

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник кафедри психології
діяльності в особливих умовах


(підпис)

Ліна ПЕРЕЛИГІНА

“ ____ ” _____ 2020 року

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу»

Циклу професійної вибіркової підготовки
за другим (магістр) рівнем вищої освіти
галузь знань 05 "Соціальні та поведінкові науки"
спеціальність 053 «Психологія»
за освітньо-професійною (освітньо-науковою) програмою
робота з персоналом

2020 рік

Анотація

Знання отримані під час вивчення навчальної дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу» спрямовані на формування уявлення про підходи до мотивації діяльності та її складові в різних психологічних концепціях, особливості надання допомоги молодим спеціалістам, студентам та студенткам, курсантам та курсанткам в процесі включення у професійну спільноту. Отримані знання допомагають розвинути практичні вміння, що забезпечують кваліфіковане виконання своїх професійних обов'язків, психологічну та особистісну готовність до виконання професійних обов'язків в психологічній діяльності, забезпечують вміннями комунікації із персоналом в організації та навиками комплексного підходу до мотивації в організаціях.

Даний курс передбачає теоретичне і практичне оволодіння слухачами системою знань про підходи до мотивації діяльності та процедурами управління мотивацією персоналу відповідно до виконання посадових інструкцій.

Курс передбачає розглянути та засвоїти основні психологічні поняття, що сприятимуть високому рівню професійної компетентності в службовій діяльності. Набуті знання також формують особистість майбутнього професіонала.

1. Інформація про викладача

Загальна інформація	Скориніна-Погребна Ольга Володимирівна, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету, доктор соціологічних наук, професор.
Контактна інформація	м. Харків, вул. Чернишевська, 94, кабінет № 434. Робочий номер телефону – 707-34-74.
E-mail	<0979780197olga@gmail.com>
Наукові інтереси*	
Професійні здібності*	

* – заповнюється за бажанням НПП.

2. Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться згідно затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті Університету (<http://rozklad.nuczu.edu.ua/timeTable/group>).

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру

щовівторка з 15.00 до 16.00 в кабінеті № 434. В разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

3. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

Пререквізити: загальна психологія, екстремальна та кризова психологія, психологія поведінки людини в екстремальних ситуаціях, проблеми психологічної реабілітації, психофізіологія, психологія травмуючих ситуацій, психотерапія.

Постреквізити: виконання індивідуальних занять, складання іспиту.

4. Характеристика навчальної дисципліни

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу» є отримання курсантами та курсантками, студентками та студентами поглиблених знань, умінь і навиків в області психологічних закономірностей мотиваційного впливу в діяльності, поглибленого розуміння механізмів мотивації у взаємодії з персоналом.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу» є:

- озброїти слухачів та слухачок знаннями, які дадуть їм можливість використовувати різноманітні методи мотиваційного впливу в різноманітних ситуаціях;
- розширити та поглибити теоретичні знання стосовно технік та прийомів здійснення мотиваційного впливу;
- сформувати навички та уміння вирішення конфліктних ситуацій з персоналом в залежності від вимог конкретної ситуації;
- сприяти розвитку уміння застосовувати психологічні знання при організації діяльності.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- * категоріальний апарат психології мотивації;
- * структуру, зміст, основні механізми мотиваційних впливів;
- * правила й умови ефективності різних методів мотивування персоналу;
- * загальні принципи та заходи формування ефективної мотивації до діяльності.

вміти:

- * вільно і адекватно використовувати спеціальні терміни;

- * враховувати особливості різних методів мотиваційного впливу в процесі управлінської практичної діяльності;
- * розрізняти стилі керівництва в організації та уникати їх негативних наслідків у власній практиці;

мати навички:

- * усвідомлювати власні мотиваційні стратегії;
- * самостійно обирати ефективні тактики впливу на персонал;
- * протистояти маніпуляції з боку персоналу.

Комунікація: емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості; демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.

Автономність та відповідальність: здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; здійснювати реферування наукових джерел, обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки; самостійно обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги; демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям; демонструвати відповідальне ставлення до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

1.4. Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти:

- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях
 - Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
 - Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
 - Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
 - Цінувати та поважати різноманітність та мультикультурність
 - Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
 - Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
 - Здатність розробляти та управляти проєктами.
 - Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
-
- Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.
 - Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

- Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.
- Здатність організувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології
- Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.
- Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
- Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.
- Здійснювати практичну і дослідницьку діяльність щодо ефективного вирішення організаційно-психологічних завдань у підрозділах ДСНС України, підприємствах, організаціях, установах.
- Чинити вплив на співробітників та групу в звичайних, особливих і екстремальних умовах діяльності, усвідомлювати та змінювати психологічні стратегії впливу та захисту адекватно ситуації.

Програмні результати навчання

- Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.
- Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.
- Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.
- Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.
- Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.
- Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності
- Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.
- Вільно орієнтуватися в сучасних підходах до мотивації професійної діяльності, застосовувати ефективні методи спонукання персоналу до діяльності.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Денна форма навчання
Рік підготовки	1
Семестр	1
Обсяг кредитів ЄКТС	3
Загальна кількість годин	90 год.
Лекції	16

Практичні, семінарські	28
Лабораторні	-
Самостійна робота	46
Вид підсумкового контролю	екзамен

5. Календарно-тематичний план викладання дисципліни

Тривалість академічної години в Університеті становить 40 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин, що триває 80 хвилин без перерви.

Тижень навчання	Тема та її зміст	Вид навчальних занять
1 семестр		
Модульний контроль № 1		
<i>Методологічні та теоретичні основи мотивації діяльності та персоналу</i>		
1	Тема 1.1. Суть ефективної мотивації	Лек. – 2 ПЗ. – 2 год. СР – 4 год.
2-3	Тема 1.2. Змістовні і процесуальні теорії мотивації.	Лек. – 4 ПЗ. – 2 год. СР – 6 год.
4-5	Тема 1.3. Зміни в системі стимулювання персоналу	Лек. – 2 ПЗ. – 2 год. СР – 6 год.
Модульний контроль № 2		
<i>. Формування навичок організації персоналу та діяльності</i>		
6-7	Тема 2.1. Системний підхід в організаційному просторі.	Лек. – 2 ПЗ – 2 год. СР – 4 год.
8	Тема 2.2. Основи корекції емоційно-вольової сфери.	Лек. – ПЗ – 4 год. СР – 4 год.
9	Тема 2.3. Цінності як елемент мотивації персоналу.	Лек. – 2 ПЗ – 2 год. СР – 4 год.
10-11	Тема 2.4. Коучинг як система організації персоналу	Лек. – 2 ПЗ – 4 год. СР – 4 год.

12	Тема 2.5. Колесо балансу як система персоналу.	Лек. – ПЗ – 4 год. СР – 6 год
13	Тема 2.6. Я реальне та Я-ідеальне в діяльності особистості.	Лек. – ПЗ – 2 год. СР – 4 год
14-15	Тема 2.7. Навички розподілу часу і делегування повноважень.	Лек. – 2 ПЗ – 4 год. СР – 4 год
Всього		Л - 16 ПЗ - 28 год СР- 46 год

Примітка: Лек. – лекція; ПЗ – практичне заняття; Сем. – семінарське заняття; МКР – модульна контрольна робота; СР – самостійна робота.

6. Список рекомендованої літератури

Базова

1. Становлення ідентичності фахівця : [монографія] / Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов [та ін.] ; за ред. В. Л. Зливкова. — К.-Кі-ровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 260 с.
2. О.І.Остапівський Професійна ідентичність особистості: зміст та підходи вивчення.// Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України -- 2013. -- Випуск 19 533=540
- 3.Овдієнко І. М. Тренінг професійного зростання практичного психолога // Вісник Національного університету оборони України. -- Київ-- 3 (46). – 2015. – С. 220-225
4. Кочкурова О. В. Професійна ідентичність майбутніх вчителів (теоретичний аспект) [Електронний ресурс] // www.rusnauka.com/3_ANR.../8_78770.doc.htm
5. Лукіяничук А. М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів / А. М. Лукіяничук // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Проблеми сучасної психології / [За ред. С.Д. Максименка]. – Вип. 7. – К., 2010. – С. 370 – 380.

Додаткова

1. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект: исследование феномена / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78–85.
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.
3. Леонова, А. Б. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений / А. Б. Леонова, И. А. Мотовилина //

- Психологический журнал. – 2006. – Т. 27, № 2. – С. 79–92.
4. Чепелева, Н. В. Психологические механизмы понимания и интерпретации личного опыта / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології : психол. герменевтика / за ред. Н. В. Чепелевої. – К., 2002. – Т. 2, вип. 2. – С. 3–13.
 5. Попіль М. І. Психологічні умови становлення професійної ідентичності майбутніх медсестер / М.І. Попіль, І.М. Галян // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: [зб. наук. праць / голов. ред. В.Л. Ортинський]. – Львів: ЛьвДУВС, 2008. – Вип. 1. – С. 130 – 141.
 6. Тороп К. С. Професійна ідентичність майбутніх вчителів: психологічні особливості, структура, специфіка формування на етапі навчання у ВНЗ / К.С. Тороп // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології Г.С. Костюка АПН України. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: „Логос”, 2007. – Том. 7, Вип. 13. – С. 162–169.
 7. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2004. – 600 с.

8. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання з дисципліни «Психотравматологія» здійснюється за накопичувальною бально-рейтинговою системою, основною метою якої є регулярна й комплексна оцінка результатів навчальної діяльності та сформованості компетентностей.

Оцінювання компетентностей здобувачів здійснюється з використанням трьох шкал:

- перша – національна (традиційна) – 4-бальна (чотирибальна);
- друга – рейтингова шкала оцінювання – ЄКТС;
- третья – накопичувальна шкала – 100-бальна.

Порядок накопичування навчальних балів за 100-бальною шкалою

Вид навчальної роботи	Кількість	Максимальний бал за вид навчальної роботи	Загальна максимальна сума балів

I. Поточний контроль				
Модуль № 1	Лекції	0	0	0
	Семінари	0	0	0
	Практичні заняття*	6	2	12
	Модульна контрольна робота*	1	20	20
Разом за модуль № 1				32
Модуль № 2	Лекції	0	0	0
	Семінари	0	0	0
	Практичні заняття*	6	2	12
	Модульна контрольна робота*	1	20	20
Разом за модуль № 2				32
Разом за поточний контроль				64
II. Індивідуальна самостійна робота				10
III. Письмовий диф. залік				26
Разом за всі види навчальної роботи				100

* – обов'язкові види навчального контролю.

Підсумкова оцінка формується з урахуванням результатів:
 - поточного контролю роботи здобувача впродовж семестру;
 - підсумкового контролю успішності.

Поточний контроль проводиться на кожному семінарському та практичному занятті. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу) під час роботи на практичних заняттях та набутих навичок під час виконання завдань практичних робіт.

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на практичному занятті (оцінюється в діапазоні від 0 до 2 балів):

2 бали – завдання виконане в повному обсязі, відповідь вірна, наведено аргументацію, використовуються професійні терміни.

1 бал – завдання виконане частково, допущені значні помилки.

0 балів – завдання не виконане.

Викладачем оцінюється повнота розкриття питання, цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати висновки, акуратність оформлення письмової роботи, самостійність виконання.

Модульна контрольна робота є складовою поточного контролю і здійснюється через проведення аудиторної письмової роботи під час проведення останнього семінарського заняття в межах окремого залікового модуля.

Кожен варіант модульної контрольної роботи складається з трьох питань. Відповіді на поставленні питання слухачів повинні відображати

вільне володіння обсягом матеріалу, передбаченим програмою, зокрема, вміти застосовувати його на практиці (у вигляді наведення власних прикладів, розв'язання психологічних ситуацій тощо), оцінювати факти, явища, вільно висловлювати власні думки, самостійно оцінювати різноманітні явища та факти, виявляючи особисту позицію що до них, вміло використовувати міжпредметні зв'язки.

Критерії оцінювання знань здобувачів при виконанні контрольних робіт (оцінюється в діапазоні від 0 до 20 балів):

20 балів – правильно виконані всі завдання з дотриманням всіх вимог до виконання;

16-12 балів – правильно виконані чотири завдання, але недостатньо обґрунтовані відповіді, припущені негрубі орфографічні, пунктуаційні та стилістичні помилки;

12-8 балів – виконані три завдання, але недостатньо обґрунтовані відповіді, припущені орфографічні, пунктуаційні та стилістичні помилки;

8-4 бали – виконані два завдання, але недостатньо обґрунтовані відповіді, припущені орфографічні, пунктуаційні та стилістичні помилки;

4-1 бал – виконане одне завдання, але недостатньо обґрунтовані відповіді, припущені орфографічні, пунктуаційні та стилістичні помилки;

0 балів – відповідь відсутня.

Індивідуальна самостійна робота є однією з форм роботи здобувача, яка передбачає створення умов для повної реалізації його творчих можливостей, застосування набутих знань на практиці.

Здобувачу вищої освіти необхідно обрати одну з рекомендованих тем та самостійно виконати поглиблене теоретичне дослідження. Результати дослідження оформити звітом у формі есе, реферату або презентації.

Критерії оцінювання індивідуальної самостійної роботи здобувачів (оцінюється в діапазоні від 0 до 10 балів):

10 балів – самостійна робота здобувачем виконана в повному обсязі;

9 балів – робота виконана в повному обсязі, але допущені незначні помилки;

8 балів – робота виконана майже на 90% від загального обсягу;

7 балів – обсяг виконаних завдань становить від 80% до 89% від загального обсягу;

6 балів – здобувач виконав лише від 70% до 79% від загального обсягу;

5 балів – обсяг виконаної роботи становить від 50% до 69% від загального обсягу;

4 бали – виконана частина роботи складає від 40% до 49% від загального обсягу;

3 бали – складає від 20% до 39% від загального обсягу;

2 бали – обсяг виконаних завдань складає від 10% до 19% від загального обсягу;

1 бал – в цілому обсяг виконаних завдань складає менше 10% від

загального обсягу;

0 балів – завдання передбачене на індивідуальну самостійну роботу здобувачем не виконане.

Викладачем оцінюється понятійний рівень здобувача, логічність та послідовність під час відповіді, самостійність мислення, впевненість в правоті своїх суджень, вміння виділяти головне, вміння встановлювати міжпредметні та внутрішньопредметні зв'язки, вміння робити висновки, показувати перспективу розвитку ідеї або проблеми, відсоток унікальності та запозичення текстового документу (плагіат), уміння публічно чи письмово представити звітний матеріал.

Перелік рекомендованих завдань для індивідуальної самостійної роботи здобувачів вищої освіти:

1. Умови професійної стабільності.
2. Способи пошуку роботи.
3. Системний підхід в організації особистісного простору.
4. Основи корекції емоційно-вольової сфери.
5. Коучинг як система самоорганізації особистості.
6. Система постановки цілей GROW, SMART.
7. Колесо балансу як система організації простору.
8. Колесо впевненості в собі.
9. Я реальне та Я-ідеальне в структурі особистості.
10. Колесо балансу в контексті піраміди Маслоу.
11. Навички розподілу часу і делегування повноважень.
12. Розкрити поняття про професію, спеціальність та посаду.
13. Назвати основні типи самовизначення та їх відмінності.
14. Визначити сутність професії.
15. Порівняти професійне та особистісне самовизначення.
16. Розкрити поняття «Груповий психологічний тренінг».
17. Охарактеризувати специфічні риси тренінгів.
18. Описати основні складові моделі фахівця (за А.К. Марковою).
19. Пояснити феномен психічного вигорання.
20. Умови формування мотивів.
21. Основні завдання мотивації.
22. Суть ефективної мотивації.
23. Змістовні і процесуальні теорії мотивації.
24. Найбільш відомі змістовні теорії мотивації: теорія потреб Маслоу; теорія існування, зв'язку і росту Альдерфера; теорія набутих потреб МакКлелланда; теорія двох факторів Герцберга.
25. Процесуальні теорії мотивації.
26. Три основні процесуальні теорії мотивації: теорія очікування Врума; теорія справедливості Адамса; модель мотивації Портера - Лоулера.
27. Основні тенденції зміни системи стимулювання персоналу.
28. Система мотивів і стимулів праці.

- 29.Сучасні форми і методи стимулювання.
- 30.Продуктивна діяльність.
- 31.Гендерні відмінності в мотиваційному впливі.
- 32.Проблеми у мотивації персоналу та засоби їх вирішення.
- 33.Системний підхід в організації організаційного простору.
- 34.Стрес-менеджмент.
- 35.Ділові комунікації та стрес.
- 36.Регулювання конфліктів.
- 37.збереження внутрішнього спокою в конфліктних ситуаціях
- 38.Поняття життєвого шляху. Людина як автор простору і часу власного життя.
- 39.кзистенційний конфлікт людини: тяжіння до стабільності та змін.
- 40.Модус трансординарності: особливий вимір людського життя.
- 41.Життєві події та їх роль у сприйманні людиною світу.
- 42.«Стабілізаційна» поведінкова адаптація: зміни форм і алгоритмів поведінки, глобальні зміни поведінки.
- 43.Реорганізація поведінки: зміни операційного та часового компонентів діяльності.
- 44.Свобода волі та відповідальність людини
- 45.Особливості професійної діяльності та професійні ризики.
- 46.**Способи мінімізації стресових впливів.
- 47.Саморегуляція та самопрограмування як способи підвищення стресової витривалості.
- 48.Самоорганізація поведінки та стратегія «подолання самого себе» в умовах повсякденності як основа життєстійкості особистості в кризових умовах існування.
49. Вольові якості особистості та їх розвиток. Позитивні якості сильної волі, вольові риси характеру. Вольовий акт, його соціальне значення (морально-етичний аспект).
- 50.Методи та умови самовиховання та виховання волі.
- 51.Давні та сучасні способи підвищення психічної стійкості до життєнебезпечних ситуацій. Саморегуляція та самопрограмування особистості.
- 52.**Життєва стратегія та життєтворча активність особистості. Основні етапи життєвого шляху.
- 53.**Відношення людини до складних життєвих обставин: проблема детермінованості та свободи.
- 54.Цільова побудова власного майбутнього як важлива частина життєвої програми особистості. Поняття мотиваційної аперцепції.
- 55.** Людина в умовах соціальної кризи: особливості переживання соціальних протиріч.
- 56.**Соціальні очікування особистості і їх зіткнення з життєвою реальністю. Проблема адекватності сприймання людиною змін

соціальної реальності. Специфіка захисних реакцій у період соціальних змін.

57. Інтелектуально-особистісний потенціал як ресурс саморегуляції суб'єкта.

Підсумковий контроль успішності проводиться з метою оцінки результатів навчання на завершальному етапі, проводиться у формі письмового екзамену.

Кожен варіант контрольної роботи складається з трьох завдань-теоретичні питання. Відповіді на поставленні питання слухачів повинні відображати вільне володіння обсягом матеріалу, передбаченим програмою, зокрема, вміння застосовувати його на практиці (у вигляді наведення власних прикладів, розв'язання психологічних ситуацій тощо), оцінювати факти, явища, вільно висловлювати власні думки, самостійно оцінювати різноманітні явища та факти, виявляючи особисту позицію що до них, вміло використовувати міжпредметні зв'язки.

Критерії оцінювання знань здобувачів на екзамені (оцінюється від 0 до 26 балів):

20-26 балів – в повному обсязі здобувач володіє навчальним матеріалом, глибоко та всебічно розкрив зміст теоретичного питання;

15-20 бали – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, в основному розкрито зміст теоретичного питання. При наданні відповіді на деякі питання не вистачає достатньої глибини та аргументації, при цьому є несуттєві неточності та незначні помилки;

7-14 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

1-6 балів – частково володіє навчальним матеріалом, відповіді загальні, допущено при цьому суттєві помилки;

0 балів – не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичного питання та практичних завдань.

Перелік теоретичних питань для підготовки до екзамену:

1. Умови формування мотивів.
2. Основні завдання мотивації.
3. Суть ефективної мотивації.
4. Змістовні і процесуальні теорії мотивації.
5. Найбільш відомі змістовні теорії мотивації: теорія потреб Маслоу; теорія існування, зв'язку і росту Альдерфера; теорія набутих потреб МакКлелланда; теорія двох факторів Герцберга.
6. Процесуальні теорії мотивації.

7. Три основні процесуальні теорії мотивації: теорія очікування Врума; теорія справедливості Адамса; модель мотивації Портера - Лоулера.
8. Основні тенденції зміни системи стимулювання персоналу.
9. Система мотивів і стимулів праці .
- 10.Сучасні форми і методи стимулювання.
- 11.Продуктивна діяльність.
- 12.Гендерні відмінності в мотиваційному впливі.
- 13.Проблеми у мотивації персоналу та засоби їх вирішення.
- 14.Системний підхід в організації організаційного простору.
- 15.Основи корекції емоційно-вольової сфери.
- 16.Цінності як елемент мотивації персоналу.
- 17.Коучинг як система організації діяльності.
- 18.Система постановки цілей GROW, SMART.
- 19.Колесо балансу як система організації діяльності.
- 20.Колесо впевненості в собі.
- 21.Колесо балансу в контексті піраміди Маслоу.
- 22.Навички розподілу часу і делегування повноважень.
- 23.Стрес-менеджмент.
- 24.Ділові комунікації та стрес.
- 25.Регулювання конфліктів.
- 26.збереження внутрішнього спокою в конфліктних ситуаціях
- 27.Поняття життєвого шляху. Людина як автор простору і часу власного життя.
- 28.кзистенційний конфлікт людини: тяжіння до стабільності та змін.
- 29.Модус трансординарності: особливий вимір людського життя.
- 30.Життєві події та їх роль у сприйманні людиною світу.
- 31.«Стабілізаційна» поведінкова адаптація: зміни форм і алгоритмів поведінки, глобальні зміни поведінки.
- 32.Реорганізація поведінки: зміни операційного та часового компонентів діяльності.
- 33.Свобода волі та відповідальність людини
- 34.Особистість в масі. Фактори, які впливають на людину в натовпі. Основні форми стихійної поведінки та умови їх виникнення в екстремальних ситуаціях.
35. Масова агресія. Варіанти масової агресивної поведінки. Механізми впливу на агресивну масу людей.
- 36.Стреси та екстремальні впливи в професійній діяльності.
- 37.Особливості професійної діяльності та професійні ризики.
- 38.Способи мінімізації стресових впливів.
- 39.Саморегуляція та самопрограмування як способи підвищення стресової витривалості.
- 40.Самоорганізація поведінки та стратегія «подолання самого себе» в умовах повсякденності як основа життєстійкості особистості в кризових умовах існування.

41. Вольові якості особистості та їх розвиток. Позитивні якості сильної волі, вольові риси характеру. Вольовий акт, його соціальне значення (морально-етичний аспект).
42. Методи та умови самовиховання та виховання волі.
43. Давні та сучасні способи підвищення психічної стійкості до життєнебезпечних ситуацій. Саморегуляція та самопрограмування особистості.
44. Життєва стратегія та життєтворча активність особистості. Основні етапи життєвого шляху.
45. Відношення людини до складних життєвих обставин: проблема детермінованості та свободи.
46. Поняття особистісної зрілості. «Зріле» та «незріле» переживання кризи. Основні типи криз, які переживає людина на протязі життя.
47. Цільова побудова власного майбутнього як важлива частина життєвої програми особистості. Поняття мотиваційної аперцепції.
48. Людина в умовах соціальної кризи: особливості переживання соціальних протиріч.
49. Соціальні очікування особистості і їх зіткнення з життєвою реальністю. Проблема адекватності сприймання людиною змін соціальної реальності. Специфіка захисних реакцій у період соціальних змін.
50. Інтелектуально-особистісний потенціал як ресурс саморегуляції суб'єкта
51. Копінг-поведінка як особистісний ресурс у кризових ситуаціях життя
52. Психологічні чинники попередження професійних криз
53. Сучасні дослідження професійного стресу
54. Чинники попередження кризи професійної ідентичності

Отримані здобувачем бали за накопичувальною 100-бальною шкалою оцінювання знань переводяться у національну шкалу та в рейтингову шкалу ЄКТС згідно з таблицею.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами з навчальної дисципліни

Накопичувальна 100-бальна шкала	Рейтингова шкала ЄКТС	Національна шкала
90–100	A	відмінно
80–89	B	добре
65–79	C	
55–64	D	задовільно
50–54	E	

35–49	FX	незадовільно
0–34	F	

9. Політика викладання навчальної дисципліни

1. Активна участь в обговоренні навчальних питань, попередня підготовка до практичних занять за рекомендованою літературою, якісне і своєчасне виконання завдань.
2. Сумлінне виконання розкладу занять з навчальної дисципліни (здобувачі вищої освіти, які запізнилися на заняття, до заняття не допускаються).
3. Сумлінне виконання модульних контрольних робіт на основі самостійного опрацювання теоретичного і практичного курсу дисципліни.
4. Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.

Розробник:
професор кафедри
психології діяльності
в особливих умовах



Ольга СКОРИНІНА-ПОГРЕБНА