

**ДРОГОБИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

СВІТЛАНА БІЛОЗЕРСЬКА

**Проблеми
мотивації поведінки та
діяльності людини**

ДРОГОБИЧ

2018

УДК 159.9:316.628

Б 61

Рекомендовано до друку вченою радою Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (протокол № 4 від 22. 03. 2018).

Рецензенти:

М.В. Савчин – професор кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка;

В.І. Стець – доцент кафедри практичної психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.

Відповідальний за випуск :

Мащак С.О. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.

БІЛОЗЕРСЬКА СВІТЛАНА

Б 61 Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини : методичні матеріали до практичних занять : навчально-методичний посібник / Світлана Білозерська. – Дрогобич : Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2018. – 72 с.

Навчально-методичний посібник «Методичні матеріали до практичних занять з курсу «Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини»» написано відповідно до програми навчальної дисципліни. Посібник укладено для підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 053 Психологія, призначений для використання студентами і викладачами з метою допомогти студентам самостійно оволодівати системою знань і практичних умінь, які дозволять їм адекватно та ефективно використовувати одержані знання для закріплення навчального матеріалу та реалізації в майбутній професійній діяльності.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 1. Мотивація і діяльність.	
Структура, види і властивості мотивів.....	7
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2. Мотиваційні теорії.....	11
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 3. Зовнішня і внутрішня мотивація..	15
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4. Мотиваційні стратегії та спрямованість особистості. Ситуативні чинники надання допомоги.....	19
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 5. Мотивація агресії та мотивація влади.....	21
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 6. Системний підхід до мотивації. Характеристика внутрішньомотивованого працівника.....	23
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 7. Онтогенетичні аспекти мотивації та емоцій.....	25
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 8. Експериментально-психологічні дослідження мотиваційної динаміки.....	28
Психодіагностичний інструментарій.....	30
Рекомендована література.....	68

ВСТУП

Загальною метою викладання дисципліни «Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини» є надання знань про основні положення, принципи, методи й особливості здійснення мотивації в різних галузях суспільного життя. Предметом вивчення є основні теорії в дослідженні мотиваційних явищ у зарубіжній та вітчизняній психології, механізми та закономірності розвитку мотивації. Основною метою викладання дисципліни є набуття майбутніми психологами знань про основні категорії та закономірності мотиваційної сфери особистості, усвідомлення системоутворюючої ролі мотиваційної сфери у структурі особистості.

Основні **завдання** курсу:

- проаналізувати основні теорії в дослідженні мотиваційних явищ у зарубіжній та вітчизняній психології;
- сформулювати уявлення про основні теоретичні підходи, напрями, концепції у вивченні мотиваційної сфери особистості та використанні цих знань на практиці;
- ознайомити студентів із механізмами та закономірностями розвитку мотивації людини;
- дати інформацію про феномен полімотивованості діяльності, психологічні особливості зовнішньої та внутрішньої мотивації;
- ознайомити студентів з експериментальними дослідженнями мотиваційних явищ;
- ознайомити з напрямками, формами та змістом роботи психолога при дослідженні проблем мотивації.

Після вивчення курсу студенти мають **знати**:

- напрямки, теорії, основні категорії та закономірності психології мотивації;
- характеристику мотиваційної сфери особистості;
- основні принципи психологічного аналізу, форми та методи експериментально-психологічного дослідження мотиваційних явищ.
- мотиви професійного зростання,

Після завершення вивчення курсу студенти мають **уміти**:

- організовувати та проводити психологічні дослідження емоційно-мотиваційних явищ;

- аналізувати спонукальні фактори, що спрямовують поведінку людини;
- проводити та інтерпретувати результати психодіагностичних досліджень у галузі психології мотивації, формулювати висновки та розробляти рекомендації;
- застосовувати та володіти методами організації та проведення мотиваційних тренінгів, тренінгів емоційної грамотності, а також методами психологічної корекції мотиваційної дисгармонії;
- проводити інформаційно-пошукові роботи, використовуючи інформаційно-довідкові системи;
- формувати мету, конкретні завдання та програми дослідження;
- формулювати та перевіряти гіпотези досліджень, аналізувати сутність психічних процесів залежно від факторів, що на них впливають;
- аналізувати проблему співвідношення поведінки і психіки;
- усвідомлювати і розвивати власну мотиваційну сферу, її структуру, гнучкість, широту;
- застосовувати теоретичні знання із психології мотивації у прикладних галузях — управлінні, бізнесі, психокорекції, тощо.

Ці та інші завдання розв’язуються в процесі вивчення теоретичного матеріалу дисципліни та виконання практичних завдань.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота є невід’ємною складовою вивчення навчальної дисципліни. Вона здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до практичних занять;
- конспектування першоджерел;
- підготовка рефератів;
- виконання індивідуальних (професійно-орієнтованих) завдань;
- підготовка до підсумкової залікової роботи;
- підготовка до заліку.

Підготовка теоретичних питань до практичних занять передбачає опрацювання питань теми практичного заняття. Ці питання розглядаються під час лекції, або виносяться на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

Визначте питання для підготовки (необхідно розглянути всі питання, зазначені у плані практичного заняття).

Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури можна користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).

Визначте розділи (теми або параграфи), в яких розкрито питання практичного заняття.

Прочитайте ці розділи.

Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.

Опрацюйте основні поняття, які слід засвоїти.

Проаналізуйте, як опрацьований матеріал, пов’язаний з іншими питаннями теми.

Для кращого засвоєння та запам’ятовування матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки по прочитаному матеріалу.

Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями можна звернутися на консультації до викладача.

Перевірте, як Ви засвоїли опрацьоване питання.

Застосування цього посібника у навчальному процесі має полегшити та прискорити процес навчання, збільшити глибину

засвоєння теоретичного матеріалу. Запропоновані в додатках тести для дослідження мотивації дадуть студентам змогу виконати практичні дослідження особистої мотивації, а перелік літератури буде гарною допомогою при поглибленні зацікавленими студентами своїх теоретичних знань із теорії мотивації, а також при підготовці до практичних занять і написанню обов'язкових домашніх, контрольних і наукових робіт.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 1

Мотивація і діяльність. Структура, види і властивості мотивів

Мета: навчити студентів визначати основні особливості мотивації людини та її зв'язок з іншими психологічними механізмами; формувати уявлення про основні поняття, проблеми, особливості досліджень психології мотивації.

Професійна спрямованість: усвідомлення впливу мотивації на розвиток регуляції, прояв емоцій, формування цінностей, розширення уявлень про ресурси експериментальних досліджень мотивації

План заняття

Поняття «мотивація», «потреба» і «мотив» у психології.

Види мотивів.

Динамічний і структурний (змістовий) аспект мотивації.

Співвідношення процесуального і результативного компонентів мотивації.

Мотивування.

Полімотивованість діяльності. Феномен полімотивації.

Особистісний сенс і сенсоутворювальні мотиви.

Домотиваційне утворення («знаний мотив») як стадія розвитку мотиву.

Мотиваційне зміщення як психічний механізм розвитку мотивації.

Запитання для самоконтролю

Чим розрізняються поняття «потреба» і «мотив»?

Що таке негативна мотивація?

Яке співвідношення результативного і процесуального компонентів мотивації?

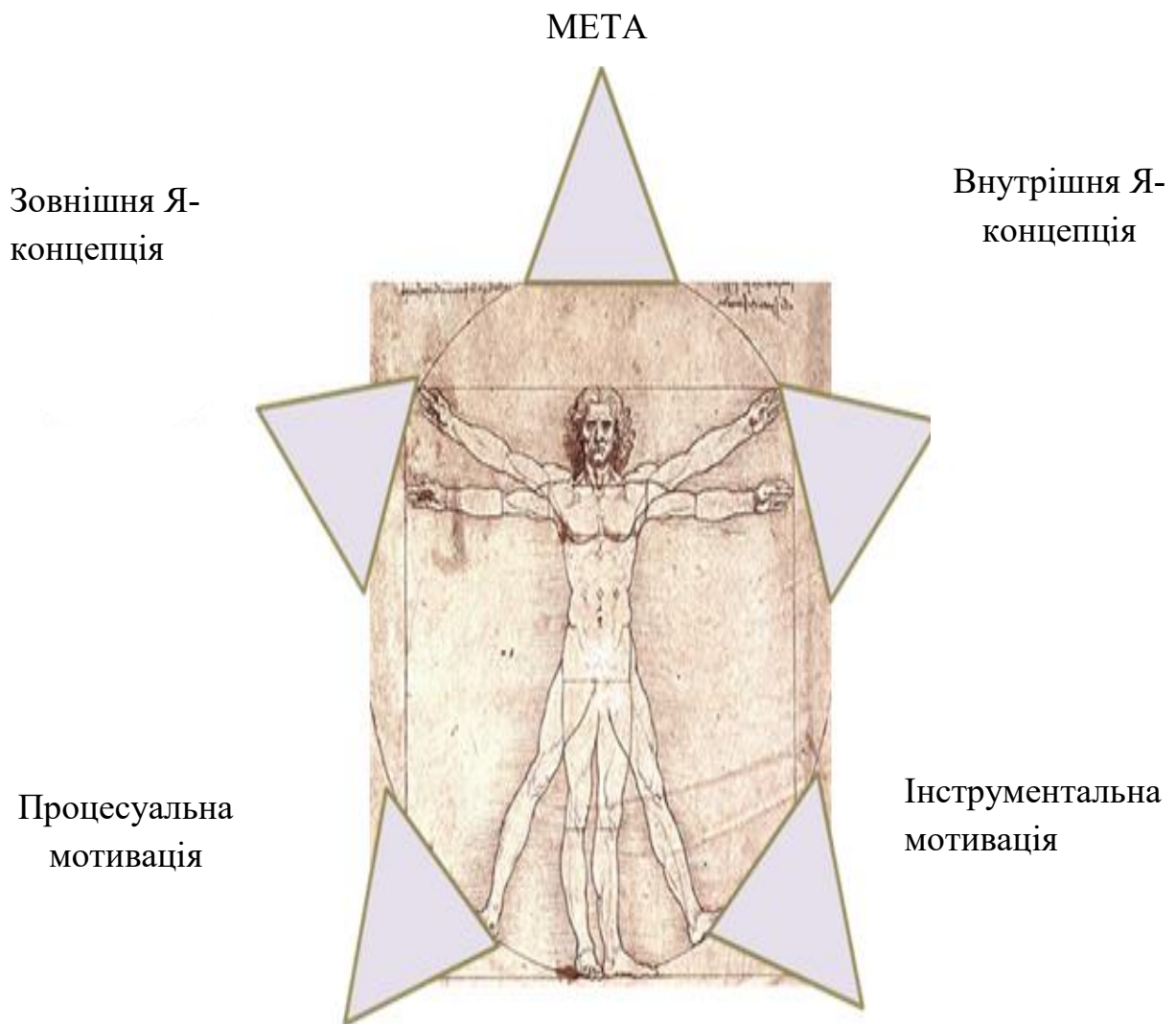
Чому будь-яка діяльність завжди є полімотивованою?

Яка відмінність між сенсоутворювальними мотивами та мотивами-стимулами?

Який механізм перетворення «знаних мотивів» у реально діючі?

Практичні завдання

1. На основі моделі мотивації Дж. Барбуто й Річарда Сколла здійснити інтерпретацію власних джерел мотивації.



Інтерпретація джерел мотивації

Джерела мотивації	інтерпретація
Ціль	
Зовнішня Я-концепція	
Внутрішня Я-концепція	
Процесуальна мотивація	
Інструментальна мотивація	

2. На основі опитувальника джерел мотивації Дж. Барбуто й Річарда Сколла визначити власні джерела мотивації та представити графічне зображення тестування.

3. Вправа на самомотивацію 1. Ідентифікація з улюбленою твариною.

Мета: ототожнюючи (ідентифікуючи) з кимось або з чимось, можна прискорити мотиваційні перетворення своєї особистості. Коли ми ототожнюємося з героєм, коли, прагнучи наслідувати його, уявляємо ситуації, в яких ми здійснюємо соціально бажані дії, то це має певний вплив на нашу особистість. Відповідні зміни спостерігаються і при ідентифікації з улюбленою твариною (яка, долаючи перешкоди, прагне досягти свого). Ототожнюючи себе з такою твариною, ви здатні актуалізувати свою наполегливість і підвищити мотивацію досягнення.

Завдання.

1. Виберіть одну тварину, якій притаманні риси, що ви прагнете розвинути. Спробуйте ототожнити, асоціюватися з твариною, яка буде наполегливо, незважаючи на труднощі і перешкоди, прямувати до своєї мети.

2. Побудьте в образі цієї тварини і спробуйте не менше п'яти хвилин долати в уяві труднощі, прагнучи досягти свого.

3. Дайте відповідь на питання:

Із якою твариною ви ототожнювалися (асоціювалися)?

Які ситуації, пов'язані з досягненням мети, ви уявляли?

Що ви відчували, переживали в цей момент?

Завдання для самостійної роботи

1. Наведіть по 1 прикладу свідомих і несвідомих мотивів. Охарактеризуйте основні напрями роботи психолога з розвитку мотиваційної сфери.

2. Складіть тезаурус понять з теми. Випишіть зі словників і довідкових видань визначення таких понять: потреба, мотив, мета, цінності, емоції, інтереси, установка, інстинкт, аттитюди, мотивація.

2. Скласти власну енограму, яка допоможе вам краще зрозуміти себе, виявити свої можливості й ефективніше їх використовувати. Згідно з енограмою існують дев'ять типів особистості. Щоб визначити переважальний у вас тип, потрібно відповісти лише на одне питання-тест. Метод енограми заснований на гіпотезі, згідно з якою наша особистість будується навколо одного базового страху, що йде з дитинства. За цією очевидною простотою в дійсності ховається безліч нюансів: ми носимо в собі риси кожного з типів особистості, представлених на енограмі. Ось чому деякі з нас впізнають себе (тією чи тією мірою) відразу в декількох портретах.

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. Визначте 10 найвагоміших, на ваш погляд, факторів, які сприяють формуванню мотивації нормативної поведінки.

2. Визначити найбільш дієвий механізм розвитку мотивації навчання та умови, що необхідні для його реалізації. Аргументувати свій погляд.

Рекомендована література

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. – М. : МГУ, 1990. – 288 с.
2. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
3. Мотивація і мотиви / Є.П. Іллін; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т.В. Тадеєвої. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 512 с.
4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
5. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т.1; пер. с нем. / под ред. Б.М. Величковского. – М. : Педагогика, 1986. – 408 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Мотиваційні теорії

Мета: ознайомитися з основними теоріями мотивації у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці; формування загальної компетентності щодо психології мотивації.

Професійна спрямованість: усвідомлення теоретичних та емпіричних умов психологічних досліджень.

План заняття

1. Теорія гомеостазу. Теорія потреб К. Гольдштейна. Теорія оптимальної активації.

2. Ієрархічна модель класифікації потреб А. Маслоу.

3. Індивідуалізація способів задоволення потреб. Витіснення одних потреб іншими.

4. Психоаналітична теорія мотивації та психологічного захисту особистості.

4.1. Принцип задоволення і принцип реальності.

4.2. Первинні і вторинні психічні процеси.

4.3. Психоаналітична концепція структури особистості.

4.4. Природа і функції психологічного захисту.

4.5. Орієнтація захисних процесів і види тривоги.

4.6. Зв'язок психологічного захисту з образом «Я».

4.7. Психологічний захист і дезадаптація особистості.

5. Динамічна теорія особистості Курта Левіна.

5.1. Поняття «психологічне поле» і «життєвий простір».

5.2. Валентність і психологічне поле.

5.3. Залежність валентності від потреби особистості і характеру (особливостей) цільового об'єкта.

5.4. Залежність сили мотивації від валентності і психологічної відстані до мети (цільового об'єкта).

5.5. «Польова» поведінка.

5.6. Модель особистості.

5.7. Системи напруження в моделі особистості.

5.8. Квазіпотреби.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке «польова» поведінка?

2. Як валентність залежить від потреб особистості?

4. Запитання для самоконтролю.

5. Як співвідносяться між собою принцип задоволення та принцип реальності?
6. Які функції виконує психологічний захист?
7. Внаслідок чого, згідно з поглядами психоаналітиків, виникає тривога?
8. Чому психологічний захист може спричинити дезадаптацію особистості?
9. Які переваги має ієрархічна модель класифікації потреб А. Маслоу над іншими класифікаціями?
10. У чому полягає принцип відносного пріоритету актуалізації потреб за А. Маслоу?
11. Що таке самоактуалізація?
12. Яка причина витіснення одних потреб іншими?
13. Які існують відмінності між вищими і нижчими потребами?

Практичні завдання

1. Аналіз ситуацій:

А. Сидоров – молодий і цінний співробітник, працював у відділі збуту, але раптом «придумав» новий напрям, який здався начальству вельми перспективним. Прикинули так і сяк, виявилось, Сидоров – взагалі здатний, через рік отримує диплом МВА, знімає квартиру, не одружений ...Може заснувати для нього посаду заступника комерційного директора, обов'язком якого є вигадувати і реалізовувати способи просування нових товарів на ринок? А може не поспішати, молодий ще, та занадто шустрий ..., народ у відділі почне заздрити ..., а якщо перебіжить до кого-небудь разом з напрямом ...

Як мотивувати Сидорова?

Б. Запропонуйте одне або кілька рішень, які б допомогли знизити ризики, пов'язані з клієнтами, дали співробітнику можливість проявити самостійність.

У відділ продаж приходить новий співробітник. Керівник розуміє, що співробітник недостатньо досвідчений і при самостійному спілкуванні з клієнтом не зможе домогтися максимального успіху. З іншого боку, треба ж колись починати: якщо співробітник не почне діяти самостійно, то не набуде необхідних навичок і впевненості в собі.

2. Вправа на самомотивацію. Упорядкування саду

Ця вправа запозичена з психосинтеза.

Їх рекомендують виконувати тоді, коли ви перевантажені справами і не знаєте, за що взятися насамперед.

Уявіть собі, що ваше життя, ваші справи – це занедбаний сад, в якому ви прагнете навести порядок. Ви намагаєтеся відродити його, оживити старі кущі та дерева. Деякі рослини так розрослися, що не видно землі і стежки.

Уявіть собі, що ви почали з певної частини саду, підрізали гілки, попересаджували дерева, поливаєте їх (тобто робите все, щоб оживити сад). Ви прагнете до того, щоб окремі кущі, дерева і квіти краще росли.

Ви намагаєтеся протоптати і впорядкувати стежки, що ведуть до різних куточків саду.

Ви прагнете надати саду естетичний, гармонійний вигляд. Ви робите все, щоб окремі кущі, дерева і квіти доповнювали один одного, утворюючи прекрасний рослинний ансамбль.

За аналогією з упорядкуванням саду намагайтеся впорядкувати свої наукові (професійні) справи. Прагніть, щоб окремі види вашої діяльності узгоджувалися, доповнювали, збагачували один одного.

Приклад. Анатолій (студент другого курсу економічного факультету) після «упорядкування саду» спробував розібратися і навести порядок у своїх справах. Усе, чим він займався (а це і економіка, і шахи, і психологія) вимагало багато часу і недуже узгоджувалося один з одним. Йому необхідно було, насамперед, визначитися: якого виду діяльності надати пріоритет (що має бути основним).

Далі він мусив поміркувати про те, як інші види діяльності можуть доповнювати основний (тобто слід було прокласти стежки від однієї ділянки до іншої). Поміркувавши, зваживши всі «за» і «проти», Анатолій зробив висновок, що гросмейстером йому не стати, а економіка – це його професія. Отже, слід всі зусилля зосередити на економіці, а шахам приділяти менше часу (оскільки, маючи в 19 років тільки перший розряд, розраховувати на високі спортивні досягнення не доводиться). Анатолій зрозумів, що шахи можна використовувати як модель планування, стратегічного розрахунку, тактичних дій, що може істотно допомогти в аналізі економічної ситуації. Далі Анатолій більше міркував саме в цьому напрямі, шукаючи аналогії між шахами

і економікою. Скориставшись шаховою моделлю, він міг глибше аналізувати економічні ситуації.

Завдання для самостійної роботи

1. За функціями та формами прояву розрізняють потреби: інтравертні та екстравертні. Наведіть фактори, що сприяють їхньому формуванню.

2. Описати психологічну теорію мотивації (на вибір студента) за схемою*:

Загальна структура аналізу теорії	<i>Автор, країна, рік</i>
	<i>Назва теорії, в межах якої здійснено дослідження</i>
	<i>Опис використаних дослідницьких процедур</i>
	<i>Основна гіпотеза автора</i>
	<i>Теоретична модель (основні положення теорії автора)</i>
	<i>Вибірка (досліджувані, що брали участь у експерименті – кількість, вік, стать, соціальний статус, інші характеристики)</i>
	<i>Процедура проведення:</i> Етапи Інструкція, завдання, що дається досліджуваним Роль дослідника Отримані результати
	<i>Загальні висновки</i>
	<i>Переваги та обмеження теорії</i>
	<i>Сфери застосування</i>
	<i>Використана література</i>

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. На основі методики «Ступінь задоволення основних потреб» (за А. Маслоу) визначити наскільки задоволена у Вас кожна з п'яти головних людських потреб. Побудувати власну ієрархію потреб. Здійснити описову характеристику кожної із потреб.

2. Здійснити діагностику мотиваційної структури особистості, яка дасть змогу виявити деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту і соціального статусу тощо. На основі всіх відповідей можна отримати дані про робочу (ділову) й загальножиттєву спрямованість особистості, сформулювати висновки щодо отриманих результатів.

Рекомендована література

1. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Издательство – Питер, 2000. – 512 с.
3. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / перевод с англ. А.М. Татлыбаевой. Вступительная статья Н.Н. Чубарь. – СПб. : Евразия, 2001. – 478 с.
4. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
5. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 Зовнішня і внутрішня мотивація

Мета: знання теорій мотивації, що мають вагомий фактор практичного застосування, компонент мотиваційної сфери, психологічних особливостей людей з різним рівнем умотивованості, аналіз власних особливостей мотивації.

Професійна спрямованість: усвідомлення теоретичних та емпіричних умов психологічних досліджень

План заняття

Психологічні особливості зовнішньої та внутрішньої мотивації
Поняття внутрішньої мотивації.

Неузгодженість, новизна і несподівані зміни як фактори внутрішньої мотивації.

«Відчуття потоку» і його фактори. Радісна захопленість дією
Самоствердження як принцип внутрішньої мотивації.

Ослаблення внутрішньої мотивації під впливом зовнішнього підкріплення.

Чи послаблює внутрішню мотивацію регулярне підкріплення.

Збільшення внутрішньої мотивації після відміни зовнішнього підкріплення.

Вплив зворотного зв'язку і оцінки на формування внутрішньої мотивації.

Автономія і самодетермінація у психології мотивації: теорія Е. Десі і Р. Райана.

Приклад учителя і формування внутрішньої мотивації.

Фактори виникнення чуття особистісної причинності та безпорадності.

Запитання для самоконтролю

Які психологічні особливості зовнішньої та внутрішньої мотивації?

Які фактори визначають внутрішню мотивацію?

Чому послаблюється внутрішня мотивація під впливом зовнішнього підкріплення?

В чому полягає вплив зворотного зв'язку і оцінки на формування внутрішньої мотивації?

Практичні завдання

1. Охарактеризувати фактори, що впливають на мотивацію поведінки та діяльності людини. Характеристику факторів подати у вигляді таблиці.

Таблиця 1

Фактори , що впливають на мотивацію людини

Внутрішні фактори	Зовнішні фактори		
	Фактори підтримки	Мотивуючі фактори	Демотивуючі фактори
.....			
.....			

2. Розгляд та аналіз ситуацій

Запропонуйте варіанти розв'язання таких ситуацій демотивації.

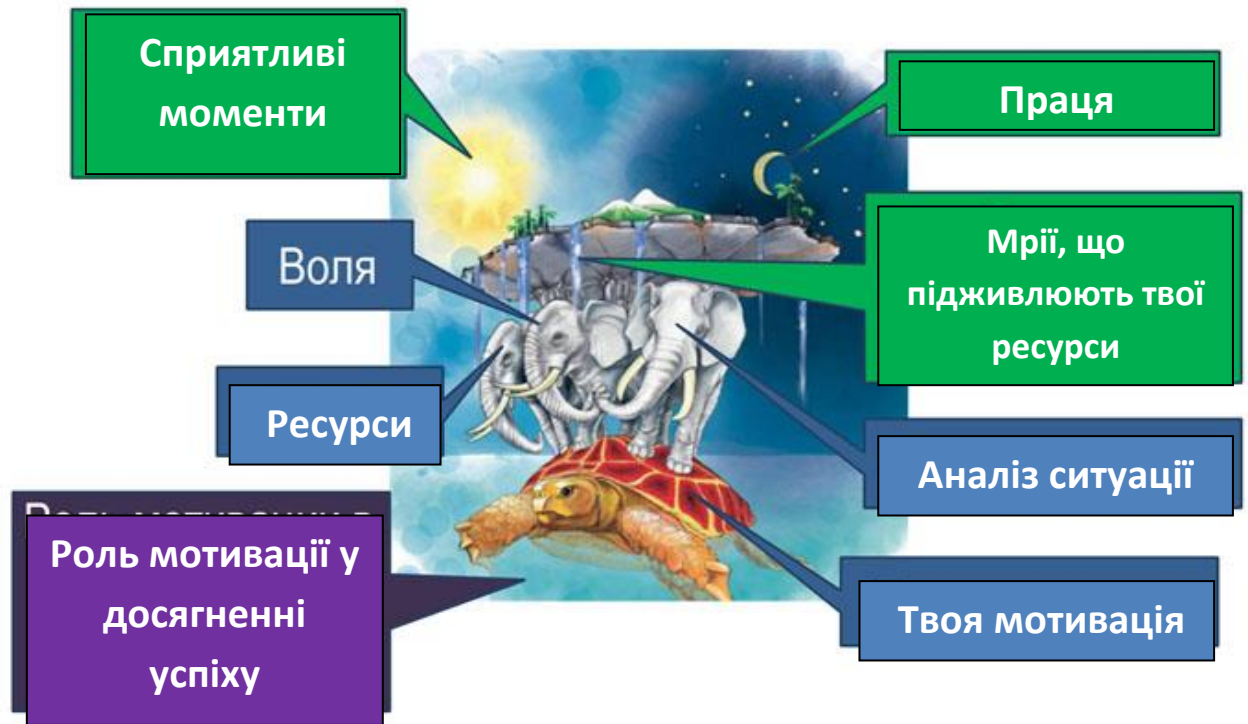
1. Співробітниця компанії, досить давно працює і заслужено перемістилася з секретаріату в відділ логістики, на цей момент давно переросла і цю позицію, її керівник не дуже схильний до делегування. Поки можливостей переміщення співробітниці немає.

2. Монтажники однієї меблевої компанії незадоволені рівнем зарплати. Вони повідомляють керівнику відділу, що будуть шукати іншу роботу. Компанія не зацікавлена в їхньому звільненні, тому що навчання нових займе багато часу. Тоді керівник йде до генерального директора. Директор заявляє, що не може знизити норми прибутку за рахунок збільшення зарплати монтажникам.

3. У одного із співробітників домінує мотивація досягнення, проте в сферах, пов'язаних з оцінкою його керівництвом, проявляється уникнення. Які будуть дії щодо мотивації співробітника і корекції його поведінки надалі?

4. **Дискусія:** що таке негативна мотивація? Особливості виникнення негативної мотивації.

5. Проаналізуйте такий малюнок (яке ваше розуміння) та охарактеризуйте фактори, що сприяють досягненню успіху та роль мотивації у досягненні успіху. Обґрунтуйте, який зв'язок між поняттями: мотивація, особистість, діяльність, поведінка.



Завдання для самостійної роботи

1. Вказати та охарактеризувати основні правила мотивації
2. Підготувати психологічні рекомендації щодо посилення мотивації до навчання у людей різних вікових груп: для дітей молодшого шкільного віку, підлітків, молоді, дорослих.
3. Створіть психологічний портрет людини, у якої яскраво виражена емпатійність у мотивації діяльності.
4. Скласти корекційну програму для подолання мотивації щодо уникнення невдач.

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. Описати методику вивчення мотиваційної сфери (на вибір студента) за планом:

Базові дані про методику

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування

- історія виникнення
- сфера застосування
- опис методики
- особливості інтерпретації
- діагностичні можливості та обмеження

2. Здійснити діагностику за такими методиками:

- Мотивація успіху і страх невдачі
- Тест «Мотивационный профиль» Автор: Ричи Ш., Мартин П. визначити фактори мотивації, як потенційні джерела задоволеністю роботою.

На основі запропонованого опитувальника. Визначити, яка роль винагороди для вас у мотивуванні вашої діяльності. Подати детальну характеристику визначених потреб, вказавши її переваги та недоліки.

Рекомендована література

1. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. – М. : Смысл : Академия, 2006. – 336 с.
2. Дмитренко А. К. Мотиваційні та світоглядні аспекти вибору професії психолога // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 4. – С. 31 – 33.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : навч. посіб. [для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ]. – Луцьк : Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. – 180 с.
4. Имедадзе И. В. Проблема полимотивации поведения. Вопр. психол. – 1984. – №6. – С. 87 – 94
5. Мильман В. Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопр. психол., 1987. – № 5.
6. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.
7. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопр. психологии, 1996. – № 3. – С. 116 – 132.
8. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб. : Речь, 2001. – 240 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Мотиваційні стратегії та спрямованість особистості. Ситуативні чинники надання допомоги

Мета: формувати уявлення студентів про особливості мотивації професійної діяльності

Професійна спрямованість: усвідомлення чинників розвитку мотивації, можливостей розвитку мотивації

План заняття

Мотиви критики.

Ситуативні чинники надання допомоги.

Зважування витрат і користі.

Дифузія відповідальності.

Вплив соціальних норм на просоціальну поведінку (допомогу).

Вплив співпереживання на надання допомоги.

Теоретико-мотиваційна концепція С. Шварца.

Запитання для самоконтролю

1. Які ситуативні чинники визначають просоціальну поведінку (допомогу)?
2. Що таке дифузія відповідальності?
3. Яке співвідношення зважування витрат і користі в мотивації допомоги?
4. Як соціальні норми впливають на просоціальну поведінку?
5. У чому полягає концепція мотивації допомоги С. Шварца?

Практичні завдання

1. Запропонуйте схему автономізації мотиву для виходу з такої ситуації: співробітник давно працює у компанії, претендує на кар'єрне зростання, але такої можливості керівництво надати поки не може.

2. Сформулюйте проблему і запропонуйте можливі варіанти її розв'язання. До керівництва дійшли чутки (мають під собою підставу) про те, що один з перспективних співробітників збирається йти з організації. При цьому він володіє цінним досвідом, інформацією тощо. Передбачувана причина – співробітник вважає себе недооціненим. Його звільнення може спричинити за собою відхід ще декількох працівників.

Дискусія: неминучість покарання і мотивація

3. Описати механізми прийняття обов'язку.

4. Запропонувати структурну модель відповідальної поведінки (на основі монографії М. Савчина). Вказати чинники відповідальної та безвідповідальної поведінки. Навести приклади відповідальних учинків.

Завдання для самостійної роботи

1. У вигляді схеми продемонструйте як на діяльність людини здійснює вплив мотивація, а саме: на посилення діяльності, старання, добросовісність виконання, результативність.

2. Скласти програму вивчення відповідальної поведінки методом цілісного аналізу життєдіяльності суб'єктів (на основі програми запропонованої М. Савчином).

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

На основі методики «Мотивація навчання студентів педагогічного ЗВО», визначити рівень розвитку власної мотивації навчання. Результати порівняти із студентами-першокурсниками. Здійснити детальну інтерпретацію результатів. Скласти програму розвитку щодо розвитку внутрішньої мотивації до навчання.

Рекомендована література

1. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Издательство – Питер, 2000. – 512 с.
3. Мадди С. Р. Теории личности : сравнительный анализ. – СПб. : Речь, 2002. – 539 с.
4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
5. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Мотивація агресії та мотивація влади

Мета: розвивати вміння студентів аналізувати структуру мотивації та визначати основні мотиваційні тенденції; поглибити знання про чинники розвитку мотивації.

Професійна спрямованість: розвиток уявлень студентів про дослідження мотиваційної сфери в різних галузях.

План заняття

1. Теорії агресії.
2. Дослідження взаємності (норми відплати і помсти).
3. Самовиправдання агресивних дій.
4. Про- і антисоціальна агресія.
5. Інструментальна та ворожа агресія.
6. Ситуативні фактори агресивної поведінки.
7. Вплив телебачення на агресивність.
8. Мотиваційні профілі. Місце прагнення до влади в мотиваційній системі особистості.
9. Егоцентрична і соціоцентрична влада.
10. Інструментальна та внутрішня мотивація влади.
11. Влада, афіліація і досягнення.
12. Ерозія («псування») влади.
13. Зростання прагнення до влади внаслідок її реалізації (задоволення).
14. Джерела (засоби) влади.
15. Реалізація влади.
16. Сфери використання влади.
17. Психологічні теорії мотивації влади.

Запитання для самоконтролю

Що спільного у теоріях агресії З. Фрейда і К. Лоренца?

В чому полягає сутність теорії соціального навічання?

Як норма взаємності (норма відплати і помсти) визначає мотивацію агресивної поведінки?

Які типи самовиправдання власних агресивних дій виділив А. Бандура?

Що таке інструментальна агресія?

Які виділяють ситуативні фактори агресивної поведінки?

Як телебачення впливає на агресивність особистості?

Що таке ключові подразники, котрі сприяють агресії?

Що таке інструментальна та внутрішня мотивація влади?

Як пояснити зростання прагнення до влади внаслідок її реалізації?

Що таке ерозія влади?

Які існують джерела (засоби) влади?

Як співвіднести невротичне прагнення до влади в теорії К. Хорні з теорією влади Е. Фромма?

Доповіді

1. Межі агресивної поведінки.

2. Норми соціальної відповідальності і самовиправдання при її порушенні.

3. Змістовний мотив влади, констеляції мотивів влади, досягнення і афілітації.

4. Фактори формування стійкої внутрішньої мотивації до навчання.

Практичні завдання

1. Охарактеризувати психолого-педагогічні прийоми перетворення зовнішніх мотивів у внутрішні навчальні мотиви.

2. К. Хорні описала 10 невротичних потреб, які тією чи тією мірою проявляються у поведінці більшості людей: потреба в любові та схваленні, в залежності від інших, в чітких обмеженнях, у владі, в експлуатації інших, у суспільному визнанні, у захопленні собою, у честолюбстві, в самодостатності, у бездоганності. Наведіть власні приклади прояву зазначених потреб.

3. Далі наведені конкретні фрази співробітників. До кожного речення напишіть всі можливі питання, за допомогою яких можна отримати максимальну інформацію.

1. Нікому і ніколи не можна довіряти.

2. Я не можу зараз це зробити.

3. У роботі для мене важливий результат, все інше – не важливо.

4. Я мушу відповідати очікуванням людей, з якими спілкуюся.

5. Мені здається, що більшість людей мною не задоволені.

Завдання для самостійної роботи

1. Підготувати інформаційний буклет, спрямований на подолання мотивів агресивної поведінки серед підлітків.

2. Визначити мотиви влади у демократичного, ліберального та авторитарного лідерів

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. За допомогою анкетування продіагностувати трьох учнів старших класів або студентів-першокурсників із метою виявлення мотивів їхньої навчальної діяльності. Представити результати анкетування.

2. На основі методики «**Визначення спрямованості особистості (орієнтаційна анкета)**» здійснити інтерпретацію власного типу спрямованості.

Рекомендована література

1. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Издательство – Питер, 2000. – 512 с.
3. Мадди С. Р. Теории личности : сравнительный анализ. – СПб. : Речь, 2002. – 539 с.
4. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
5. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление. – К. ; Сан-Франциско : Light Press, 2003. – 492 с.
6. Орлов А.Б. Экспериментальные и прикладные исследования мотивационных образований в зарубежной когнитивной психологии // Психологический журнал. – 1990. – Том 11. – № 6. – С. 16 – 27.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Системний підхід до мотивації. Характеристика внутрішньомотивованого працівника

Мета: розвивати вміння студентів аналізувати структуру мотивації професійної діяльності та визначати основні її мотиваційні тенденції; поглибити знання про чинники розвитку мотивації праці.

Професійна спрямованість: розвиток уявлень студентів про дослідження мотиваційної сфери в різних галузях.

План заняття

Мотивація професійної діяльності.

Мотивація праці як основа управління виробничим процесом.

Взаємозв'язок емоцій та мотивації.

Сутність моделі мотивації Портера-Лоуера.

Модель мотивації в теорії очікувань.

Теорії мотивації (А. Маслоу, Д. Мак. Клеланд, Ф. Герцберг, В. Врум).

Мотивація діяльності і досягнення цілей.

Поняття «скорочена» мотивація.

Доповіді

1. Вплив почуття безпорадності на мотивацію діяльності.
2. Прийоми підкріплення мотивації.
3. Вплив вікових інтересів та провідного виду діяльності на мотиви соціального поведіння.
4. Психологічні засади формування альтруїстичних мотивів діяльності.
5. Засоби посилення мотивації професійної та трудової діяльності.
6. Психологічні закономірності мотивації професійної діяльності.

Практичні завдання

Заповнити таблицю.

Теорія	суть	Як застосовувати
Ієрархія потреб А.Маслоу		
Теорія мотивації Алдерфера		
Двохфакторна теорія мотивації Герцберга		
Теорія набутих потреб Макклеланда		
Теорія справедливості Адамса		
Теорія очікування Врума		
Теорія очікування Портера-Лоулера		

Завдання для самостійної роботи

1. Скласти поради керівнику, які б сприяли ефективності мотивації персоналу з урахуванням основних положень теорії очікування.
2. Запропонувати практичні способи розв'язання проблеми виникнення у співробітників почуття несправедливої оцінки їхньої праці.
3. Заповніть таблицю, зважаючи на те, що необхідно враховувати в системі заохочень і покарань у різних типах організаційних культур.

Тип організаційної культури	Значущі заохочення	Значущі покарання
Освітня		
Підприємницька		
Бюрократична		
Партиципативна		

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. На основі методики профорієнтаційного вибору, охарактеризувати мотиви вибору професії психолога.
2. Здійснити детальну інтерпретацію результатів анкети для визначення типу трудової мотивації.

Рекомендована література

1. Каверин С. Б. Мотивация труда. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.
2. Климчук В. О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 59 – 71.
3. Пенкрат Л.В. Мотивы выбора профессии. – Мн. : Народная асвета, 1986. – 56 с.
4. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. – М., СПб. : 2006. – 224 с.
5. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Онтогенетичні аспекти мотивації та емоцій

План заняття

Загальне уявлення про емоції. Функції емоцій.

Емоції і процеси мотивації.

Взаємозв'язок соціальних страхів та мотивації уникнення невдач у юнацькому віці.

Питання для самоконтролю

1. Що таке емоції? Яке біологічне значення емоцій?
2. Чим відрізняються емоції людини від емоцій тварин?
3. Як утворюються емоції?
4. Які зовнішні й внутрішні прояви емоцій?
5. Як можна зменшити вплив негативних емоцій на організм?

Практичні завдання

1. Доведіть особистісний характер почуттів.
2. Покажіть, що майстри-педагоги, зазвичай, емоційні люди і відрізняються багатством і повнотою почуттів.
3. Роль виховання почуттів у формуванні особистості.
4. Доведіть, що вищі почуття професійні для педагога, психолога.
5. Які емоції виникають при одержанні позитивної оцінки на уроці? Основою якого фаху є зміна міміки обличчя? Що можна виразити за допомогою міміки?

6. Завершіть стародавню притчу. Дайте пояснення описаному явищу.

— Куди ти йдеш? – запитав мандрівник, зустрівшись з Чумою.

— Іду в Багдад. Мені потрібно заморити там п'ять тисяч чоловік.

Через кілька днів той же мандрівник знову зустрів Чуму.

— Ти сказала, що замориш п'ять тисяч, а заморила п'ятдесят, – сказав він їй.

— Ні, – заперечила Чума, – я загубила лише п'ять. Решта померли від....

7. Вправа на самомотивацію. Естетичні асоціації.

Виконання цієї вправи дасть можливість перенести енергію, мотиваційний заряд і позитивні емоції з приємного для вас об'єкта на предмет вашої діяльності.

1. Спробуйте асоціювати вашу діяльність, її предмет з певним, приємним для вас об'єктом. Закрийте очі. Намагайтеся викликати приємні образи, які пов'язані з асоційованим об'єктом, наприклад, квіткою. Пізніше запишіть ці образи і асоціації.

Потім викличте з пам'яті образи, пов'язані з вашою діяльністю. Намагайтеся асоціювати вашу діяльність з образами, які виникли під час попереднього завдання (квітка). Чи не оцінюйте образи, які виникають у вас. Нехай вони самі собою вільно спливають. Запишіть асоціації та образи, які виникли в зв'язку з діяльністю.

Спробуйте асоціювати вашу діяльність з іншими символами, об'єктами, істотами і явищами природи (наприклад, з сонцем, міфологічними героями, якими ви захоплені, приємними звуками тощо).

Проведіть аналіз цієї вправи. Наскільки ефективно було виконання запропонованих завдань? Які символи, об'єкти найкраще

асоціювалися з вашою діяльністю? Запишіть їх і використовуйте в подальшій роботі.

Завдання для самостійної роботи

Обґрунтувати такі твердження:

Чи завжди стрес шкідливий для людини?

Вплив кохання на формування особистості.

Домінуючі потреби у різні вікові періоди.

Вікові зміни спрямованості особистості.

Онтогенетичний розвиток інтересів.

Вікові особливості відображення структури мотиву в свідомості.

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

Пройти такі тести та дати інтерпретацію результатів:

1. Визначити рівень тривожності за методикою Філіпа.

2. Виявити рівень суб'єктивного відчуття самотності.

3. Дослідити тривожність студентів.

4. Здійснити дослідження професійної придатності на основі аналізу метапрограм та лінгвістичного аналізу мовлення. Написати висновок на основі цього інтерв'ю про профпридатність до певної професії.

Рекомендована література

1. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : навч. посіб. [для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ]. – Луцьк : Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. – 180 с.

2. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.

3. Полякова Г. Секрети емоційного комфорту учнів на уроці // Психолог. – 2002. – № 38 – 39. – С. 63 – 64.

4. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента : научно-практическое пособие. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.

5. Эмоции человека в нормальных и стрессорных условиях / под общ. ред. А.И. Яроцкого, И.А. Криволапчука. – Гродно ГрГУ, 2001. – 494 с.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8

Експериментально-психологічні дослідження мотиваційної динаміки.

Мета: розвинути вміння студентів здійснювати діагностику мотиваційної сфери особистості.

Професійна спрямованість: розвиток уявлень студентів про практичні особливості діагностики мотиваційної сфери особистості.

План заняття

Мотиваційні ефекти (феномени): “Пігмаліона”, Зейгарнік, Лісснер, резигнації, автономізації мотиву, трансформації мотиву досягнення. Феномен макіавелізму.

Дослідження феномена заміщення (замісної діяльності).

Феномен психічного перенасичення.

Часова перспектива.

Дослідження рівня домагань.

Запитання для самоконтролю

1. Чому незавершені дії запам'ятовуються краще, ніж завершені?
2. Чим пояснюється феномен заміщення (замісної діяльності)?
3. У чому сутність феномена психічного перенасичення?
4. Що таке рівень домагань?
5. Як пояснити часову перспективу виходячи із поняття «квазіпотреба» ?

Завдання для самостійної роботи

Використовуючи різні методи вивчення індивідуальної мотивації (мінімум три) опишіть мотиваційну сферу двох співробітників будь-якої організації, відобразивши такі ключові моменти:

- домінуючі і незначущі мотиви;
- фактори (умови), що сприяють підвищенню мотивації (мотиватори);
- фактори (умови), що знижують мотивацію (демотиватори);
- рекомендації керівнику, щодо управлінських впливів.

Завдання для індивідуальної дослідницької роботи

1. Написання звіту та підготовка презентації дослідження за таким алгоритмом:

А. Проведення експериментального дослідження

Збір емпіричних даних (діагностичне дослідження, експеримент, біографічне дослідження, психо-семантичне дослідження, первинне діагностичне інтерв'ю, інші способи дослідження проблеми)	Правильність збору емпіричних даних з використанням обраної методики. Обґрунтованість вибору додаткової методики (якщо такий вибір був). Якість структурування та презентації зібраних матеріалів. Обґрунтування вибору додаткової методики (якщо такий був). Текстове, табличне, графічне представлення отриманих даних. Презентація отриманих результатів.
---	---

загальні дані, що мають бути представлені у звіті

Б. Опис методики (необхідно вказати першоджерело обраної методики):

- автор, країна, рік;
- призначення методики (визначення загального призначення методики);
- описати процедуру проведення (зазначити інструкцію, яку пропонує автор; необхідні додаткові матеріали та обладнання; особливі умови проведення, якщо такі визначені автором).

В. Проведення методики.

Г. Обробка результатів психологічного експерименту (представте отримані результати у вигляді таблиць та графіків).

Д. Якісний та кількісний аналіз отриманих результатів.

Рекомендована література

1. Климчук В. О. Тренінг внутрішньої мотивації : результати апробації та структура // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 10. – С. 52 – 59.
2. Матюхина М. В. Мотивация учения младших школьников. – М. : Педагогика, 1984. – 144 с.
3. Сидоренко Е. Мотивационный тренинг. – СПб. : Речь, 2007. – 234 с.
4. Собчик Л. Н. Мотивационный тест Хекхаузена. Практическое руководство. – СПб. : Речь, 2002. – 16 с.
5. Степанский В. И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности // Вопросы психологии. – 1981. – № 6. – С. 59 – 74.

ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМАНТАРІЙ

Мотивація успіху і боязнь невдачі (опитувальник Реана)

Інструкція: Відповідаючи на наведені питання, необхідно вибрати відповідь «так» чи «ні». Якщо вам важко з відповіддю, то пригадайте, що «так» об'єднує як явне «так», так і «скоріше так, чим немає». Те саме стосується і відповіді «ні»: вона об'єднує явне «ні» і «скоріше немає, чим так».

Відповідати на питання слід швидко, не замислюючись надовго. Відповідь, яка першою приходить в голову, зазвичай, є і найбільш точною.

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, зазвичай, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань прагну за можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або занижені легкі завдання, або нереалістично високі за трудністю.
6. При зустрічі з перешкодами, переважно, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, скоріше, з розумом, а не відчайдушно.
13. Не дуже наполегливий в досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.

17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання достатнє важке.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь від поставленої мети, переважно, не відмовляюся.

20. Якщо завдання вибрав собі сам, то у разі невдачі його привабливість ще більш зростає.

Ключ до опитувальника

Вважаються за правильне:

- відповідь «так»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20;
- відповідь «ні»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обробка результатів і критерії оцінки

За кожен збіг відповіді з ключем випробовуваному дається 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому можна мати на увазі, що, якщо кількість балів 8 – 9, є певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12 – 13, є певна тенденція мотивації на успіх.

Мотивація на успіх належить до позитивної мотивації. При такій мотивації чоловік, починаючи справу, має на увазі досягнення чогось конструктивного, позитивного. Основою активності людини є надія на успіх і потребу в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, в своїх силах, відповідальні, ініціативні і активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації. При такому типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі, в основі цієї мотивації є ідея уникнення і ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою упевненістю в своїх силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а при необхідності рішення надвідповідальних задач можуть впадати в стан, близький до панічного. Принаймні, ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Усе це водночас може поєднуватися з вельми відповідальним ставленням до справи.

Методика «Ступінь задоволення основних потреб (за А. Маслоу)»

Тест дає змогу оцінити ступінь задоволеності основних потреб людини. Пропонується 15 тверджень, які треба оцінити, попарно порівнюючи їх між собою.

Починати варто з оцінки 1-го твердження, шляхом порівняння його з 2-м, 3-м і т.д., записуючи послідовно результати в 1-й рядок табл. 1. Так, якщо при порівнянні 1-го твердження з 2-м кращим для себе Ви вважаєте 2-ге, то в 1-шу клітинку 1-го рядка впишіть цифру 2, якщо ж кращим виявиться 1-ше твердження, то впишіть цифру 1.

Коли проведете порівняння 1-го твердження з 2 – 15-м і заповните 1-й рядок, зробіть те ж саме з 2-м твердженням, послідовно порівнюючи його з 3-м, 4-м і т.д. і записуючи результати в 2-й рядок. Останнім буде порівняння 14-го і 15-го тверджень, результат якого Ви помістите в єдину клітинку останнього, 14-го рядка.

Рекомендується перед кожним твердженням вголос проговорювати фразу: «Я хочу...»

- | | |
|---|---|
| 1. Домогтися визнання і поваги. | 9. Підвищувати рівень |
| 2. Мати дружні стосунки з людьми. | 10. Уникати неприємностей. |
| 3. Забезпечити собі майбутнє. | 11. Прагнути до нового і незвіданого. |
| 4. Заробляти на життя. | 12. Забезпечити собі становище впливу. |
| 5. Мати гарних співрозмовників. | 13. Купувати гарні речі. |
| 6. Усталити своє становище. | 14. Займатися справою, що вимагає повної віддачі. |
| 7. Розвивати свої сили і здібності. | 15. Бути зрозумілим іншими. |
| 8. Забезпечити собі матеріальний комфорт. | |

Ключ до тесту:

1. За табл. визначте кількість балів (виборів), що випали на кожне твердження у всіх клітинках таблиці, і результати занесіть у рядок «Бали» таблиці.

2. Підрахуйте суму балів для визначення 5-ти головних людських потреб відповідно до теорії потреб А. Маслоу:

Таблиця 1

Бали																		№№ рядків
№№ тверджень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
																		1
																		2
																		3
																		4
																		5
																		6
																		7
																		8
																		9
																		10
																		11
																		12
																		13
																		14

- базові (фізіологічні, матеріальні) потреби: сума виборів 4-го, 8-го і 13-го тверджень – «Ф»;
- потреби в безпеці: сума виборів 3-го, 6-го і 10-го тверджень «Б»;
- соціальні потреби: сума виборів 2-го, 5-го і 15-го тверджень «С»;
- потреби у визнанні (самоствердженні): сума виборів 1-го, 9-го і 12-го тверджень – «В»;
- потреби в самовираженні (самореалізації): сума виборів 7-го, 11-го і 14-го тверджень – «СВ».

Оцінка результатів:

1. Виберіть з 15 тверджень ті 5, що одержали найбільшу кількість балів. Це Ваші головні потреби.

2. Залежно від величини кожної із сум «Ф», «Б», «С», «В» і «СВ» визначте за 3-ма градаціями, наскільки задоволена у Вас кожна з 5 головних людських потреб:

- 0 – 14 балів – потреба задоволена повністю;
- 15 – 28 балів – потреба задоволена частково;
- більше 28 балів – потреба не задоволена.

Визначення спрямованості особистості (орієнтаційна анкета)

Для визначення особистісної спрямованості в цей час використовується орієнтаційна анкета, вперше опублікована Б. Бассом у 1967 р.

Анкета складається з 27 пунктів-суджень, за кожним з яких можливі три варіанти відповідей, відповідні трьом видам спрямованості особистості. Респондент має вибрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще один, який, навпаки, найбільш далекий від його думки або ж найменш відповідає реальності. Відповідь «найбільш» отримує 2 бали, «найменш» – 0, залишився невибраний – 1 бал. Бали, набрані з усіх 27 пунктів, сумуються для кожного виду спрямованості окремо.

За допомогою методики виявляються такі спрямованості:

1. *Спрямованість на себе («Я»)* – орієнтація на пряму винагороду і задоволення безвідносної роботи і співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертованість.

2. *Спрямованість на спілкування (О)* – прагнення за будь-яких умов підтримувати взаємини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності і емоційних стосунках з людьми.

3. *Спрямованість на справу (Д)* – зацікавленість у розв'язанні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.

Інструкція

«Опитувальний лист складається з 27 пунктів. За кожним із них можливі три варіанти відповідей: А, Б, В.

1. З відповідей на кожен із пунктів виберіть ту, яка найповніше виражає ваш погляд з цього питання. Можливо, що якісь із варіантів відповідей здадуться вам одноцінними. Проте ми просимо вас відібрати з них тільки одну, а саме ту, яка найбільшою мірою виражає вашу думку і найбільш цінна для вас.

Букву, якою позначена відповідь (А, Б, В), напишіть на аркуші для запису відповідей поряд з номером відповідного пункту (1 – 27) під рубрикою «найбільше».

2. Потім із відповідей на кожний з пунктів виберіть той, який найбільш протилежний вашому погляду, найменш для вас цінний. Букву, якою позначена відповідь, знову напишіть на аркуші для запису відповідей поряд із номером відповідного пункту, у стовпчику під рубрикою «найменше».

3. Так, для відповіді на кожне з питань ви використовуєте дві букви, які й запишіть у відповідні стовпчики. Решта відповідей ніде не записуються.

Намагайтеся бути максимально правдивим. Серед варіантів відповіді немає «хороших» або «поганих», тому не намагайтеся вгадати, який із варіантів є «правильним» або «кращим» для вас.

Час від часу контролюйте себе, чи правильно ви записуєте відповіді, поруч з тим чи тим пунктом. У випадку якщо ви виявите помилку, виправте її, але так, щоб виправлення було чітко видно.

Тестовий матеріал

1. Найбільше задоволення я отримую від:

- А) схвалення моєї роботи;
- Б) усвідомлення того, що робота зроблена добре;
- В) усвідомлення того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я хотів би бути:

- А) тренером, який розробляє тактику гри;
- Б) відомим гравцем;
- В) обраним капітаном команди.

3. По-моєму, кращим педагогом є той, хто:

- А) проявляє інтерес до учнів і до кожного має індивідуальний підхід;
- Б) викликає інтерес до предмета так, що учні із задоволенням поглиблюють свої знання з нього;
- В) створює в колективі таку атмосферу, при якій ніхто не боїться висловити свою думку.

4. Мені подобається, коли люди:

- А) радіють виконаній роботі;
- Б) із задоволенням працюють у колективі;
- В) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.

5. Я хотів би, щоб мої друзі:

- А) були чуйні і допомагали людям, коли для цього представляються можливості;
- Б) були вірні й віддані мені;
- В) були розумними і цікавими людьми.

6. Кращими друзями я вважаю тих:

- А) з ким складаються хороші взаємини;
Б) на кого завжди можна покластися;
В) хто може багато чого досягти в житті.
7. Найбільше я не люблю:
А) коли у мене щось не виходить;
Б) коли псуються стосунки з товаришами;
В) коли мене критикують.
8. По-моєму, найгірше, коли педагог:
А) не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається і жартує над ними;
Б) викликає дух суперництва в колективі;
В) недостатньо добре знає свій предмет.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося:
А) проводити час з друзями;
Б) відчуття виконаних справ;
В) коли мене за що-небудь хвалили.
10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:
А) домогся успіху в житті;
Б) по-справжньому захоплений своєю справою;
В) відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
11. Насамперед школа має:
А) навчити розв'язувати завдання, які ставить життя;
Б) розвивати насамперед індивідуальні здібності учня;
В) виховувати якості, що допомагають взаємодіяти з людьми.
12. Якби у мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його:
А) для спілкування з друзями;
Б) для відпочинку і розваг;
В) для своїх улюблених справ і самоосвіти.
13. Найбільших успіхів я добиваюся, коли:
А) працюю з людьми, які мені симпатичні;
Б) у мене цікава робота;
В) мої зусилля добре винагороджуються.
14. Я люблю, коли:
А) інші люди мене цінують;
Б) відчуваю задоволення від виконаної роботи;
В) приємно проводжу час з друзями.
15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені б хотілося, щоб:

- А) розповіли про будь-яку цікаву справу, пов'язану з навчанням, роботою, спортом тощо, де мені довелося брати участь;
Б) написали про мою діяльність;
В) обов'язково розповіли про колектив, в якому я працюю.
16. Найкраще я вчуся, якщо викладач:
А) має до мене індивідуальний підхід;
Б) зуміє викликати у мене інтерес до предмету;
В) влаштовує колективні обговорення досліджуваних проблем.
17. Для мене немає нічого гірше, ніж:
А) образа особистої гідності;
Б) невдача при виконанні важливої справи;
В) втрата друзів.
18. Найбільше я ціную:
А) успіх;
Б) можливості доброї спільної роботи;
В) здоровий практичний розум і кмітливість.
19. Я не люблю людей, які:
А) вважають себе гіршими за інших;
Б) часто сваряться і конфліктують;
В) заперечують проти всього нового.
20. Приємно, коли:
А) працюєш над важливою для усіх справою;
Б) маєш багато друзів;
В) викликаєш захоплення і всім подобаєшся.
21. По-моєму, в першу чергу керівник повинен бути:
А) доступним;
Б) авторитетним;
В) вимогливим.
22. У вільний час я охоче прочитав би книги:
А) про те, як заводити друзів і підтримувати хороші відносини з людьми;
Б) про життя знаменитих і цікавих людей;
В) про останні досягнення науки і техніки.
23. Якби у мене були здібності до музики, я волів би бути:
А) диригентом;
Б) композитором;
В) солістом.
24. Мені б хотілося:
А) придумати цікавий конкурс;

- Б) перемогти в конкурсі;
 В) організувати конкурс і керувати ним.
 25. Для мене найважливіше знати:
 А) що я хочу зробити;
 Б) як досягти мети;
 В) як організувати людей для досягнення мети.
 26. Людина має прагнути до того, щоб:
 А) інші були задоволені ним;
 Б) насамперед виконати своє завдання;
 В) його не потрібно було дорікати за виконану роботу.
 27. Найкраще я відпочиваю у вільний час:
 А) під час спілкування з друзями;
 Б) переглядаючи розважальні фільми;
 В) займаючись своєю улюбленою справою.

Ключ

№	Я	О	Д	№	Я	О Д
1	А	В	Б	15	Б	В А
2	Б	В	А	16	А	В Б
3	А	В	Б	17	А	В Б
4	В	Б	А	18	А	Б В
5	Б	А	В	19	А	Б В
6	В	А	Б	20	В	Б А
7	В	Б	А	21	Б	А В
8	А	Б	В	22	Б	А В
9	В	А	Б	23	В	А Б
10	А	В	Б	24	Б	В А
11	Б	А	В	25	А	В Б
12	Б	А	В	26	В	А Б
13	В	А	Б	27	Б	А В
14	А	Б	В			

Усі три шкали в цьому тесті взаємопов'язані, і зростання кожної з них супроводжується падінням двох інших. Звичайно, в сумі буде набрано 81 бал. Значення має частка кожної шкали в загальній сумі, тобто вираженість (V) тієї чи тієї особистісної спрямованості, що розраховується у відсотках за відповідними формулами:

Інтерпретація результатів тестування

$$V(Я) = 0 - 6$$

У службовій діяльності фактор особистої вигоди і прямої винагороди за працю в жодному випадку не є основною мотивацією. Відсутня агресивність як форма звеличення свого «Я», нездорове честолюбство, кар'єризм і надзвичайна наполегливість у досягненні статусу. Останнє розглядається як належний, хоча і не обов'язковий

додаток до досягнутих результатів. Досліджуваний не залучає силових методів у своєму стилі керівництва і не стане насаджувати суперництво і нездорову атмосферу конкуренції в своєму колективі. Не проявляє дріб'язкової образи і дратівливості в принципових ділових питаннях, відсутня підозрілість, скритність і настороженість стосовно колег. Вважає за краще не вип'ячувати свої особливі заслуги, якщо навіть вони безперечні, нерідко залишається в «тіні». Критично ставитися до лестощів і байдужий до «показухи». Цілком доброзичливо реагує на успіхи інших.

$$V(\mathcal{A}) = 7 - 13$$

У діловій діяльності не є визначальним фактор особистої вигоди і прямої винагороди за працю. Рідко проявляє агресивність, нездорове честолюбство, не властивий кар'єризм і зайва наполегливість у досягненні статусу. Досліджуваний досить рідко удається до силових методів розв'язання спірних питань і за можливості уникає суперництва і нездорової атмосфери конкуренції в своєму оточенні. Не схильний проявляти дріб'язкову образу і дратівливість у принципових ділових питаннях, відсутня підозрілість, скритність і настороженість стосовно колег. Досить критично дивиться на свої заслуги і досягнення, якщо навіть вони безперечні, нерідко залишається в «тіні». Не вдається до показухи. Цілком доброзичливо ставиться до успіхів інших.

$$V(\mathcal{A}) = 14 - 20$$

У діловій діяльності фактор особистої вигоди і прямої винагороди за працю далеко не завжди є визначальним. В будь-якому випадку, досліджуваний досить невибагливий щодо блиску, шуму, суєти навколо своєї особи. У службовій кар'єрі уникає проявлення агресивності, нездорового честолюбства, йому не властивий снобізм і зайва наполегливість у досягненні статусу. Він також досить рідко вдається до силових методів розв'язання спірних питань і за можливості уникає суперництва і нездорової атмосфери конкуренції в своєму оточенні. Мало схильний проявляти дріб'язкову образу і дратівливість в принципових ділових питаннях, у характері не помічається підозрілості, скритності і настороженості стосовно колег. Досить реалістично дивиться на свої заслуги і досягнення, якщо навіть вони безперечні. Не вдається до показухи. Цілком доброзичливо ставиться до успіхів інших.

$$V(\mathcal{A}) = 21 - 27$$

Досліджуваний цілком реалістично підходить до задоволення потреб свого «Я», і фактор особистої вигоди в діловій діяльності не завжди є визначальним (так би мовити, в розумних межах). У службовій кар'єрі уникає проявляти агресивність, нездорове честолюбство, снобізм і надмірну наполегливість у досягненні статусу. Рідко використовує силові методи в розв'язанні спірних питань, за можливості уникає дуже нездорового суперництва, що виходить за рамки чисто ділових взаємин. Відділяє особисту образу від службових інтересів, в стилі діяльності не помічається підозрілості і настороженості до колег, а також надто вразливе ставлення до успіхів інших. Не рветься «виставлятися», вважаючи за краще іноді працювати в «тіні» без особливого збитку для своїх амбіцій. Досліджуваний також проявляє певну обережність при проходженні тестування, вважаючи за краще згладжувати можливі акценти своїх відповідей. Можна також припустити вельми збалансований тип особистості, що рівномірно розподіляє свою ділову енергію за досліджуваними в цьому тесті напрямками.

$$V(\text{Я}) = 28 - 34$$

Досліджуваний досить реалістично підходить до задоволення потреб свого «Я», проте чинник особистої вигоди в діловій діяльності відіграє визначну, хоча і не завжди вирішальну роль. У службовій кар'єрі вважає за краще уникати прояву агресивності, якщо статус, що відводиться йому, відповідає дійсному стану справ. У протилежному випадку можлива наполегливість у захисті своїх прав і інтересів, проте така, що не переходить в хворобливе честолюбство і яскраві форми снобізму. Рідко користується силовими методами в розв'язанні спірних питань, за можливості уникає дуже нездорового суперництва, що виходить за рамки суто ділових взаємин. Відділяє особисту образу від службових інтересів, у стилі діяльності не помічається підозрілості і настороженості до колег, а також надто вразливого ставлення до успіхів інших, якщо такі є цілком заслуженими. Найхарактерніша в подібних випадках реакція – активізація зусиль для досягнення не менш вражаючих результатів, якими не проти блиснути тією мірою, щоб не бути аж надто нав'язливим. Стисло позицію щодо свого «Я» можна визначити як «розумний егоїзм».

$$V(\text{Я}) = 35 - 40$$

Для досліджуваного фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності відіграє досить значну і далеко не останню роль. У службовій кар'єрі вважає за краще уникати прояву агресивності, проте лише в тому випадку, якщо статус, що відводиться йому, відповідає його уявленням. У протилежному випадку можлива досить активна наполегливість у захисті своїх прав і інтересів, що інколи переходить у форму зачепленої амбітності і незадоволеного честолюбства. Властивий у певній формі снобізм. Рідко користується силовими методами в розв'язанні спірних питань, за можливості уникає дуже нездорового суперництва, що виходить за рамки суто ділових відносин. Відділяє особисту образу від службових інтересів, у стилі діяльності не помічається підозрілості і настороженості до колег, а також надто вразливого ставлення до успіхів інших, якщо такі цілком заслужені. Найхарактерніша в подібних випадках реакція – активізація зусиль для досягнення не менш вражаючих результатів, якими не проти блиснути так, щоб не бути аж надто нав'язливим. Стисло позицію щодо свого «Я» можна визначити як «розумний егоїзм».

$$V(\text{Я}) = 41 - 47$$

Для досліджуваного фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності виконує досить значну роль, у чомусь навіть має вирішальне значення. Схильний приписувати собі провідну роль в розв'язанні багатьох справ. У службовій кар'єрі вважає за краще уникати прояву агресивності, однак лише в тому випадку, якщо статус, що відводиться йому, відповідає його уявленням. Інакше можлива досить активна наполегливість в захисті своїх прав і інтересів, що інколи переходить у форму зачепленої амбітності і незадоволеного честолюбства. Схильний до снобізму. У своїх цілях може вдаватися до «силового» натиску на навколишніх. Створює знервовану обстановку суперництва, що виходить за рамки суто ділових взаємин. Далеко не завжди відділяє особисту образу від службових інтересів, хоча в стилі діяльності не помічається підозрілості і настороженості до колег, однак може виявитися раниме ставлення до успіхів інших, якщо вони навіть цілком заслужені.

Найхарактерніша в подібних випадках реакція – активізація зусиль для досягнення не менш вражаючих результатів, якими не проти блиснути навіть більше, ніж вони цього варті. Стисло позицію досліджуваного щодо свого «Я» можна визначити як «егоцентричну».

(Подібна характеристика може бути властива ще соціально незрілим індивідам, або демонстративному типу особистості, обтяженому проблемами самоствердження.)

$$V(\text{Я}) = 48 - 54$$

Для досліджуваного фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності виконує досить значну роль, а в більшості випадків має вирішальне значення. Схильний приписувати собі провідну роль в розв'язанні багатьох справ. У службовій кар'єрі проявляє авторитарні схильності, можливі випадки агресивності як засіб досягнення бажаного статусу. Досить активна наполегливість у захисті своїх прав і інтересів нерідко переходить у форму зачепленої амбітності і незадоволеного честолюбства. Схильний до снобізму. У своїх цілях може вдаватися до «силового» натиску на оточуючих. Часто створює знервовану обстановку суперництва, що виходить за рамки суто ділових взаємин. Далеко не завжди відділяє особисту образу від службових інтересів, може проявлятися підозрілість і настороженість до колег, при цьому виявляється раниме ставлення до успіхів інших, якщо вони навіть є цілком заслуженими.

Найхарактерніша в подібних випадках реакція – активізація зусиль для досягнення не менш вражаючих результатів, бурхлива реклама особисто виконаного і ще більше – перспектив, за можливості з «затінюванням» успіхів колег і альтернативних напрямів. Стисло позицію досліджуваного щодо свого «Я» можна визначити як «чітко виражений егоцентризм». (Подібну характеристику можуть дати або соціально незрілі індивіди, або виражений демонстративний тип особистості з незадоволеною потребою самоствердження.) Результати є сумнівно достовірними.

$$V(\text{Я}) = 55 - 60$$

Для досліджуваного фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності має виняткове і вирішальне значення. Схильний приписувати собі очолювану роль у розв'язанні багатьох справ, і чекає від оточення схвалень. У службовій кар'єрі проявляє авторитарні схильності, можливі випадки агресивності як засіб досягнення бажаного статусу. Вельми активна і капризна наполегливість у захисті своїх прав і інтересів нерідко переходить у форму зачепленої амбітності і незадоволеного честолюбства. Сноб. У своїх цілях може вдаватися до «силового» натиску на навколишніх.

Часто створює знервовану обстановку суперництва, що виходить за рамки суто ділових взаємин. Не в змозі відділити особисту образу від службових інтересів, хоча в стилі діяльності помічається підозрілість і настороженість до колег, при цьому виявляється вразливе ставлення до успіхів інших, якщо такі навіть є цілком заслуженими.

Найхарактерніша в подібних випадках реакція – бурхливе «малювання» своїх не менш вражаючих результатів, сліпуча реклама особисто виконаного і ще більше – перспектив, з обов'язковим «затінюванням» успіхів колег і альтернативних напрямів. Стисло позицію досліджуваного щодо свого «Я» можна визначити як «гіпертрофований егоцентризм». (Подібну характеристику можуть дати або соціально незрілі індивіди, або виражений демонстративний тип особи з вираженою потребою самоствердження.) Результати за цією шкалою є досить сумнівними з питання їх достовірності.

$V(Y) = 61$ і вище

Для досліджуваного фактор особистої вигоди і задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності має виняткове і абсолютне (до неправдоподібності) значення. Схильний приписувати собі очолювану роль у розв'язанні всіх справ, і чекає від оточення лише вихвалянь. Бачить себе винятковою особою. У службовій кар'єрі проявляє авторитарні схильності, можливі випадки агресивності як засіб досягнення бажаного статусу. Досить активна і капризна наполегливість у захисті своїх прав і інтересів нерідко переходить у форму зачепленої амбітності і незадоволеного гіпертрофованого честолюбства. Сноб. У своїх цілях може вдаватися до «силового» натиску на навколишніх. Часто створює знервовану обстановку суперництва, що виходить за рамки суто ділових відносин. Не в змозі відділити особисту образу від службових інтересів, хоча в стилі діяльності помічається підозрілість і настороженість до колег, при цьому виявляється раніше ставлення до успіхів інших, якщо такі навіть є цілком заслуженими. Найхарактерніша в подібних випадках реакція – бурхливе «малювання» своїх не менш вражаючих результатів, сліпуча реклама особисто виконаного і ще більше – перспектив, з обов'язковим «затінюванням» успіхів колег і альтернативних напрямів. Стисло позицію досліджуваного щодо свого «Я» можна визначити як «гранично гіпертрофований егоцентризм».

(Подібну характеристику можуть дати або соціально незрілі індивіди, або виражений демонстративний тип особистості з вираженою потребою самоствердження.) Результати за даною шкалою є досить сумнівними з питання їх достовірності.

$$V(C) = 0 - 6$$

Індивід у край мало потребує спілкування і сумісної співпраці з іншими людьми, однозначно і навіть категорично віддаючи перевагу діловій самоті порівняно з колективними діями. Громадська думка про себе так само мало його зачіпає, як і можливість опинитися в комунікаційній ізоляції. Нерідкими є конфронтаційні стосунки з колективом, до того ж індивід легко провокується на них, непоступливий (у етичних питаннях) і абсолютно негнучкий в між особових взаєминах, надмірно перебірливий в емоційних прихильностях. Коротко: самодостатній одинак. Подібна позиція характерна для демонстративного типу особи, що має достатньо великі утруднення у сфері міжособових відносин, і тому їх відкидає; яскравих егоцентристів, що пригнічують будь-які форми рівної співпраці, а також для осіб, схильних до аутизму, тобто таких, що дійсно пішли «в себе» (через різні причини).

$$V(C) = 7 - 13$$

Індивід мало потребує спілкування, емоційної чуйності і сумісної співпраці з іншими людьми, однозначно віддаючи перевагу діловій самоті порівняно з колективними діями. Громадська думка про себе так само мало його зачіпає, як і можливість опинитися в комунікаційній ізоляції, проте відкриту конфронтацію з колективом проявляє лише при утиску власних інтересів. Недостатньо гнучкий в міжособових стосунках, вельми перебірливий в емоційних прихильностях. Коротко: самодостатній одинак. Подібна позиція характерна для демонстративного типу особи, що має достатньо великі утруднення у сфері міжособових відносин, і тому їх відкидає; яскравих егоцентристів, що пригнічують будь-які форми рівної співпраці, а також для осіб, схильних до аутизму, тобто таких, що дійсно пішли «в себе» (через різні причини).

$$V(C) = 14 - 20$$

Індивід за можливості уникає широких кругів спілкування, достатньо легко переносить самоту і частіше вважає за краще працювати одному, ніж в тісній взаємодії з колективом співробітників. Віддає перевагу роботі без постійного комунікаційного навантаження. Емоційно прив'язаний до порівняно

вужького кола знайомих, хоча в міжособових стосунках особливих труднощів не відчуває. Коротко: представник «малої» групи, тяжіючий до індивідуального фронту робіт. Досить незалежний щодо громадської думки, здатний відстоювати свою позицію перед переважною більшістю, індивідуальним відносинам надає переважаюче значення порівняно з більш широким, колективним.

$$V(C) = 21 - 27$$

Індивід досить непогано володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових відносин, проте за можливості уникає надзвичайно широкого кола спілкування; достатньо легко переносить самоту і часом вважає за краще працювати одному, ніж в тісній взаємодії з колективом співробітників. Найбільш оптимальною є робота в порівняно невеликій групі (у якій і реалізується потреба в емоційній прихильності), без надмірних комунікаційних навантажень. У принципі, в міжособових стосунках особливих труднощів не відчуває, і за необхідності цілком може проявити емоційну гнучкість. Коротко: типовий представник «малої» групи. Досить незалежний щодо громадської думки, здатний відстоювати свою позицію перед переважною більшістю, індивідуальним відносинам надає переважаюче значення порівняно з більш широким, колективним.

$$V(C) = 28 - 34$$

Індивід непогано володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових взаємин і певною мірою намагається через це самореалізуватися. Уникає явної самотності, особливо в професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Емоційно чуйний у міжіндивідуальних відносинах, досить легко сходиться з людьми і вміє підтримувати компанію. У той самий час більше все таки налаштований на окремих осіб і їхню прихильність, схвалення, ніж на весь колектив загалом. Проявляє організаторські і адміністративні здібності, тобто вміє працювати з персоналом і отримує від цього задоволення.

$$V(C) = 35 - 40$$

Індивід досить добре володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових відносин і цілком конкретно намагається через це самореалізуватися. Уникає самоти або індивідуального фронту робіт у своїй професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Любить підтримувати широке

коло знайомств, проявляючи іноді навіть нав'язливість у встановленні контактних відносин. Емоційно чуйний, етично гнучкий, чутливо реагує на ставлення навколишніх і у разі конфлікту першим йде на компроміс. Досить легко сходиться з людьми і вміє підтримувати компанію, прагне гнучко лавіювати між інтересами окремих індивідів і колективу (переважної більшості) загалом. Проявляє організаторські і адміністративні здібності, тобто прагне працювати з персоналом і одержує від цього задоволення. Коротко: миротворець і душа колективу.

$$V(C) = 41 - 47$$

Індивід досить добре володіє комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових відносин і достатньо настирливо намагається через це самореалізуватися. Уникає самоти або індивідуального фронту робіт у своїй професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Любить підтримувати широке коло знайомств, проявляючи іноді навіть нав'язливість у встановленні контактних відносин. Емоційно чуйний, етично гнучкий, чутливо реагує на відносини навколишніх і у разі конфлікту першим йде на компроміс. Досить легко сходиться з людьми і вміє підтримувати компанію, прагне гнучко лавіювати між інтересами окремих індивідів і колективу (переважної більшості) загалом, однак все таки більше налаштований на думку більшості, ніж окремих осіб. Проявляє організаторські і адміністративні здібності, тобто прагне працювати з персоналом і одержує від цього задоволення, однак занадто залежить від колективу і мало здатний протиставити йому свої вимоги. Коротко: миротворець і душа колективу.

$$V(C) = 48 - 54$$

Індивід демонструє відмінне володіння комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових відносин і значною мірою намагається самореалізуватися в цьому плані. Явно уникає самотності або індивідуального фронту робіт в своїй професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Любить підтримувати широке коло знайомств, проявляючи нав'язливість у встановленні контактних відносин. Емоційно дуже чуйний, етично гнучкий, чутливо реагує на ставлення інших і у разі конфлікту завжди першим йде на компроміс. Досить легко, хоча і

поверхнево, сходиться з людьми і уміє підтримувати компанію, прагне гнучко лавіювати між інтересами окремих індивідів і колективу, при цьому, однак завжди попадаючи під вплив переважної більшості. У конфліктних ситуаціях є прихильником збереження миру (статусу) шляхом принесення в жертву інтересів окремих осіб. Нав'язує свої організаторські і адміністративні здібності, тобто прагне працювати з персоналом і отримує від цього задоволення, однак надмірно залежить від колективу і мало здатний протиставити йому свої вимоги.

$$V(C) = 55 - 60$$

Індивід надто явно демонструє відмінне володіння комунікативними здібностями у сфері ділових і міжособових відносин і в максимальному ступені намагається самореалізуватися в цьому плані (гіпертрофований здвиг активності особистості в сферу міжособових відносин). Явно уникає самоти або індивідуального фронту робіт у своїй професійній діяльності, набагато активніше працює в середовищі колективу і атмосфері колективного схвалення або загального захоплення справою. Любить підтримувати широке коло знайомств, проявляючи нав'язливість у встановленні контактних відносин. Емоційно дуже чуйний, етично гнучкий, чутливо реагує на ставлення інших і у разі конфлікту завжди першим йде на компроміс. Досить легко, хоча і поверхнево, сходиться з людьми і уміє підтримувати компанію, прагне гнучко лавіювати між інтересами окремих індивідів і колективу, при цьому, однак, завжди попадаючи під вплив переважної більшості. У конфліктних ситуаціях є прихильником збереження миру (статусу) шляхом принесення в жертву інтересів окремих осіб. Нав'язує свої організаторські і адміністративні здібності, тобто прагне працювати з персоналом і отримує від цього задоволення, проте надмірно залежить від колективу і мало здатний протиставити йому свої вимоги.

$$V(C) = 61 \text{ і вище}$$

Явна демонстрація спрямованості особистості на спілкування (гіпертрофований здвиг активності особистості в сферу між особових відносин) – прагнення за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтація передусім на спільну діяльність, але часто в збиток виконанню конкретних завдань або підтримки окремих осіб, якщо це пов'язано з ризиком втратити соціальне схвалення більшості або керівництва; гранична залежність від групи, виражена потреба в

прихильності і емоційних відносинах з людьми, компромісність і етична лабільність.

$$V(D) = 0 - 6$$

Нездатність відстоювати свою ділову стратегію і відсутність дієвих механізмів досягнення конкретних результатів, відсутність чітких планів і пріоритетності дій, недостатньо глибоке занурення в проблему, виражена тенденція уникати прямої відповідальності в ситуаціях, що вимагають особистого безпосереднього втручання, спроба замінити останнє опосередковано-керівними вказівками; формалізм.

$$V(D) = 7 - 13$$

Недостатня завзятість у відстоюванні своєї ділової стратегії і недостатня наявність дієвих механізмів досягнення конкретних результатів, слабке розроблення чітких оперативних планів і пріоритетності дій, малозадовільна «вработуваність» в проблему, тенденція уникати прямої відповідальності в ситуаціях, що вимагають особистого безпосереднього втручання, спроба замінити останнє опосередковано-керівними вказівками; формалізм.

$$V(D) = 14 - 20$$

Не завжди може проявити достатню завзятість у відстоюванні своєї ділової стратегії; іноді відсутнє належне використання дієвих механізмів досягнення конкретних результатів, нечітке розроблення оперативних планів і пріоритетності дій, не завжди задовільна «вработуваність» в проблему, може проявлятися тенденція уникати прямої відповідальності в ситуаціях, що вимагають особистого безпосереднього втручання, спроба замінити останнє опосередковано-керівними вказівками; формалізм.

$$V(D) = 21 - 27$$

Добросовісний працівник, прагне доводити почату справу до кінця. Однак іноді (через вагомі причини) може недостатньо проявити завзятість у відстоюванні своєї ділової стратегії і ефективного використання дієвих механізмів для досягнення конкретних результатів, хоча майже завжди має чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій, як правило, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми, віддає перевагу особистому оперативному втручання з прийняттям на себе відповідальності, однак останнє іноді може підмінятися формалізмом у разі вкрай несприятливого складання обставин. Непоганий

керівник, оскільки частіше вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, аніж вишукувати причини невдач.

$$V(D) = 28 - 34$$

Енергійний, добросовісний працівник, прагне доводити почату справу до кінця. Досить гнучко, але при цьому і наполегливо відстоює свою ділову стратегію і прагне найефективніше використовувати дієві механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще мати заздалегідь чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; як правило, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми, віддає перевагу особистому оперативному втручанню з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і рідко кидає почату справу.

Проявляє орієнтацію передусім на ділову, а не міжособову співпрацю, слабка уразливість до критики зверху або переважної колективної думки, здатність відстоювати на користь справи свою принципову думку. Непоганий керівник, оскільки набагато частіше вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, ніж вишукувати причини невдач.

$$V(D)=35 - 40$$

Дуже енергійний, добросовісний працівник, завжди прагне доводити почату справу до кінця, при цьому нерідко в ширших межах, чим передбачено його посадовими обов'язками. Дуже енергійно і наполегливо відстоює свою ділову стратегію, при цьому досить ефективно використовує найдієвіші механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще мати заздалегідь чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; як правило, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми і віддає перевагу особистому оперативному втручанню з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і рідко кидає почату справу. Які-небудь перешкоди чи ускладнення тільки підсилюють його ділову активність. Проявляє орієнтацію, насамперед, на ділову, а не міжособову співпрацю, через це іноді здатний конфліктувати на користь справи з підлеглими, сам же практично не уразливий до критики переважної більшості, завжди зберігає здатність відстоювати на користь справи свою принципову думку. Хороший керівник робочої групи або напряму, оскільки вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, ніж шукати причини невдач. Схильний до «трудоголізму».

$$V(D) = 41 - 47$$

Дуже енергійний ініціативний працівник, що завжди прагне доводити почату справу до кінця, при цьому нерідко в ширших межах, чим передбачено його посадовими обов'язками. Досить енергійно і наполегливо відстоює свою ділову стратегію, при цьому найефективніше використовує надійші механізми для досягнення конкретних результатів, завжди вважає за краще мати заздалегідь чітку розробку оперативних планів і пріоритетності дій; переважно, добре уявляє на рівні практичного розв'язання виникаючі проблеми і віддає перевагу особистому оперативному втручання з прийняттям на себе відповідальності за керівництво, не терпить формалізму і будь-якої тяганини. Які-небудь перешкоди або ускладнення тільки підсилюють його ділову активність. Проявляє орієнтацію передусім на ділову, а не міжособову співпрацю, через це цілком здатний конфліктувати на користь справи з підлеглими, сам же практично не уразливий до критики і може витримувати «пресинг», завжди зберігає здатність обстоювати на користь справи свою принципову думку. Відмінний керівник робочої групи або напряму, оскільки вважає за краще бачити прямі результати своєї праці, ніж вишукувати причини невдач.

Типовий «трудоголік» і бажає бачити таке саме ставлення до праці у своїх співробітників. Втім, цілком можлива свідомо демонстрація «трудоголізму» як найбажанішої ділової якості.

$$V(D) = 48 - 54$$

Орієнтація винятково на справу, в збиток особистому життю, міжособові стосунки визначаються, насамперед, діловими інтересами і відрізняються надмірною принциповістю. Категоричний у відстоюванні своєї ділової стратегії, прагненні добитися результату будь-якими засобами, втім, перевага віддається все таки найефективнішим. Здатний ігнорувати громадську думку і діяти в умовах украй несприятливого оточення, щоб зрештою реалізувати задумане. Які-небудь перешкоди або ускладнення тільки підсилюють його ділову активність. Незамінний і невтомний керівник робочої групи або будь-якого напряму, однак через помітно виражений «трудоголізм» може створювати надмірно вимогливу і напружену атмосферу в робочому колективі. Ідеальний як індивідуальний працівник, проте існує небезпека «застрявання» і звуження внутрішнього світу особистості винятково на ділових інтересах. Втім,

цілком імовірна свідомо демонстрація і посилення «трудоголізму» як найбажанішої якості характеру.

$$V(D) = 55 - 60$$

Досліджуваним демонструється «трудоголізм» як гранично акцентуїована форма ділової активності. Особистість орієнтована виключно на справу, концентрація зусиль досягається також за рахунок звуження інших інтересів і навіть особистого життя. Не згинається у відстоюванні своєї ділової стратегії, використанні найефективніших засобів, установка на досягнення конкретного результату будь-якою, хай і дорогою ціною. У між особових відносинах основний критерій цінності – користь справі, схильний витримувати тривалі конфлікти, якщо це неминуче веде до мети. Які-небудь перешкоди чи ускладнення тільки підсилюють активність. Незамінний і невтомний керівник робочої групи або будь-якого напрямку, проте через помітно виражений «трудоголізм» може створювати надмірно вимогливу і напружену атмосферу в робочому колективі. Ідеальний як індивідуальний працівник, однак існує серйозна небезпека «застрявання» і ще більшого звуження внутрішнього світу особистості винятково на ділових інтересах. Втім, цілком імовірна свідомо демонстрація і посилення «трудоголізму» як найбажанішої якості характеру, і одержані результати тесту потребують корекції.

$$V(D) = 61 \text{ і вище}$$

Спрямованість на справу – зацікавленість у розв'язанні ділових проблем і досягненні конкретного результату, передусім, виконання роботи найефективнішими засобами, орієнтація на ділову, а не міжособову співпрацю, здатність обстоювати на користь справи свою власну думку і діяти всупереч думці, що склалася, «трудоголізм» як характерна особова якість. Однак гранична вираженість зазначених якостей ставить під сумнів достовірність одержаних результатів і дає змогу думати про яскраво виражену демонстрацію своїх ділових достоїнств або ж про достатньо глибоке перекручення самоусвідомлення.

Діагностика мотиваційної структури особистості Автор В.Е. Мільман.

Методика дає можливість виявити деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту і соціального статусу тощо. На основі всіх

відповідей можна отримати дані про робочу (ділову) й загальножиттєву спрямованість особистості.

Інструкція.

Перед вами 14 тверджень, які стосуються життєвих прагнень і окремих аспектів способу життя людини. Просимо вас висловити ставлення до них з кожного з 8 варіантів відповідей (а, б, в, д, е, ж, з, и) шляхом проставляння у відповідних клітинах бланка для відповідей одну з таких оцінок кожного твердження: «+» – згодний з цим, «=» – коли як, «-» – ні, не згодний, «?» – не знаю. Прагніть відповідати швидко, не замислюйтесь довго над відповідями; відповідайте послідовно на питання, слідкуйте за тим, щоб не плутати клітки. Заповнення бланку має тривати не більше 20 хвилин.

Бланк для відповідей

Дата _____ Вік _____ Стать _____ Професія _____
Прізвище, ім'я, по батькові _____

Текст опитувальника

1. У своїй поведінці в житті слід дотримуватися таких принципів:

- а) «час – гроші». Треба прагнути заробляти їх більше;
- б) «головне – здоров'я». Треба берегти себе та свої нерви;
- в) вільний час треба проводити з друзями;
- д) вільний час треба віддавати сім'ї;
- е) треба робити добро, навіть якщо це дорого коштує;
- ж) треба робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
- з) треба набувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що відбувається навкруги;
- и) треба прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.

2. У своїй поведінці на роботі треба слідувати за такими принципами:

- а) робота – це вимушена життєва необхідність;
- б) головне – не допускати конфліктів;
- в) слід прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;
- д) слід активно прагнути до службового просування;
- е) головне – завоювати авторитет і визнання;
- ж) треба постійно удосконалюватися у своїй справі;
- з) у своїй роботі завжди можна знайти цікаве, те, що може захопити;
- и) треба не тільки захопитися самому, а й захопити роботою інших.

3. Серед моїх справ у вільний від роботи час значне місце займають такі справи:

- а) поточні, домашні;
- б) відпочинок і розваги;
- в) зустрічі з друзями;
- д) суспільні справи;
- е) заняття з дітьми;
- ж) навчання, читання необхідної для роботи літератури;
- з) хобі;
- и) додаткове заробляння грошей.

4. Серед моїх робочих справ значне місце посідає:

- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення тощо);
- б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
- в) суспільна робота;
- д) навчання, отримання нової інформації, підвищення кваліфікації;
- е) робота творчого характеру;
- ж) робота, що безпосередньо впливає на заробіток (відрядна, додаткова);
- з) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
- и) вільний час, перекури, відпочинок.

5. Якщо б мені додали додатковий вихідний день, я б скоріше за все витратив його на те, щоб:

- а) займатися поточними домашніми справами;
- б) відпочивати;
- в) розважатися;
- д) займатися суспільною роботою;
- е) займатися навчанням, отримувати нові знання;
- ж) займатися творчою роботою;
- з) робити справу, в якій відчуваєш відповідальність перед іншими;
- и) робити справу, що дає можливість заробити.

6. Якщо б у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б став швидше за все займатися:

- а) тим, що становить мої основні обов'язки;
- б) спілкуванням з людьми по справах (переговори, обговорення);
- в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
- д) суспільною роботою;
- е) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
- ж) творчою роботою;

- з) роботою, в якій відчуваєш корисність і відповідальність;
- и) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями та знайомими на такі теми:

- а) де що можна купити, як гарно провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу і чую навколо;
- д) як добитися успіху в житті;
- е) про роботу;
- ж) про свої захоплення (хобі);
- з) про свої успіхи та плани;
- и) про життя, книги, кінофільми, політику.

8. Моя робота дає мені насамперед:

- а) достатні матеріальні кошти для життя;
- б) спілкування з людьми, дружні стосунки;
- в) авторитет і повагу інших;
- д) цікаві зустрічі та бесіди;
- е) задоволення безпосередньо від самої роботи;
- ж) почуття своєї корисності;
- з) можливість підвищувати свій професійний рівень;
- и) можливість кар'єрного росту.

9. Найбільше я хочу бути в такому колі людей, де:

- а) затишно, гарні розваги;
- б) можна обговорити робочі питання, що тебе хвилюють;
- в) тебе поважають, вважають авторитетом;
- д) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;
- е) можна знайти нових друзів;
- ж) бувають відомі заслужені люди;
- з) всі пов'язані спільною справою;
- и) можна проявити та розвинути свої здібності.

10. Я хотів би на роботі бути з такими людьми:

- а) з якими можна поговорити на різні теми;
- б) яким би міг передавати свій досвід і знання;
- в) з якими можна більше заробити;
- д) які мають авторитет на роботі;
- е) які можуть навчити чомусь корисному;
- ж) які заставляють тебе ставати активнішим на роботі;
- з) які мають багато знань і цікавих ідей;
- и) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. В цей час я маю в достатньому ступені:

- а) матеріальне благополуччя;
- б) можливість цікаво розважатися;
- в) гарні умови життя;
- д) гарну сім'ю;
- е) можливості цікаво проводити час в суспільстві;
- ж) повагу, визнання і подяку інших;
- з) почуття корисності для інших;
- и) створення чогось цінного, корисного.

12. Я вважаю, що, займаючись своєю роботою, маю достатньо:

- а) гарну зарплату, інші матеріальні блага;
- б) гарні умови для роботи;
- в) гарний колектив, дружні взаємовідносини;
- д) певні творчі досягнення;
- е) гарну посаду;
- ж) самостійність і незалежність;
- з) авторитет і повагу колег;
- и) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:

- а) немає повсякденних турбот;
- б) навколо – комфортне, приємне оточення;
- в) навколо – пожвавлення, весела суєта;
- д) належить провести час у веселому колі людей;
- е) маю почуття змагання, ризику;
- ж) маю почуття активної напруги та відповідальності;
- з) занурений в свою роботу;
- и) залучений до спільної роботи з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не вдається те, чого я дуже хочу:

- а) я бентежусь і довго переживаю;
- б) стараюсь переключитися на щось інше, приємне;
- в) розгублююсь, злюся на себе;
- д) злюся на те, що мені завадило;
- е) намагаюся залишатися спокійним;
- ж) чекаю, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що відбулося;
- з) намагаюся зрозуміти, в чому я провинився;
- и) намагаюся зрозуміти причини невдачі та виправити положення.

Обробка результатів.

Відповіді випробовуваного (думка за ствердженнями) переводяться в бали: «+» – 1 бал, «=» – 1 бал, «-» чи «?» – 0 балів. Бали підсумовуються за такими шкалами: життєзабезпечення (Ж), комфорт (К), соціальний статус (СС), спілкування (С), загальна активність (ЗА), творча активність (ТА), соціальна корисність (СК).

Ключ до шкал.

До шкали Ж належать відповіді за такими позиціями опитувальника: 1а, б; 2а; 3а; 4ж; 5а; 6и; 8а; 10е; 11а; 12а;

до шкали К – 2б, в; 3б; 4и; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в;

до шкали СС – 1ж; 2д; 7в, д; 8в, и; 9в, д, ж; 10д; 11е; 12е, ж;

до шкали С – 1в; 2е; 3в; 4б; 6в; 7б, и; 8б, д; 9е, и; 10а; 11д; 12в;

до шкали ЗА – 1д, и; 4а, д; 5и; 6а, б, д; 7е; 9б; 10в; 12и;

до шкали ТА – 1з, и; 2ж, з; 3з; 4е; 5е, ж; 6ж; 7ж, з; 8е, з; 10з; 11и; 12д;

і до шкали СК – 1е; 2и; 3д, е; 4в, з; 5д, з; 6з; 8ж; 9з; 10б, ж; 11ж, з; 12з.

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, СС, С характеризує загальножиттєву спрямованість особистості, сума балів за шкалами ЗА, ТА, СК характеризує робочу спрямованість особистості. Потім будуються графіки (мотиваційні профілі), при цьому по горизонталі позначаються шкали, по вертикалі – бали.

Висновки

Якщо опитуваний набирає найбільш високі бали за шкалами ЗА, ТА, СК, то у нього виражений робочий мотиваційний профіль особистості, якщо найбільш високі бали (чи такі самі, як за іншими шкалами) – за шкалами Ж, К, СС, С, то у нього виражений загальножиттєвий мотиваційний профіль.

Мотивація і винагорода

Коли розглядається винагорода, слід пам'ятати про необхідність пов'язувати її з потребами людей. Серед зазначених питань тесту необхідно відзначити ті види винагороди, що мають для Вас значення (так/ні):

1. Великий офіс.
2. Відгуки, що вселяють у Вас відчуття безпеки і впевненості в майбутньому.
3. Досягнення цілей команди.
4. Таблиці порівняльних результатів.
5. Досягнення короткострокових цілей і одержання зворотного зв'язку.

6. Одержання ширших повноважень у міру поліпшення результатів діяльності.
7. Збільшення масштабу роботи і свободи дій.
8. Можливість робити щось нове.
9. Знаходження нових цікавих проектів.
10. Відмова від дріб'язкового контролю.
11. Свобода у виборі методів досягнення цілей.
12. Письмова й усна похвала.
13. Сприяння цілям і частому зворотному зв'язку.
14. Відданість інтересам команди.
15. Титул.
16. Детальне пояснення всіх аспектів політики компанії.
17. Умови навчання, що допомагають команді удосконалюватися.
18. Нові складні завдання.
19. Опубліковані результати і громадська похвала.
20. Більша свобода при управлінні роботою, її методами, швидкістю.
21. Часта зміна роботи.
22. Величезні можливості для навчання.
23. Напруженість сил при досягненні складних цілей у міру їх появи.
24. Висока оцінка організації завдяки тривалому стажу роботи і відданості.
25. Делегування більшої частини роботи.
26. Право на персональний автомобіль.
27. Призи.
1. Рекламовані результати.
2. Винагороди, що підкреслюють спільні зусилля.
3. Точні інструкції, які чітко виражають, що вимагається.
4. Користування спеціальною їдальнею, клубом.
5. Право носити ексклюзивний одяг, характерний для менеджерів верхньої ланки.
6. Добра програма пенсійного забезпечення і виплат через хворобу.
7. Можливість взаємодіяти з командою під час роботи.
8. Призи «для найкращих».
9. Винагорода, що дає право бути членом команди.
10. Складна робота, що допускає керування іншими.
11. Ставлення начальника як до рівного.
12. Можливості для кар'єрного росту.
13. Відношення як до професіонала.
14. Представницька роль.

15. Членство в клубі максимально високого рівня.
16. Підтримка начальством прагнень команди.
17. Обговорення професійних порад і участь в ухваленні рішень.
18. Можливість швидкого доступу до начальника в необхідний час.
19. Регулярне обговорення майбутніх перспектив.

Слід підрахувати кількість балів по кожній групі потреб.

Максимальний бал допоможе визначити місце особистості в ієрархії потреб:

1. Потреба в надійності і безпеці: $2+5+16+24+30+33+36+45$.
2. Потреба в приналежності до групи: $3+14+17+29+34+43$.
3. Потреба в статусі: $1+15+26+28+31+32+40$.
4. Потреба у визнанні: $5+12+19+27$.
5. Потреба влади: $6+10+11+25+37+41+44+46$.
6. Потреба у змаганні: $4+13+18+28+35+42$.
7. Потреба в незалежності: $7+10+20+23$.
8. Потреба в досягненнях: $8+9+21+22+39$.

Опитувальник для виявлення мотивів професійного вибору

Інструкція: при згоді з твердженням у бланку опитувальника біля цифри номера питання ставте (+). Якщо ви не згодні з твердженням – нічого не ставте. Якщо в обраному Вами варіанті є дужки з пропущеними словами, то на реєстраційному бланку впишіть в дужки свій текст, вказавши номер питання.

1. Я вибираю свою професію (поступаю в ЗВО, коледж, училище) за бажанням моїх батьків.

2. Свою професію я вибрав (виберу) за рекомендацією фахівця (профконсультанта, психолога, педагога).

3. У нашому місті, працювати практично ніде, тому я піду на підприємство, де є вільні місця.

4. Мені дуже подобаються заняття з (...), тому я буду (...).

5. Професія (...) зробить мене сильним, сміливим і впевненим у собі, хоча поки у мене цих якостей не вистачає.

6. Я вибрав цей навчальний заклад, тому що інших, більш-менш придатних, в нашому місті немає.

7. Я ще навіть не замислювався над вибором професії.

8. У цьому ЗВО найперспективніші спеціальності. (Варіанти: не беруть в армію, більше вибір хлопців (дівчат), можна добре повеселитися в гуртожитку, пожити без батьків тощо).

9. Я хотів би стати (...), але профконсультант (психолог, вчитель, мати, батько) переконав мене вибрати професію, про яку я раніше навіть не думав.

10. Я повинен продовжити сімейну традицію і стати (...).

11. У дитинстві я начитався книг з (...), тому хочу стати (...).

12. Я вибрав цю професію (спеціальність) тільки тому, що місце роботи (навчання) є недалеко від будинку. (Варіант: туди легше дістатися).

13. У мене немає своєї думки щодо майбутньої професії.

14. Я вибрав свою майбутню професію за рекомендацією (прохання, настанови) своїх батьків.

15. Я піду тільки на ту роботу, де платять високу зарплату і можна зробити хорошу кар'єру.

16. Мені дуже подобається герой фільму (...) і я хочу вибрати професію таку ж як у нього.

17. Я хочу вибрати професію юриста (слідчого, судді, прокурора), щоб помстися за загибель моїх близьких.

18. Мої найулюбленіші книги – це розповіді про пригоди (подорожах, відкриття), тому я вибрав професію (...).

19. Мої батьки будуть оплачувати навчання в цьому ЗВО, тому я буду поступати в (...).

20. Тільки я несу відповідальність за свій професійний вибір, і ніхто інший.

21. Я вибрав цю професію, тому що вона дає високу зарплату, престиж, статус, можливість кар'єрного росту. Хоча я міг би стати (...).

22. У мене було важке дитинство. Я не стану жити в злиднях, як мої батьки. Чому я не можу отримати того, чого вартий?

23. Усі наші предки були (...), і я просто не маю права вибрати іншу професію.

24. Разом з друзями я вирішив поступати в (...).

25. Я багато знаю про позитивні і негативні аспекти цієї професії, але тим не менш впевнений, що вона мені підходить.

26. Вибором цієї професії я зобов'язаний нашому вчителю з (...).

27. Найбільше мені подобається читати книги з (...), тому я вибрав професії. (...).

28. Зараз всі нормальні люди працюють (...). Я теж піду туди.

29. Чому я маю жити гірше інших? Просто треба вміти робити гроші. Зараз всі нормальні люди живуть собі на втіху.

30. Мені взагалі нічого не охота робити.

31. Мені подобаються герої серіалу (...), і я хочу вибрати професію (...) як у них.

32. Я стану податковим інспектором (міліціонером, офіцером тощо), щоб відчувати себе захищеним, щоб мене поважали і боялися.

33. Ми будемо вступати до університету всім класом (з одним, подругою і т.д.).

34. Я хочу стати лікарем, тому що мої близькі сильно хворіли.

35. Мені найлегше даються заняття з (...), тому я буду поступати (...).

36. У нашому роду всі чоловіки (жінки) працювали (...).

37. На підставі співбесіди (результатів тестування) мені рекомендують вибрати професію (...), хоча вона мені як така не подобається.

38. Чому у деяких людей є машина (дача, квартира, фірма), а у мене немає? Чим я гірший, мені теж треба.

39. Я хотів би працювати (...), але на жаль, не підходжу (за станом здоров'я, віком, статтю тощо). Тому я буду працювати ким завгодно, лише б в цьому середовищі.

40. Я сам вибрав собі цю професію (роботу), мене ніхто не змушував.

41. По телевізору часто показують політиків (депутатів, журналістів, фотомоделей...). Я хочу стати таким як вони. Це так цікаво.

42. Я хочу стати (...), тому що цього хотіли мої (померлі) родичі, (дуже близькі мені люди).

Ключ до опитувальника

Класифікація мотивів вибору номера питань

1. Батьківський сценарій	1, 14, 19
2. Династичний вибір	17, 34, 42
3. Батьківські заповіт	2, 9, 37
4. Консультаційний вибір	5, 32, 39
5. Компенсаторний вибір	24, 28, 33
6. Стадний вибір	3, 6, 12
7. Соціально-інфраструктурний вибір	8, 15, 21
8. Ситуаційно-прагматичний вибір	4, 26, 35
9. Предметний вибір	7, 17, 30
10. Інфантильний вибір	22, 29, 38
11. Вільний вибір	20, 25, 40
12. телевізійний чинник	16, 31, 41
13. Книжний фактор	11, 18, 27

Подати характеристику кожного із мотиваційних виборів (формулювання) та подати програму психокорекційної роботи за кожним із них.

«МОЯ ПРОФЕСІЙНА ГОТОВНІСТЬ»

Уважно послідовно прочитайте тест. На кожен тезу необхідно дати 3 відповіді і оцінити в балах – 0, 1, 2.

Перше запитання. Наскільки добре ви вмієте робити, те про що написано в тезі? Поставте оцінки: якщо робите добре – 2; якщо робите середньо – 1; якщо робите погано (зовсім не вмієте) – 0.

Друге питання. Які відчуття виникли у вас, коли ви це робили? Поставте оцінки: якщо позитивні (приємно, цікаво, легко) – 2; якщо нейтральні (все одно) – 1; якщо негативні (неприємно) – 0.

Третє питання. Хотіли б ви, щоб описана в тезі дія була включена в вашу майбутню роботу? Поставте оцінки: так – 2; все одно – 1; немає – 0.

Свої оцінки в балах занесіть в таблицю відповідей. У кожній вертикальній колонці ви оцінюєте: 1 – своє вміння; 2 – своє ставлення; 3 – своє бажання. Якщо ви ніколи не робили того, про що написано в тезі, то поставте прочерк в колонках 1 і 2, але спробуйте дати оцінку на третє питання.

Працюйте уважно. Не поспішайте, час на відповіді не обмежується.

1. Виділяти з тексту основні думки і складати на їхній основі короткі конспекти, плани, новий текст.

2. Виконувати практичні завдання на лабораторних роботах (складати і збирати схеми, усувати в них несправності, розбиратися в принципі дії тощо).

3. Тривалий час (більше 1 року) самостійно, терпляче виконувати всі роботи, що забезпечують зростання і розвиток рослин (поливати, удобрювати, пересаджувати тощо.)

4. Писати вірші, розповіді, замітки, писати твори, які визнаються багатьма цікавими, гідними уваги.

5. Терпляче, без роздратування пояснювати кому-небудь, що він хоче знати, навіть якщо доводиться повторювати це кілька разів.

6. У письмових роботах з мови, літератури легко знаходити помилки.

7. Налагоджувати будь-які механізми (велосипед, мотоцикл), ремонтувати електротехнічні прилади (пилосос, праска, світильник).

8. Переважно свій вільний час витратити на догляд, спостереження за якою-небудь твариною.

9. Майструвати, красиві вироби своїми руками: з дерева, матерії, металу, засушених рослин, ниток.

10. Багато і часто спілкуватися з різними людьми, не втомлюючись від цього.

11. На уроках іноземної мови відповідати на питання, задавати питання іншим, переказувати тексти і складати розповіді з заданої теми.

12. Налаштовувати і лагодити електронну апаратуру (комп'ютер, приймач, магнітофон, телевізор, апаратуру для дискотек).

13. Регулярно, без нагадувань дорослих, виконувати необхідні для догляду за тваринами роботи годувати, чистити (тварина і клітини), лікувати, дресирувати.

14. Публічно, для багатьох глядачів, грати ролі, наслідувати, зображати відомих персонажів.

15. Захоплювати справою, розповіддю дітей молодшого віку.

16. Виконувати завдання із математики, хімії, в яких потрібно скласти логічний ланцюжок дій, використовуючи при цьому різні формули, закони, теореми.

17. Ремонтувати замки, крани, меблі, іграшки.

18. Розбиратися в породах і видах тварин: коней, птахів, риб, комах, знати їхні характерні зовнішні ознаки і поведки.

19. Завжди чітко бачити, що зроблено письменником, драматургом, художником, режисером, актором талановито, а що ні, і вміти обґрунтувати це усно і письмово.

20. Організувати незнайомих людей на будь-які справи, заходи.

21. Виконувати кількісні розрахунки, підрахунки даних (за формулами і без них), вводити на основі цього різні закономірності, дії.

22. Виконувати дії, що вимагають хорошої координації рухів і спритності рук: працювати на верстаті, на електричній швейній машинці, робити монтаж і збірку виробів з дрібних деталей.

23. Відразу помічати найдрібніші зміни в поведінці або в зовнішньому вигляді тварини або рослини.

24. Грати на музичних інструментах, публічно виконувати пісні, танцювальні номери.

25. Виконувати роботу, що вимагає обов'язкових контактів з безліччю різних людей.

26. Працювати зі знаковою інформацією: складати, малювати, схеми, карти, креслення.

27. З типових деталей, призначених для складання моделей, виробів, конструювати нові, придумані самостійно.

28. Спеціально займатися поглибленим вивченням біології, анатомії, ботаніки, зоології – читати наукову літературу, слухати лекції, наукові доповіді.

29. Створювати на папері і в оригіналі, нові цікаві моделі одягу, зачісок, прикрас, інтер'єру приміщень, конструкторські новинки.

30. Впливати на людей: переконувати, запобігати конфліктам, залагоджувати сварки, владнати розбіжності.

31. Акуратно і безпомилково виконувати «паперову» роботу: писати, виписувати, перевіряти, підраховувати.

32. Виконувати завдання, в яких потрібно подумки представляти розташування предметів або фігур у просторі.

33. При роботі з рослинами або тваринами терпляче переносити ручну фізичну працю, несприятливі погодні умови, бруд, специфічний запах тварин.

34. Швидше і частіше за інших помічати в звичайному незвичайне, дивовижне, прекрасне.

35. Співпереживати людям (навіть не дуже близьким), розуміти їхні проблеми, надавати необхідну допомогу.

Таблиця відповідей

	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
A=				Б=				С=				Д=				Е=			

Підрахуй суму балів у кожному стовпчику по групах професій:
група «А» = _____ група «Б» = _____ група «С» = _____ група «Д» = _____
група «Е» = _____

Заповни таблицю «Моя готовність до професійної діяльності»

Ранг	Назва типу	Відповідність умінь і відношення до предмету праці з бажанням виконувати професійну працю (вказати також і в балах)	Передбачувані професійні прагнення
	Група «а» – «людина-знакова система»		
	Група «б» – «людина-техніка»		
	Група «с» – людина – природа»		
	Група «д» – «людина-художній образ»		
	Група «е» – «Людина – людина»		

Лінгвістичний аналіз мовлення у професійному підборі

Завдання: здійснити дослідження професійної придатності на основі аналізу метапрограм та лінгвістичного аналізу мовлення. Написати висновок на основі цього інтерв'ю про профпридатність до професії.
Матеріал й устаткування: зразки запитань для аналізу метапрограм та лінгвістичного аналізу мовлення.

1. Як Ви визначаєте, що домоглися в чомусь успіху?	
2. Як Ви приймаєте рішення, який вибрати варіант роботи?	
3. Як Ви вирішуєте, якому кандидатові віддати перевагу на виборах?	
4. Як Ви визначаєте, чи успішно пройшли переговори із клієнтом?	
5. Ви добре керуєте машиною (готовите)? Чому Ви так вважаєте?	
6. Ви вважаєте свою кар'єру успішною? Чому?	
7. Ви успішно входите в новий колектив? Чому Ви так вважаєте?	
8. Ви хороший партнер у команді?	

Чому Ви так думаєте?	
9. Як Ви визначаєте, чи успішно проходить проект?	
10. Ви легко адаптуєтеся до стилю спілкування іншої людини? Чому Ви так думаєте?	

1. Що для Вас важливо в роботі?	
2. Який клієнт для Вас оптимальний?	
3. Який колектив для Вас оптимальний?	
4. Опишіть ідеальне для себе місце роботи.	
5. Опишіть оптимального для Вас керівника/підлеглого.	

1. Що Вам найбільше подобається в роботі психолога?	
2. Як би Ви визначили, що таке успішний менеджер?	
3. Що потрібно, щоб успішно пройти випробний термін?	
4. Як Ви організуєте свою роботу?	
5. Опишіть свій найбільш вдалий проект/період роботи.	

1. Уявіть собі, що Вам необхідно провести публічний виступ. Як Ви будете до нього готуватися? Як буде співвідноситися Ваша підготовка з поведінкою на виступі?	
3. Уявіть собі, що ми зробили Вам пропозиція про вихід на роботу, і Ви приходите до нас. Що Ви волієте: ми розповідаємо Вам систему роботи, прийняту в нас, і Ви повністю їй слідуєте або ми даємо Вам можливість проаналізувати існуючу	

систему й запропонувати свою.	
4. Вам дуже сподобався якийсь ресторан. Ви волієте найчастіше ходити саме туди або для Вас більш комфортно урізноманітити місця?	
5. Ваша дорога від дому до роботи припускає можливість декількох приблизно рівноцінних маршрутів. Ви волієте вибрати один з них раз і назавжди або будете їх чергувати?	
6. Якби Вам запропонували при абсолютно рівних умовах на вибір: підтримувати давно існуючий напрям бізнесу або розвивати новий, що б Ви вибрали?	
7. У Вас є можливість одержати додаткову освіту й змінити вид діяльності на значно більше цікавий для Вас і перспективний, однак це пов'язане з більшими витратами часу. Що б Ви вибрали?	

1. Опишіть своє найбільше досягнення (2 – 3 основні досягнення).	
2. Опишіть свій найцікавіший робочий проект	
3. Опишіть робочу ситуацію, про яку Вам найбільше приємно згадувати.	
4. Опишіть свій досвід роботи на попередньому місці.	

1. Що Вам найбільше подобалося на попередньому місці роботи?	
2. Чому Ви вибрали саме цю професію?	
3. Як Ви вибираєте якість із місць роботи?	
4. Якщо Вам зроблять пропозиції про роботу дві компанії, що пропонують однаковий пакет, як Ви будете вибирати	
5. Опишіть ідеальне місце роботи.	

1. Опишіть Ваш перший день на роботі (можна уявний).	
2. Перед Вами поставлене завдання підібрати персонал у Ваш відділ. Опишіть свої дії.	
3. Ваше завдання – відкрити нову філію компанії в іншому місті.	
4. Ви відповідаєте за запуск нового продукту (бренда). Опишіть послідовність дій.	
5. Вам необхідно вибрати ключового дистриб'ютора, з яким буде працювати компанія. Ваші кроки?	
6. Вам необхідно вибрати кращого постачальника канцелярських товарів для компанії. Ваші дії?	

1. Як Ви вибрали теперішню спеціальність?

Рекомендована література

Основна

1. Алексеева М. І. Мотиви навчання учнів : посібник [для вчителів]. – К. : Рад. школа, 1974. – 120 с.
2. Васильев И. А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. – М. : МГУ, 1990. – 288 с.
4. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. – М. : Смысл : Академия, 2006. – 336 с.
5. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій : навч. посіб. [для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ]. – Луцьк : Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. – 180 с.
6. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Издательство – Питер, 2000. – 512 с.
8. Мадди С. Р. Теории личности : сравнительный анализ. – СПб. : Речь, 2002. – 539 с.
9. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
10. Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения. – М. : Просвещение, 1990. – 192 с.
11. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / перевод с англ. А.М. Татлыбаевой Вступительная статья Н.Н. Чубарь. – СПб. : Евразия, 2001. – 478 с.
12. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
13. Общая психология. Психология мотивации и эмоций : учебно-методический комплекс [для специальности 030301.65 Психология / авторы-составители Н.В. Зоткин, М.Е. Серебрякова]. – Самара : Изд-во «Универс групп», 2007. – 196 с.
14. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. – 280 с.
15. Уайтли Ф. Мотивация. – М., СПб, К. : Вильямс, 2003. – 160 с.,
16. Файзуллаев А. А. Мотивационная саморегуляция личности. – Ташкент : Фан, 1987. – 134 с.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т. 1; пер. с нем. / под ред. Б.М. Величковского. – М. : Педагогика, 1986. – 408 с.
18. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб. : Речь, 2001. – 240 с.

Додаткова

19. Бандура А. Теория социального научения. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
20. Батури́н Н. А. Влияние успеха и неудачи на функциональное состояние человека // Вопросы психологии. – 1984. – № 5. – С. 131 – 136.
21. Бибрих Р. Р., Орлов А. Б. Мотивация и целеобразование в поведении с закономерным и случайным исходом // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 167 – 174.
22. Богданович В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга. – СПб. : Речь, 2006. – 224 с.
23. Горностай П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
24. Дмитренко А. К. Мотиваційні та світоглядні аспекти вибору професії психолога // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 4. – С. 31 – 33.
25. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. – М. : Политиздат, 1978. – 272 с.
26. Забродин Ю. М., Сосновский Б. А. Мотивац.-смысловые связи в ст-ре направл. человека. Вопр. психол. – 1989. – № 6. – С. 100 – 108.
27. Зейгарник Б. В., Холгоморова А. Б. , Мазур Е. С. Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10, № 2. – С. 122 – 132.
28. Зейгарник Б. В. Теория личности К. Левина. – М. : Изд-во МГУ, 1981. – 118 с.
29. Иванников В. А. Психологические механизмы волевой регуляции : учебное пособие. 3-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 208 с.
30. Изард К. Психология эмоций. – СПб., 1999. – 464 с.
31. Изучение мотивации поведения детей и подростков / под ред. Л.И. Божович и Л.В. Благонядежиной. – М. : Педагогика, 1972. – С. 7 – 44.
32. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб. Питер, 2001. – 752 с.
33. Имедадзе И. В. Проблема полимотивации поведения. Вопр. психол. – 1984. – № 6. – С. 87 – 94
34. Каверин С. Б. Мотивация труда. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.
35. Климчук В. О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 59 – 71.
36. Климчук В. О. Тренінг внутрішньої мотивації : результати апробації та структура // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 10. – С. 52 – 59.
37. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 Перевічених способів вирішення проблем. – К. : Наукова думка, 2001. – 303 с.
38. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. – М., 1971. – С. 13 – 20, 23 – 28, 35 – 39.
39. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности. – 2-е изд., испр. – М. : Смысл, 2003. – 486 с.
40. Мильман В. Э. Мотивация творчества и роста. – М., 2005. – 138 с

41. Моргун В. Ф. Психологические проблемы мотивации учения // Вопросы психологии. – 1976. – № 6. – С. 54 – 67.
42. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление. – К. ; Сан-Франциско : Light Press, 2003. – 492 с.
43. Москвичев С. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. – К. : Наукова думка, 1975. – 143 с.
44. Щёкин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента : научно-практическое пособие. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.
- 45 Эмоции человека в нормальных и стрессорных условиях / под общ. ред. А.И. Яроцкого, И.А. Криволапчука. – Гродно ГрГУ, 2001. – 494 с
46. Ядов В. А. Стратегии и методы качественного анализа данных / В.А. Ядов // Социология. – 1991. – № 1. – С. 14 – 31.

Навчальне видання

СВІТЛАНА БІЛОЗЕРСЬКА

Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини

**Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного
педагогічного університету імені Івана Франка**

Головний редактор
Ірина Невмержицька

Редактор
Ольга Крупа

Технічний редактор
Світлана Бецко

Коректор
Оксана Бульбах

Здано до набору 29.03.2018 р. Підписано до друку 04.04.2018 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура. Times. Наклад 100 прим. Ум. друк. арк. 4,5. Зам. 34.

Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. (Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 5140 від 01. 07. 2016 р.) 82100 Дрогобич, вул. І. Франка, 24. к. 42 тел. 2 – 23 – 78.