

ZATWIERDZAM

Komendant Główny
Państwowej Straży Pożarnej
gen. brygadier Andrzej Bartkowiak
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/



**KOMENDA GŁÓWNA
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ**

**MODUŁ PSYCHOEDUKACYJNY:
KSZTAŁTOWANIE MOTYWACJI DO PRACY
FUNKCJONARIUSZY I PRACOWNIKÓW
CYWILNYCH
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ**

Warszawa 2023 r.

Opracowanie merytoryczne – psychologzy Państwowej Straży Pożarnej:

- ✓ st. kpt. Joanna Pluczyńska (w stanie spoczynku)
- ✓ mł. kpt. Ewelina Popławska – Szpak, KW PSP Białystok
- ✓ str. Wojciech Wosiak, KW PSP Wrocław
- ✓ mgr Marta Lwowska, KW PSP Warszawa

Opracowanie na podstawie programu szkolenia doskonalącego dla kadry kierowniczej i dowódczej Państwowej Straży Pożarnej „Kształtowanie motywacji do pracy funkcjonariuszy i pracowników cywilnych Państwowej Straży Pożarnej”. Warszawa 2017 r.

Konsultacja:

- ✓ psychologzy realizujący zadania Systemu Pomocy Psychologicznej w PSP,
- ✓ Magdalena Stajszczak, Naczelnik Wydziału Wsparcia Programowo - Metodycznego w Biurze Edukacji Komendy Głównej PSP

1. Oczekiwane rezultaty.

Założeniem modułu jest zwiększenie kompetencji kadry kierowniczej i dowódczej Państwowej Straży Pożarnej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi poprzez weryfikację osobistych przekonań, nabycie wiedzy oraz rozwinięcie umiejętności w obszarze skutecznego motywowania funkcjonariuszy/pracowników do wykonywania zadań służbowych /zawodowych.

2. Grupa docelowa i uczestnicy

Moduł przeznaczony jest dla kadry kierowniczej i dowódczej ze wszystkich jednostek organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej.

Maksymalna liczba uczestników – 15 osób.

3. Zalecenia i wskazówki metodyczne

- a. Zajęcia prowadzone są przez psychologa zatrudnionego w Państwowej Straży Pożarnej.
- b. Zajęcia należy prowadzić w formie interaktywnej, obejmującej m.in.: wykład, dyskusje, materiały filmowe, ćwiczenia oraz trening umiejętności.
- c. Pomieszczenie, w którym prowadzone będą zajęcia musi być dostosowane do liczebności grupy, wyposażone w tablicę lub flipchart, rzutnik, komputer z dostępem do Internetu i głośniki.
- d. Omawiając zagadnienia związane z kształtowaniem motywacji prowadzący zajęcia powinien odnosić poruszane treści do doświadczeń i sytuacji związanych ze służbą.
- e. Czas przewidziany na realizację tematu – 3 godziny dydaktyczne.

4. Treści i zagadnienia

Proces motywowania i jego znaczenie – podstawowe zagadnienia

Poruszane zagadnienia:

- definicje i teorie motywacji,
- teoria przekonań,
- czynniki motywacyjne.

Cele szczegółowe:

W wyniku realizacji tematu słuchacz powinien:

- scharakteryzować proces motywacji i motywowania,
- wyjaśnić znaczenie procesu motywowania dla funkcjonowania jednostki i zespołu,
- omówić rodzaje motywacji oraz podać przykłady czynników motywujących do działania,
- zidentyfikować własne zachowania oraz osobiste przekonania i nastawienia utrudniające efektywne motywowanie współpracowników i podwładnych,
- omówić znaczenie przekonań i nastawień osobistych w procesie motywowania, na podstawie „Teorii XY”,
- określić czynniki zakłócające i poprawiające skuteczne motywowanie.

Motywowanie w praktyce

Poruszane zagadnienia:

- indywidualne podejście w procesie motywowania,
- algorytmy skutecznego nagradzania i karania.

Cele szczegółowe:

W wyniku realizacji tematu słuchacz powinien:

- wskazać indywidualne czynniki motywujące współpracowników i podwładnych,
- wskazać korzyści wynikające z indywidualnego podejścia w motywowaniu,
- dostosować indywidualne czynniki motywujące do konkretnej sytuacji i indywidualnych potrzeb współpracowników i podwładnych,
- wyjaśnić znaczenie znajomości reguł i zasad jakimi kierują się przełożeni,
- dostosować środki nagradzania i karania do konkretnej sytuacji i indywidualnych potrzeb współpracowników i podwładnych,
- zastosować algorytmy skutecznego nagradzania i karania.

LITERATURA

1. Adamiec M., Kożusznik B., „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, Wyd. Akade, Kraków 2000.
2. Baran M., Kłós M., „Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami”, Marketing i Rynek, nr 5 2014, s. 923 – 929.
3. Biuro Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji, „Praktyczny poradnik dla kadry kierowniczej o tym, jak motywować, by zmotywować. Po prostu motywuj”, Warszawa 2011.
4. Frankowska E., Muras R., „Ocena czynników motywacyjnych stosowanych w wybranych komendach miejskich i powiatowych Państwowej Straży Pożarnej na terenie Rzeczypospolitej Polskiej”, Zeszyty Naukowe SGSP, nr 49 (1) 2014, s. 138-151.
5. Gut J., Haman W., „Psychologia szefa. Szef to zawód”, Wyd. Grupa Szkoleniowa Kontakt - OSH, Wydanie II rozszerzone, Warszawa 2009.
6. Juchnowicz M., „Satysfakcja zawodowa pracowników”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
7. Juchnowicz M., „Zaangażowanie pracowników”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
8. Juchnowicz M., „Zarządzanie kapitałem ludzkim”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
9. Karney J., „Podstawy psychologii i pedagogiki pracy”, wyd. Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztor, 2004.
10. Kopertyńska W., „Motywowanie pracowników: teoria i praktyka”, Agencja wydawnicza Placet, Warszawa 2009.
11. Koźmiński A.K., Piotrowski W. (red.), „Zarządzanie. Teoria i praktyka”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
12. Król H., Ludwiczynski A. (red.), „Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
13. Mazur M., „Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją”, Nauki społeczne, nr 2 (8) 2013, s. 156-180.
14. Strelau J. (red.), „Psychologia. Podręcznik akademicki” tom II, GWP, Gdańsk 2004.
15. Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., „Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi”, Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 350 2014, s. 405 – 415.