

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ І ГРУП

Методичні вказівки
до виконання практичних занять для здобувачів вищої освіти
другого (магістерського) рівня денної та заочної форм здобуття освіти
за спеціальністю 053 «Психологія»

Електронний ресурс

Рецензенти:

Н. С. Кучеренко – кандидат психологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри практичної психології навчально-наукового інституту «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;
Е. І. Михлюк – кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника навчально-наукового інституту управління та безпеки населення Національного університету цивільного захисту України.

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Науково-методичної ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 9 від 24 квітня 2026 року)*

Психологія організацій і груп : методичні вказівки до виконання практичних
П 86 занять для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня денної та заочної
форм здобуття освіти за спеціальністю 053 «Психологія» [Електронний ресурс] /
уклад. А. І. Черкашин. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2026. – (PDF 20 с.)

Методичні вказівки до виконання практичних занять з дисципліни «Психологія організацій і груп» підготовлено для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 «Психологія» денної та заочної форм здобуття освіти, подано тематику практичних занять, мету, зміст та завдання, спрямовані на закріплення теоретичних знань і формування практичних навичок аналізу психологічних процесів у організаціях та групах.

Матеріали спрямовані на розвиток умінь досліджувати групову динаміку, міжособистісні відносини, комунікаційні процеси, лідерство, мотивацію, конфлікти та інші соціально-психологічні явища в організаційному середовищі.

УДК 159.9:615.851(075.8)

© Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна, 2026
© Черкашин А. І., уклад., 2026

ЗМІСТ

Вступ.....	5
Практичне заняття 1. Психологія організацій і груп як галузь психологічної науки: предмет, завдання, міждисциплінарні зв'язки.....	9
Практичне заняття 2. Історія становлення та сучасні напрями розвитку психології організацій і груп.....	9
Практичне заняття 3. Організація як соціально-психологічна система: структура, функції, типи.....	10
Практичне заняття 4. Група в організації: поняття, класифікація, формальні та неформальні групи.....	10
Практичне заняття 5. Групова динаміка: етапи розвитку групи та їх психологічні характеристики.....	11
Практичне заняття 6. Міжособистісні відносини в групах: соціальні ролі, статуси, норми.....	11
Практичне заняття 7. Соціально-психологічний клімат у колективах: чинники формування та методи оцінки.....	12
Практичне заняття 8. Комунікація в організаціях: види, функції, бар'єри та шляхи оптимізації.....	12
Практичне заняття 9. Груповий вплив, конформізм і неконформізм у організаційних групах.....	13
Практичне заняття 10. Лідерство в групах і організаціях: теорії, стилі, психологічні характеристики лідера.....	13
Практичне заняття 11. Керівництво та управління персоналом: психологічні аспекти управлінської діяльності.....	14
Практичне заняття 12. Мотивація та стимулювання трудової діяльності в організаціях.....	14
Практичне заняття 13. Прийняття рішень у групах та організаціях: психологічні механізми і помилки.....	15
Практичне заняття 14. Конфлікти в організаціях: причини, типологія, стратегії управління.....	15
Практичне заняття 15. Професійний стрес і синдром емоційного вигорання в організаційному середовищі.....	16
Практичне заняття 16. Організаційна культура та корпоративні цінності: психологічний аналіз.....	16
Практичне заняття 17. Психологічна діагностика групових і організаційних процесів.....	17
Практичне заняття 18. Психологічний супровід адаптації персоналу та розвитку команд.....	17
Практичне заняття 19. Тренінгові технології та психологічне консультування в організаціях.....	18
Практичне заняття 20. Практичний кейс-аналіз і супервізії діяльності психолога в організаційному середовищі.....	18
ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	19

Вступ

Практичні заняття – одна із найефективніших форм проведення занять, так як поглиблюють, розширюють і деталізують основи наукових теоретичних знань, одержаних на лекції. Вони виробляють у здобувач вищої освіти навички використання їх на практиці, розвивають ініціативу здобувач вищої освіти до самостійної роботи.

Види практичних занять:

- семінарське – обговорення здобувачами вищої освіти теми навчальної програми під керівництвом викладача;
- практичне – виконання вправ та завдань з метою формування навиків і вмінь;
- лабораторне – застосування розумових та фізичних зусиль для розв’язання наукових та життєвих завдань.

Практичні заняття тісно пов’язані з лекційним курсом певного предмету і сприяють виробленню у здобувач вищої освіти вмінь та навиків самостійно та систематично здобувати знання з навчальних курсів (конспектування, підготовка рефератів, доповідей), що активізує педагогічний процес, робить його більш ефективним.

Необхідно встановити оптимальне співвідношення годин між лекціями та практичними заняттями, передбачити їх чергування з метою всебічного охоплення питань курсу в логічній послідовності. Доцільно проводити практичні заняття після лекційного викладення теми.

Практичні заняття виконують наступні функції: пізнавальну (розподіл окремих тем між лекціями та практичними заняттями); виховну (перетворення знань у стійкі особисті переконання здобувач вищої освіти); контрольну (можливість систематичного аналізу та оцінки рівня роботи групи і кожного здобувача вищої освіти зокрема).

Практичні заняття згуртовують здобувачів вищої освіти колектив, виховують демократичний стиль спілкування.

Семінарські заняття забезпечують розвиток творчого професійного мислення, пізнавальної мотивації та професійного використання знань у навчальних умовах. Професійне використання знань – це вільне володіння мовою відповідної науки, наукова точність оперування формулюваннями, поняттями, визначеннями. Здобувач вищої освіти повинні навчитись виступати в ролі доповідачів і опонентів, володіти вміннями і навичками постановки й розв’язання завдань та проблем інтелектуального характеру, доведення і спростування, відстоювання власної точки зору, демонстрації досягнутого рівня теоретичної підготовки.

Семінар пов’язаний зі всіма видами навчальної роботи, в першу чергу з лекційним викладенням та самостійною роботою здобувач вищої освіти. Ефективність семінару багато в чому залежить від якості лекцій та самопідготовки здобувач вищої освіти.

Семінар передбачає самостійне здобуття здобувачами вищої освіти знань з різних джерел з наступним колективним обговоренням результатів цієї роботи. На підготовку семінару відводиться від одного тижня до одного місяця.

Методика проведення семінарського заняття залежить від його виду.

Просемінари направлені на практичну підготовку здобувач вищої освіти до самостійної роботи шляхом опрацювання першоджерел, складання конспектів, тез доповідей, обговорення письмових рефератів. Особлива увага звертається на розвиток навиків роботи з літературою.

Семінар-бесіда передбачає знання фактичного матеріалу з того чи іншого питання, вміння викласти ці знання в усній формі перед

аудиторією: відповідати може конкретний здобувач вищої освіти або бажаючі. питання не повинні дослівно повторювати план лекції та програми курсу.

Семінар-коментоване читання проводиться шляхом зачитування окремих тез першоджерел з паралельним коментарем. Науковий коментар може здійснювати викладач або окремі здобувач вищої освіти, яким завдання видається заздалегідь.

Семінар-конференція передбачає більш повну та детальну підготовку, проводиться не з однією групою здобувач вищої освіти, а з цілим потоком. Виступи здобувач вищої освіти мають не лише навчальний, а й дослідницький характер. Конференцію проводять як заключне заняття з вивченої теми. Для повного висвітлення питання один здобувач вищої освіти доповідає, а один (два) виконують роль опонентів.

Семінар-екскурсія проводиться безпосередньо на підприємстві.

Семінар-дискусія застосовується при обговоренні проблемних питань, з яких ведеться дискусія в науковій літературі. Необхідно знайти такі дискусійні питання, обговорення яких під силу здобувачам вищої освіти.

Семінар-контрольна проводиться у вигляді самостійної письмової роботи здобувач вищої освіти за окремими питаннями (темами) з наступним обговоренням. Такий семінар проводиться за раніше вивченим матеріалом або за запланованою на даний семінар темою. Кожному здобувачу вищої освіти може надаватись окреме питання. По закінченні контрольної (80% часу семінару) проводиться обговорення питань семінару.

Спецсемінар проводиться з метою поглибленого вивчення окремих науково-практичних проблем, з якими може зіткнутися

майбутній спеціаліст. Спецсемінар проводиться, як правило, під керівництвом фахівця з даного питання. Семінар набуває характеру наукової школи, де здобувач вищої освіти самостійно реферують спеціальну літературу, виступають з доповідями і повідомленнями в своїй групі.

Семінар-колоквіум представляє собою співбесіду викладачів зі здобувачами вищої освіти, метою якої є з'ясування рівня знань та їх поглиблення.

Колоквіум – це форма контролю за самостійною роботою здобувач вищої освіти над першоджерелами, форма перевірки їх знань, метод поглиблення і закріплення знань здобувач вищої освіти. В ході колоквіуму викладач пояснює складні питання, що виникали у здобувач вищої освіти.

Вміле використання різних видів семінарів робить їх цікавішими, дозволяє поєднувати переваги кожного з них: наприклад, перша частина семінару присвячується обговоренню реферату, а в другій проводиться обговорення за методом «малих груп».

Важливо організувати заняття так, щоб здобувач вищої освіти постійно відчували підвищення складності виконаних завдань, що позитивно мотивує здобувачів вищої освіти, адже він бачить результати власних досягнень.

Практичне заняття 1. Психологія організацій і груп як галузь психологічної науки: предмет, завдання, міждисциплінарні зв'язки

Мета: з'ясувати предмет і завдання психології організацій і груп, визначити її місце в системі психологічних наук та міждисциплінарні зв'язки.

Зміст:

- предмет і об'єкт психології організацій і груп;
- основні завдання та напрями досліджень;
- зв'язок із соціальною психологією, психологією праці, менеджментом, соціологією.

Завдання:

1. Побудувати схему «Місце психології організацій і груп у системі наук».
2. Обговорити значення психологічних знань для ефективного функціонування організацій.
3. Підготувати коротке повідомлення про роль організаційного психолога.

Практичне заняття 2. Історія становлення та сучасні напрями розвитку психології організацій і груп

Мета: ознайомитися з основними етапами розвитку психології організацій і груп та сучасними тенденціями цієї галузі.

Зміст:

- історичні передумови виникнення організаційної психології;
- основні етапи розвитку наукових підходів;
- сучасні напрями досліджень у сфері організаційної психології.

Завдання:

1. Скласти хронологічну таблицю розвитку психології організацій і груп.
2. Обговорити вплив наукових шкіл на розвиток організаційної психології.

3. Підготувати коротке есе «Роль організаційної психології в сучасному суспільстві».

Практичне заняття 3. Організація як соціально-психологічна система: структура, функції, типи

Мета: розглянути організацію як складну соціально-психологічну систему та проаналізувати її основні елементи.

Зміст:

- поняття організації та її психологічні особливості;
- структура та функції організації;
- типи організацій.

Завдання:

1. Побудувати схему «Структура організації».
2. Проаналізувати приклад реальної організації та визначити її основні функції.
3. Обговорити роль людини як центрального елементу організаційної системи.

Практичне заняття 4. Група в організації: поняття, класифікація, формальні та неформальні групи

Мета: сформулювати уявлення про різні типи груп в організаціях та їхні психологічні особливості.

Зміст:

- поняття групи в організаційному середовищі;
- класифікація груп;
- формальні та неформальні групи в організаціях.

Завдання:

1. Скласти порівняльну характеристику формальних і неформальних груп.

2. Навести приклади неформальних груп у навчальному або професійному середовищі.
3. Обговорити роль неформальних груп у функціонуванні організації.

Практичне заняття 5. Групова динаміка: етапи розвитку групи та їх психологічні характеристики

Мета: дослідити закономірності розвитку групи та особливості групової динаміки.

Зміст:

- поняття групової динаміки;
- етапи розвитку групи;
- психологічні процеси на різних етапах групового розвитку.

Завдання:

1. Побудувати схему «Етапи розвитку групи».
2. Проаналізувати приклади групової динаміки у навчальному або робочому колективі.
3. Обговорити чинники, що впливають на ефективність групової взаємодії.

Практичне заняття 6. Міжособистісні відносини в групах: соціальні ролі, статуси, норми

Мета: розглянути психологічні особливості міжособистісних відносин у групі та роль соціальних норм.

Зміст:

- поняття міжособистісних відносин у групі;
- соціальні ролі та статуси;
- групові норми та їх регулятивна функція.

Завдання:

1. Визначити соціальні ролі учасників у власній навчальній групі.

2. Скласти приклади групових норм та обговорити їхній вплив на поведінку членів колективу.
3. Підготувати короткий аналіз взаємодії в малій групі.

Практичне заняття 7. Соціально-психологічний клімат у колективах: чинники формування та методи оцінки

Мета: дослідити особливості формування соціально-психологічного клімату та методи його оцінювання.

Зміст:

- поняття соціально-психологічного клімату;
- фактори формування позитивного клімату;
- методи дослідження клімату в колективі.

Завдання:

1. Скласти перелік чинників, що впливають на клімат у колективі.
2. Провести міні-опитування щодо психологічного клімату в навчальній групі.
3. Обговорити способи покращення соціально-психологічного клімату.

Практичне заняття 8. Комунікація в організаціях: види, функції, бар'єри та шляхи оптимізації

Мета: вивчити особливості комунікаційних процесів в організаціях та визначити шляхи підвищення їх ефективності.

Зміст:

- поняття та функції організаційної комунікації;
- види комунікацій у колективі;
- комунікативні бар'єри та способи їх подолання.

Завдання:

1. Побудувати схему «Види комунікацій в організації».

2. Проаналізувати приклади комунікативних бар'єрів у робочих колективах.
3. Розробити рекомендації щодо покращення комунікації в групі.

Практичне заняття 9. Груповий вплив, конформізм і нонконформізм у організаційних групах

Мета: дослідити психологічні механізми групового впливу та поведінкові реакції членів групи.

Зміст:

- поняття групового впливу;
- феномен конформізму;
- нонконформізм та індивідуальна позиція в групі.

Завдання:

1. Навести приклади проявів конформізму в реальному житті.
2. Обговорити позитивні та негативні наслідки групового впливу.
3. Написати коротке есе «Моя поведінка в умовах групового тиску».

Практичне заняття 10. Лідерство в групах і організаціях: теорії, стилі, психологічні характеристики лідера

Мета: сформувати уявлення про психологічні основи лідерства та особливості лідерської поведінки в групах.

Зміст:

- поняття лідерства;
- основні теорії лідерства;
- стилі лідерства та психологічні характеристики ефективного лідера.

Завдання:

1. Порівняти основні стилі лідерства.
2. Визначити риси ефективного лідера в організаційному середовищі.
3. Провести обговорення на тему «Чи кожен керівник є лідером?».

Практичне заняття 11. Керівництво та управління персоналом: психологічні аспекти управлінської діяльності

Мета: проаналізувати психологічні особливості управлінської діяльності та роль керівника у функціонуванні організації.

Зміст:

- поняття керівництва та управління персоналом;
- психологічні функції керівника;
- стилі управління та їх вплив на ефективність діяльності колективу.

Завдання:

1. Побудувати схему «Основні функції керівника в організації».
2. Порівняти різні стилі управління та визначити їх переваги і недоліки.
3. Обговорити роль психологічних якостей керівника в управлінні персоналом.

Практичне заняття 12. Мотивація та стимулювання трудової діяльності в організаціях

Мета: дослідити психологічні механізми мотивації працівників та способи стимулювання трудової діяльності.

Зміст:

- поняття мотивації та стимулювання праці;
- основні теорії мотивації;
- методи матеріального та нематеріального стимулювання.

Завдання:

1. Скласти порівняльну характеристику основних теорій мотивації.
2. Навести приклади ефективних способів стимулювання працівників.
3. Написати коротке есе «Що мотивує мене до ефективної діяльності».

Практичне заняття 13. Прийняття рішень у групах та організаціях: психологічні механізми і помилки

Мета: розглянути психологічні особливості процесу прийняття рішень у групах та проаналізувати типові помилки.

Зміст:

- поняття управлінського рішення;
- етапи процесу прийняття рішень;
- психологічні чинники та помилки в групових рішеннях.

Завдання:

1. Побудувати схему «Етапи прийняття управлінського рішення».
2. Проаналізувати приклади помилок у прийнятті групових рішень.
3. Обговорити роль групового обговорення у підвищенні якості рішень.

Практичне заняття 14. Конфлікти в організаціях: причини, типологія, стратегії управління

Мета: сформувати уявлення про природу конфліктів у колективах та способи їх конструктивного вирішення.

Зміст:

- поняття організаційного конфлікту;
- причини виникнення конфліктів;
- типи конфліктів і стратегії їх управління.

Завдання:

1. Скласти класифікацію конфліктів у організаціях.
2. Проаналізувати приклади конфліктних ситуацій у робочих колективах.
3. Розробити рекомендації щодо конструктивного вирішення конфліктів.

Практичне заняття 15. Професійний стрес і синдром емоційного вигорання в організаційному середовищі

Мета: дослідити причини виникнення професійного стресу та синдрому емоційного вигорання у працівників.

Зміст:

- поняття професійного стресу;
- синдром емоційного вигорання та його прояви;
- профілактика та подолання стресових станів у професійній діяльності.

Завдання:

1. Визначити основні фактори професійного стресу в організаціях.
2. Скласти перелік методів профілактики емоційного вигорання.
3. Обговорити роль організації у підтримці психологічного благополуччя працівників.

Практичне заняття 16. Організаційна культура та корпоративні цінності: психологічний аналіз

Мета: проаналізувати роль організаційної культури та корпоративних цінностей у діяльності організацій.

Зміст:

- поняття організаційної культури;
- основні елементи корпоративної культури;
- вплив цінностей на поведінку працівників.

Завдання:

1. Побудувати схему «Основні елементи організаційної культури».
2. Проаналізувати приклад організаційної культури відомої компанії.
3. Обговорити значення корпоративних цінностей для ефективної діяльності колективу.

Практичне заняття 17. Психологічна діагностика групових і організаційних процесів

Мета: ознайомитися з методами психологічної діагностики процесів у групах та організаціях.

Зміст:

- поняття психологічної діагностики в організаціях;
- методи дослідження соціально-психологічних процесів;
- оцінювання соціально-психологічного клімату.

Завдання:

1. Скласти перелік основних методів психологічної діагностики.
2. Провести аналіз прикладу соціометричного дослідження.
3. Обговорити значення діагностики для розвитку організації.

Практичне заняття 18. Психологічний супровід адаптації персоналу та розвитку команд

Мета: дослідити психологічні механізми адаптації працівників та розвитку ефективних команд.

Зміст:

- поняття професійної адаптації;
- етапи адаптації персоналу;
- командоутворення та розвиток групової взаємодії.

Завдання:

1. Побудувати схему «Етапи адаптації працівника в організації».
2. Навести приклади методів розвитку команд.
3. Обговорити роль керівника у формуванні ефективної команди.

Практичне заняття 19. Тренінгові технології та психологічне консультування в організаціях

Мета: ознайомитися з основними формами психологічної роботи в організаціях.

Зміст:

- поняття тренінгових технологій;
- види тренінгів у організаціях;
- психологічне консультування працівників.

Завдання:

1. Розробити коротку програму тренінгу для розвитку комунікативних навичок.
2. Обговорити роль психологічного консультування у вирішенні професійних труднощів.
3. Проаналізувати приклади застосування тренінгових методів у роботі організацій.

Практичне заняття 20. Практичний кейс-аналіз і супервізії діяльності психолога в організаційному середовищі

Мета: сформувати навички аналізу практичних ситуацій та ознайомитися з принципами супервізії в діяльності психолога.

Зміст:

- поняття кейс-аналізу в організаційній психології;
- структура аналізу практичної ситуації;
- супервізії як форма професійної підтримки психолога.

Завдання:

1. Проаналізувати запропонований кейс з організаційної практики.
2. Визначити можливі шляхи вирішення проблемної ситуації.
3. Обговорити значення супервізії для професійного розвитку психолога.

ВИКОРИСТАНА І РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Бандура А. М., Друзь В. А. Конфліктологія. Харків : Фоліо, 1997. 335 с.
2. Волошина В. В., Долинська Л. В., Ставицька С. О. та ін. Загальна психологія : практикум. Київ : Каравела, 2007. 280 с.
3. Головаха Є. І., Паніна Н. В. Психологія людського взаємопорозуміння. Київ : Політвидав, 1989. 189 с.
4. Гончарук Н. Т. Стилi управління: переваги та недоліки // *Актуальні проблеми державного управління*. 2002. № 3 (9). С. 34–41.
5. Злобіна О. Г. Особистість як суб'єкт соціальних змін : монографія. Київ : Інститут соціології НАН України, 2004. 400 с.
6. Іванова І. В. Менеджер – професійний керівник : навч. посіб. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. 107 с.
7. Кайлюк Є. М., Фесенко Г. Г. Психологія управління : навч. посіб. 2-ге вид., виправл. і доповн. Харків, 2012. 183 с.
8. Ложкін Г. В., Юрківський Є. В., Моначин І. Л. Практикум з конфліктології. Тернопіль : Воля, 2005. 168 с.
9. Максименко С. Д. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 272 с.
10. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2007. 296 с.
11. Панок В. Г. Методологія та етика психодіагностичної діяльності психолога // *Проблеми сучасної психології*. 2016. № 33. С. 25–37.
12. Панок В. Г., Чепелева Н. В. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 288 с.
13. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
14. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки особистості : монографія. Київ : Академвидав, 2008. 280 с.
15. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. С. 213–214.
16. Фурман А. В. Психологічна культура професіонала: монографія. — Тернопіль: ТНЕУ, 2019. — 240 с.
17. Яценко Т. С. Глибинна психологія: діагностика та корекція : монографія. Київ : Либідь, 2008. 384 с.

1. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

1. <http://www.osvita.org.ua> – Освітній портал – все про освіту в Україні
2. <http://nbuv.gov.ua/> – Сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського;
3. <http://korolenko.kharkov.com/> – Сайт Харківської державної наукової бібліотеки імені В.Г. Короленка;
4. <http://www.psylist.net>
5. <http://psychology-naes-ua.institute>
6. <http://www.nbuv.gov.ua>
7. <http://studentam.net.ua/content/section/23/85/> Онлайн бібліотека / електронні підручники, навчальні посібники, лекції, конспекти.

Електронне навчальне видання комбінованого використання
Можна використовувати в локальному та мережному режимі

Черкашин Андрій Іванович

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ І ГРУП

Методичні вказівки
до виконання практичних занять для здобувачів вищої освіти
другого (магістерського) рівня денної та заочної форм здобуття освіти
за спеціальністю 053 «Психологія»

В авторській редакції

Підписано до розміщення 24.04.2026. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 1,46. Обсяг 0,279 Мб. Зам. № 173/26.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3367 від 13.01.2009
Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна