

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПЕРСОНАЛУ**

професійний обов'язковий освітній компонент  
за освітньо-професійними програмами «Робота з персоналом»  
підготовки за другим (магістерським) рівнем вищої освіти  
у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»  
за спеціальністю 053 «Психологія»

Рекомендовано кафедрою психології  
діяльності в особливих умовах на  
2021- 2022 навчальний рік.  
Протокол від 30 червня 2021 р. № 12

Силабус розроблений відповідно до Робочої програми навчальної  
дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу»

2021 рік

## Загальна інформація про дисципліну

### Анотація

Знання отримані під час вивчення навчальної дисципліни «Сучасні підходи до мотивації персоналу та діяльності» 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.

### Інформація про науково-педагогічного працівника

|                      |   |
|----------------------|---|
| 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.<br>Робочий номер телефону – 707-34-74.   |
| E-mail               | <0979780197olga@gmail.com>  |
| Наукові інтереси     | Кризові стани особистості, особистісне зростання, сімейні та корпоративні конфлікти, соціально-психологічний клімат в організаціях, емоційна сфера особистості, стресові стан, психосоматика, самоорганізація життєвого простору, тайм-менеджмент, самооцінки, гендерна психологія та гендерні конфлікти. |
| Професійні здібності | Професійні знання та значний досвід роботи у психологічному консультуванні, психотерапії у гештальт-напрямку, сімейному консультуванні,   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>дитячому консультуванні, а також досвід тренерської діяльності в різноманітних сферах особистості.</p> <p>А також:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спеціальні (знання теорії своєї науки та практичні уміння застосовувати їх у практиці викладання);</li> <li>- психолого-педагогічні (знання психологічних та дидактичних основ викладання дисципліни, знання і урахування психологічних особливостей здобувачів вищої освіти і власних особистісних рис);</li> <li>- методичні (володіння методами, прийомами і засобами донесення наукової інформації до здобувачів).</li> <li>- організаційні (володіння уміннями здійснювати оптимальну організацію власної діяльності та керувати діяльністю групи).</li> </ul>  |
| <p>Наукова діяльність за освітнім компонентом</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы формирования профессиональной направленности студентов-психологов в период обучения в ВУЗе Проблемы экстремальной та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2015. Вип. 17. С. 250-258.</li> <li>2. Життєві цінності в уявленнях абітурієнтів та їх батьків в сучасному українському суспільстві Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Вип. 4 (38). Одеса, 2015. С. 124-131.</li> <li>3. Мотивація досягнення як фактор професійного успіху психологів Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія: Педагогіка та психологія. Київ, Нац. лінгв. ун-т, 2015. Вип 28. С. 146-154</li> <li>4. Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2016. Вип. 20. С. 56-62.</li> <li>5. Трансформаційні ігри та їх роль в практичній психології Науковий вісник херсонського державного університет. Серія «психологічні науки». Вип. 3. Том 1. Херсон, 2018. С. 89 -94</li> <li>6. Психологическая готовность субъекта к работе в особых условиях Збірник тез науково-практичної конференції «Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук»</li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>10–11 березня 2017 р. м. Сладковічево, Словацька Республіка. С. 126-130.</p> <p>7. Методика формування професійної готовності психолога до діяльності в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2017. Вип. 21.</p> <p>8. Професійно-важливі якості як складова професійної придатності особистості. Наукова дискусія: питання педагогіки та психології: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 30 листопада – 1 грудня 2018 року). К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2018. Ч. 2. С. 49 – 54.</p> <p>9. Criteria for improving the efficiency of the service sector in the organization of event-tourism activities in the region (on the example of hotel and restaurant business). Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. -- Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. – P. 160-174</p> <p>10. Скориніна-Погребна О.В., Чуєшкова В.Д. Способи розв'язання корпоративних конфліктів та емоційного напруження. Сборник публікацій мультидисциплінарного научного журналу «Архивариус». К.: мультидисциплінарний научний журнал «Архивариус», 2019. С. 57 – 61.</p> |
|--|---|

### **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/time-table/teacher?id=466>).

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.

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу» є отримання здобувачами вищої освіти поглиблених знань, умінь і навиків в області психологічних закономірностей мотиваційного впливу в діяльності, поглибленого розуміння механізмів мотивації у взаємодії з персоналом.

## Опис навчальної дисципліни

|  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| Найменування показників                    | Форма здобуття освіти<br>Очна (денна) |
| <b>Статус дисципліни</b>                   | Професійна вибіркова                  |
| <b>Рік підготовки</b>                      | 1-й курс                              |
| <b>Семестр</b>                             | 2-й                                   |
| <b>Обсяг дисципліни</b>                    |                                       |
| - в кредитах ЄКТС                          | 3                                     |
| - кількість модулів                        | 2                                     |
| - загальна кількість годин                 | 90 год.                               |
| <b>Розподіл часу за навчальним планом:</b> |                                       |
| Лекції                                     | 16                                    |
| Практичні, семінарські                     | 28                                    |
| Лабораторні                                | -                                     |
| Самостійна робота                          | 46                                    |
| Вид підсумкового контролю                  | Залік                                 |

### Передумови для вивчення дисципліни

Для успішного навчання необхідне опанування навчальними дисциплінами: загальна психологія, екстремальна та кризова психологія, психологія поведінки людини в екстремальних ситуаціях, проблеми психологічної реабілітації, психофізіологія, психологія травмуючих ситуацій, психотерапія.

### Результати навчання та компетентності з дисципліни

Відповідно до освітньо-професійної програми «Робота з персоналом» вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити:

- досягнення здобувачами вищої освіти таких результатів навчання:

| Програмні результати навчання   | ПРН    |
|---|--------|
| Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), проводити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість. | ПР 5.  |
| Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації                                      | ПР 8.  |
| Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.  | ПР 11. |
| Вирішувати фахові завдання з організації праці персоналу організацій, підрозділів сектору безпеки та  | ПР 12  |

|   |        |
|---|--------|
| оборони України.  |        |
| Розробляти та застосовувати комплекс організаційно – психологічних заходів спрямованих на управління розвитком персоналу.   | ПР 15. |
| Прогнозувати зміни в професійній діяльності фахівців як результату розробки або корекції системи мотивації праці персоналу. | ПР 17. |

- формування у здобувачів вищої освіти наступних компетентностей:

|   |        |
|---|--------|
| Програмні компетентності (загальні та професійні)   | ЗК, ПК |
| Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.  | ЗК 1.  |
| Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.  | ЗК 9.  |
| Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.  | СК 7.  |
| Здатність здійснювати практичну і дослідницьку діяльність щодо ефективного вирішення організаційно-психологічних завдань персоналом організацій.                                    | СК 11. |
| Здатність виявляти і вирішувати організаційно-психологічні проблеми та завдання пов'язані з груповою і командною діяльністю.  | СК 12. |
| Здатність здійснювати психологічне вивчення, оцінку, корекцію та профілактику особистісно-професійних криз персоналу організацій та підрозділів сектору оборони та безпеки України. | СК 13. |
| Здатність оцінювати ефективність діючої системи мотивації персоналу в організації і розробляти оптимальні системи мотивації трудової діяльності/                                    | СК 14. |

## Програма навчальної дисципліни

### Теми навчальної дисципліни:

#### МОДУЛЬ 1. Методологічні та теоретичні основи мотивації діяльності та персоналу

Тема 1.1. Суть ефективної мотивації

Тема 1.2. Змістовні і процесуальні теорії мотивації.

Тема 1.3. Зміни в системі стимулювання персоналу

Тема 1.4. Системний підхід до мотивації персоналу.

#### МОДУЛЬ 2. Формування навичок організації персоналу та діяльності

Тема 2.1. Соціально-психологічний клімат як відображення емоційної зрілості колективу.

Тема 2.2. Цінності як елемент мотивації персоналу.

Тема 2.3. Організація діяльності персоналу за допомогою коучингу.

Тема 2.4. Колесо балансу організаційної діяльності.

Тема 2.5. Тайм менеджмент як основа продуктивної діяльності

#### Розподіл дисципліни у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять:

| Назви<br>модулів і<br>тем  | Форма здобуття освіти (очна (денна)) |                                       |                        |                      |                                  |   |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|----------------------|----------------------------------|---|
|  | Кількість годин                      |                                       |                        |                      |                                  |   |
|  | усього                               | у тому числі                          |                        |                      |                                  |   |
| лекції   |                                      | практичні<br>(семінарські)<br>заняття | лабораторні<br>заняття | самостійна<br>робота | модульна<br>контрольна<br>робота |   |
| <b>1- й семестр</b>  |                                      |                                       |                        |                      |                                  |   |
| <b>Модуль 1</b>  |                                      |                                       |                        |                      |                                  |   |
| <b>Тема 1.1.</b><br>Суть<br>ефективної<br>мотивації                    | 8                                    | 2                                     | 2                      |                      | 4                                |   |
| <b>Тема 1.2.</b><br>Змістовні і<br>процесуальні<br>теорії<br>мотивації | 12                                   | 4                                     | 2                      |                      | 6                                |   |
| <b>Тема 1.3.</b><br>Зміни в<br>системі<br>стимулювання<br>персоналу    | 10                                   | 2                                     | 2                      |                      | 6                                |   |
| <b>Тема 1.4.</b><br>Системний<br>підхід до<br>мотивації<br>персоналу.  | 10                                   | 2                                     | 2                      |                      | 4                                | 2 |

|  |    |    |    |  |    |   |
|--|----|----|----|--|----|---|
| <b>Разом за модулем 1</b>  | 40 | 10 | 8  |  | 20 | 2 |
| <b>1- й семестр</b>  |    |    |    |  |    |   |
| <b>Модуль 2</b>  |    |    |    |  |    |   |
| <b>Тема 2.1.</b><br>Соціально-психологічний клімат як відображення емоційної зрілості колективу. | 8  |    | 2  |  | 4  |   |
| <b>Тема 2.2.</b><br>Цінності як елемент мотивації персоналу.                                     | 10 | 2  | 2  |  | 4  |   |
| <b>Тема 2.3.</b><br>Організація діяльності персоналу за допомогою коучингу.                      | 12 | 2  | 4  |  | 6  |   |
| <b>Тема 2.4.</b><br>Колесо балансу організаційної діяльності.                                    | 10 |    | 4  |  | 6  |   |
| <b>Тема 2.5.</b><br>Тайм менеджмент як основа продуктивної діяльності                            | 10 | 2  | 4  |  | 6  | 2 |
| <b>Разом за модулем 2</b>  | 50 | 6  | 16 |  | 26 | 2 |
| <b>Разом</b>   | 90 | 16 | 24 |  | 46 | 4 |

### Теми практичних занять

| № з/п   | Назва теми                              | Кількість годин |
|---|---|-----------------|
| <i><b>Модуль 1. Життєва криза та можливості її опанування</b></i> |   |                 |
| 1   | Тема 1.1. Основні завдання мотивації.   | 2               |
| 2   | Тема 1.2. Змістовні теорії мотивації.   | 2               |
| 3   | Тема 1.3. Процесуальні теорії мотивації | 2               |



|   |  |    |
|---|--|----|
| 4   | Тема 1.4. Моделі поведінки жінок та чоловіків у ставленні людини до мотивації.           | 2  |
|   | Модульна контрольна робота 1   | 2  |
| <b>Модуль 2. Формування навичок організації персоналу та діяльності</b> |  |    |
| 6   | Тема 2.1. Вимоги до професіонала та професійної діяльності на сучасному ринку праці.     | 2  |
| 7   | Тема 2.2. Корекція емоційної сфери особистості для ефективного функціонування колективу. | 4  |
| 8   | Тема 2.3. Основні моделі коучингового консультування.                                    | 4  |
| 9   | Тема 2.4. Структура особистості в різних психологічних теоріях.                          | 4  |
| 10  | Тема 2.5. Значення розподілу часу в житті особистості.                                   | 4  |
|   | Модульна контрольна робота 2   | 2  |
|   | Разом  | 28 |

### **Форми та методи навчання і викладання**

В навчальній дисципліні використовуються такі методи навчання і викладання:

- *методи навчання за джерелами набуття знань*: словесні методи навчання (лекція, пояснення, бесіда, інструктаж); наочні методи навчання (ілюстрація, демонстрація, спостереження); практичні методи навчання (практична робота);

- *методи навчання за характером логіки пізнання*: аналітичний; синтетичний;

- *методи навчання за рівнем самостійної розумової діяльності тих, хто навчається*: проблемний виклад; частково-пошуковий;

- *інноваційні методи навчання*: робота з навчально-методичною літературою та відео метод; навчання з використанням технічних ресурсів; інтерактивні методи;

- *самостійна робота, а саме використання* набутих знань при розв'язанні програмних завдань.

### **Оцінювання освітніх досягнень здобувачів вищої освіти**

#### **Засоби оцінювання**

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: дві модульні контрольні роботи, екзамен, доповіді на практичні заняття, презентації результатів виконаних завдань та досліджень.

Оцінювання рівня освітніх досягнень здобувачів за освітніми компонентами, здійснюється за 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України з переведенням в оцінку за рейтинговою шкалою - ЄКТС та в 4-бальну шкалу.

**Таблиця відповідності результатів оцінювання знань з навчальної дисципліни за різними шкалами**

| За 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України | За рейтинговою шкалою (ЄКТС) | За 4-бальною шкалою |
|---|------------------------------|---------------------|
| 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                            |                     |

**Критерії оцінювання**

Поточний контроль результатів навчання здобувачів освіти проводиться у формі фронтального та індивідуального опитування, виконання письмових завдань, практичних ситуацій, модульних контрольних робіт тощо.

Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

**Розподіл та накопичення балів, які отримують здобувачі, за видами навчальних занять та контрольними заходами з дисципліни**

| Види навчальних занять  | Кількість навчальних занять | Максимальний бал за вид навчального заняття | Сумарна максимальна кількість балів за видами навчальних занять |    |
|---|-----------------------------|---|---|----|
| <b>I. Поточний контроль</b>                                     |                             |   |   |    |
| Модуль 1  | лекції*                     | 5   | 2   | 10 |
|   | практичні заняття           | 4   | 4   | 16 |
|   | модульний контроль          | 1   | 6   | 6  |
| Разом за модуль 1   |                             |   | 42  |    |
| Модуль 2  | лекції**                    | 3   | 2   | 6  |
|   | практичні заняття           | 8   | 4   | 32 |
|   | модульний контроль 2        | 1   | 6   | 6  |
| Разом за модуль 2   |                             |   | 50  |    |
| <b>Екзамен</b>  |                             |   | 24  |    |
| <b>Разом за всі види навчальних занять та контрольні заходи</b> |                             |   | <b>100</b>  |    |

\*нарахування балів здійснюється за активну участь у дискусійних питаннях.

0 – відсутність активності.

1 – участь в обговоренні одного питання

2 – участь в обговоренні двох питань

### **Поточний контроль**

#### **Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на практичному занятті:**

4-3 бали – завдання виконане в повному обсязі, відповідь вірна, наведено аргументацію, використовуються професійні терміни. Граматично і стилістично без помилок оформлений звіт;

2 бали – завдання виконане, але обґрунтування відповіді недостатнє, у звіті допущені незначні граматичні чи стилістичні помилки;

1 бал – завдання виконане частково, у звіті допущені незначні помилки.

0 балів – завдання не виконане або у звіті допущені значні помилки.

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

#### **Критерії модульного контролю.**

6 балів – дані відповіді на три питання з дотриманням всіх вимог до виконання;

5 балів – дані відповіді на два питання та виконане іпрактичне завдання із незначними порушеннями;

4 бали – вірно дані відповіді на теоретичні запитання з дотриманням всіх вимог до виконання;

3 бали – відповіді дані частково із помилаками;

2 бали – дано відповідь поверхнево, що відображує тільки уявлення про зання.

1 бал – дано відповідь на одне питання;

0 балів – відповідь відсутня.

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

Кожен варіант модульної контрольної роботи складається з двох питань та одного практичного завдання. У відповіді на поставленні питання здобувачі вищої освіти повинні відобразити володіння навчальним матеріалом, 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, проявляючи особисту позицію щодо них, вміло використовувати міжпредметні зв'язки.

### **Підсумковий контроль.**

Критерії оцінювання знань здобувачів на екзамені:

24-23 бали – в повному обсязі здобувач володіє навчальним матеріалом, глибоко та всебічно розкрив зміст питань;

20-22 бали – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, в основному розкрито зміст поставлених питань. При наданні відповіді на деякі питання не вистачає достатньої глибини та аргументації, при цьому є несуттєві неточності та незначні помилки;

15-20 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

7-14 балів – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Недостатньо розкритий зміст питань та завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

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,

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

Кожен варіант екзаменаційного білету складається з трьох питань та практичної ситуації. Відповіді на питання оцінюються за критеріями досягнення нормативних результатів навчання. Основними вимогами є розуміння ідей та положень, здатність вичерпно та аргументовано їх викласти, висловити та обґрунтувати власну позицію з питань, що розглядаються в ході вивчення дисципліни.

### **Запитання 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.
- 41.Соціально-психологічні чинники подолання пасивності в житті.
- 42.Цінності як основа життєвого простору та професійної діяльності.
- 43.Сучасні дослідження професійного стресу
- 44.Система постановки цілей GROW, SMART.

45. Колесо балансу як система організації простору.
46. Колесо впевненості в собі.
47. Я реальне та Я-ідеальне в структурі особистості.
48. Колесо балансу в контексті піраміди Маслоу.
49. Навички розподілу часу і делегування повноважень.
50. Розкрити поняття про професію, спеціальність та посаду.
51. Порівняти професійне та особистісне самовизначення.
52. Описати переваги психотерапевтичної та психокорекційної роботи в групах.
53. Інтелігентність як орієнтир професійного і особистісного розвитку психолога.
54. Охарактеризувати специфічні риси тренінгів.
55. Описати основні складові моделі фахівця (за А.К. Марковою).
56. Розкрити основний метод психологічного консультування в організаціях.
57. Пояснити феномен психічного вигорання.
58. Запропонувати методи корекції особистості при професійному вигоранні.
59. Давні та сучасні способи підвищення психічної стійкості.
60. Саморегуляція та самопрограмування особистості.

### **Політика викладання навчальної дисципліни**

1. Активна участь в обговоренні навчальних питань, попередня підготовка до семінарських та практичних занять за рекомендованою літературою, якісне і своєчасне виконання завдань.
2. Сумлінне виконання розкладу занять з навчальної дисципліни (здобувачі вищої освіти, які запізнилися, до заняття не допускаються).
3. З навчальною метою під час заняття мобільними пристроями дозволяється користуватися тільки з дозволу викладача.
4. Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.
5. Здобувачі повинні діяти відповідно до політики НУЦЗ України щодо академічної доброчесності.
6. Викладач буде вдячний, якщо здобувач надасть відгук щодо якості навчання та висловіть свої пропозиції з покращення змісту курсу та форм роботи.

## РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

### Література

1. Факторы формирования профессиональной направленности студентов-психологов в период обучения в ВУЗе Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2015. Вип. 17. С. 250-258.
2. Життєві цінності в уявленнях абітурієнтів та їх батьків в сучасному українському суспільстві Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Вип. 4 (38). Одеса, 2015. С. 124-131.
3. Мотивація досягнення як фактор професійного успіху психологів Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія: Педагогіка та психологія. Київ, Нац. лінгв. ун-т, 2015. Вип. 28. С. 146-154
4. Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2016. Вип. 20. С. 56-62.
5. Трансформаційні ігри та їх роль в практичній психології Науковий вісник херсонського державного університету. Серія «психологічні науки». Вип. 3. Том 1. Херсон, 2018. С. 89 -94
6. Психологическая готовность субъекта к работе в особых условиях Збірник тез науково-практичної конференції «Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук» 10–11 березня 2017 р. м. Сладковічево, Словацька Республіка. С. 126-130.
7. Методика формування професійної готовності психолога до діяльності в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2017. Вип. 21.
8. Професійно-важливі якості як складова професійної придатності особистості. Наукова дискусія: питання педагогіки та психології: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 30 листопада – 1 грудня 2018 року). К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2018. Ч. 2. С. 49 – 54.
9. Criteria for improving the efficiency of the service sector in the organization of event-tourism activities in the region (on the example of hotel and restaurant business). Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. -- Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. – P. 160-174
10. Скориніна-Погребна О.В., Чуєшкова В.Д. Способи розв'язання корпоративних конфліктів та емоційного напруження. Сборник публикаций мультидисциплинарного научного журнала «Архивариус». К.: мультидисциплинарный научный журнал «Архивариус», 2019. С. 57 - 61

11. Бандурка А.М. Бочарова С. П., Землянская Е. В..Основы психологии управления. Харьков : Ун-т внутр. дел, 1999 . – 528 с.
12. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 328 с.
13. Веснин В. Р. Практичний менеджмент персоналу. - М.: Юрист, 1998.
14. Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань трудовим договором // Форум права. 2009. № 1. С. 92–98 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2009\\_1\\_16.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2009_1_16.pdf).
15. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» / С. О. Гайдученко -- Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
16. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
17. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие [Электронный ресурс] / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/files/m1337/m1337.pdf>
18. Шульженко І. В., Сазонова Т. О. Сучасні підходи до мотивації персоналу в менеджменті // Економіка, організація і управління підприємством. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. № 2 (41). 2010. С. 79-82.
19. Щекин, Г. В. Теория социального управления : Монография. К. : МАУП, 1996. 408 с.
20. Ярмош, В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу // Економічний аналіз: зб. наук. Праць. Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 3. С. 263-268.

### **Інформаційні ресурси**

Освітній YouTube-канал Скориніної-Погребної Ольги Володимирівни.

Режим доступу:

<https://www.youtube.com/channel/UCyvPtwtUp8bPks435rSWEw>

Розробник:

професор кафедри

психології діяльності в особливих умовах



Ольга СКОРИНІНА-ПОГРЕБНА