. у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : ОДУВС, 2023. 112 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6935/1/Психологія%20управління.pdf>.

4. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Островерхов В. М. Управління змінами : навч. посіб. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 180 с. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48114/1/УПРАВЛІННЯ%20ЗМІНАМИ-maket.pdf>.

Додаткова

5. Афанасьєва Н., Богдан Ж., Ушакова І. Гендерні особливості міжособистісної взаємодії в організації. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2024. № 2. С. 65–73. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/34970>.

6. Бази́ка Є. Л. Основи організаційної психології : курс лекцій. ОНУ ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.

7. Богдан Ж., Беляєва Н. Адаптаційна трансформація психологічного захисту здобувачів вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2024. № 2. С. 74–85. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35996>.

8. Богдан Ж. Програма розвитку комунікативних soft skills майбутніх фахівців. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. Серія : Психологія. 2025. Вип. 72. С. 159–175. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35994>.
9. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. / Л. М. Карамушка та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813>.
10. Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці : довідник / Л. М. Карамушка та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 162 с.
11. Ушакова І., Світлична Н., Селюкова Т. Копінг-стратегії та механізми саморегуляції особистості у військовий час. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки 2024. № 22. С. 120–128. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35242>.
12. Bogdan Zh. Psychology of Soft Skills of the Future Specialist : monograph ; Simon Kuznets Kharkiv national university of economics. E-text data. Kharkiv : S. Kuznets KhNUE. 2025. 214 p. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/36011>.
13. Hammad J., Tribe R. Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry* (Abingdon, England). 2021. No. 33 (1–2). P. 56–63. URL: <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>.
14. Holistic Education: the Unity of the Intellectual and Emotional Sphere / O. Marchuk et al. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2024. No. 16 (2). P. 666–677. URL: <https://doi.org/10.18662/rrem/16.2/878>.
15. Stress Resistance of Personality in the Conditions of Organizational Culture in Ukraine. Specific Dependent Phenomena / R. Khavula et al. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2024. No. 15 (2). P. 175–190. URL: <https://doi.org/10.18662/brain/15.2/571>.
16. Study on subjective wellbeing of different groups of population during the 2022 war in Ukraine / L. M. Karamushka et al. *Wiadmosci Lekarski*. 2022. No. 75 (8 pt). P. 1854–1860. URL: <https://doi.org/10.36740/WLek202208107>.

Інформаційні ресурси

17. Нормативно-правова база щодо діяльності психологічної служби. URL: http://ruoord.kharkivosvita.net.ua/menu_normprav.php.
18. Нормативно-правова база. URL: <https://imzo.gov.ua/psychologichnyj-suprovid-ta-sotsialno-pedahohichna-robota/normatyvno-pravova-baza/>.
19. ПНС освітнього компоненту Організаційна психологія спеціальності С4 «Психологія» ОП «Психологія». URL: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=10686>.
20. Психологічні методики та тести. URL: https://www.eztests.xyz/#google_vignette.
21. Репозитарій кафедри психології і соціології ХНЕУ ім. С. Кузнеця. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33407>.
22. Сайт Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>.

Зміст

Вступ.....	3
Завдання для роботи за темами	6
Тема 1. Організаційна психологія: місце навчальної дисципліни у системі психологічного знання та її значення для сучасного управління.....	6
Тема 2. Методи дослідження в організаційній психології: планування, організація та проведення психологічних досліджень у професійній сфері	10
Тема 3. Організаційна культура в епоху гібридної роботи: підтримка згуртованості в дистанційних командах.....	14
Тема 4. Мотивація працівників у світі змін: адаптація теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці	17
Тема 5. Психологічна адаптація працівників у новому колективі: аналіз факторів та впровадження програм підтримки.....	21
Тема 6. Командна взаємодія та лідерство в організаціях: психологічні аспекти ефективного керівництва	25
Тема 7. Технології вирішення конфліктів: інструменти для медіації та побудови організаційної гармонії.....	29
Тема 8. Поліграф у системі організаційного скринінгу: інноваційні підходи до оцінювання персоналу	32
Тема 9. Етика і соціальна відповідальність у професійній діяльності організаційного психолога	36
Тема 10. Психологічна адаптація до організаційних інновацій: управління змінами у швидкозмінному середовищі.....	39
Рекомендована література.....	43
Основна	43
Додаткова	43
Інформаційні ресурси	45

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
та самостійної роботи
для здобувачів вищої освіти
спеціальності С4 «Психологія»
освітньої програми «Психологія»
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Богдан** Жанна Борисівна

Відповідальний за видання *Ж. Б. Богдан*

Редактор *В. О. Дмитрієва*

Коректор *В. О. Дмитрієва*

План 2026 р. Поз. № 96 ЕВ. Обсяг 47 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61165, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*