

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять

із навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

*(для здобувачів другого курсу (3 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання
зі спеціальності 053 – Психологія,
освітньо-професійна програма «Соціально-психологічний супровід
у мегаполісі»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2025

Методичні рекомендації до проведення практичних занять із навчальної дисципліни «Організаційна психологія та HR-менеджмент» (для здобувачів другого курсу (3 семестр) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання зі спеціальності 053 – Психологія, освітньо-професійна програма «Соціально-психологічний супровід у мегаполісі») / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. : О. О. Долгопол, А. М. Приходько. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2025. – 31 с.

Укладачі: канд. пед. наук, доц. О. О. Долгопол,
канд. пед. наук, доц. А. М. Приходько

Рецензент

О. О. Жигло, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки і мовної підготовки Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

*Рекомендовано кафедрою психології, педагогіки і мовної підготовки,
протокол № 11 від 21.04.2025.*

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Змістовий модуль 1 ВСТУП ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТУ.....	5
Тема 1.1 ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ: ВИЗНАЧЕННЯ, МЕТА, ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ	5
Тема 1.2 HR-МЕНЕДЖМЕНТ. РОЛЬ HR В ОРГАНІЗАЦІЇ, ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ	5
Тема 1.3 ЗВ'ЯЗОК МІЖ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПСИХОЛОГІЄЮ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТОМ	6
Тема 1.4 РОЛЬ ТЕХНОЛОГІЙ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ.....	8
Тема 1.5 СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТІ.....	9
Змістовий модуль 2 ІНДИВІД В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	10
Тема 2.1 МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ. ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ, ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ.....	10
Тема 2.2 ОСОБИСТІСТЬ І ПОВЕДІНКА НА РОБОТІ. ТИПИ ОСОБИСТОСТІ, ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.....	12
Тема 2.3 СПРИЙНЯТТЯ І ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ.....	13
Тема 2.4 СТРЕС НА РОБОТІ. ПРИЧИНИ СТРЕСУ, НАСЛІДКИ, МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ.....	15
Тема 2.5 РОЛЬ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ. ЇЇ ВПЛИВ НА ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ.....	17
Тема 2.6 СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	18
Тема 2.7 ВИКЛИКИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	20
Змістовий модуль 3 ГРУПИ ТА КОМАНДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	22
Тема 3.1 ДИНАМІКА ГРУП. ФОРМУВАННЯ ГРУП, РОЛІ В ГРУПІ, КОНФЛІКТИ В ГРУПАХ.....	22
Тема 3.2 КОМАНДОУТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТОК КОМАНД. ТИПИ КОМАНД, ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНД.....	24
Тема 3.3 ЛІДЕРСТВО. РИСИ ЛІДЕРА, СТИЛІ ЛІДЕРСТВА, ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО.....	25
Тема 3.4 КОМУНІКАЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ. КАНАЛИ КОМУНІКАЦІЇ, БАР'ЄРИ КОМУНІКАЦІЇ, ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ.....	27
Список рекомендованих джерел	29

ВСТУП

Пропоновані методичні рекомендації призначені для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної і заочної форм навчання зі спеціальності 053 – Психологія, освітньо-професійної програми «Психологія. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі», які вивчають курс «Супровід інтеграції нерезидентів у європейський мегаполіс».

Їхня мета – допомогти студентам здобути навички практичного застосування теоретичних знань, отриманих під час лекційних занять.

Методичні рекомендації складаються з 16 тем (32 академічні години), що відповідають змісту робочої програми навчальної дисципліни, і містять навчальні матеріали щодо основних понять і термінів, що охоплює відповідний курс. Методичні рекомендації також включають ситуаційні практичні завдання, кейси, теми для підготовки до дискусій, аналітичні завдання, проблемні питання, які допоможуть майбутнім організаційним психологам.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

ВСТУП ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

ТЕМА 1.1 ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ: ВИЗНАЧЕННЯ, МЕТА, ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ

Завдання 1. Напишіть коротке есе (200-300 слів), у якому дайте визначення організаційної психології; визначте основні цілі цієї науки; опишіть ключові етапи її історичного розвитку.

Завдання 2. Знайдіть дві різні наукові статті або джерела, де дається визначення організаційної психології. Порівняйте ці визначення та обґрунтуйте, яке, на вашу думку, є більш повним і актуальним.

Завдання 3. Підготуйте презентацію (3-5 слайдів), де відобразить визначення організаційної психології; її головні завдання; короткий огляд історії розвитку.

Завдання 4. Візьміть участь у груповій дискусії на тему: «Яку роль відіграє організаційна психологія у сучасному світі?». Підготуйте 3-5 аргументів на користь її значення та 1-2 можливі заперечення.

Завдання 5. Уявіть, що ви популяризуєте організаційну психологію. Створіть інфографіку, яка б просто та зрозуміло пояснювала, що це таке, яку має мету і як розвивалася.

Завдання 6. Складіть хронологію основних подій та постатей, які вплинули на розвиток організаційної психології (мінімум 5 ключових етапів).

ТЕМА 1.2 HR-МЕНЕДЖМЕНТ. РОЛЬ HR В ОРГАНІЗАЦІЇ, ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ

Завдання 1. Напишіть есе (200-300 слів) на тему: «Як HR-менеджмент сприяє досягненню стратегічних цілей організації?».

Завдання 2. Напишіть реферат, у якому дослідіть і коротко опишіть основні функції HR (наприклад, підбір персоналу, адаптація, мотивація, навчання тощо) та поясніть, чому кожна з них є важливою для успішної роботи компанії.

Завдання 3. Виберіть дві організації та дослідіть, як у них реалізовані функції HR-менеджменту. Порівняйте, що схоже, а що відрізняється, та запропонуйте рекомендації щодо покращення.

Завдання 4. Виконайте кейс. Розгляньте ситуацію: «У компанії зросла плинність кадрів, працівники скаржаться на недостатню підтримку з боку HR». Проаналізуйте ситуацію та запропонуйте кроки HR-менеджера для вирішення проблеми.

Завдання 5. Візьміть участь у рольовій грі: розподіліть у групі ролі (хтось із учасників грає роль HR-менеджера, а інші – працівників із різними запитами, наприклад, бажання підвищення зарплати, потреба в професійному розвитку, конфлікт із колегами. Завдання HR – знайти ефективне рішення для кожної ситуації.

Завдання 6. Створіть HR-план. Уявіть, що ви HR-менеджер у новій компанії. Складіть план впровадження основних HR-функцій на перші 6 місяців (наприклад, підбір, адаптація, навчання персоналу тощо).

Завдання 7. Створіть інфографіку, яка показує роль HR-менеджера в організації та основні функції HR-менеджменту.

Завдання 8. Розробіть невеликий мотиваційний проєкт (наприклад, систему бонусів чи нагород), який HR-менеджер може запровадити для підвищення ефективності працівників.

Завдання 9. Підготуйтеся до дискусії та візьміть участь у ній. Тема: «Чи потрібен HR-менеджмент у малих компаніях?». Доберіть кілька аргументів «за» та «проти».

Завдання 10. Обговоріть у групі питання: «Чи є роль HR-менеджера більш стратегічною чи операційною?». Аргументуйте свою позицію.

ТЕМА 1.3 ЗВ'ЯЗОК МІЖ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПСИХОЛОГІЄЮ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТОМ

Завдання 1. Напишіть есе (200-300 слів) на тему: «Роль організаційної психології у підвищенні ефективності HR-менеджменту». Наведіть приклади, як психологічні підходи допомагають HR-менеджерам краще працювати з персоналом.

Завдання 2. Підготуйте реферат, де поясніть основні завдання організаційної психології; як ці завдання інтегруються в HR-менеджмент (наприклад, мотивація, розвиток лідерства, управління конфліктами).

Завдання 3. Знайдіть та проаналізуйте приклади з літератури чи реальних компаній, де організаційна психологія сприяла вирішенню HR-

завдань. Наприклад, використання психологічного тестування під час підбору персоналу або вирішення конфліктів у команді.

Завдання 4. Зробіть таблицю, де порівняйте: основні функції HR-менеджменту та завдання організаційної психології; як вони перетинаються та доповнюють одна одну.

Завдання 5. Кейс: «У компанії знизився рівень мотивації співробітників, збільшилася кількість конфліктів у командах». А) Проаналізуйте, які інструменти організаційної психології можуть допомогти HR-менеджеру у цій ситуації. Б) Розробіть план дій HR-менеджера з урахуванням психологічного підходу.

Завдання 6. Уявіть, що ви HR-менеджер. Розробіть програму адаптації нових співробітників із використанням принципів організаційної психології (наприклад, врахування емоційного стану працівника, формування довіри, використання мотиваційних технік).

Завдання 7. Підготуйте презентацію (5-7 слайдів) на тему: «Як організаційна психологія допомагає HR-менеджерам досягати цілей організації». Включіть приклади методів та інструментів (тестування, тренінги, аналіз корпоративної культури тощо).

Завдання 8. Розробіть сценарій тренінгу для HR-менеджерів, де пояснюється, як використовувати знання з організаційної психології в управлінні персоналом (наприклад, управління стресом, комунікація в командах).

Завдання 9. Підготуйтеся та візьміть участь у дебатах на тему: «Організаційна психологія як основа успішного HR-менеджменту». Доберіть аргументи на користь думки, що без організаційної психології HR-менеджмент не буде ефективним, або проти цієї позиції.

Завдання 10. Візьміть участь у груповому обговоренні питання: «Чи є HR-менеджмент самодостатньою дисципліною, чи він потребує інтеграції знань з організаційної психології?».

Завдання 11. Візьміть участь у рольовій грі. Увійдіть до складу однієї з груп: HR-менеджерів і психологів. Учасники мають знайти способи співпраці для вирішення конкретної проблеми в організації (наприклад, низька залученість працівників, конфлікти між департаментами).

Завдання 12. Складіть план дій HR-менеджера на місяць, у якому інтегруються принципи організаційної психології (наприклад, аналіз мотивації, розвиток лідерства, підтримка комунікації).

ТЕМА 1.4 РОЛЬ ТЕХНОЛОГІЙ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ

Завдання 1. Напишіть есе (200-300 слів) на тему: «Як технології змінюють підходи в організаційній психології та HR-менеджменті?». Окремо розгляньте переваги та можливі ризики.

Завдання 2. Підготуйте реферат, де опишіть, як використовуються сучасні технології (наприклад, HRIS-системи, чат-боти, аналіз даних, тестування) в підборі персоналу; в навчанні та розвитку працівників; в аналізі організаційної поведінки.

Завдання 3. Дослідіть два програмні продукти для HR-менеджменту (наприклад, Workday, BambooHR, SAP SuccessFactors). Порівняйте їх функціонал і поясніть, як вони можуть підтримувати психологічне благополуччя працівників.

Завдання 4. Знайдіть приклад з впровадження технологій у компанії для покращення роботи з персоналом (наприклад, використання штучного інтелекту для підбору кадрів). Проаналізуйте, які результати були досягнуті та які виклики виникли.

Завдання 5. Уявіть, що ви HR-менеджер у компанії, яка впроваджує нову платформу для аналізу залученості працівників. Розробіть план інтеграції цієї технології, включаючи навчання персоналу та оцінку її впливу.

Завдання 6. Виберіть один із онлайн-інструментів для організаційної психології (наприклад, платформи для оцінки мотивації або емоційного стану працівників). Складіть інструкцію для HR-менеджерів щодо його використання.

Завдання 7. Підготуйте презентацію (5-7 слайдів) на тему: «Технології в HR-менеджменті: тренди та майбутнє». Окремо розгляньте, як цифровізація впливає на психологічний комфорт працівників.

Завдання 8. Створіть інфографіку, яка демонструє основні технології, що використовуються в HR-менеджменті, та їхній вплив на психологічний стан працівників (наприклад, зменшення стресу, покращення комунікації, оптимізація робочих процесів).

Завдання 9. Підготуйтеся та візьміть участь у дискусії на тему: «Чи замінять технології традиційний HR-менеджмент і методи організаційної психології?».

Завдання 10. Долучіться до обговорення у групі: «Чи впливають технології на рівень стресу в організаціях більше позитивно чи негативно?». Доберіть обґрунтування своєї позиції.

Завдання 11. Візьміть участь у рольовій грі: розподіліть ролі (HR-менеджер, співробітник, IT-фахівець). Завдання: обговорити впровадження нової технології для оцінки продуктивності команди. Очікуваний результат: визначити можливі переваги та ризики.

Завдання 12. Розробіть концепт HR-платформи, яка враховує принципи організаційної психології. Наприклад, платформи для моніторингу емоційного стану команди чи визначення рівня вигорання.

ТЕМА 1.5 СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТІ

Завдання 1. Напишіть есе (200-300 слів) на тему: «Який сучасний тренд в організаційній психології чи HR-менеджменті, на вашу думку, матиме найбільший вплив на організації у найближчі 5 років?». Обґрунтуйте свій вибір прикладами.

Завдання 2. Складіть короткий реферат, в якому опишіть 3-5 сучасних трендів у HR-менеджменті та організаційній психології, таких як впровадження штучного інтелекту; гнучкі формати роботи; психологічне благополуччя співробітників; акцент на DEI (різноманіття, рівність і інклюзія).

Завдання 3. Дослідіть два сучасних тренди (наприклад, використання HR-аналітики та популяризація гібридної роботи). Порівняйте їхній вплив на ефективність організацій та емоційний стан працівників.

Завдання 4. Знайдіть реальний приклад компанії, яка впровадила один із сучасних трендів (наприклад, програми для підтримки ментального здоров'я працівників). Опишіть, як цей тренд вплинув на організацію, які результати було досягнуто та які труднощі виникли.

Завдання 5. Уявіть, що ви HR-менеджер. Складіть план впровадження одного з трендів у вашій організації (наприклад, запровадження політики work-life balance або використання системи оцінки емоційного стану працівників).

Завдання 6. Створіть модель програми для організації, яка фокусується на сучасному тренді, такому як інклюзивність, підтримка емоційного інтелекту або гейміфікація в навчанні співробітників.

Завдання 7. Підготуйте презентацію (5-7 слайдів) на тему «ТОП-5 сучасних трендів у HR-менеджменті та організаційній психології». У кожному пункті вкажіть: що це за тренд; приклади його впровадження у відомих компаніях; його переваги та виклики.

Завдання 8. Створіть інфографіку, яка демонструє найбільш популярні сучасні тренди в HR і організаційній психології та їхній вплив на ефективність працівників.

Завдання 9. Візьміть участь у дебатах на тему: «Чи є впровадження сучасних трендів у HR-менеджменті ключовим фактором успіху організації?», доберіть по кілька аргументів «за» та «проти».

Завдання 10. Підготуйтеся до обговорення у групі питання: «Які сучасні тренди варто впроваджувати в першу чергу для розвитку організації?». Запропонуйте свій варіант і обґрунтуйте вибір.

Завдання 11. Проведіть симуляцію, де одна група грає роль HR-менеджерів, які впроваджують новий тренд (наприклад, гнучкий графік), а інша група – співробітників, які можуть підтримати чи чинити опір змін. Розробіть рішення, як ефективно впровадити зміни.

Завдання 12. Виконайте SWOT-аналіз одного із сучасних трендів (наприклад, автоматизації HR-процесів або тренду на віддалену роботу). Оцініть сильні та слабкі сторони, а також можливості та загрози для організації.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ІНДИВІД В ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕМА 2.1 МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ. ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ, ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ

Завдання 1. Оберіть будь-яку організацію, яку ви знаєте (наприклад, місце вашої роботи або уявну компанію). Проаналізуйте, які фактори впливають на мотивацію працівників у цій організації (фінансові, нематеріальні, кар'єрні можливості тощо). Запропонуйте 2-3 способи покращення мотивації.

Завдання 2. Уявіть, що ви керівник відділу в компанії. У вашій команді 10 працівників із різними потребами та пріоритетами. Розробіть програму мотивації для команди, враховуючи: матеріальні стимули (зарплата, бонуси); нематеріальні стимули (визнання, кар'єрний розвиток, гнучкий графік).

Поясніть, як ця програма відповідає теоріям мотивації (наприклад, Маслоу, Герцберга чи Врума).

Завдання 3. Розробіть 5-7 запитань для опитування працівників щодо їхньої мотивації. Проведіть опитування у навчальній групі чи серед колег (або уявіть результати). На основі відповідей розробіть рекомендації для підвищення мотивації в організації.

Завдання 4. Прочитайте кейс: «У компанії «Альфа» рівень мотивації працівників різко знизився. Працівники скаржаться на низьку зарплату, відсутність визнання їхніх зусиль та обмежені можливості для розвитку». Визначте основні проблеми, які призводять до демотивації. Запропонуйте конкретний план дій для їх вирішення.

Завдання 5. Уявіть, що у вашій організації працюють різні категорії співробітників (новачки, досвідчені працівники, молоді лідери). Розробіть 2-3 різні заходи для підвищення мотивації кожної категорії.

Для новачків: програма адаптації, наставництво.

Для досвідчених працівників: програма визнання або гнучкий графік.

Для молодих лідерів: тренінги з розвитку лідерських навичок.

Завдання 6. Заповніть таблицю, де зазначте основні фактори мотивації (матеріальні, соціальні, кар'єрні); приклади, як ці фактори реалізуються в компаніях.

Фактор	Приклад

Завдання 7. Уявіть, що у компанії бракує нематеріального визнання працівників. Розробіть просту систему, яка включає: механізми регулярного визнання (наприклад, «Працівник місяця»); методи підтримки командного духу (наприклад, святкування досягнень).

Завдання 8. Тестування теорій мотивації. Розділіть групу на кілька команд, і кожна команда обирає одну з теорій мотивації (наприклад, Маслоу, Герцберга, МакГрегора). На практиці покажіть, як ця теорія може застосовуватися в реальній організації (наприклад, розробка програми для підвищення залученості).

Завдання 9. Розробіть приклад системи гейміфікації для підвищення мотивації працівників у вашій компанії. Наприклад, система балів за

досягнення, які можна обміняти на бонуси; змагання між командами для досягнення цілей.

Завдання 10. Ситуація: У вашій компанії рівень продуктивності впав через низький рівень мотивації. Працівники вважають, що їхня робота недостатньо цінується. Ви як HR-менеджер повинні розробити план дій; визначити, які інструменти (матеріальні чи нематеріальні) будуть найбільш ефективними; аргументувати, як їхні пропозиції базуються на теоріях мотивації.

ТЕМА 2.2 ОСОБИСТІСТЬ І ПОВЕДІНКА НА РОБОТІ. ТИПИ ОСОБИСТОСТІ, ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Завдання 1. Напишіть есе (200–300 слів) на тему «Як різні типи особистості впливають на робочу атмосферу та ефективність команди?».

Завдання 2. Наведіть приклади типів особистості (наприклад, за теорією MBTI або класифікацією «Велика п'ятірка») та поясніть їхній вплив.

Завдання 3. Напишіть реферат, у якому дослідіть одну з класифікацій типів особистості (MBTI, Велика п'ятірка, DISC, типологія Карла Юнга) і поясніть основні риси типів; як вони проявляються на роботі; їхній вплив на ефективність праці та співпрацю в колективі.

Завдання 4. Уявіть, що ви є керівником команди, до складу якої входять працівники з різними типами особистості. Опишіть, які конфлікти або виклики можуть виникнути через різницю в особистісних рисах; як ви б організували роботу, щоб максимально ефективно використовувати сильні сторони кожного члена команди?

Завдання 5. Прочитайте кейс: «У команді працюють інтроверти й екстраверти. Виникають труднощі в комунікації». Проаналізуйте ситуацію. Запропонуйте рішення, які допоможуть оптимізувати взаємодію між членами команди.

Завдання 6. Пройдіть один із тестів (наприклад, MBTI або DISC). Проаналізуйте власний тип особистості або попросіть знайомих пройти тест. Напишіть, як ваш тип особистості може вплинути на вашу поведінку на роботі, спілкування з колегами, вирішення конфліктів.

Завдання 7. Складіть рекомендації для керівників, які працюють із представниками різних типів особистості. Приблизні теми:

Як працювати з інтровертами?

Як мотивувати аналітиків?

Як управляти ініціативними працівниками?
Типи особистості та професії:

Завдання 8. Дослідіть, які типи особистості є найефективнішими для певних професій (наприклад, екстраверти – продажі, аналітики – ІТ). Створіть таблицю або список, у якому наведено приклади професій та типів особистості, які їм відповідають.

Завдання 9. Підготуйте презентацію (5-7 слайдів) на тему: «Типи особистості на робочому місці: сильні сторони та виклики». Наведіть приклади реальних ситуацій, де певний тип особистості відіграв вирішальну роль.

Завдання 10. Візьміть участь у рольовій грі. Ролі: працівник із різними типами особистості (інтроверт, екстраверт, аналітик, творець тощо). Завдання: змодельовати вирішення робочого завдання або конфлікту.

Завдання 11. Підготуйтеся до дискусії на тему «Чи варто враховувати типи особистості під час формування команди?» або «Який тип особистості є найефективнішим для керівника?». Доберіть аргументи «за» і «проти».

Завдання 12. Зробіть SWOT-аналіз для свого типу особистості (або уявного типу). Оцініть сильні та слабкі сторони, можливості для розвитку, потенційні загрози в роботі.

Завдання 13. Уявіть, що у вас є команда з п'яти працівників із різними типами особистості (наприклад: аналітик, дипломат, організатор, новатор, практик). Розподіліть ролі в команді для виконання проекту так, щоб використати сильні сторони кожного працівника. Обґрунтуйте свій вибір.

ТЕМА 2.3 СПРИЙНЯТТЯ І ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Завдання 1. Напишіть есе на тему «Як упередження впливають на сприйняття інформації та прийняття рішень у команді?».

Завдання 2. Опишіть приклади когнітивних упереджень (наприклад, ефект підтвердження, ефект якоря) та їхній вплив на робочий процес.

Завдання 3. Напишіть реферат, у якому дослідіть основні моделі прийняття рішень у організації (раціональна модель, інтуїтивна модель, модель вирішення проблем). Порівняйте ці моделі та наведіть приклади їх застосування в організаціях.

Завдання 4. Прочитайте кейс: «У компанії «Бета» керівники отримали суперечливу інформацію щодо нового проекту. Одна частина команди наполягає на швидкому впровадженні, інша – на ретельному аналізі ризиків.

Проаналізуйте процес сприйняття інформації членами команди. Запропонуйте ефективний підхід до прийняття рішення в цій ситуації.

Завдання 5. Дослідіть приклад із вашого досвіду (або вигаданого) процесу прийняття важливого рішення в організації. Опишіть, як сприймалася інформація учасниками. Які етапи прийняття рішення були реалізовані? Які перешкоди (упередження, конфлікти) виникали та як їх вирішували?

Завдання 6. Уявіть, що перед вами стоїть завдання: обрати нову систему для автоматизації HR-процесів. Складіть алгоритм, за яким команда повинна приймати це рішення. Наведіть приклад використання кожного етапу в реальній ситуації.

Завдання 7. Створіть план тренінгу для працівників компанії, мета якого покращити їхні навички обробки та аналізу інформації. У плані вкажіть: основні теми тренінгу; практичні вправи для учасників.

Завдання 8. Візьміть участь у груповій вправі. Завдання для групи: прийняти рішення в умовах невизначеності (наприклад, чи впроваджувати новий продукт). Оберіть одну з ролей :керівник, фінансовий аналітик, маркетолог тощо. Зберіть інформацію, обговоріть можливі сценарії та прийміть спільне рішення.

Завдання 9. Створіть презентацію (5-7 слайдів) на тему: «Як уникати помилок у сприйнятті інформації та прийнятті рішень?». У презентації вкажіть поширені помилки, методи їх уникнення та приклади з реального життя.

Завдання 10. Розробіть інфографіку, яка показує основні етапи процесу прийняття рішення та фактори, які впливають на цей процес (інтуїція, аналітика, емоції, упередження тощо).

Завдання 11. Підготуйтеся до дебатів на тему «Що важливіше в прийнятті рішень: інтуїція чи аналітика?». Доберіть аргументи згідно з одним із підходів (інтуїтивним або аналітичним).

Завдання 12. Візьміть участь у дискусії «Які фактори найчастіше впливають на сприйняття інформації в організації?». Назвіть фактори та поясніть з аргументами, як вони впливають на процес прийняття рішень.

Завдання 13. Візьміть участь у рольовій грі за сценарієм: Ви є членами управлінської команди компанії, яка стикається з кризовою ситуацією

(наприклад, різке падіння продажів). Обговоріть, як сприйняти наявну інформацію максимально об'єктивно. Прийміть рішення, враховуючи всі ризики. Результати обговорення презентуйте групі.

Завдання 14. Проведіть SWOT-аналіз вашого власного стилю прийняття рішень. Оцініть свої сильні та слабкі сторони, можливості для покращення та потенційні загрози (наприклад, упередженість чи недостатній аналіз інформації).

Завдання 15. Проведіть SWOT-аналіз для вигаданої або реальної організації, яка стикається з вибором стратегії. Обґрунтуйте, як кожен фактор (сильні, слабкі сторони, можливості, загрози) впливає на процес прийняття рішення.

ТЕМА 2.4 СТРЕС НА РОБОТІ. ПРИЧИНИ СТРЕСУ, НАСЛІДКИ, МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ

Завдання 1. Напишіть есе (300–400 слів) на тему «Як сучасне робоче середовище сприяє виникненню стресу?». Опишіть основні причини стресу та можливі способи зменшення їх впливу.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «Моделі стресу на роботі (модель Джоб Деманд-Контрол, модель Джоб Деманд-Ресурс)». Порівняйте ці моделі, поясніть, як вони використовуються для аналізу стресових ситуацій.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «У компанії спостерігається зростання рівня стресу серед співробітників через короткі дедлайни та відсутність підтримки керівництва». Проаналізуйте причини стресу. Запропонуйте програму підтримки для зниження рівня стресу. Як хронічний стрес впливає на фізичний стан працівників; продуктивність та ефективність команди; корпоративну культуру. Опишіть методи профілактики цих негативних наслідків.

Завдання 4. Проведіть опитування (за допомогою стандартних інструментів, наприклад, опитувальника Персівала Купера або шкали стресу PSS-10). Зробіть аналіз результатів, виявивши основні фактори стресу у працівників.

Завдання 5. Створіть короткострокову та довгострокову програму для зменшення стресу в організації. Включіть методи профілактики, підтримки та навчання для співробітників.

Завдання 6. Розробіть структуру тренінгу для співробітників на тему «Як ефективно керувати стресом на робочому місці». Включіть вправи для релаксації, тайм-менеджменту та роботи з емоціями.

Завдання 7. Створіть презентацію на тему «Поширені причини стресу в організаціях та як їх уникати». Наведіть приклади успішних практик зі світових компаній.

Завдання 8. Розробіть інфографіку, яка показує:

- А) основні причини стресу на роботі;
- Б) його наслідки;
- В) методи управління та профілактики.

Завдання 9. Візьміть участь у груповій дискусії. Обговоріть питання «Чи є стрес корисним для підвищення продуктивності?». Поділіться прикладами позитивного та негативного впливу стресу на роботу.

Завдання 10. Підготуйтеся та візьміть участь у дебатах на тему «Відповідальність за стрес працівників: організація чи сам працівник?». Займіть позицію: а) головну роль відіграє організація, б) працівники повинні самостійно управляти своїм стресом. Доберіть достатню кількість аргументів для переконання суперників.

Завдання 11. Візьміть участь у рольовій грі. За її сценарієм ви є психологами, які працюють із працівниками у стресовій ситуації (наприклад, перевантаження роботою). Проведіть індивідуальну або групову консультацію, запропонувавши конкретні методи управління стресом.

Завдання 12. Ознайомтеся із методикою прогресивної м'язової релаксації або дихальними техніками для зниження рівня стресу. Проведіть тренування в групах і поділіться враженнями.

Завдання 13. Проведіть SWOT-аналіз щодо можливостей і загроз управління стресом у конкретній організації. Запропонуйте рекомендації для усунення «слабких сторін» та «загроз».

Завдання 14. Проведіть аналіз ефективності різних методів управління стресом (наприклад, індивідуальне консультування, корпоративні програми добробуту). Оцініть їх за критеріями витрат, зручності та впливу на результативність.

Завдання 15. Практична робота з тестування методів. Оберіть стресову ситуацію на роботі (наприклад, конфлікт із колегою, невиконання дедлайну, перегрузка задачами). Визначте причини стресу. Розробіть план дій для

зменшення стресу та покращення стану працівника. Представити результати перед іншими студентами.

ТЕМА 2.5 РОЛЬ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ. ЇЇ ВПЛИВ НА ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Завдання 1. Напишіть есе (300–400 слів) на тему «Як організаційна культура впливає на продуктивність працівників?». У есе розгляньте, яким чином культура визначає поведінку працівників і які позитивні чи негативні ефекти це може мати для організації.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «Моделі організаційної культури: як різні типи культур можуть впливати на поведінку працівників». Охарактеризуйте такі моделі, як модель Хофштете, модель Шейна, і покажіть, як вони допомагають зрозуміти взаємозв'язок між культурою та поведінкою в організації.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «В організації спостерігається низька мотивація працівників та високий рівень плинності кадрів. Керівництво не має чіткої стратегії з розвитку корпоративної культури, і робоче середовище є хаотичним і неструктурованим». Проаналізуйте, як організаційна культура впливає на поведінку працівників. Запропонуйте конкретні зміни в організаційній культурі, щоб покращити ситуацію.

Завдання 4. Оберіть одну компанію (або уявіть її), яка відома своєю сильною корпоративною культурою. Проаналізуйте, як культура компанії впливає на поведінку працівників у таких аспектах, як прийняття рішень; співпраця та комунікація між працівниками; адаптація до змін у робочому середовищі.

Завдання 5. Проведіть опитування серед працівників компанії (за допомогою анкети або інтерв'ю) для оцінки існуючої організаційної культури. Визначте основні характеристики культури організації. Проаналізуйте, як ці характеристики впливають на поведінку працівників (наприклад, на лояльність, мотивацію, командну роботу). Запропонуйте зміни для покращення культури, якщо це необхідно.

Завдання 6. Розробіть програму з розвитку корпоративної культури для організації. Визначте ключові аспекти, на які потрібно звернути увагу при розвитку культури (наприклад, взаємоповага, відкритість до інновацій, спільні цінності). Пропишіть конкретні заходи та методи для досягнення цих змін.

Завдання 7. Розробіть план тренінгу для керівників, на якому будуть розглянуті основи корпоративної культури, її вплив на поведінку працівників

та методи побудови ефективної культури. Включіть до плану приклади реальних ситуацій і вправи для розуміння впливу культури на робочі процеси.

Завдання 8. Створіть презентацію на тему «Яка роль корпоративної культури в організації?». У презентації висвітліть різні типи організаційних культур, їхні переваги та недоліки, а також як вони впливають на поведінку працівників.

Завдання 9. Розробіть інфографіку, яка показує, як корпоративна культура впливає на різні аспекти поведінки працівників, такі як продуктивність; комунікація в команді; сприйняття лідерства; рівень стресу та задоволеності роботою.

Завдання 10. Доберіть аргументи для участі у груповій дискусії на тему «Чи може компанія змінити свою корпоративну культуру? Якщо так, то як це зробити, не порушуючи існуючі цінності?».

Завдання 11. Візьміть участь у дебатах на тему «Які є більші переваги: уявна свобода працівників в організаційній культурі чи жорсткі правила та стандарти?». Станьте на одну із сторін: підтримайте свободу і гнучкість, або строгі стандарти і регламенти.

Завдання 12. Візьміть участь у рольовій грі за таким сценарієм: Ваша організація вирішила змінити корпоративну культуру з авторитарної на більш демократичну і відкрите співробітництво. Розіграйте реакції працівників на ці зміни. Оцініть, як кожна група реагує на зміни і які проблеми можуть виникнути під час адаптації до нової культури.

Завдання 13. Створіть ситуацію конфлікту між працівниками, який виникає через різницю в культурних підходах до роботи (наприклад, на фоні різних стилів спілкування або управління часом). Проаналізуйте, як організаційна культура впливає на конфлікт. Запропонуйте стратегії для вирішення конфлікту, що враховують корпоративні цінності та підхід до культури.

ТЕМА 2.6 СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Завдання 1. Напишіть есе (300–400 слів) на тему «Як сучасні підходи до оцінки ефективності працівників змінюються в умовах цифровізації?». Охарактеризуйте новітні методи оцінки, такі як 360-градусний зворотний зв'язок, оцінка за KPI, аналіз великих даних тощо.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «Основні сучасні методи оцінки ефективності працівників та їх переваги і недоліки». Оцініть такі методи, як цільова оцінка, самооцінка, оцінка через портфоліо, та їх застосування в різних сферах.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «У компанії застосовують традиційну методику оцінки працівників, де основний акцент робиться на підсумкові оцінки за результатами року. Водночас у компанії спостерігається висока плинність кадрів та низька задоволеність роботою серед працівників». Проаналізуйте недоліки традиційної методики оцінки ефективності та запропонуйте альтернативні підходи, які могли б підвищити ефективність працівників і задоволеність їхньою роботою.

Завдання 4. Зробіть порівняння двох сучасних методів оцінки ефективності працівників: 360-градусний зворотний зв'язок та оцінка за KPI. Охарактеризуйте кожен метод, вкажіть їх переваги і недоліки. Запропонуйте ситуації, де кожен з цих методів буде найбільш ефективним.

Завдання 5. Розробіть форму оцінки ефективності для конкретної професії у вашій організації (наприклад, для менеджера з продажу, програміста чи адміністратора). Визначте основні критерії оцінки ефективності (результативність роботи, якість виконання завдань, комунікація тощо). Оцініть, як ви будете збирати зворотний зв'язок і як оцінки впливатимуть на подальший розвиток працівників.

Завдання 6. Уявіть, що ви є HR-менеджером і вам надано результати оцінки ефективності декількох працівників за методом KPI. Ситуація 1: Працівник Х не досягнув запланованих показників KPI на 30%. Ситуація 2. Працівник Y досяг всіх показників KPI, але не виконав завдання з якісної взаємодії з колегами. Проаналізуйте ці ситуації та запропонуйте дії для подальшого розвитку кожного працівника.

Завдання 7. Розробіть програму зворотного зв'язку для компанії, яка використовує 360-градусну оцінку. Охарактеризуйте ключові етапи процесу оцінки (формулювання запитів, збори зворотного зв'язку, аналіз і донесення результатів). Визначте, як керівники та HR можуть використовувати отримані дані для розвитку працівників.

Завдання 8. Створіть презентацію на тему «Сучасні підходи до оцінки ефективності працівників: від традиційних методів до новітніх технологій». У презентації детально порівняйте традиційні методи (наприклад, річні оцінки) та сучасні підходи (таких як аналітика великих даних і оцінка через портфоліо).

Завдання 9. Розробіть інфографіку, яка порівнює різні підходи до оцінки ефективності працівників (самооцінка, 360-градусний зворотний зв'язок, KPI, оцінка за проектами). Поясніть візуально переваги та недоліки кожного підходу і як вони взаємодіють між собою.

Завдання 10. Візьміть участь у груповій дискусії «Чи можуть новітні методи оцінки (наприклад, через аналітику великих даних) замінити традиційні підходи до оцінки ефективності працівників?». Поділіться думками щодо можливостей і обмежень цифрових інструментів в цьому процесі.

Завдання 11. Підготуйтеся до дебатів у групі за темою «Ключовий критерій для оцінки ефективності працівника: кількість досягнутих KPI чи якість виконаної роботи?». Доберіть аргументи на користь KPI як головного критерію, або з акцентом на якість роботи та командну взаємодію.

Завдання 12. Візьміть участь у рольовій грі за таким сценарієм: Ви HR-менеджер, і вам потрібно провести сесію зворотного зв'язку для працівника, який отримав низьку оцінку за 360-градусною системою. У ході гри надайте конструктивний зворотний зв'язок і запропонуйте шляхи покращення. Оцініть, як правильно підходити до проведення таких сесій.

Завдання 13. Об'єднайтесь у групи для оцінки ефективності роботи одного з працівників за допомогою 360-градусного зворотного зв'язку. Проведіть обговорення результатів і визначте основні аспекти, на яких працівник може зосередитись для розвитку.

ТЕМА 2.7 ВИКЛИКИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Завдання 1. Напишіть есе (300–400 слів) на тему «Основні виклики HR-менеджменту при управлінні дистанційними працівниками». У есе охарактеризуйте проблеми, з якими стикаються HR-менеджери, такі як комунікація, мотивація, управління ефективністю, а також можливі стратегії їх вирішення.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «HR-менеджмент в умовах дистанційної роботи: нові підходи до управління людьми». Розгляньте зміни, які відбулися в HR-функціях через перехід до дистанційної роботи, а також використання новітніх технологій для управління працівниками.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «У компанії перевели працівників на дистанційну роботу. Через кілька місяців HR-менеджер стикається з низьким рівнем командної взаємодії, зниженням продуктивності, проблемами комунікації і високою плинністю кадрів». Проаналізуйте можливі причини

цих проблем. Запропонуйте конкретні заходи, які HR-менеджер може вжити для покращення ситуації.

Завдання 4. В умовах дистанційної роботи деякі компанії змінюють свої політики щодо робочого часу, оцінки ефективності та розвитку працівників. Оцініть, які зміни HR-політики необхідні для ефективного управління дистанційними працівниками. Як ці зміни можуть вплинути на мотивацію та задоволеність роботою працівників?

Завдання 5. Розробіть політику для дистанційної роботи для вашої компанії. Визначте правила комунікації, визначення робочого часу, інструменти для оцінки продуктивності, а також заходи для підтримки морального здоров'я працівників. Охарактеризуйте, як ця політика сприятиме успіху компанії в умовах віддаленої роботи.

Завдання 6. Оберіть інструменти для моніторингу продуктивності та взаємодії з дистанційними працівниками (наприклад, програми для відеоконференцій, інструменти для управління проектами, аналітичні платформи). Оцініть, як ці інструменти допоможуть HR-менеджеру в управлінні віддаленими працівниками. Які переваги та недоліки мають ці інструменти?

Завдання 7. Розробіть програму для розвитку кар'єри для працівників, які працюють дистанційно. Визначте, які аспекти розвитку кар'єри мають найбільше значення для віддалених працівників. Охарактеризуйте методи розвитку кар'єри в умовах відсутності фізичної взаємодії.

Завдання 8. Створіть презентацію на тему «Виклики та можливості для HR-менеджерів у період переходу на дистанційну роботу». Охарактеризуйте основні труднощі, які HR-менеджери можуть зустріти, а також запропонуйте можливі стратегії для подолання цих труднощів.

Завдання 9. Створіть інфографіку, яка показує основні виклики для HR-менеджерів в умовах дистанційної роботи. Включіть такі аспекти, як управління командою, оцінка ефективності, підтримка корпоративної культури та мотивація працівників.

Завдання 10. Підготуйтеся до обговорення питань: 1. Чи повинні компанії адаптувати свої стратегії розвитку корпоративної культури для дистанційних працівників? 2. Як можна зберегти корпоративну культуру, коли працівники працюють на відстані?

Завдання 11. Візьміть участь у дебатах «Дистанційна робота є ефективною альтернативою традиційній роботі в офісі», займіть позицію:

дистанційна робота перспективна, або недоліки дистанційної роботи для HR-менеджменту та компаній в цілому.

Завдання 12. Ситуація: Ви HR-менеджер і вам потрібно провести онлайн-зустріч з працівниками, щоб підвищити їх мотивацію і задоволення роботою. Як ви будете мотивувати працівників, пропонувати їм підтримку і розв'язувати можливі конфлікти у віддаленій роботі.

Завдання 13. Створіть систему оцінки ефективності для дистанційних працівників, де ключовими аспектами будуть: час виконання завдань, якість виконаних робіт, ініціативність та самоорганізація. Проведіть віртуальну оцінку ефективності кількох працівників, використовуючи зазначену систему.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ГРУПИ ТА КОМАНДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕМА 3.1 ДИНАМІКА ГРУП. ФОРМУВАННЯ ГРУП, РОЛІ В ГРУПІ, КОНФЛІКТИ В ГРУПАХ

Завдання 1. Напишіть есе (300-400 слів) на тему «Роль психолога в управлінні динамікою групи: від формування до вирішення конфліктів». У есе охарактеризуйте етапи формування групи (від початкової стадії до досягнення зрілості) і обговоріть, яку роль відіграє психолог на кожному етапі.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему: «Ролі в групі та їх вплив на ефективність роботи колективу». Розгляньте різні теорії групових ролей (наприклад, роль лідера, формальне і неформальне лідерство) і опишіть, як психолог може допомогти в управлінні груповими ролями для оптимізації взаємодії в колективі.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «У великій компанії є кілька команд, які мають різні результати роботи. Одна з команд стикається з конфліктами між членами через розподіл ролей і відсутність комунікації». Проаналізуйте групову динаміку, розглянувши типи ролей в групі та їх взаємодію. Як психолог може втрутитися в ситуацію, щоб вирішити конфлікти та налаштувати ефективну взаємодію між учасниками?

Завдання 4. Придумайте ситуацію в групі, де є явне домінування однієї особи (лідер), наявність «мовчунів» і декількох «підтримуючих». Проаналізуйте, як ці ролі можуть впливати на ефективність роботи групи. Яким чином психолог може допомогти в зміні динаміки та мотивації членів групи для покращення результатів?

Завдання 5. Поділіться враженнями від досвіду участі у груповій зустрічі або тренінгу. Оцініть ролі, які займають члени групи (лідер, критик, миротворець, піддослідний тощо). Зробіть спостереження за тим, як ці ролі взаємодіють між собою. Напишіть звіт, в якому ви оціните, які ролі сприяють ефективній роботі, а які можуть стати перешкодою для досягнення мети групи.

Завдання 6. Уявіть ситуацію: група з 5 осіб стикається з конфліктами через нерозуміння ролей і завдань, які потрібно виконувати. Як психолог розробить план роботи з групою, щоб розв'язати конфлікти, з'ясувати ролі кожного і сформувані чітке розуміння колективних цілей. Які техніки ви б використали для досягнення гармонії в групі (наприклад, групові обговорення, рольові ігри)?

Завдання 7. Створіть презентацію на тему: «Як психолог може сприяти ефективному формуванню групових ролей та вирішенню конфліктів у групах». Охарактеризуйте типи ролей в групі, надайте рекомендації щодо управління конфліктами і сформууйте стратегію підтримки здорової динаміки групи.

Завдання 8. Розробіть інфографіку, яка показує етапи розвитку групи (формування, шторминг, нормування, виконання, розпад) і визначте, як психолог може втрутитися на кожному етапі для оптимізації динаміки групи.

Завдання 9. Підготуйте аргументи для обговорення питання «Яким чином ролі в групі можуть змінюватися в залежності від ситуації, і яку роль відіграє психолог у адаптації групи до нових умов?». Поділіться думками щодо того, як управління ролями та конфліктами в групах може впливати на загальну ефективність команди.

Завдання 10. Візьміть участь у дебатах на тему «Чи завжди конфлікти в групах є шкідливими, чи вони можуть бути корисними для розвитку групової динаміки?», займіть позицію: а) конфлікти завжди є шкідливими, б) конфлікти можуть бути важливою частиною здорового розвитку групи.

Завдання 11. Візьміть участь у рольовій грі. Ролі: група – новостворена команда, один студент – HR-психолог, який намагається допомогти їм подолати перші труднощі, пов'язані з формуванням групових ролей і взаємодією. Психолог повинен проаналізувати перші конфлікти та допомогти групі налагодити взаємодію, використовуючи свої психологічні знання.

Завдання 12. Проведіть консультацію з групою, яка переживає конфлікт через неправильний розподіл ролей і завдань. Як психолог, використовуйте техніки для вирішення конфліктів та оптимізації розподілу ролей у групі. Оцініть ефективність вашого втручання і поділіться результатами.

ТЕМА 3.2 КОМАНДОУТВОРЕННЯ ТА РОЗВИТОК КОМАНД. ТИПИ КОМАНД, ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНД

Завдання 1. Напишіть есе (300-400 слів) на тему: «Як психолог може сприяти ефективному командоутворенню?». У есе розкрийте ключові етапи командоутворення (формування, шторминг, нормування, виконання, завершення) і опишіть роль психолога на кожному з них.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему: «Типи команд і їх особливості: від самостійних до високопродуктивних». Охарактеризуйте різні типи команд (наприклад, робочі, проектні, крос-функціональні команди) і визначте фактори, які визначають їх ефективність.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «У компанії створена нова команда для виконання важливого проекту. Спочатку між членами команди виникають труднощі через відсутність чітких ролей і порозуміння». Проаналізуйте динаміку команди на різних етапах командоутворення. Як психолог може допомогти в розв'язанні конфліктів та покращенні взаємодії в команді?

Завдання 4. Уявіть ситуацію, коли команда, складається з досвідчених спеціалістів, працює над важливим проектом, але не досягає бажаних результатів. Проаналізуйте можливі причини неефективної роботи команди, враховуючи фактори командної динаміки, ролі в команді та комунікацію. Якими методами психолог може покращити ефективність роботи команди?

Завдання 5. Складіть тест або анкету для оцінки ролей членів команди (лідер, виконавець, ідеаліст, критик тощо). Проаналізуйте, як ці ролі можуть вплинути на ефективність команди і як психолог може допомогти вирішити потенційні конфлікти, що виникають через різні ролі.

Завдання 6. Складіть завдання до тренінгу, на якому учасники мають створити команду для виконання завдання (наприклад, розв'язання проблеми, обговорення ідеї). Проведіть елемент тренінгу в групі. Оцініть, як учасники взаємодіють на етапі формування команди. Як психолог може вплинути на формування довіри і співпраці між учасниками команди?

Завдання 7. Створіть презентацію на тему: «Як різні типи команд впливають на ефективність виконання проєктів». Охарактеризуйте різні типи команд (статичні, динамічні, функціональні, проектні) і визначте, які методи командоутворення є найбільш ефективними для кожного типу.

Завдання 8. Розробіть інфографіку, яка відображає етапи командоутворення та ключові аспекти ефективної команди. Включіть ролі в

команді, комунікаційні бар'єри, стратегії підвищення ефективності та стратегії вирішення конфліктів.

Завдання 9. Підготуйтеся до обговорення питання «Які фактори є найбільш важливими для ефективного командоутворення в організації?». Як роль психолога змінюється залежно від типу команди (наприклад, стабільна команда порівняно з проектною)?

Завдання 10. Доберіть аргументи, щоб взяти участь у дебатах на тему «Робочі команди повинні постійно змінюватися для підвищення ефективності чи краще мати стабільну структуру?». Займіть позицію: а) підтримайте ідею постійної зміни складу команд, або б) доведіть, що стабільність складу важливіша для досягнення високих результатів.

Завдання 11. Підготуйтеся до рольової гри, де ви як учасник повинні розв'язувати конфлікт у команді, використовуючи методи ефективного командоутворення. Психолог має допомогти групі вирішити проблему, керуючи конфліктами, підвищуючи довіру та сприяючи конструктивній комунікації між учасниками.

Завдання 12. Змодельуйте ситуацію, де група повинна працювати над важливим проектом. За допомогою психологічних технік визначте, як учасники можуть подолати свої слабкі сторони, оптимізувати ролі і взаємодію для підвищення ефективності роботи команди.

ТЕМА 3.3 ЛІДЕРСТВО. РИСИ ЛІДЕРА, СТИЛІ ЛІДЕРСТВА, ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО

Завдання 1. Напишіть есе (300-400 слів) на тему «Які риси лідера є ключовими для ефективного керівництва в організації?». У есе розгляньте, як особисті риси лідера (емоційний інтелект, комунікаційні навички, здатність до прийняття рішень) можуть впливати на ефективність його лідерства.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «Основні стилі лідерства та їх вплив на команду». Охарактеризуйте різні стилі лідерства (автократичний, демократичний, трансформаційний, фасилітативний) і опишіть, у яких ситуаціях кожен стиль є найбільш ефективним.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «В організації є лідер, який використовує авторитарний стиль лідерства, і в результаті цього виникає висока плинність кадрів та зниження мотивації серед співробітників». Проаналізуйте, які риси лідера та стиль лідерства сприяють такій ситуації. Як психолог може допомогти лідеру змінити підхід до керівництва, щоб підвищити ефективність команди?

Завдання 4. Уявіть ситуацію, коли лідер змінив стиль керівництва з демократичного на автократичний, що призвело до зниження продуктивності групи. Оцініть, чому цей стиль зміни негативно вплинув на команду. Як можна змінити стиль лідерства, щоб повернути ефективність роботи команди?

Завдання 5. Проведіть самооцінку своїх рис лідера за допомогою анкети або тесту на лідерські якості. Визначте свої сильні та слабкі сторони як лідера. На основі самооцінки складіть план розвитку лідерських якостей, спрямований на покращення ефективності вашого лідерства.

Завдання 6. Візьміть участь у рольовій грі, де один із учасників виконує роль лідера в групі, а інші – його підлеглі. Лідер має вирішити конфліктну ситуацію або прийняти важливе стратегічне рішення. Усі учасники мають оцінити стиль лідерства, використаний лідером, і його вплив на результат.

Завдання 7. Створіть презентацію на тему «Як стиль лідерства впливає на ефективність команди». У презентації охарактеризуйте різні стилі лідерства, їх переваги та недоліки, а також наведіть приклади успішного застосування кожного стилю в різних умовах.

Завдання 8. Розробіть інфографіку, яка показує основні риси ефективного лідера та їх вплив на команду. Включіть ключові риси, такі як комунікаційні навички, здатність до прийняття рішень, емоційний інтелект та інші.

Завдання 9. Підготуйтеся і візьміть участь у груповій дискусії «Який стиль лідерства найбільш ефективний в сучасному бізнес-середовищі: трансформаційний чи автократичний?». Порівняйте плюси і мінуси обох стилів і визначте, в яких умовах кожен з них може бути найбільш продуктивним.

Завдання 10. Займіть позицію: а) ідея строгого лідерства, б) ідея співчутливого лідерства та візьміть участь у дебатах на тему «Лідер повинен бути строгим або співчутливим? Що важливіше для ефективності лідерства?». Обговоріть, як ці підходи впливають на мотивацію та продуктивність команди.

Завдання 11. Проведіть рольову гру, де учасники повинні адаптувати свій стиль лідерства в залежності від ситуації. Один з учасників виконує роль лідера, який змінює стиль лідерства в залежності від настрою групи та зовнішніх факторів. Як зміна стилю лідерства впливає на мотивацію та ефективність роботи команди?

Завдання 12. Змодельуйте ситуацію, коли лідер має прийняти складне рішення, яке не сподобається частині команди. Як лідер може

використовувати свій стиль лідерства для ефективного комунікування цього рішення та мінімізації негативного впливу на команду?

ТЕМА 3.4 КОМУНІКАЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ. КАНАЛИ КОМУНІКАЦІЇ, БАР'ЄРИ КОМУНІКАЦІЇ, ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ

Завдання 1. Напишіть есе (300-400 слів) на тему «Як ефективна комунікація сприяє успіху організації?». В есе розгляньте роль комунікації в управлінні, в побудові відносин в команді та в досягненні стратегічних цілей організації.

Завдання 2. Підготуйте реферат на тему «Канали комунікації в організації: внутрішні і зовнішні канали». Охарактеризуйте різні канали комунікації (усні, письмові, формальні, неформальні) та їх значення для ефективності організаційних процесів.

Завдання 3. Прочитайте кейс: «В організації виникла проблема — співробітники не розуміють свої завдання через неефективну комунікацію з керівництвом». Проаналізуйте можливі причини проблеми в комунікації. Як можна покращити комунікаційні канали та подолати бар'єри комунікації в даній ситуації?

Завдання 4. Уявіть ситуацію, коли команда не може досягти згоди через постійні непорозуміння в комунікації. Визначте, які бар'єри комунікації (психологічні, культурні, мовні) можуть виникати у цій ситуації. Запропонуйте стратегії для подолання цих бар'єрів.

Завдання 5. Створіть список типових бар'єрів комунікації в організації (наприклад, шум, стереотипи, відсутність активного слухання). Для кожного бар'єру запропонуйте конкретні методи або стратегії подолання. Як психолог може допомогти організації в усуненні цих бар'єрів?

Завдання 6. Створіть план покращення внутрішньої комунікації в організації. Визначте канали комунікації, які будуть використовуватися для різних цілей (наприклад, для поширення інформації, для обговорення проблем, для прийняття рішень). Пропишіть, як можна забезпечити ефективну комунікацію на всіх рівнях організації.

Завдання 7. Створіть презентацію на тему «Канали комунікації та їх вплив на ефективність організації». У презентації охарактеризуйте основні канали комунікації, їх переваги та недоліки в різних ситуаціях.

Завдання 8. Розробіть інфографіку, яка показує основні бар'єри комунікації та способи їх подолання в організації. Включіть типи бар'єрів (фізичні, психологічні, культурні) і методи для покращення комунікації.

Завдання 9. Підготуйтеся до обговорення питання «Які канали комунікації найбільш ефективні в сучасних організаціях?». Порівняйте традиційні канали (особисті зустрічі, письмові повідомлення) з сучасними (електронна пошта, месенджери, відеоконференції).

Завдання 10. Доберіть аргументи для участі у дебатах на тему «Ефективна комунікація — це тільки правильно обраний канал чи важливіше активне слухання та взаєморозуміння?», підтримайте одну із позицій: а) за важливість вибору каналу, б) за важливість значення взаємодії та слухання.

Завдання 11. Підготуйтеся до рольової гри, де учасники повинні вирішити проблему через комунікацію в організації. Один з учасників виступає в ролі керівника, інші — співробітники. Керівник має передати важливу інформацію, а співробітники повинні з'ясувати деталі і зрозуміти повідомлення. Оцініть ефективність комунікації та визначте, які бар'єри виникли під час обміну інформацією.

Завдання 12. Змодельуйте ситуацію, в якій організація стикається з кризовою ситуацією, і потрібно швидко передати важливу інформацію. Як правильно вибрати канал комунікації для передачі важливої інформації в умовах стресу? Які методи зниження бар'єрів комунікації допоможуть ефективно донести повідомлення до всіх співробітників?

Список рекомендованих джерел

1. Бурмака Т. М. Комуникативний менеджмент [Електрон. ресурс] : конспект лекцій (для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент) / Т. М. Бурмака, К. О. Великих. – Електрон. текст. дані. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. – 69 с.– Режим доступу: <https://eprints.kname.edu.ua/52644/>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.
2. Долгопол Олена. Нові підходи до підготовки організаційних психологів у контексті віддаленої діяльності [Електрон. ресурс] / Олена Долгопол // Віддалене навчання в Україні: реалії, виклики, перспективи : колективна монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. І. В. Білецького, д-ра техн. наук, проф. В. В. Воронька; наук. ред.: д-р філол. наук, проф. О. О. Телешкіна. – Електрон. текст. дані. – Харків : Видавництво Іванченка І. С., 2025. – С. 226–250. – Режим доступу: https://eprints.kname.edu.ua/67971/1/%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.
3. Долгопол О. О. Підготовка організаційних психологів до онлайн-консультування як сучасної технології в психологічній практиці / О. О. Долгопол // Сучасні тенденції в українській і світовій гуманітаристиці : матеріали І Всеукр. наук.-практ. конф., 7 листоп. 2024 р. / Харків. нац. автомоб.-дор. ун-т. – Електрон. текст. дані. – Харків, 2024. – С. 142–144. – Режим доступу: <https://dspace.khadi.kharkov.ua/items/b57440b9-abf3-4605-925e-3b7ccd874831>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.
4. Долгопол О. О. Психологічна підтримка нерезидентів в умовах адаптації / О. О. Долгопол, А. М. Приходько // Освіта, наука, технології і суспільство у цифрову епоху: виклики та можливості: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Кременчук, 6 березня 2025 р.). – Електрон. текст. дані. – Кременчук : ЦФЕНД, 2025. – С. 33–34. – Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/1UcYQoc0wNOJvUZZuYmp71Sf1NX3x5Vzc/view> (дата звернення: 2.05.25) – Назва з екрана.
5. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів [Електрон. ресурс] : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – Електрон. текст. дані. – Київ, 2005. – 359 с. – Режим доступу: <https://www.info-library.com.ua/books-book-148.html>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.
6. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2014. – 479 с. – Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/864cb034-d6ad->

[402b-bc6f-48cc6ebaac48/content](#), вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

7. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу [Електрон. ресурс] : навч. посіб. – Електрон. текст. дані. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. – 160 с. – Режим доступу : https://shron1.chtyvo.org.ua/Korolov_Dmytro/Psykholohichna_otsinka_personalu.pdf, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

8. Мудрик А. Б. Організаційна психологія [Електрон. ресурс] : метод. рек. до самост. та індивід. роботи студ. / уклад. А. Б. Мудрик ; Східноєвропейський нац. ун-т імені Лесі Українки, Ф-т психології, Каф. заг. та соц. психології. – Електрон. текст. дані. – Луцьк : ССНУ ім. Лесі Українки, 2012. – 32 с. – Режим доступу: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/583/1/organ%20psy%20mudrik.pdf>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

9. Організаційна психологія. Економічна психологія [Електрон. ресурс]: Науковий журнал / За наук. редакцією С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://psychology-naes-ua.institute/read/2667/>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

10. Прищак М. Д. Етика та психологія ділових відносин [Електрон. ресурс] : навч. посіб. / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Електрон. текст. дані. – Вінниця : ВНТУ, 2016. – 151 с. – Режим доступу: <http://ir.lib.vntu.edu.ua>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

11. Товстокопа Ю. Комунікативна поведінка особистості: особливості взаємозв'язків між компонентами [Електрон. ресурс] / Юлія Товстокопа // Педагогічний процес: теорія і практика (Серія психологія) – № 17 (56), 2017. – С. 69–74. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/253645.pdf>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

12. Цимбалюк С. О. Оцінювання персоналу [Електрон. ресурс] : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Електрон. текст. дані. – Київ : КНЕУ, 2021. – 311 с. – Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3a71baf0-2748-4ff8-9e0e-5fa0cc4b0bac/content>, вільний (дата звернення: 02.05.2025). – Назва з екрана.

Електронне навчальне видання

Методичні рекомендації
до проведення практичних занять
із навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ І HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

*(для здобувачів другого курсу (3 семестр)
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання
зі спеціальності 053 – Психологія,
освітньо-професійна програма «Соціально-психологічний супровід
у мегаполісі»)*

Укладачі: **ДОЛГОПОЛ** Олена Олександрівна,
ПРИХОДЬКО Альона Михайлівна

Відповідальний за випуск *О. О. Жигло*
За авторською редакцією
Комп'ютерне верстання *О. О. Долгопол*

План 2025, поз. 443М

Підп. до друку 05.05.2025. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 1,8.

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Чорноглазівська (Маршала Бажанова), 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: office@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017.