



СИЛАБУС
навчальної дисципліни
**«ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**
кафедра юридичної психології

Статус дисципліни – вибіркова
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти – магістр
Форми здобуття вищої освіти – інституційна (заочна)
Мова навчання – державна
Навчальний рік – 2025-2026
Форма підсумкового контролю – залік

Охріменко Іван Миколайович
Науковий ступінь: доктор юридичних наук, професор
Посада: завідувач кафедри
Профайл викладача:
<https://scholar.google.com.ua/citations?user=bawVT7UAAAAJ&hl=ru&authuser=1>

Морозовський Олександр Анатолійович
Посада: викладач
Профайл викладача:
<https://scholar.google.com/citations?user=eoD558YAAAAJ&hl=uk>

Контактний телефон
Електронна адреса
Розклад навчальних занять
Консультації

тел. 520-08-89
E-mail: k015@naiau.kiev.ua
Робоче місце: пл. Солом'янська, 1, каб. 326-А
Очні:
(відповідно до графіка консультацій науково-педагогічних працівників кафедри) з 14:00 до 16:30
Онлайн:
електронною поштою, пн-пт з 9:00 до 16:00

Стислий опис навчальної дисципліни

Предметом вивчення дисципліни є засвоєння здобувачами знань щодо основних закономірностей понять «мотив» та «мотивація»; психологічних особливостей мотивації персоналу; психологічної структури мотивації; впливу змісту, форми організації праці та характеристик особистості на трудову мотивацію; основних систем і методів поліпшення мотивації персоналу.

Міждисциплінарні зв'язки: «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Профорієнтація та профвідбір», «Психологічний супровід професійної діяльності на виробництві», «Практична психологія на виробництві», «Психологія праці», «Ергономіка», «Психологія управління», «Економічна психологія».

Мета та цілі навчальної дисципліни. Метою є формування наукового світогляду у сфері мотивації персоналу як складової системи управління персоналом та системи безпеки трудової діяльності; оволодіння знаннями і навичками розробки системи мотивації, що активізує потенціал працівника, забезпечує задоволення його потреб та безпечні умови діяльності підприємства.

Завдання полягають у формуванні знань про мотивацію особистості, аналізі шляхів і засобів впливу на механізми її формування та розвитку, дослідженні особливостей побудови системи мотивації персоналу, засвоєнні теоретичних основ психологічної діагностики, консультування та надання допомоги у пошуку стимулів і мотивуючих критеріїв у професійній діяльності.

Формат навчальної дисципліни. Навчальна дисципліна «Психологія мотивації професійної діяльності» проводиться в заочному форматі, має чітку структуру, завдання і систему оцінювання.

Результати навчання.

На рівні знань здобувачі повинні знати предмет, завдання, методологічні та природничо-наукові засади психології мотивації персоналу, психологічні характеристики різних мотиваційних типів працівників, стадії процесу мотивації, взаємозв'язок мотивації та регуляції діяльності, місце і роль психолога у формуванні мотиваційної поведінки персоналу. На рівні умінь і навичок здобувачі повинні вміти аналізувати літературу з психології мотивації персоналу, визначати сутність психологічних явищ у професійній діяльності, здійснювати психологічний аналіз професійної діяльності для визначення матеріальних та нематеріальних стимулів, виявляти психологічні особливості суб'єкта професійної діяльності, застосовувати знання у практичній роботі психолога, проводити прикладні соціально-психологічні дослідження мотивації персоналу.

Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Загальні компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти:

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

- ЗК2. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
- ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
- ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
- ЗК8. Здатність розробляти та управляти проєктами.
- ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

- СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.
- СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.
- 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.
- СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.
- СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Програмні результати навчання:

- ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.
- ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.
- ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.
- ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.
- ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.
- ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

На рівні знань здобувачі вищої освіти мають засвоїти:

- ✓ історико-гносеологічні основи та методологічне підґрунтя психології мотивації, сучасного стану сформованості психології мотивації в Україні та за кордоном;
- ✓ психологічні характеристики різних мотиваційних типів працівників та їх вплив на ефективність діяльності;
- ✓ місце і роль психолога у формуванні мотиваційної поведінки персоналу;
- ✓ нормативно-регулятивні параметри загально-соціальних та індивідуально-психологічних складових поведінки особистості;

✓ вплив управлінських заходів на формування групової поведінки та мотиваційного клімату в колективі.

На рівні навичок і вмінь здобувачі вищої освіти мають:

- ✓ застосовувати технології психолого-управлінських методів організації поведінки осіб і колективів з метою підвищення рівня професійної майстерності;
- ✓ використовувати психологічні знання для оптимізації структурно-системних параметрів управління персоналом організації, враховуючи їх психологічну детермінацію та зумовленість;
- ✓ здійснювати психологічний супровід функцій управління персоналом, поєднуючи їх із соціально-виховною функцією та враховуючи психологічні наслідки управлінських рішень;
- ✓ розробляти та впроваджувати психологічні технології оптимізації структури управлінської компетентності керівника установи та вдосконалення його професійних умінь;
- ✓ сприяти формуванню готовності керівника організації до нововведень, творчого та ініціативного підходу у вирішенні управлінських завдань;
- ✓ проводити прикладні соціально-психологічні дослідження мотивації персоналу з метою підвищення ефективності професійної діяльності;
- ✓ аналізувати та інтерпретувати результати діагностичних методик, спрямованих на виявлення мотиваційної структури особистості та рівня трудової мотивації.

Обсяг навчальної дисципліни

Вид заняття	Загальна кількість годин
лекції	4 год.
семінарські заняття / практичні	6/4 год.
самостійна робота	76 год.

Ознаки навчальної дисципліни:

Рік викладання	семестр	спеціальність	рік навчання здобувачів вищої освіти	Нормативний/вибірковий
2025-2026	3	психологія	2	вибірковий (В)

Пререквізити. Перелік попередньо прослуханих навчальних дисциплін: «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія праці», «Економічна психологія», «Психологія управління», «Методи психологічного впливу в діяльності організацій», «Психологічні основи комунікації в організації».

Технічне та програмне забезпечення/обладнання. Проведення занять з використанням мультимедійної установки, що надає ілюстративності під час висвітлення окремих прикладних аспектів психологічного супроводження процесу управління персоналом.

Політика курсу. Дисципліна сформована та викладається відповідно до вимог Положення про академічну доброчесність у Національній академії внутрішніх справ, яке було розроблено на основі українського та світового досвіду етичної нормотворчості. Даний документ затверджений Вченою радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 5 від 27.03.2018) та введений в дію наказом ректора Академії (наказ № 422 від 30.03.2018). Згідно його положень члени освітньої спільноти у своїй діяльності керуються нормами та правилами етичної поведінки та професійного спілкування, зважають на принципи, цінності, норми, правила та умови дотримання академічної доброчесності.

Схема навчальної дисципліни

Тема заняття, кількість годин план заняття, тези	Вид навчаль- ного заняття	Необхідне обладнанн я	Ресурси в Інтернеті, література	Права та обов'язки здобувачів під час проведення навчального заняття	Перелік необхідних завдань, які мають виконати здобувачі на занятті	Бал (оцінки)	Примітки
Т.1. Теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності (2 год.) План: 1. Сутність поняття «мотив», «мотивація», «мотивація професійної діяльності». 2. Змістові та процесуальні теорії мотивації професійної діяльності. 3. Внутрішня та зовнішня мотивація особистості. 4. Стадії процесу мотивації. 5. Мотивація та регуляція діяльності.	Лекція	Ноутбук, проектор	https://mon.gov.ua/ua https://www.naiaa.kiev.ua/ http://www.nbuuv.gov.ua/ http://nplu.org/	Отримання якісних освітніх послуг	Засвоїти теоретичний матеріал		
Т.1. Теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності (2 год.) План: 1. Сутність поняття «мотив», «мотивація», «мотивація персоналу». 2. Змістові та процесуальні теорії мотивації трудової діяльності. 3. Внутрішня та зовнішня мотивація особистості. 4. Стадії процесу мотивації. 5. Мотивація та регуляція діяльності.	Семіна р	Ноутбук, проектор	https://mon.gov.ua/ua https://www.naiaa.kiev.ua/ http://www.nbuuv.gov.ua/ http://nplu.org/	Об'єктивне оцінювання; виконувати вимоги освітньої програми.	Відтворити теоретичний матеріал	Від 2 до 5.	

Т.2. Мотивація в системі професійної діяльності (2 год.) План: 1. Мотивація і результативність діяльності. 2. Потреби, як джерело активності особистості. 3. Стимули як ключовий компонент мотивації. 4. Особливості мотиваційних типів працівників за класифікацією Г.Л. Хаєта.	Семінар	Ноутбук, проектор	https://www.naiau.kiev.ua/ http://www.nbuv.gov.ua/ http://nplu.org/	Поважати гідність, права, свободи та законні інтереси учасників освітнього процесу, тощо.	Засвоїти теоретичний матеріал	Від 2 до 5.	
Т.2. Мотивація в системі професійної діяльності (2 год.) План: 1. Проведення методики «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса. 2. Проведення методики «Діагностики особистості мотивації до уникнення невдач Т. Елерса. Робота з ситуативними завданнями.	ПЗ	Ноутбук, проектор	https://www.naiau.kiev.ua/ http://www.nbuv.gov.ua/ http://nplu.org/	Поважати гідність, права, свободи та законні інтереси учасників освітнього процесу, дотримуватися етичних норм тощо.	Засвоїти теоретичний матеріал	Від 2 до 5.	
Т.3. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією (2 год.) План: 1. Принципи та етапи побудови ефективної системи мотивації персоналу. 2. Матеріальна й нематеріальна мотивація: види, переваги та типові помилки. 3. Адаптація зарубіжного	Лекція	Ноутбук, проектор	https://www.naiau.kiev.ua/ http://www.nbuv.gov.ua/ http://nplu.org/	Отримання якісних освітніх послуг; поважати гідність, права, свободи та законні інтереси учасників освітнього процесу.	Засвоїти теоретичний матеріал	Від 2 до 5.	

досвіду мотивації до українських умов.							
Т.3. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією (2 год.) План: 1. Особливості побудови системи мотивації персоналу. 2. Матеріальна мотивація трудової діяльності. 3. Методи нематеріальної мотивації персоналу 4. Мотивуючі критерії і стимули в професійній діяльності. 5. Помилки мотивації.	Семінар	Ноутбук, проектор	https://www.naiau.kiev.ua/ http://www.nbu.gov.ua/ http://nplu.org/	Дотримуватися етичних норм тощо			
Т.3. Комплексний підхід щодо управління трудовою мотивацією (2 год.) План: 1. Дати відповіді на наступні питання: 1) Як залучити до роботи найбільш «бажаних» кандидатів з ринку праці – крім матеріальної вигоди, яку вони можуть отримати в будь-якій компанії? 2) Як утримати цінних працівників і не допустити їх міграції до конкурентів, які можуть запропонувати щось більше, ніж стандартний набір «подяк» за роботу? 3) Яким чином можна підвищити	ПЗ	Ноутбук, проектор	https://www.naiau.kiev.ua/ http://www.nbu.gov.ua/ http://nplu.org/	Дотримуватися етичних норм тощо	Змодельовати ситуації використання одержаних знань у практичній діяльності психолога.	Від 2 до 5.	

продуктивність праці, не жертвуючи на це багато сил і фінансів? 2. Розібрати приклади зарубіжного досвіду мотивації персоналу. 3. Розробити програму патерналізму на підприємстві. 4. Скласти пам'ятку управлінцю. 5. Основні напрямки роботи психолога з розвитку мотиваційної сфери. 6. Проведення методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Е. Мільман).							
--	--	--	--	--	--	--	--

ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Основні джерела:

1. Азарова А. О., Ковальчук О. А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві // *Економічний простір*. – 2010. – № 39. – С. 45–53.
2. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Боришевський М. Й., Семиченко В. А., Бондарчук О. І. та ін. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти : наук.-метод. посіб. – К. : Логос, 2005. – 128 с.
4. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу». – Х. : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013. – 111 с.
5. Жилін О. І. Мотивація персоналу. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с.
6. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
7. Іванченко Г. В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах // *Економіст*. – 2010. – № 3. – С. 56–59.
8. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви / пер. з рос. Т. В. Тадеєвої. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 512 с.
9. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : монографія. – К. : ПІК ДСЗУ, 2007. – 155 с.

10. Карамушка Л. М., Креденцер О. В. Психологічні чинники розвитку мотивації персоналу організацій в умовах змін // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – 2019. – № 1. – С. 5–14.
11. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Одеса : Одеський держ. екон. ун-т, 2006. – 20 с.
12. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
13. Онікієнко В. В., Семикіна М. В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // *Демографія та соціальна економіка*. – 2006. – № 1. – С. 157–165.
14. Основи психології : підручник / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – 6-е вид., стер. – К. : Либідь, 2006. – 632 с.
15. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. в.], 2002. – 222 с.
16. Семиченко В. А. Психологія особистості. – К. : Видавець Ешке О. М., 2001. – 427 с.
17. Стахів О. В. Оцінка мотивації праці персоналу (на прикладі промислових підприємств) : автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Київ : Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України, 2010. – 20 с.
18. Табачук В. О. Основні детермінанти мотивації персоналу закладів вищої освіти в сучасних умовах // *Економіка та держава*. – 2022. – № 8. – С. 81–91.
19. Табачук В. О. Мотивація професійної діяльності та розвитку науково-педагогічних працівників в сучасних соціоекономічних умовах // *Економіка та держава*. – 2021. – № 7–8. – С. 13–25.
20. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч. посібник / за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
21. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні // *Актуальні проблеми економіки*. – 2010. – № 9. – С. 145–150.
22. Алфьорова М. В. Мотивація вибору професії як фактор привабливості та успіху в професійній діяльності // *Досягнення фундаментальної, клінічної медицини та фармації*. – 2020. – С. 575–578.
23. П'янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект // *Грааль науки*. – 2021. – № 2–3. – С. 112–118.
24. Мотивація професійної діяльності дорослих // *Педагогічні науки: теорія та практика*. – 2020. – № 1. – С. 45–53.

Додаткові джерела:

25. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. – New York : Guilford Press, 2017. – 756 p.
26. Locke E. A., Latham G. P. New Developments in Goal Setting and Task Performance. – New York : Routledge, 2013. – 664 p.
27. Kanfer R., Chen G., Pritchard R. D. Work Motivation: Past, Present, and Future. – New York : Routledge, 2020. – 440 p.

28. Gagné M., Forest J., Vansteenkiste M. et al. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2015. – Vol. 24(2). – P. 178–196.

29. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory: An Overview // *Contemporary Educational Psychology*. – 2020. – Vol. 60. – 101830.

30. Grant A. M. Give and Take: A Revolutionary Approach to Success. – New York : Penguin Books, 2014. – 320 p.

31. Pink D. H. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. – New York : Riverhead Books, 2018. – 272 p.

32. Latham G. P. Becoming the Evidence-Based Manager: Making the Science of Management Work for You. – Boston : Nicholas Brealey, 2019. – 256 p.

33. Shuck B., Zigarmi D., Owen J. Psychological Needs, Engagement, and Work Intentions: A Cross-Sectional Study of Workers in the USA // *Journal of Managerial Psychology*. – 2015. – Vol. 30(4). – P. 354–370.

34. Steel P., König C. J. Integrating Theories of Motivation // *Academy of Management Review*. – 2006. – Vol. 31(4).

Оцінювання результатів навчання

Загальна система оцінювання навчальної дисципліни	<i>участь в роботі впродовж занять, у тому числі опрацювання завдань самостійної підготовки / залік – 60/40</i>
Вимоги до письмової роботи (за умови наявності)	<i>не передбачається</i>
Семінарські заняття	<i>під час семінарських занять здобувачів відбувається опрацювання навчальних питань у межах плану, а також вивчення окремих розділів дисципліни під керівництвом викладача.</i>
Умови допуску до підсумкового контролю	<i>за умови засвоєння визначеного науково-педагогічним працівником обсягу навчального матеріалу, виконання поточних практичних завдань.</i>

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74	задовільно	D	непогано
60-65		E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	FX	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

Силабус схвалено на засіданні кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ від 03.07.2025 року, протокол №19

Завідувач кафедри



Іван ОХРИМЕНКО

Підпис авторів силабусу:



Іван ОХРИМЕНКО

Олександр МОРОЗОВСЬКИЙ