

УДК 316.6:159.923.33(07)

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.ped.2025.2.4>**Олена ДОЛГОПОЛ**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та мовної підготовки, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,

dolgop_helen@ukr.net

ORCID: 0000-0002-9545-2290

Альона ПРИХОДЬКО

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та мовної підготовки, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,

alonastrykhodko74@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8227-0220

НАВЧАННЯ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТИМБІЛДІНГУ МАЙБУТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ

У статті розкрито педагогічні засади підготовки майбутніх організаційних психологів до впровадження HR-ініціатив, тимбілдинг-заходів та івент-активностей у контексті трансформацій сучасного ринку праці, цифровізації, віддаленого навчання та воєнного стану в Україні. Метою дослідження є аналіз ефективних підходів до формування у студентів-психологів професійних компетентностей, необхідних для організації командної взаємодії та підтримки корпоративної культури в сучасному організаційному середовищі.

Методологія дослідження ґрунтується на теоретичному аналізі наукових джерел з організаційної психології, педагогіки та HR-менеджменту, узагальненні практик освітнього процесу, а також елементів проєктного навчання та моделювання професійних ситуацій.

Наукова новизна полягає у виявленні специфіки педагогічної підготовки організаційних психологів до діяльності у кризових умовах, а також у визначенні комплексу методів і засобів навчання (тренінги, кейс-методи, симуляції, онлайн-івенти), які забезпечують розвиток практичних навичок фасилітації, лідерства, командної взаємодії та емоційного інтелекту.

У висновках обґрунтовано доцільність інтеграції в освітні програми спеціалізованих модулів з івент-менеджменту та тимбілдингу, запропоновано педагогічні умови, що сприяють формуванню гнучкого, адаптивного фахівця, здатного ініціювати HR-інтервенції у складних соціокультурних умовах.

Ключові слова: організаційний психолог, HR-ініціативи, тимбілдинг, івент-менеджмент, професійна підготовка, корпоративна культура, психологічний клімат.

Olena DOLHOPOL, Alona PRYKHODKO. TRAINING EVENT MANAGEMENT AND TEAM BUILDING FOR FUTURE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGISTS

The article explores pedagogical approaches to preparing future organizational psychologists for implementing HR initiatives, teambuilding activities, and event management in the context of labor market transformations, digitalization, distance learning and martial law in Ukraine. The purpose of the study is to analyze effective methods for developing professional competencies in psychology students, particularly in organizing team interaction and supporting corporate culture in modern organizational settings.

The methodology is based on a theoretical analysis of academic sources in organizational psychology, pedagogy, and HR management, as well as generalization of educational practices, project-based learning, and professional situation modeling.

The scientific novelty lies in identifying the specific pedagogical features of training organizational psychologists to work under crisis conditions and defining a set of teaching methods (including training formats, case studies, simulations, and online events) that promote the development of facilitation skills, leadership, teamwork, and emotional intelligence.

The conclusions justify the inclusion of specialized modules in educational programs on event management and teambuilding, and suggest pedagogical conditions that contribute to training flexible and adaptive specialists capable of launching HR interventions in complex socio-cultural environments.

Key words: organizational psychologist, HR initiatives, team building, event management, professional training, corporate culture, psychological climate.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах, зумовлених повномасштабною війною в Україні, трансформується не лише формат роботи організацій, а й функціональне навантаження на фахівців у сфері

психології праці та організаційної психології. Одним із ключових викликів є перехід значної частини компаній у дистанційний або гібридний формат діяльності, що вимагає нових підходів до збереження корпоративної культури, мотивації персоналу та психологічної згуртованості команд. У цих умовах зростає потреба

у висококваліфікованих організаційних психологах, які володіють інструментами розробки та реалізації HR-ініціатив, тимбілдинг-заходів та внутрішньокорпоративних івентів навіть у віртуальному форматі. Крім того, воєнна нестабільність та постійне психоемоційне напруження суттєво впливають на психологічне благополуччя працівників. Тому психологічна підтримка персоналу, розвиток довіри, безпечного робочого середовища та залученості набувають першочергового значення. Це зумовлює необхідність підготовки фахівців, здатних не лише аналізувати організаційні процеси, а й ефективно впливати на них через системні HR-ініціативи, спрямовані на стабілізацію психологічного клімату в колективі.

Водночас у закладах вищої освіти недостатньо уваги приділяється практичній підготовці студентів-психологів до виконання подібних завдань. Існує потреба у формуванні у майбутніх фахівців компетентностей, пов'язаних з організацією івентів, тимбілдингу, програм адаптації, підтримки та розвитку персоналу, зокрема в умовах віддаленої комунікації. Це підкреслює актуальність розробки педагогічних умов, методів і змісту навчання студентів-психологів, які б відповідали новим викликам сучасної професійної діяльності в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Організаційний психолог відіграє ключову роль у формуванні та підтримці корпоративної культури та психологічного клімату в організаціях. Його діяльність спрямована на забезпечення ефективної взаємодії між працівниками, підвищення мотивації, задоволеності працею та загального добробуту колективу. Саме тому увага до його ролі в управлінні корпоративною культурою є однією з важливих тем дослідження в сучасній вітчизняній психологічній науці. Організаційні психологи займаються вивченням поведінки працівників, оцінкою компаній та проведенням тренінгів з лідерства. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні найму відповідного персоналу, підтримці мотивованого та справедливого робочого середовища та розробці ефективних робочих просторів. Для нашого дослідження важливими є наукові публікації з менеджменту, присвячені з'ясуванню сутності і змісту корпоративної культури [2; 6]; дослідженню впливу корпоративної культури на ефективність діяльності організації [5]; формуванню механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства та моделей корпоративної культури [8; 11].

Важливими також дослідження в галузі психології. Так, у монографії «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» проаналізовано психологічні детермінанти розвитку організаційної культури [9]. У статті Піцикевича В. В. та ін. (2024) наголошується на важливості психологічного підходу у формуванні корпоративної культури, який включає аналіз мотивації, психологічного клімату та індивідуальних особливостей працівників. Зокрема, психологічні тренінги, коучинг, лідерство за прикладом та системи мотивації є ефективними методами формування корпоративних цінностей. [7]. Але також варто враховувати, що організаційний психолог створює позитивний психологічний клімат у колективі, що сприяє відкритій та довірливій комунікації, стимулює творчість та ініціативу, сприяє самореалізації працівників. Це, в свою чергу, сприяє формуванню організаційної культури, яка підтримує інноваційність, розвиток та досягнення організаційних цілей. У цьому контексті для нас важливою є стаття Кулешової О. та Бендель М. (2024), у якій досліджуються психологічні аспекти, що впливають на згуртованість колективу у сфері послуг, зосереджуючись на значущості позитивного психологічного клімату та міжособистісної взаємодії серед працівників [4]. Та все ж головну увагу для нашого дослідження відіграють педагогічні наукові розвідки, у яких досліджуються проблеми формування навичок тимбілдингу [10], практичні вправи для формування згуртованої команди [3] та статті про специфіку організації і проведення тренінгових програм в студентських колективах [1]. Ці та інші педагогічні дослідження та методичні матеріали підтверджують важливість навчання студентів організації тимбілдингу, тренінгів та івентів у колективах. Однак в умовах цифровізації та воєнного стану в Україні актуальним є опанування онлайн-форм тимбілдингу. Вивчення наукової літератури дає підстави стверджувати, що ця тема мало представлена у вітчизняній науковій педагогічній літературі. Тож впровадження ефективних інтерактивних методів навчання у підготовку майбутніх психологів, таких як тренінги та тимбілдинг, не лише сприяють розвитку лідерських якостей, комунікативних навичок та професійної мобільності студентів, але й є дієвим засобом підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності.

Мета статті полягає в тому, щоб проаналізувати педагогічні засади та визначити ефективні підходи до формування у студентів-психологів професійних компетентнос-

тей, необхідних для реалізації HR-ініціатив, організації тимбілдинг-заходів та івентів у контексті дистанційного формату роботи та викликів воєнного сьогодення в Україні. Відповідно до мети **завданнями дослідження** є: здійснити теоретичний аналіз наукових джерел щодо ролі організаційного психолога в підтримці корпоративної культури та психологічного клімату в організаціях; окреслити специфіку реалізації HR-ініціатив, тимбілдингу та івентів у дистанційному форматі та в умовах воєнного стану; проаналізувати зміст освітньої підготовки студентів-психологів щодо формування відповідних компетентностей у сучасних умовах; визначити педагогічні умови та ефективні методи навчання, спрямовані на розвиток у студентів здатності до впровадження HR-ініціатив у професійній діяльності; надати практичні рекомендації щодо вдосконалення підготовки майбутніх організаційних психологів у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Останні роки відзначені суттєвими трансформаціями у сфері організаційної діяльності, зокрема внаслідок глобальної пандемії, цифровізації та, в українських реаліях, повномасштабної війни. Ці зміни кардинально вплинули на методи підтримки корпоративної культури, психологічного клімату та командної згуртованості. В умовах дистанційного або гібридного формату роботи HR-ініціативи та активності тимбілдингового характеру набули нових форм і завдань.

Дистанційна робота знижує рівень неформальної взаємодії між співробітниками, ускладнює емоційне включення та створює ризик соціальної ізоляції. Це вимагає від організацій впровадження нових форматів взаємодії, зокрема: онлайн-івентів, віртуальних воркшопів, цифрових інструментів для моніторингу психологічного стану персоналу, неформальних Zoom-зустрічей тощо. У такому контексті тимбілдинг виконує не лише функцію згуртування, а й психологічної стабілізації та емоційного відновлення.

Особливої актуальності набуває адаптація HR-практик до умов воєнного стану в Україні. Організації стикаються з новими викликами: розпорошення команд унаслідок релокації, постійна загроза безпеці, тривожність і втома персоналу, нестабільність умов праці (відключення електроенергії, повітряні тривоги тощо) [4, с. 26]. Відтак, тимбілдингові заходи та HR-ініціативи все частіше носять психологічний, підтримувальний характер. У прак-

тиці поширеними стають тренінги з емоційної саморегуляції та психологічної стійкості, онлайн-групи взаємопідтримки, благодійні та волонтерські ініціативи, що об'єднують команду на ціннісному рівні, івенти з елементами символічної згуртованості, наприклад, відзначення спільних перемог чи днів народження компанії навіть в умовах війни.

Роль організаційного психолога в цьому контексті виходить за межі класичних консультацій і включає проєктування гнучких і контекстуально-чутливих форматів взаємодії в команді, адаптацію традиційних методик до онлайн-середовища, а також фасилітацію процесів підтримки й стабілізації на рівні колективної динаміки [9, с. 67]. Тож сучасні умови вимагають від HR-фахівців і психологів не лише технічної гнучкості, але й глибокого розуміння психосоціальних процесів в організаціях під час криз. Реалізація тимбілдингу й івентів у таких умовах потребує нових підходів до їхнього планування, впровадження та оцінювання ефективності, що становить перспективний напрям для подальших наукових досліджень та педагогічних розробок.

У сучасних умовах зростає потреба в психологах, здатних не лише здійснювати індивідуальне та групове консультування, але й брати активну участь в організаційному житті – ініціювати й фасилітувати HR-проєкти, підтримувати корпоративну культуру та формувати здорове соціально-психологічне середовище. У зв'язку з цим педагогічна підготовка студентів спеціальності 053 Психологія має бути частково переорієнтована на практичне формування компетентностей у сфері організаційної психології, тимбілдингу та кризового менеджменту.

Традиційні навчальні курси з психології організацій часто зосереджуються на теоретичних засадах мотивації, лідерства, стресу тощо [10, с. 81], проте мало охоплюють практичну складову підготовки до планування та проведення тренінгів, командних заходів, івентів для персоналу. Це створює розрив між академічною освітою та реальними запитами сучасного ринку праці, особливо в умовах війни, цифровізації та гібридної зайнятості [12].

На нашу думку, у процесі професійної підготовки майбутніх організаційних психологів доцільно акцентувати увагу на таких аспектах: а) формування практичних навичок фасилітації групової динаміки, що означає створення безпечного простору, модерація дискусій, зниження опору, робота з емоціями в колективі; б) опрацювання сценаріїв тимбілдингу в різних форматах (офлайн, онлайн,

гібрид), студенти мають опанувати алгоритми організації, сценарне планування, використання інтерактивних методів; в) інтеграція знань з HR, менеджменту та івент-менеджменту у міждисциплінарному полі, що дозволить розвинути здатності працювати на стику професійних ролей; г) навчання адаптації тренінгових програм до кризових умов (військові дії, тривожність, втрати, релокація), це передбачає формування умінь щодо розробки інтервенцій з підтримки емоційного клімату; д) розвиток креативного мислення й емоційного інтелекту як основи для створення резонансних, ціннісно навантажених заходів. Особливо актуальним є включення в навчальний процес модульних тренінгових програм, під час яких студенти можуть моделювати проведення івентів або тимбілдингів, адаптуючи їх до віртуального або кризового середовища. Також ефективним є залучення студентів до реальних практик у співпраці з організаціями, що функціонують у сфері оборони, гуманітарної допомоги чи освіти в умовах війни. Тому оновлення педагогічного змісту підготовки психологів до роботи в організаціях має здійснюватися з урахуванням сучасних соціальних викликів та специфіки нових форматів взаємодії. Підготовка до реалізації HR-ініціатив і тимбілдингових заходів потребує практикоорієнтованих, міждисциплінарних підходів, що забезпечують гнучкість, стресостійкість та професійну адаптивність майбутніх фахівців.

Як відзначалося вище, відповідно до сучасних реалій на сьогодні важливо формувати у студентів здатності до розробки, фасилітації та впровадження заходів, спрямованих на підтримку корпоративної культури, згуртованості колективу та соціально-психологічного клімату. Ефективність такої підготовки значною мірою залежить від створення відповідних педагогічних умов, якими, на нашу думку, є: 1) *Практикоорієнтована професійна підготовка*, яка забезпечує занурення студентів у моделі реальної організаційної взаємодії. Така підготовка реалізується через симуляційні завдання, стажування, участь у HR-проєктах. 2) *Міждисциплінарний підхід до навчального змісту*, який охоплює знання з організаційної психології, управління персоналом, івент-менеджменту, корпоративної етики, педагогіки та комунікацій. 3) *Моделювання ситуацій професійної взаємодії*, що дозволяє студентам розвивати навички фасилітації, командної роботи, управління конфліктами та кризами. 4) *Використання освітніх технологій, орієнтованих на самостійну діяльність*, зокрема, метод проєктів, дослід-

ницький підхід, дизайн-мислення. 5) *Створення рефлексивного освітнього середовища*, яке сприяє формуванню професійної ідентичності, розвитку емоційного інтелекту, рефлексії власних дій.

На основі аналізу педагогічного досвіду, наукових джерел та сучасних підходів до підготовки фахівців ефективними методами навчання, які сприяють формуванню здатності до впровадження HR-ініціатив у майбутній професійній діяльності, на нашу думку, є:

- Тренінгові методи (у т. ч. в онлайн-форматі), які дозволяють відпрацювати навички фасилітації, модерації, емоційної взаємодії.
- Метод кейсів, що активізує критичне мислення та вчить приймати рішення в реалістичних умовах організаційної практики.
- Проєктне навчання, яке дає можливість студентам самостійно розробляти і реалізовувати моделі HR-івентів, командних тренінгів тощо.
- Рольові ігри та симуляції, які відтворюють сценарії професійної взаємодії, у тому числі, кризової.
- Інтерактивні лекції з фасилітаційними елементами, що поєднують теоретичне навчання з активним осмисленням матеріалу.
- Дослідницька діяльність, яка передбачає вивчення практик HR-менеджменту та психологічного супроводу в організаціях.

Урахування зазначених педагогічних умов та методів забезпечує формування фахівця, здатного діяти у складних, змінних умовах сучасного організаційного середовища, у тому числі в умовах дистанційної роботи та воєнного часу.

Ефективна підготовка майбутніх організаційних психологів до впровадження HR-ініціатив, зокрема у формі івент-менеджменту та тимбілдингу, потребує системного педагогічного підходу. У контексті трансформацій сучасного ринку праці, цифровізації, дистанційної взаємодії та умов воєнного стану в Україні, значення здатності психолога ініціювати та реалізовувати заходи для підтримки корпоративної культури значно зростає.

На основі аналізу наукових джерел та педагогічної практики пропонуємо практичні рекомендації для закладів вищої освіти щодо підготовки студентів-психологів до такої діяльності:

I. Інтегрувати до освітніх програм спеціалізовані модулі, спрямовані на розвиток навичок командної взаємодії, фасилітації, організації внутрішньокорпоративних заходів та HR-проєктів.

II. Використовувати практикоорієнтовані методи навчання, зокрема проєктне навчання, кейс-метод, симуляції, рольові ігри, які дозволяють студентам не лише опанувати теорію, а й апробувати власні навички в умовах, наближених до професійної практики.

III. Залучати зовнішніх фахівців з HR-сфери, проводити гостьові лекції, майстер-класи, професійні стажування, що сприятиме поглибленню розуміння актуальних запитів ринку праці.

IV. Формувати рефлексивні уміння шляхом обговорення результатів власних івент-проєктів, ведення професійного портфоліо та аналізу практичних кейсів із фокусом на емоційний інтелект, етичну взаємодію та інклюзивність.

V. Актуалізувати підготовку до дій в умовах невизначеності, зокрема через моделювання кризових сценаріїв, дистанційних форматів роботи, ситуацій психоемоційної напруги у колективі.

Реалізація зазначених рекомендацій сприятиме формуванню у майбутніх фахівців здатності ефективно планувати, організовувати та супроводжувати HR-ініціативи як важливу складову психологічного супроводу організацій. Це, у свою чергу, забезпечить підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та готовність до практичної діяльності у складних соціокультурних умовах.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження засвідчило доцільність і ефективність інтеграції методів івент-менеджменту та тимбілдингу у підготовку майбутніх організаційних психологів у закладах вищої освіти. Залучення студентів до організації та участі в командних заходах створює умови для розвитку ключових професійних компетентностей, зокрема

комунікативних навичок, вміння працювати в команді, приймати лідерські рішення, управляти процесами взаємодії та вирішувати конфлікти в групі.

Здобуті в освітньому процесі знання та навички мають безпосереднє прикладне значення для подальшої професійної діяльності майбутніх фахівців. В умовах сучасних організацій, де зростає роль ефективної командної взаємодії та внутрішньої корпоративної культури, уміння проводити тимбілдингові заходи та застосовувати інструменти івент-менеджменту дозволяє психологам не лише налагоджувати командну роботу, а й сприяти підвищенню мотивації, згуртованості та продуктивності працівників. Івент-менеджмент виступає ефективним інструментом професійної підготовки, що поєднує елементи проєктної діяльності, креативного мислення та управлінських умінь. Тимбілдинг, у свою чергу, забезпечує засвоєння майбутніми психологами знань про створення згуртованих і ефективних команд, що є критично важливим для роботи в організаційних структурах.

Таким чином, включення відповідних модулів до освітніх програм ЗВО сприяє формуванню практично орієнтованого фахівця, здатного ефективно реалізовувати психологічні інтервенції в організаційному середовищі, підвищуючи якість управління людськими ресурсами та соціально-психологічного клімату в колективах. Впровадження навчальних практик, орієнтованих на активну участь у заходах і командній взаємодії, дозволяє підвищити якість підготовки фахівців, здатних успішно реалізовувати психологічні інтервенції в організаційному середовищі. Перспективним для подальшого дослідження питанням вважаємо аналіз цифрових форматів івентів для підвищення згуртованості колективу.

Література:

1. Барало С. Тренінг як інтерактивна форма роботи зі студентами. URL: <https://naurok.com.ua/trening-yak-interaktivna-forma-roboti-iz-studentami-328972.html>
2. Гриценко Н. В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. Вип. 59. С. 284–290. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2017_59_41
3. Коляса М. TEAM BUILDING в учнівському середовищі. URL: <https://drive.google.com/file/d/1ZxdRGR2Vd0hkWyOmXPUh-of1EtqIayRG/view>
4. Кулешова О., Бендель М. Соціально-психологічний клімат колективу як основа конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. *Psychology Travelogs*. 2024. № 4, С. 26–34. URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2024-4-3>
5. Литвин О. Є. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності організації. *Фінансовий простір*. 2019. № 4. С. 127–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2019_4_11
6. Міхов Л. І. Сутність та зміст корпоративної культури. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 3. С. 42–46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2015_3_10
7. Психологічні засади розвитку корпоративної культури підприємств. Піцикевич В. В. та ін. *Академічні візії*. 2024. № 31. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1222>

8. Полянська А. С. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27(2). С. 9–16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_27\(2\)_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_27(2)_4).

9. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. К. : Педагогічна думка, 2015. 288 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/10087/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%BB%D0%B0%D0%B1_%D0%BE%D1%80%D0%B3_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB_2015-2.pdf

10. Чебакова Ю. Г. Формування навичок тимбілдингу у студентів в освітньому процесі університету. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами* : матеріали 4-ї міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 вересня 2020 р. / заг. ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2020. С. 80–82. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/61589>

11. Янієва Д. Д. Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства. 2024. 275 с. URL: https://www.hneu.edu.ua/wpcontent/uploads/2024/04/Yaniiieva_Dis.pdf

12. Tkachenko L. P., Dolgopol O. O., Zhiglo O. O., Ivanova O. A. Implementation of professionally oriented ICT in the process of managers training. *Journal of Physics: Conference Series In press*. 2021. Volume 1840, Issue 1, 19 March 2021, Номер статті 012064 12th International Conference on Mathematics, Science and Technology Education, ICon-MaSTEd. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1840/1/012064/pdf>