

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

на засіданні кафедри  
психології і соціології  
Протокол № 2 від 02.09.2024 р.

**ПОГОДЖЕНО**

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО



**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ**

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань  
Спеціальність  
Освітній рівень  
Освітня програма

*05 Соціальні та поведінкові науки*  
*Психологія*  
*другий (магістерський)*  
*Психологія*

Статус дисципліни  
Мова викладання, навчання та оцінювання

*обов'язкова*  
*українська*

Розробник:  
к. психол. наук,  
доцент

Жанна БОГДАН

Завідувач кафедри  
психології і соціології

Жанна БОГДАН

Гарант програми

Наталя АФАНАСЬЄВА

Харків  
2024

## ВСТУП

Головний компонент будь-якої організаційної системи – це люди. Саме людський фактор багато в чому визначає життєздатність тієї чи іншої організації. Кваліфікація персоналу, його мотивація, соціально-психологічний клімат, характер керівництва, особливості організаційних комунікацій – ось лише деякі важливі компоненти, щоб забезпечити ефективність організації.

Освітній компонент «Організаційна психологія» є необхідним для засвоєння освітньо-професійної програми підготовки здобувачів другого магістерського рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» та опанування результатами навчання для майбутньої професійної роботи психолога.

Метою викладання навчальної дисципліни «Організаційна психологія» є ознайомлення та опанування здобувачами основних теоретичних та практичних набутків сучасної психологічної науки для подальшого використання в практичній діяльності психолога, який працює в сучасному організаційному середовищі.

Для досягнення мети поставлені такі основні завдання:

здійснення психологічного аналізу сутності організації (вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій, основних станів їх діяльності і психологічних закономірностей розвитку та ін.);

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 (добір персоналу організації, забезпечення успішної адаптації працівників в організації, досягнення їх ефективної професійної кар'єри та ін.);

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 (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя та ін.) тощо.

Предметом ОК «Організаційна психологія» є характеристика її як комплексної практико-орієнтованої наукової дисципліни, яка пов'язана з експериментальною психологією, диференціальною психологією, інженерною психологією, антропологією, політологією, соціологією, соціальною психологією, а також з науками, найбільш близькими за своєю проблематикою до завдань виявлення закономірностей поведінки людини в організаційному контексті і визначенні умов ефективного розвитку організацій – теорією управління організацією (менеджментом) і організаційним розвитком.

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

| <b>Результати навчання</b> | <b>Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти</b> |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| РН1                        | ЗК1, ЗК4, ЗК7; СК6, СК10                                             |
| РН4                        | ЗК3, ЗК4; СК9, СК11                                                  |
| РН9                        | ЗК1, ЗК7, ЗК9; СК6, СК9, СК10                                        |
| РН11                       | ЗК1, ЗК3, ЗК7, ЗК9; СК2, СК3, СК9, СК10, СК11                        |

де

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.

СК2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.

СК3. Здатність обирати 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 розв'язання складних питань.

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.

**ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ****Зміст навчальної дисципліни****Змістовий модуль 1. Новітні підходи до розуміння організаційної поведінки****Тема 1. Організаційна психологія: місце 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. Приклади успішного використання організаційної психології (кейси компаній).

*1.3. Сучасні тенденції в організаційній психології.* Діджиталізація організацій. Гнучке управління. Етичні виклики в організаційному контексті.

**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: оцінка особистісних характеристик, мотивації, когнітивних здібностей; анкети та опитувальники: аналіз задоволеності роботою, лояльності до організації; методи статистичного аналізу. Якісні методи: інтерв'ю; спостереження: пряме та непряме спостереження за працівниками у професійній сфері. Аналіз кейсів: розгляд конкретних організаційних ситуацій. Міксовані методи – комбінування кількісного та якісного підходів для отримання комплексного аналізу.

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

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

**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. Оцінка культури за допомогою аналітики (опитування працівників, аналіз взаємодій).

**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) і 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.

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

*5.1. Психологічна адаптація: основні поняття та значення.* Визначення та суть адаптації. Види адаптації: соціальна, професійна, психологічна. Етапи адаптації. Формування професійних відносин. Інтеграція в 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. Мікроклімат у команді. Відкритість колективу до новачків. Роль лідерів і менторів у сприянні адаптації. Організаційні фактори. Зовнішні фактори.

## **Змістовий модуль 2. Інновації в управлінні персоналом та розвитку організацій**

### **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: проектні, 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. Розробка командних цінностей та норм.

## **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 в залежності 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.

*7.5. Психологічні аспекти гармонізації в організаціях.* Створення культури відкритого діалогу. Психологічна підтримка учасників конфлікту. Формування довіри між співробітниками. Роль емоційного інтелекту у вирішенні конфліктів.

## **Тема 8. Інноваційний дизайн мислення: як створювати рішення для організаційних викликів.**

*8.1. Дизайн мислення як методологія для розробки рішень, що фокусуються на потребах користувачів.* Принципи дизайну мислення: емпатія: розуміння користувачів, залучення міждисциплінарних команд, тестування та вдосконалення ідей. Орієнтованість на інновації, а не лише на ефективність.

*8.2. Основні етапи дизайн мислення.* Збір даних через інтерв'ю, спостереження, анкетування. Використання техніки проблемного картування. Генерація ідей. Фокус на швидкість створення та адаптивності. Оцінка прототипу на основі реального використання.

*8.3. Інструменти та методи дизайн мислення.* Візуалізація досвіду клієнта. Створення явних користувачів для фокусування ідей. Техніка "5 чому". Інструменти для співпраці.

## **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.

**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.

Перелік практичних (семінарських) завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2

Таблиця 2

**Перелік практичних (семінарських) завдань**

| Назва теми та / або завдання                                                                                     | Зміст                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тема 1. Організаційна психологія: вплив цифрової трансформації на організації та поведінку працівників           | Обговорення питань: Цифрова трансформація: поняття та ключові аспекти.<br>Дискусія: Вплив цифровізації на поведінку працівників.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Тема 2. Розвиток навичок використання валідних методів для аналізу професійної діяльності.                       | Робота в малих групах: Розробка плану психологічного дослідження.<br>Практичне завдання: Аналіз кейсу "Дослідження задоволеності працівників у компанії XYZ".                                                                                                                                                                                                                         |
| Тема 3. Стратегії підтримки організаційної культури в умовах гібридної роботи.                                   | Практичне завдання: Аналіз кейсу «Зміцнення культури в умовах гібридної роботи»<br>Дискусія: «Розробка плану підтримки організаційної культури».                                                                                                                                                                                                                                      |
| Тема 4. Мотивація працівників у світі змін: адаптація теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці         | Практичне завдання: кейси із практики – реальні приклади мотиваційних підходів у компаніях<br>Дискусія: Значення адаптації теорій мотивації для сучасного ринку праці. Практичні підходи до вирішення проблем                                                                                                                                                                         |
| Тема 5. Психологічна адаптація працівників у новому колективі: аналіз факторів та впровадження програм підтримки | Робота в малих групах: Програми підтримки для нових працівників. Стратегії підготовки до адаптації. Інструменти підтримки адаптації. Соціальна підтримка у колективі. Психологічна допомога. Оцінка адаптації.                                                                                                                                                                        |
| Тема 6. Командна взаємодія та лідерство в організаціях: психологічні аспекти ефективного керівництва.            | Практичне завдання: Аналіз власного стилю лідерства (з використанням психологічних тестів).<br>Розробка моделі ефективної команди для конкретної організації.                                                                                                                                                                                                                         |
| Тема 7. Технології вирішення конфліктів: інструменти для медіації та побудови організаційної гармонії.           | Групові дискусії: Розбір реальних конфліктних ситуацій в організаціях. Психологічний терор на робочому місці: мобінг та булінг. Насильство на роботі.<br>Практичне завдання: ігровий компонент – вирішення практичних кейсів щодо конфліктних ситуацій в організаціях (конфлікт між керівником і підлеглим, між колегами через розподіл обов'язків, через плітки в колективі і т.і.). |

|                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тема 8. Інноваційний дизайн мислення: як створювати рішення для організаційних викликів                     | Вивчення та обговорення питань: Практичне застосування дизайн мислення в організаціях. Розробка інноваційних методичних рішень. Оптимізація клієнтського досвіду у великих компаніях.                          |
| Тема 9. Етика і соціальна відповідальність у професійній діяльності організаційного психолога               | Групові дискусії: формулювання правил етики у вигаданій організації.<br>Практичне завдання: рольова гра – вирішення етичної дилеми в умовах організації.                                                       |
| Тема 10. Психологічна адаптація до організаційних інновацій: управління змінами у швидкозмінному середовищі | Вивчення та обговорення питань: Роль організаційного психолога полягає у підтримці співробітників та формуванні культури змін.<br>Програми work-life balance та соціальної підтримки для персоналу організацій |

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3

Таблиця 3

### Перелік самостійної роботи

| Назва теми та / або завдання                                                                                     | Зміст                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тема 1. Організаційна психологія: вплив цифрової трансформації на організації та поведінку працівників           | Вивчення матеріалу за питаннями: 1.1. Вплив цифрових технологій на управлінські практики. 1.2. Приклади цифрових інструментів у HR та управлінні (Microsoft Teams, Slack, Workday). 1.3. Проблеми: цифровий стрес, залежність від технологій, відчуження.    |
| Тема 2. Розвиток навичок використання валідних методів для аналізу професійної діяльності.                       | Виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань: Підготувати короткий план психологічного дослідження.                                                                                                                                                  |
| Тема 3. Дослідження організаційної культури в умовах гібридної роботи.                                           | Провести опитування серед знайомих про їх досвід роботи в гібридних умовах та визначити основні проблеми та переваги                                                                                                                                         |
| Тема 4. Мотивація працівників у світі змін: адаптація теорій мотивації до викликів сучасного ринку праці         | Провести аналіз мотиваційної політики реальної компанії. Переглянути відео про сучасні тренди в управлінні персоналом                                                                                                                                        |
| Тема 5. Психологічна адаптація працівників у новому колективі: аналіз факторів та впровадження програм підтримки | Вивчення матеріалу за питаннями: Гнучкі програми наставництва та соціалізації. Практичні кейси: аналіз успішних програм адаптації.                                                                                                                           |
| Тема 6. Командна взаємодія та лідерство в організаціях: психологічні аспекти ефективного керівництва.            | Вивчення матеріалу за питаннями: Ролі лідера в команді. Лідер як стратег і візіонер. Лідер як наставник і мотиватор. Лідер як фасілітатор командної роботи. Лідер як агент змін.                                                                             |
| Тема 7. Технології вирішення конфліктів: інструменти для медіації та побудови організаційної гармонії.           | Вивчення матеріалу за питаннями: Провести аналіз власної конфліктної ситуації, використовуючи модель Томаса-Кілмена. Розробити план медіації для конкретного кейсу.                                                                                          |
| Тема 8. Інноваційний дизайн мислення: як створювати рішення для організаційних викликів                          | Вивчення матеріалу за питаннями: Виклики впровадження дизайну мислення. Опір змінам у культурі організації. Недостатня підтримка зі сторони керівництва. Труднощі в отриманні глибокого розуміння потреб користувачів. Обмеження ресурсів для експериментів. |

|                                                                                                             |                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Тема 9. Етика і соціальна відповідальність у професійній діяльності організаційного психолога               | Вивчення матеріалу за питаннями: Проаналізувати конкретний випадок етичної дилеми (самостійно знайдений приклад або запропонований викладачем). |
| Тема 10. Психологічна адаптація до організаційних інновацій: управління змінами у швидкозмінному середовищі | Вивчення матеріалу за питаннями: Створити карту адаптації працівників на основі етапів психологічної адаптації.                                 |

Кількість годин практичних (семінарських) занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

## МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як: проблемні лекції (Тема 1-10), практична робота та групові дискусії (Теми 1-10), творчі завдання (Теми 3, 7), інтерактивні вправи (Тема 2, 9), індивідуальна дослідницька робота під час діагностування (Тема 4, 6).

## ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

ХНЕУ ім. С. Кузнеця використовує накопичувальну (100-бальну) систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Система оцінювання сформованих компетентностей у здобувачів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи.

Контрольні заходи оцінювання включають:

**Поточний контроль**, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачеві скласти екзамен, – 35 балів).

**Підсумковий контроль** включає семестровий контроль та атестацію здобувачів вищої освіти. Семестровий контроль проводиться у формі семестрового екзамену (іспиту). Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

**Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається:** – для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит) – сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

діагностування та аналіз отриманих результатів ( $2 \times 6 =$  до 12 балів),

практичні кейси та проблемні ситуації ( $2 \times 7 =$  до 14 балів),

повідомлення з презентацією ( $2 \times 7 =$  до 14 балів),

контрольні роботи у вигляді тестування ( $2 \times 10 =$  до 20 балів).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів) Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни. Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни.

## Приклад екзаменаційного білета

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Другий (магістерський) рівень вищої освіти  
Спеціальність «Психологія»  
Освітньо-професійна програма «Психологія»  
Навчальна дисципліна «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

### ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ 1

#### Завдання 1 (тестове) (10 балів)

**1. Що вивчає організаційна психологія?**

- a) психічні захворювання
- b) психологію поведінки в організаціях
- c) виключно методи управління
- d) тільки індивідуальні потреби працівників

**2. Який із факторів найбільше впливає на згуртованість дистанційних команд?**

- a) рівень технічного оснащення
- b) організаційна культура, що підтримує відкриту комунікацію
- c) географічна близькість працівників
- d) кількість працівників

**3. Що з наведеного є елементом підтримки згуртованості у гібридних командах?**

- a) встановлення жорстких часових рамок
- b) розробка чітких правил комунікації
- c) усунення онлайн-інструментів
- d) обмеження вільного обміну інформацією

**4. Який підхід найефективніший для мотивації працівників у світі змін?**

- a) виключно матеріальне заохочення
- b) гнучкі умови праці, що відповідають потребам працівників
- c) ігнорування індивідуальних потреб
- d) постійний контроль над працівниками

**5. Що є ключовим фактором психологічної адаптації у новому колективі?**

- a) рівень стресу працівника
- b) соціальна підтримка з боку колективу
- c) заробітна плата працівника
- d) географічне розташування організації

**6. Який стиль лідерства найбільш ефективний для командної роботи?**

- a) автократичний
- b) демократичний
- c) ліберальний
- d) хаотичний

**7. Що є ключовим елементом ефективної командної взаємодії?**

- a) жорстка ієрархія
- b) взаємна довіра та спільна мета
- c) уникнення комунікації між членами команди
- d) постійна конкуренція

**8. Що є основним принципом етики організаційного психолога?**

- a) інформована згода
- b) ігнорування прав працівників
- c) використання маніпулятивних методів
- d) приховування результатів роботи

**9. Що означає соціальна відповідальність у діяльності психолога?**

- a) діяльність, спрямована лише на інтереси клієнта
- b) баланс між потребами організації та інтересами суспільства
- c) ігнорування соціальних наслідків роботи
- d) уникнення взаємодії з суспільством

**10. Який підхід є ефективним для підтримки працівників під час інновацій?**

- a) ігнорування їхніх емоцій
- b) постійна комунікація та навчання
- c) введення нових правил без пояснень
- d) жорсткий контроль поведінки

**Завдання 2 (репродуктивне) (12 балів)**

Уявіть, що ви керівник компанії, яка зіткнулася зі зниженням мотивації працівників через зміни в організаційній структурі. Запропонуйте три стратегії підвищення мотивації, використовуючи такі теоретичні моделі: піраміда потреб Маслоу; теорія двофакторної мотивації Герцберга; теорія очікувань Врума.

**Завдання 3 (евристичне) (18 балів)**

Вам потрібно оцінити рівень адаптації працівників до нового колективу. Розробіть коротку анкету з 5-7 запитань, яка оцінює такі аспекти: комфорт у колективі, рівень підтримки з боку колег, задоволеність умовами роботи, відчуття приналежності до команди. Проведіть уявний аналіз відповідей працівників та визначте основні проблемні аспекти адаптації.

Затверджено на засіданні кафедри психології і соціології.  
Протокол № 2 від 02.09.2025 р.

Екзаменатор  
Зав. кафедрою

к.психол.н., доц. Жанна БОГДАН  
к.психол.н., доц. Жанна БОГДАН

## **Критерії оцінювання**

**Підсумкові бали** за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання включає окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

### **Завдання 1 (тестове) (10 балів)**

За кожну правильну відповідь у тестовому завданні закритої форми з одиничним вибором оцінюється в 1 бал.

### **Завдання 2 (репродуктивне) (12 балів)**

5,0 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми;

4,0 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу;

3,0 – наявність прикладів і доказів щодо вирішення поставленої проблеми.

### **Завдання 3 (евристичне) (18 балів)**

8,0 – виявлення ключових психологічних понять та теорій, доречних для аналізу ситуації;

5,0 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми (новизна та оригінальність);

5,0 – наявність прикладів і обґрунтоване пояснення доцільних засобів та методів, які можуть допомогти в наведеній ситуації.

## **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 «ХП», 2022. 88 с. [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/58374/1/Book\\_2022\\_Bohdan\\_Orhanizatsiina\\_psykholohiia.pdf](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. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 664 с.

### **Додаткова**

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

5. Карамушка Л.М. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 278 с.

6. Лугова В.М. Основи самоменеджменту та лідерства : навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 219 с. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21464>

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

8. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813>

9. Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці: довідник. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 162 с.

10. Hammad, J., & Tribe, R. (2021). Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry* (Abingdon, England), 33(1-2), 56–63. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>

11. Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereshchenko, K.V., Delton, Y., Arefniya, S.V., & Paskevskaya, I.A. (2022). Study on subjective wellbeing of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiad. Lek.* 75(8 pt 1), 1854-1860. <https://doi.org/10.36740/WLek202208107>

12. Khavula, R., Chuyko, O., Rodina, N., Korniienko, I., Bogdan, Z., & Kichuk, A. (2024). Stress Resistance of Personality in the Conditions of Organizational Culture in Ukraine. Specific Dependent Phenomena. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 15(2), 175-190. <https://doi.org/10.18662/brain/15.2/571>

13. Marchuk, O., Holiiad, I., Boiko, V., Ribtsun, Y., Bogdan, Z., & Lukashenko, K. (2024). Holistic Education: the Unity of the Intellectual and Emotional Sphere. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 16(2), 666-677. <https://doi.org/10.18662/rrem/16.2/878>

#### **Інформаційні ресурси**

14. Нормативно-правова база <https://imzo.gov.ua/psycholohichnyj-suprovid-ta-sotsialno-pedahohichna-robota/normatyvno-pravova-baza/>

15. Нормативно-правова база щодо діяльності психологічної служби [http://ruoord.kharkivosvita.net.ua/menu\\_normprav.php](http://ruoord.kharkivosvita.net.ua/menu_normprav.php)

16. ПНС освітнього компоненту Організаційна психологія спеціальності 053 Психологія ОП Психологія <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=10686>

17. Репозитарій кафедри психології і соціології ХНЕУ ім. С. Кузнеця <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33407>

18. Психологічні методики та тести [https://www.eztests.xyz/#google\\_vignette](https://www.eztests.xyz/#google_vignette)

19. Сайт Національної бібліотеки України імені В.І.Вернадського <http://www.nbuv.gov.ua/>