

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
Навчально-науковий інститут денної освіти
Кафедра менеджменту

СИЛАБУС

навчальної дисципліни

«Психологія змін і трансформацій в організації»

(Дисципліна блоку «Психологія в управлінні: інструменти, вплив, трансформація»)

на 2025-2026 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	1 курс, 1 семестр
Освітня програма/спеціалізація	«Організаційна психологія»
Спеціальність	С4 Психологія
Галузь знань	С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Ступінь вищої освіти	Магістр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну,
ступінь і вчене звання,
посада

Тягунова З.О. науковий
к.е.н.,
доцент кафедри менеджменту, доцент

Контактний телефон	+38-050-190-66-96
Електронна адреса	Baffy.sxema@gmail.com
Розклад навчальних занять	http://schedule.puet.edu.ua/
Консультації	очна: http://www.mened.puet.edu.ua/ он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 09.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	https://el.puet.edu.ua/

Опис навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни	Сформувати у здобувачів цілісну систему наукових знань про психолого-соціальні механізми організаційних змін і забезпечити опанування практичними інструментами діагностики, планування та впровадження трансформаційних процесів, здатних підвищувати готовність персоналу до змін, знижувати опір і стресові реакції, зміцнювати залученість і мотивацію працівників, а також гарантувати сталість результатів через інтеграцію культурних і поведінкових підкріплень.
Тривалість	1 семестр, разом 150 годин (лекції 12 год., практичні заняття 28 год., самостійна робота 110 год.)
Форми та методи навчання	Лекція, міні - лекції та практичні заняття з елементами тренінгу в аудиторії та виїзні, самостійна робота поза розкладом
Система поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль: відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; доповіді з рефератами та їх обговорення; модульне тестування та есе. Підсумковий контроль: ПМК (залік) у формі індивідуального проекту
Базові знання	Наявність знань з менеджменту та психології
Мова викладання	Українська

Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. ПР3. Узагальнювати емпіричні дані та формувати теоретичні висновки. ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях. ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності. ПР10. Узагальнювати результати власних наукових досліджень у формі наукових звітів різних форм (тез, статей, доповідей, презентацій). ПР11. Оцінювати здобутки та визначати й аргументувати перспективи власної наукової роботи.	ІК. Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог. ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК2. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні. ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності. ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. СК2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості. СК3. Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності. СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах. СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності. СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями. СК10. Здатність самостійно розробляти проекти шляхом творчого застосування існуючих та генерування нових ідей.

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
МОДУЛЬ 1. Теоретичні засади психології організаційних змін		
Тема 1. Вступ до психології змін і трансформацій в організаціях	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Опрацювати 3 класичні джерела (Lewin, Kotter, Prosci ADKAR) і скласти порівняльну таблицю моделей (2 с.) 2. Підготувати глосарій ключових термінів (20 позицій) 3. Пройти онлайн-тест «Change Management Foundations» (LinkedIn Learning) і заскріпити сертифікат
Тема 2. Психологічні реакції працівників: опір, залученість, change-fatigue	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Написати рефлексивне есе (1 200 сл.) «Мій досвід опору змінам» 2. Проаналізувати 2 статті (2023–2025 рр.) про change-fatigue і підготувати анотований огляд (1 с.) 3. Вести щоденник емоцій (7 днів) щодо власних мікрозмін; підсумувати патерни
Тема 3. Організаційна культура й цінності як модератори змін	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Здійснити експрес-аудит культури у

		вибраній організації за OCAI (on-line форма) та інтерпретувати профіль 2. Підготувати постер «Культурні архетипи та їхній вплив на опір» 3. Записати 5-хв відеоблог про роль психологічної безпеки в трансформаціях (монтаж + субтитри)
МОДУЛЬ 2. Психологічні інструменти управління змінами та трансформаційні інтервенції		
Тема 4. Лідерство в епоху трансформацій: від контролю до «ecosystem mindset»	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Переглянути TED-Talk «Dare to Lead in Disruption» та зробити mind-map 2. Інтерв'ю (30 хв) з практиком-HR про ролі change-лідера; транскрипція й витяг «10 інсайтів» 3. Скласти self-assessment «Change Leadership Style» (онлайн-інструмент) і написати план розвитку (1 с.)
Тема 5. Психологія цифрової трансформації та гібридної роботи	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Проаналізувати звіт Gartner (останній рік) і створити інфографіку «5 ризиків цифрової зміни для добробуту» 2. Скласти чек-лист «Digital Well-being» для команд (10 пунктів) 3. Розробити прототип опитника готовності до гібридної роботи
Тема 6. Благополуччя персоналу та сталий розвиток у контексті безперервних змін	Відвідування занять; захист домашнього завдання; обговорення матеріалу занять; виконання навчальних завдань; завдання самостійної роботи; тестування	Виконати завдання для самостійної роботи. Опрацювати матеріали, рекомендовані викладачем, за темою: 1. Порівняти 2 моделі well-being (PERMA vs. 5-Ways to Well-being) і підготувати таблицю відмінностей 2. Запропонувати 3 micro-interventions для зниження вигорання під час змін; написати обґрунтування (1 с.) 3. Укласти FAQ для менеджерів «Як підтримати команду під час хвиль реорганізації?»
ПМК - груповий проєкт «Roadmap змін»		

Інформаційні джерела

- Васютинський В. Психологічні координати українського світу: монографія; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ : Талком, 2024. 178 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744304/1/Vasiutynskyi%20V.O.%20Psychological%20coordinates%20of%20the%20Ukrainian%20world%20%28monograph-2024%29.pdf>
- Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції), м. Київ, 5 грудня 2024 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. 248 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi81/0061149.pdf>
- Стародубська М. Як зрозуміти українців: кроскультурний погляд. Vivat. 2024. 400 с.
- Пашенко, О. П. (2024). Управління змінами в організації: основні концепції та моделі. *Економіка та суспільство*, 52, 25-31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-52-4>

5. Капусняк, О. (2023). Change-fatigue та психологічний опір працівників у період воєнних змін. *Габітус*, 57, 112-117. <https://habitus.od.ua/journals/2024/57-2024/15.pdf>
6. Шевченко, Г. В. (2024). Лідерство в кризових умовах: публічне управління під час воєнного стану. *Державне управління та місцеве самоврядування*, 2, 17-24. <https://doi.org/10.32782/2616-7246/2024-2-3>
7. Дяченко, Н., & Романенко, М. (2024). Вплив стилів лідерства на впровадження організаційних змін під час економічної нестабільності. *Економіка та держава*, 6, 91-95. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.7.80>
8. OECD. (2024). *Підвищення стійкості шляхом прискорення цифрової трансформації бізнесу в Україні*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/uk/publications/reports/2024/05/enhancing-resilience-by-boosting-digital-business-transformation-in-ukraine_c2e06e50/5d9e86a7-uk.pdf?utm_source=chatgpt.com
9. Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2023). The challenge of change aversion in organizational transformation. *Administrative Sciences*, 13(7), 162. <https://doi.org/10.3390/admsci13070162>
10. Gartner. (2023). Employees are losing patience with change initiatives. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/05/employees-are-losing-patience-with-change-initiatives>
11. Visier Research Team. (2023). Change fatigue in 2023: New survey findings. Retrieved from <https://www.visier.com/blog/employees-had-change-fatigue-in-2023-new-research/>
12. NeuroLeadership Institute. (2023). Change is inevitable—but change fatigue doesn't have to be. Retrieved from <https://neuroleadership.com/your-brain-at-work/change-fatigue-does-not-have-to-be-inevitable/>
13. Venance, K., & Ahn, M. (2024). Time and temporality in organizational change: A reflection. *Journal of Change Management*, 24, 1–18. <https://doi.org/10.1080/14697017.2023.2268247>
14. Bharadwaj, A., & Holland, P. (2024). Mitigating employee resistance and achieving well-being in digital transformation. *Information Technology & People*, 37(2), 456-475. <https://doi.org/10.1108/itp-05-2024-0701>
15. HRD Connect. (2024). Digital wellness: Rethinking workplace health in a connected world. Retrieved from <https://www.hrdconnect.com/2024/11/05/digital-wellness-rethinking-workplace-health-in-a-connected-world/>
16. EY. (2024). The future of workplace wellbeing: Trends to watch in 2024. Webcast summary. Retrieved from https://www.ey.com/en_us/media/webcasts/2024/03/the-future-of-workplace-wellbeing-trends-to-watch-in-2024
17. Kahn, W. A., & Avery, D. (2023). Psychological preconditions for change engagement and proactive work behaviour. *Frontiers in Psychology*, 14, 1071924. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1071924>

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Пакет програмних продуктів Microsoft Office.
- Дистанційний курс «Креативне мислення і дизайн-менеджмент у бізнесі», який розміщено в програмній оболонці Moodle на платформі Центру дистанційного навчання ПУЕТ (<https://el.puet.edu.ua/>).
- Мультимедійні презентації лекцій у програмі Power Point.

Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

Політика оцінювання здобувачів вищої освіти: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

[Положення про організацію освітнього процесу](#)

[Положення про порядок та критерії оцінювання знань, вмінь та навичок здобувачів вищої освіти](#)

[Порядок ліквідації здобувачами вищої освіти академічної заборгованості](#)

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватися в режимі онлайн.

Політика щодо академічної доброчесності. Здобувач повинен дотримуватися принципів академічної доброчесності, зокрема недопущення академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації, списування під час поточного та підсумкового контролю. Списування під час контрольних робіт і поточних тестів заборонені (в т. ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час онлайн-тестування та підготовки практичних завдань у процесі заняття. У ПУЕТ діють:

[Кодекс честі студента](#)

[Положення про академічну доброчесність](#)

[Положення про запобігання випадків академічного плагіату](#)

Політика визнання результатів навчання визначена такими документами:

[Положення про порядок перезарахування результатів навчання, здобутих в іноземних та вітчизняних закладах освіти](#)

[Положення про академічну мобільність здобувачів вищої освіти](#)

[Положення про порядок визнання результатів навчання здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти; інфографіка](#) (розділ Освіта/Організація освітнього процесу/Неформальна освіта)

Політика вирішення конфліктних ситуацій:

[Положення про правила вирішення конфліктних ситуацій](#)

[Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю у формі екзамену](#)

[уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції](#)

Політика підтримки учасників освітнього процесу:

[Психологічна служба](#)

[Студентський омбудсмен \(Уповноважений з прав студентів\) ПУЕТ](#)

[Уповноважений з прав корупції](#)

Безпека освітнього середовища: [Інформація про безпечність освітнього середовища ПУЕТ наведена у вкладці «Безпека життєдіяльності»](#)

Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-3): відвідування занять (9 балів); захист виконаних практичних завдань (7 балів); обговорення матеріалу занять (7 балів); виконання навчальних завдань (7 балів); доповіді з презентаціями та їх обговорення (5 балів); модульний тест (5)	50
Модуль 2 (теми 4-6): відвідування занять (11 балів); захист виконаних практичних завдань (8 балів); обговорення матеріалу занять (8 балів); виконання навчальних завдань (8 балів); доповіді з презентаціями та їх обговорення (5 балів); модульне есе (10) підсумковий індивідуальний проект (10 балів)	50
Разом	100

Система нарахування додаткових балів за видами робіт з вивчення навчальної дисципліни

Форма роботи	Вид роботи	Бали
Науково-дослідна	Участь у студентський олімпіаді, гуртку тощо	10

За додаткові види навчальних робіт студент може отримати не більше 10 балів. Додаткові бали додаються до загальної підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни, але загальна підсумкова оцінка не може перевищувати 100 балів.

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни