

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

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до самостійної роботи

із навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

*(для здобувачів другого курсу (4 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 самостійної роботи із навчальної дисципліни «Організаційна психологія та HR-менеджмент» (для здобувачів другого курсу (4 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. – 21 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 4 ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА	5
Тема 4.1 ПОНЯТТЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ТА ЇЇ ТИПИ	5
Тема 4.2 ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ. МЕХАНІЗМИ ПЕРЕДАЧІ КУЛЬТУРИ НОВИМ СПІВРОБІТНИКАМ	5
Тема 4.3 ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ. МЕТОДИ ТА СТРАТЕГІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ КУЛЬТУРИ.....	6
Тема 4.4 ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ. РОЛЬ ЛІДЕРІВ ТА HR У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ	7
Тема 4.5 ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА HR-СТРАТЕГІЯМИ	8
Змістовий модуль 5 РЕКРУТИНГ, ВІДБІР ТА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ.....	8
Тема 5.1 ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕКРУТИНГУ	8
Тема 5.2 РЕКРУТИНГ ТА ЙОГО РОЛЬ У HR-МЕНЕДЖМЕНТІ. ВИДИ РЕКРУТИНГУ	9
Тема 5.3 ДЖЕРЕЛА ПОШУКУ КАНДИДАТІВ. МЕТОДИ АКТИВНОГО ПОШУКУ КАНДИДАТІВ	10
Тема 5.4 РОБОТА З РЕЗЮМЕ ТА ПЕРВИННИЙ СКРИНІНГ КАНДИДАТІВ	11
Тема 5.5 МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ. СПІВБЕСІДИ	12
Тема 5.6 ПСИХОЛОГІЧНЕ ТЕСТУВАННЯ ТА ОЦІНКА SOFT SKILLS. РЕФЕРЕНС-ЧЕКІНГ	13
Тема 5.7 ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ. ПРОГРАМИ ОНБОРДИНГУ	14
Змістовий модуль 6 РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ.....	15
Тема 6.1 РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	15
Тема 6.2 МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	16
Тема 6.3 РОЛЬ HR У РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ.....	16
Тема 6.4 КАР'ЄРНИЙ КОУЧІНГ ТА МЕНТОРИНГ.....	17
Список рекомендованих джерел	19

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 «Організаційна психологія та HR-менеджмент».

Їхня мета – систематизувати та узагальнити теоретичні знання студентів, отримані під час лекційних занять.

Методичні рекомендації складаються з 16 тем (32 академічні години), що відповідають змісту робочої програми навчальної дисципліни, і містять питання, що висвітлюють основні поняття і терміни, що охоплюють відповідний курс.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

ТЕМА 4.1 ПОНЯТТЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ТА ЇЇ ТИПИ

Питання для самоперевірки

1. Що таке організаційна культура та які її основні елементи?
2. Які функції виконує організаційна культура в організації?
3. Які існують типи організаційної культури за класифікацією К. Кемерона і Р. Куїнна?
4. Як організаційна культура впливає на ефективність управління персоналом?
5. У чому полягає відмінність між сильною та слабкою організаційною культурою?
6. Як формується організаційна культура на різних етапах розвитку організації?
7. Які чинники впливають на зміну організаційної культури?
8. Яку роль відіграє лідер у формуванні та підтримці організаційної культури?
9. Як здійснюється діагностика організаційної культури в компанії?
10. Що таке субкультури в організації, та як вони взаємодіють з основною культурою?

Завдання до самостійної роботи

Наведіть приклад організації (реальної або вигаданої) та коротко опишіть її організаційну культуру за такими критеріями: домінуючі цінності; стиль керівництва; основні правила поведінки співробітників.

Джерела: [1, 2, 3, 7]

ТЕМА 4.2 ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ. МЕХАНІЗМИ ПЕРЕДАЧІ КУЛЬТУРИ НОВИМ СПІВРОБІТНИКАМ

Питання для самоперевірки

1. Що таке формування організаційної культури і які етапи цього процесу?
2. Які внутрішні та зовнішні чинники впливають на формування організаційної культури?
3. Яку роль відіграє керівник у формуванні та розвитку культури в організації?
4. Як здійснюється розвиток організаційної культури в умовах змін?
5. Що таке соціалізація в організації та яке її значення для передачі культури?

6. Які існують механізми передачі організаційної культури новим працівникам?
7. Як впливають ритуали, традиції та корпоративні символи на адаптацію новачків?
8. Що таке корпоративна легенда та яка її функція в передачі цінностей?
9. Які ризики виникають у разі невдалої адаптації працівників до культури компанії?
10. Чим відрізняються формальні та неформальні механізми передачі культури?

Завдання до самостійної роботи

Здійсніть кейс-дослідження, у якому з'ясуєте, як відомі компанії передають культуру новим працівникам (Google, Netflix, Toyota)

Джерела: [3, 4, 8]

ТЕМА 4.3 ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ. МЕТОДИ ТА СТРАТЕГІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ КУЛЬТУРИ

Питання для самоперевірки

1. Що таке трансформація організаційної культури?
2. Які чинники викликають необхідність змін в організаційній культурі?
3. У чому полягає відмінність між еволюційними та революційними змінами культури?
4. Які є етапи процесу трансформації організаційної культури?
5. Які методи найчастіше використовуються для зміни культури організації?
6. Яка роль лідера та топменеджменту у трансформації культури?
7. Як HR-фахівці можуть впливати на зміни в організаційній культурі?
8. Які типові бар'єри виникають під час зміни культури організації?
9. Як виміряти успішність трансформації організаційної культури?
10. Які стратегії трансформації культури вважаються ефективними в умовах змін?
11. Як організаційна культура взаємодіє з корпоративною стратегією?
12. Чим відрізняється формальна і неформальна передача культури у контексті трансформацій?

Завдання до самостійної роботи

Ознайомтесь із коротким описом ситуації: У компанії «NovaTeam» спостерігається зниження мотивації працівників, висока плинність кадрів та слабка взаємодія між підрозділами. Керівництво хоче змінити організаційну

культуру на більш відкриту, орієнтовану на співпрацю та інновації. Визначте, яка організаційна культура, ймовірно, домінує зараз (використайте одну з моделей, наприклад модель Кемерона і Куїнна: кланова, ієрархічна, ринкова, адхократична). Запропонуйте три конкретні методи або заходи для трансформації культури «NovaTeam». Коротко обґрунтуйте, яку стратегію змін (наприклад, топ-даун, боттом-ап, змішану) доцільно застосувати в цьому випадку і чому.

Джерела: [1, 3, 7, 9]

ТЕМА 4.4 ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ. РОЛЬ ЛІДЕРІВ ТА HR У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає зв'язок між типом організаційної культури та ефективністю роботи персоналу?
2. Як організаційна культура впливає на мотивацію та задоволення працівників?
3. У чому полягає роль лідера в підтримці або трансформації організаційної культури?
4. Які компетенції лідера є ключовими для ефективного впровадження культурних змін?
5. Які функції виконує HR-відділ у формуванні та розвитку організаційної культури?
6. Які інструменти можуть використовувати HR-фахівці для діагностики організаційної культури?
7. Як HR може сприяти гармонізації культури в період злиття або реструктуризації компанії?
8. Які ризики виникають у разі невідповідності між заявленою та реальною культурою організації?

Завдання до самостійної роботи

Оберіть будь-яку компанію, яка вам знайома (це може бути реальна компанія або вигадана). Опишіть коротко, який, на вашу думку, тип організаційної культури переважає в цій компанії (наприклад, кланова, ієрархічна, ринкова, адхократична); як ця культура впливає на ефективність роботи працівників. Визначте, яку роль відіграє лідерство в підтримці цієї культури; які дії може здійснити HR-відділ для посилення позитивного впливу культури на роботу колективу. Форма виконання: письмова відповідь (до 1 сторінки).

Джерела: [3, 9, 12]

ТЕМА 4.5 ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ТА HR-СТРАТЕГІЯМИ

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає суть HR-стратегії та як вона впливає на діяльність організації?
2. Які існують типи корпоративної культури і як вони пов'язані з HR-практиками?
3. Як корпоративна культура впливає на формування HR-стратегії?
4. У який спосіб HR-стратегії можуть сприяти трансформації або збереженню корпоративної культури?
5. Які HR-процеси найбільше відображають корпоративну культуру (набір персоналу, адаптація, мотивація, оцінювання тощо)?
6. Як можна використовувати корпоративну культуру як інструмент залучення і утримання талантів?
7. Як змінюється HR-стратегія при зміні або трансформації корпоративної культури?
8. Які ризики виникають при невідповідності між HR-стратегією та культурними цінностями компанії?
9. Як вимірювати ефективність HR-стратегії з урахуванням корпоративної культури?
10. Чи можлива універсальна HR-стратегія для організацій з різними типами корпоративної культури?
11. Наскільки сильно культура впливає на інноваційність HR-підходів?
12. Які приклади з міжнародної практики демонструють успішну інтеграцію HR-стратегій у контекст корпоративної культури?
13. Як глобалізація та віддалена робота впливають на взаємозв'язок між корпоративною культурою та HR-стратегіями?
14. Яку роль відіграє лідерство в узгодженні HR-стратегії з корпоративними цінностями?

Джерела: [2, 3, 4, 6]

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 5 РЕКРУТИНГ, ВІДБІР ТА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

ТЕМА 5.1 ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ РЕКРУТИНГУ

Питання для самоперевірки

1. Що таке рекрутинг і як його визначають у сучасному менеджменті персоналу?

2. У чому полягає різниця між рекрутингом, підбором та наймом персоналу?
3. Які основні етапи рекрутингу ви можете назвати?
4. Яке основне призначення рекрутингу в системі управління персоналом?
5. Як рекрутинг впливає на ефективність організації?
6. Яку роль відіграє рекрутинг у формуванні кадрового потенціалу компанії?
7. Які існують види рекрутингу?
8. Які сучасні інструменти та платформи використовуються у рекрутингу?
9. Як використання цифрових технологій трансформує рекрутингові процеси?
10. Які основні обов'язки та компетенції рекрутера?
11. У чому полягає роль лінійного керівника в процесі рекрутингу?
12. Як взаємодіють рекрутери з HR-бізнес-партнерами, менеджерами з адаптації та іншими HR-функціями?
13. Як оцінити ефективність рекрутингу? Які KPI застосовуються?
14. Які основні труднощі виникають у процесі рекрутингу в умовах конкурентного ринку праці?
15. Як рекрутинг враховує цінності корпоративної культури та бренд роботодавця?

Завдання до самостійної роботи

Поясніть власними словами, що таке рекрутинг. Наведіть приклад ситуації, коли ефективний рекрутинг допоміг компанії швидко закрити вакансію та уникнути простоїв у роботі. Обсяг відповіді: 5–7 речень.

Джерела: [9, 12]

ТЕМА 5.2 РЕКРУТИНГ ТА ЙОГО РОЛЬ У HR-МЕНЕДЖМЕНТІ. ВИДИ РЕКРУТИНГУ

Питання для самоперевірки

1. Які завдання виконує рекрутинг у межах загальної HR-стратегії?
2. Який вплив має ефективний рекрутинг на розвиток компанії?
3. Як рекрутинг пов'язаний з іншими функціями HR-менеджменту (адаптацією, навчанням, утриманням персоналу)?
4. Які існують основні види рекрутингу? Наведіть їх класифікацію.
5. У чому різниця між внутрішнім і зовнішнім рекрутингом?
6. Що таке масовий рекрутинг і в яких випадках він застосовується?
7. Як характеризується міжнародний рекрутинг і які в ньому особливості?

8. Що таке цифровий (електронний) рекрутинг і як він змінює традиційні підходи до пошуку персоналу?
9. Які переваги та недоліки має внутрішній рекрутинг у порівнянні із зовнішнім?
10. Як вибір виду рекрутингу впливає на швидкість і якість закриття вакансії?
11. У яких ситуаціях доцільно застосовувати зовнішні рекрутингові агентства?
12. Як штучний інтелект і автоматизація впливають на сучасні рекрутингові процеси?
13. Які чинники слід враховувати при виборі конкретного виду рекрутингу для різних посад?

Завдання до самостійної роботи

Поясніть, чим відрізняється внутрішній рекрутинг від зовнішнього. Наведіть приклад ситуації, коли доцільно використати кожен із них. Обсяг відповіді: 4–6 речень.

Джерела: [2,3, 5, 7]

ТЕМА 5.3 ДЖЕРЕЛА ПОШУКУ КАНДИДАТІВ. МЕТОДИ АКТИВНОГО ПОШУКУ КАНДИДАТІВ

Питання для самоперевірки

1. Що таке джерела пошуку кандидатів у контексті рекрутингу?
2. Як класифікують джерела пошуку персоналу?
3. Яка різниця між внутрішніми та зовнішніми джерелами пошуку кандидатів?
4. Які приклади внутрішніх джерел пошуку ви можете навести?
5. Назвіть основні зовнішні джерела пошуку кандидатів.
6. Що таке активний пошук кандидатів (sourcing) і чим він відрізняється від пасивного рекрутингу?
7. Які методи активного пошуку кандидатів використовуються найчастіше?
8. У чому полягає роль соціальних мереж у сучасному рекрутингу?
9. Як використовуються професійні платформи (наприклад, LinkedIn, Djinni, GitHub) для активного пошуку?
10. Які переваги та ризики має використання хедхантингу?
11. У яких випадках доцільно використовувати активні методи пошуку, а коли краще пасивні?
12. Як змінилися джерела та методи пошуку кандидатів під впливом цифровізації?
13. Як оцінити ефективність різних джерел пошуку кандидатів?

14. Чому не варто покладатися лише на один канал пошуку персоналу?

15. Як побудувати ефективну стратегію активного пошуку для вакансій із дефіцитними спеціальностями?

Завдання до самостійної роботи

Поясніть, чим активний пошук кандидатів відрізняється від пасивного рекрутингу. Наведіть приклади джерел активного пошуку кандидатів і розкажіть, чому вони є ефективними у сучасному рекрутингу. Обсяг відповіді: 4–6 речень.

Джерела: [1, 2, 11, 12]

ТЕМА 5.4 РОБОТА З РЕЗЮМЕ ТА ПЕРВИННИЙ СКРИНІНГ КАНДИДАТІВ

Питання для самоперевірки

1. Що таке резюме та яке його значення у процесі рекрутингу?
2. Які основні компоненти повинні бути в резюме кандидата?
3. Що таке первинний скринінг кандидатів і в чому полягає його роль у процесі відбору?
4. Як відрізняється скринінг кандидатів для різних типів вакансій (наприклад, для топ-менеджера та для робітничої посади)?
5. Які критерії оцінки резюме є найбільш важливими для HR-менеджера на етапі первинного скринінгу?
6. Які основні методи використання резюме для попереднього відбору кандидатів?
7. Як інструменти автоматизації допомагають у роботі з резюме?
8. Що таке ключові слова в резюме і як вони впливають на процес відбору?
9. Як використовувати системи для скринінгу резюме (наприклад, Applicant Tracking Systems) для оптимізації процесу підбору кадрів?
10. Які помилки найчастіше трапляються при складанні резюме, що може знизити шанси кандидата на проходження первинного скринінгу?
11. Як HR-менеджер може ефективно оцінити резюме, що не відповідає повністю вимогам вакансії?
12. Яким чином процес первинного скринінгу може бути покращений для скорочення часу відбору та підвищення точності?
13. У яких випадках доцільно звертати більше уваги на «м'які» навички кандидата, а не лише на професійний досвід під час первинного скринінгу?
14. Як змінюється підхід до роботи з резюме при використанні різних джерел для пошуку кандидатів (LinkedIn, job-борди, рекомендації)?

15. Як визначити потенційні слабкі місця в резюме кандидата, що можуть свідчити про нестабільність чи ненадійність?

Завдання до самостійної роботи

Уявіть, що ви HR-менеджер і отримали 10 резюме на відкриту вакансію. Як ви проведете первинний скринінг кандидатів? Опишіть 3 основні критерії, за якими ви будете оцінювати резюме, та поясніть, чому ці критерії важливі.

Джерела: [3, 5, 8]

ТЕМА 5.5 МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ. СПІВБЕСІДИ

Питання для самоперевірки

1. Які основні методи відбору персоналу ви знаєте? Охарактеризуйте кожен з них.
2. Як співбесіда відрізняється від інших методів відбору персоналу, таких як тести або центри оцінювання?
3. У яких випадках використання співбесіди є найбільш ефективним методом відбору кандидатів?
4. Які переваги і недоліки має використання співбесід у процесі відбору персоналу?
5. Яка різниця між структурованим і неструктурованим інтерв'ю?
6. Що таке ситуаційне інтерв'ю, і в чому його переваги порівняно з традиційним інтерв'ю?
7. Як оцінити ефективність співбесіди за компетенціями?
8. У чому полягає специфіка поведінкового інтерв'ю і як воно може допомогти в оцінці кандидата?
9. Як HR-менеджер може підготуватися до співбесіди з кандидатом? Які питання потрібно враховувати при підготовці?
10. Яка роль рекрутера у створенні комфортної атмосфери на співбесіді для кандидата?
11. Як уникнути типових упереджень під час проведення співбесіди?
12. Які методи допомагають рекрутеру ефективно оцінити кандидата під час співбесіди?
13. Як оцінюються «м'які» навички кандидата під час співбесіди?
14. Як співбесіда може допомогти оцінити відповідність кандидата до організаційної культури компанії?
15. Яким чином рекрутер може використовувати техніки активного слухання для кращої оцінки кандидата під час співбесіди?
16. Як визначити, чи є кандидат насправді підготовленим до співбесіди та чи має відповідні навички?
17. Які найбільш поширені помилки роблять рекрутери під час проведення співбесід?

18. Як уникнути ситуацій, коли на співбесіду запрошують кандидатів, які не підходять за вимогами вакансії?

19. Як рекрутер може уникнути емоційних упереджень під час співбесіди?

20. Як помилки в процесі співбесіди можуть вплинути на результат відбору?

Завдання до самостійної роботи

Уявіть, що ви HR-менеджер, який проводить співбесіду для посади менеджера з продажу. Складіть список з 5 запитань, які ви б поставили кандидату на цю позицію, щоб оцінити його професійні навички та поведінкові якості. Поясніть, чому саме ці запитання важливі. Обсяг відповіді: 4–5 речень.

Джерела: [8, 9, 11]

ТЕМА 5.6 ПСИХОЛОГІЧНЕ ТЕСТУВАННЯ ТА ОЦІНКА SOFT SKILLS. РЕФЕРЕНС-ЧЕКІНГ

Питання для самоперевірки

1. Що таке психологічне тестування і яку роль воно відіграє в процесі підбору персоналу?

2. Які типи психологічних тестів найчастіше використовуються при відборі кандидатів?

3. Як психологічні тести можуть допомогти оцінити особистісні якості кандидата?

4. Які переваги та недоліки має використання психологічного тестування в процесі рекрутингу?

5. Які етичні питання виникають при проведенні психологічних тестів на співбесідах?

6. Що таке soft skills і чому їх оцінка є важливою на співбесідах?

7. Які методи оцінки soft skills кандидатів існують на практиці?

8. Як можна оцінити комунікативні навички кандидата під час співбесіди?

9. Яким чином психологічні тести можуть бути використані для оцінки soft skills?

10. Як можна оцінити емоційну інтелігентність кандидата і які її ключові компоненти?

11. Що таке референс-чекінг і яку роль він відіграє в процесі відбору кандидатів?

12. Як правильно проводити референс-чекінг, щоб отримати корисну інформацію про кандидата?

13. Які питання найкраще ставити колишньому роботодавцю кандидата під час референс-чекінгу?

14. Які ризики та обмеження пов'язані з використанням референс-чекінгу при прийомі на роботу?

15. Як аналізувати отриману інформацію під час референс-чекінгу, щоб зробити об'єктивне рішення?

16. Як результати психологічного тестування можуть доповнювати оцінку soft skills кандидата під час співбесіди?

17. Яким чином референс-чекінг може доповнити психологічні тести та оцінку soft skills у процесі відбору?

18. Як рекрутер може використовувати всі ці інструменти разом для формування повної картини про кандидата?

19. Як забезпечити збалансований підхід при використанні психологічного тестування та референс-чекінгу для оцінки кандидата?

20. Як можна використовувати зворотний зв'язок від колег та керівників при оцінці soft skills кандидатів?

Завдання до самостійної роботи

Уявіть, що ви HR-менеджер, який проводить співбесіду для кандидатів на посаду менеджера з продажу. Складіть список з 3 питань, які ви б задали під час референс-чекінгу колишньому керівнику кандидата для оцінки його soft skills. Поясніть, чому ці питання важливі. Обсяг відповіді: 4–5 речень.

Джерела: [4, 5, 8]

ТЕМА 5.7 ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ. ПРОГРАМИ ОНБОРДИНГУ

Питання для самоперевірки

1. Що таке адаптація персоналу та які її основні цілі?

2. У чому полягає відмінність між формальною та неформальною адаптацією співробітника?

3. Які етапи зазвичай включає процес адаптації нових працівників?

4. Які фактори впливають на успішність адаптації нового співробітника в колективі?

5. Які ризики можуть виникати у разі відсутності ефективної адаптаційної програми?

6. Що таке онбординг і як він пов'язаний із процесом адаптації персоналу?

7. Які ключові елементи повинна містити ефективна програма онбордингу?

8. Як онбординг впливає на утримання працівників у компанії?

9. У чому різниця між онбордингом та орієнтацією персоналу?

10. Які сучасні підходи до онбордингу використовуються у провідних компаніях?

11. Яку роль відіграє HR-менеджер у процесі адаптації нового працівника?
12. Як керівник підрозділу може сприяти ефективному онбордингу нового співробітника?
13. Які інструменти може використовувати HR-фахівець для оцінки успішності адаптації?
14. Чому важливо включати менторство або наставництво у програму онбордингу?
15. Як команда може впливати на процес адаптації нового члена?
16. Як правильно побудувати систему адаптації для співробітників різних рівнів (наприклад, стажер, менеджер, топкерівник)?
17. Які цифрові інструменти можуть бути використані для автоматизації онбордингу?
18. Як вимірюється ефективність програми адаптації?
19. Чим відрізняється адаптація в малому бізнесі від адаптації в міжнародній корпорації?
20. Як культура організації впливає на адаптацію нових співробітників?

Завдання до самостійної роботи

Уявіть, що у вашу компанію вийшов новий працівник. Опишіть 3 прості дії, які допоможуть йому швидше адаптуватися до колективу та роботи. Обсяг відповіді: 3–5 речень.

Джерела: [3, 6, 9]

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 6 РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТА УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ

ТЕМА 6.1 РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Питання для самоперевірки

1. Що таке професійний розвиток працівників і які його основні цілі?
2. Якими є основні форми професійного розвитку персоналу в організаціях?
3. У чому полягає зв'язок між професійним розвитком співробітника та результативністю його роботи?
4. Які фактори впливають на успішність програм професійного розвитку?
5. Чому інвестиції в навчання та розвиток персоналу є стратегічно важливими для компанії?
6. Як професійний розвиток співробітників може впливати на конкурентоспроможність організації?

7. У чому різниця між навчанням як короткостроковим заходом і розвитком як довгостроковою стратегією?
8. Як професійний розвиток співробітників пов'язаний з корпоративною культурою?
9. Які інструменти можуть використовуватись для оцінки потреб у професійному розвитку персоналу?
10. Як HR-менеджери можуть сприяти розвитку співробітників на різних етапах їх кар'єри?
11. У чому переваги внутрішніх і зовнішніх програм професійного навчання?
12. Як мотивація працівників впливає на ефективність програм професійного розвитку?
13. Як можна виміряти ефективність програм професійного розвитку?
14. Яку роль відіграє наставництво в системі професійного зростання?
15. Як поєднання професійного розвитку та системи оцінки персоналу сприяє досягненню стратегічних цілей компанії?

Завдання до самостійної роботи

Наведіть 2 приклади, як професійний розвиток працівника може позитивно вплинути на результати роботи компанії. Обсяг відповіді: 3–5 речень.

Джерела: [4, 6, 8, 9]

ТЕМА 6.2 МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Питання для самоперевірки

1. Які існують основні методи розвитку персоналу?
2. У чому особливості формальних і неформальних методів розвитку персоналу?
3. Як відрізняються такі методи: тренінги, коучинг, менторство, наставництво?
4. У яких випадках доцільно використовувати ротацію посад або участь у проєктах як метод розвитку?
5. Як HR-фахівці обирають відповідні методи розвитку для конкретної категорії працівників?
6. Які переваги й недоліки має онлайн-навчання порівняно з офлайн-форматом у розвитку персоналу?
7. Як оцінити ефективність обраного методу розвитку персоналу?
8. Як впровадження системи безперервного розвитку персоналу впливає на корпоративну культуру?
9. Яку роль відіграє лідер у розвитку персоналу своєї команди?
10. Чому важливо враховувати індивідуальні потреби працівників у плануванні розвитку?

Завдання до самостійної роботи

Наведіть три методи розвитку персоналу та коротко поясніть, у чому полягає кожен із них (1–2 речення на кожен). Обсяг: 5–6 речень загалом.

Джерела: [11, 12]

ТЕМА 6.3 РОЛЬ HR У РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ.

Питання для самоперевірки

1. Яка роль HR-відділу в організації щодо розвитку персоналу?
2. Як HR може впливати на мотивацію працівників через програми розвитку?
3. Які основні завдання HR-фахівця при плануванні розвитку персоналу?
4. Як HR може забезпечити узгодженість між програмами розвитку персоналу та стратегічними цілями організації?
5. Чим HR-фахівець може сприяти створенню культури безперервного навчання в компанії?
6. Як HR може адаптувати методи розвитку для різних груп співробітників (наприклад, для молодих спеціалістів і топ-менеджерів)?
7. Які метрики та інструменти може використовувати HR для оцінки ефективності програм розвитку персоналу?
8. Як HR може визначати потреби в розвитку персоналу і адаптувати програми навчання відповідно до цих потреб?
9. Які труднощі можуть виникнути у HR при впровадженні програм розвитку персоналу, і як їх подолати?
10. Які інноваційні підходи в розвитку персоналу використовує HR у сучасних умовах (наприклад, гейміфікація, мікронавчання)?
11. Як HR може інтегрувати новітні технології, такі як онлайн-платформи для навчання, у програми розвитку персоналу?

Завдання до самостійної роботи

Напишіть 3 основні способи, якими HR може сприяти розвитку персоналу в компанії. Поясніть кожен спосіб у 1–2 реченнях.

Джерела: [3, 6, 8, 12]

ТЕМА 6.4 КАР'ЄРНИЙ КОУЧИНГ ТА МЕНТОРИНГ

Питання для самоперевірки

1. Що таке кар'єрний коучинг і чим він відрізняється від менторингу?
2. Які основні цілі кар'єрного коучингу та менторингу в організації?

3. Як кар'єрний коучинг може допомогти працівникам у досягненні їхніх професійних цілей?
4. Які основні обов'язки коуча та ментора в процесі розвитку співробітників?
5. Як ментор може впливати на розвиток кар'єри молодших колег у компанії?
6. Яка роль коуча у вирішенні проблем кар'єрного розвитку працівника?
7. Які основні підходи використовуються в кар'єрному коучингу для досягнення ефективних результатів?
8. Як ментор може допомогти в адаптації молодих працівників до корпоративної культури компанії?
9. Як оцінити ефективність програм коучингу та менторингу?
10. У яких випадках коучинг є більш доцільним, ніж менторинг, і навпаки?
11. Як співвідносяться функції коуча та ментора в контексті підтримки професійного розвитку?
12. Які труднощі можуть виникати під час реалізації програми кар'єрного коучингу в організації?
13. Як забезпечити успішну взаємодію між ментором і підопічним, аби досягти позитивних результатів у кар'єрному розвитку?

Завдання до самостійної роботи

Опишіть у 1–2 реченнях основні відмінності між кар'єрним коучингом і менторингом. Наведіть приклади ситуацій, коли кожен з цих методів може бути найбільш ефективним.

Джерела: [1, 2, 3, 8]

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. Тележкіна. – 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 : СЄНУ 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-paes-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. Комуникативна 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 самостійної роботи
із навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ І HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

*(для здобувачів другого курсу (4 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. 446М

Підп. до друку 06.05.2025. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 1,3.

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.