

УДК 159.9

**МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ
В ВОЙСКАХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Терехин Роман Алексеевич
кандидат психологических наук
старший преподаватель кафедры общей и прикладной психологии
Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии
г. Санкт-Петербург
r87terekhin@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования мотивационных особенностей военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии Российской Федерации. В результате исследования показано, что основными внутренними факторами мотивации являются стремление к самореализации, к творческому самовыражению, самоутверждение, личностный рост, потребность в безопасности и патриотизм, а внешними – денежное довольствие, карьерный рост, социальный статус, социальное признание, высокий уровень престижности профессии.

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, самореализация, психологическая комфортность среды, военнослужащие, войска национальной гвардии Российской Федерации.

**MOTIVATIONAL FEATURES OF SERVICEMEN PROFESSIONAL ACTIVITIES WHO
ARE UNDER CONTRACT MILITARY SERVICE IN THE NATIONAL GUARD TROOPS
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Terekhin Roman Alekseevich
Candidate of Psychological Sciences
senior lecturer of the Department of General and Applied Psychology
Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops
Saint-Petersburg
r87terekhin@mail.ru

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the motivational features of servicemen who are under contract military service in the National Guard troops of the Russian Federation. The study showed that the main internal factors of motivation are the desire for self-realization, for creative self-expression, self-affirmation, personal growth, the need for security and patriotism, while the external ones are monetary allowance, career growth, social status, social recognition, and a high prestige of the serviceman profession. Proposals to increase the motivation of military personnel under contract military service have been prepared.

Keywords: motivation, motivation factors, self-realization, psychological comfort of the environment, servicemen, the National Guard Troops of the Russian Federation.

В августе 2018 года было проведено социально-психологическое исследование в войсках национальной гвардии Российской Федерации (Росгвардии) по изучению мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, проходящих воен-

ную службу по контракту. Основные результаты исследования свидетельствуют о том, что во всех изученных воинских частях (мы назовем их войсковыми частями «А», «Б» и «В») уровень мотивации военнослужащих к профессиональной деятель-

ности способствует выполнению поставленных служебно-боевых задач.

Наиболее выраженным негативным фактором, снижающим мотивацию офицеров к профессиональной деятельности, является излишний документооборот. На это указали в войсковой части «В» 76,9 % (20) офицеров, в войсковой части «А» – 70,9 % (22), а в войсковой части «Б» – 45,5 % (10). Кроме этого, офицеры выделяют следующие основные негативные факторы своей профессиональной деятельности:

в войсковой части «А» – отвлечение на мероприятия, напрямую не связанные с деятельностью по должности – 51,6 % (16), недостаточный уровень денежного содержания – 45,2 % (14);

в войсковой части «Б» – большое количество внезапных и взаимоисключающих задач – 31,8 % (7);

в войсковой части «В» – большое количество внезапных и взаимоисключающих

задач – 57,7 % (15), необоснованное нарушение регламента служебного времени – 46,2 % (12), отвлечение на мероприятия, напрямую не связанные с деятельностью по должности – 51,6 % (16).

Для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту наиболее выраженными негативными факторами, снижающими их мотивацию к профессиональной деятельности, являются:

в войсковой части «А» – недостаточный уровень денежного содержания – 53,8 % (56), принуждение к выполнению не своих обязанностей – 38,5 % (40);

в войсковой части «Б» – недостаточный уровень денежного содержания – 33,8 % (26);

в войсковой части «В» – принуждение к выполнению не своих обязанностей – 43 % (123) и высокая служебная нагрузка, постоянная усталость – 41,3% (118).

Таблица 1 – Факторы мотивации военнослужащих различных воинских частей.

основные факторы	войсковая часть					
	«А»		«Б»		«В»	
	контр.	оф.	контр.	оф.	контр.	оф.
излишний документооборот	-	70,9	-	45,5	-	76,9
отвлечение на мероприятия, напрямую не связанные с деятельностью по должности	32,7	51,6	31,2	27,3	15,7	38,5
принуждение к выполнению не своих обязанностей	38,5	-	28,6	-	43,0	-
большое количество внезапных и взаимоисключающих задач	16,3	35,5	16,9	31,8	39,9	57,7
необоснованное нарушение регламента служебного времени	22,1	25,8	16,9	4,5	39,2	46,2
недостаточный уровень денежного содержания	53,8	45,2	33,8	27,3	4,9	-
высокая служебная нагрузка, постоянная усталость	22,1	25,8	6,5	-	41,3	19,2
грубость и пренебрежительное отношение со стороны командиров (начальников)	15,4	6,5	7,8	18,2	24,8	15,4

Из статистических данных, представленных в таблице 1 видно, что общая степень выраженности основных негативных факторов, снижающих мотивацию военнослужащих к профессиональной деятельности, ниже в войсковой части «Б». Также обращает на себя внимание значи-

тельное количество военнослужащих по контракту войсковой части «В» – 24,8 % (71), указавших на грубость и пренебрежительное отношение со стороны командиров (начальников).

Хотелось бы отметить тот факт, что при проведении данного исследования

были рассмотрены только факторы, негативно влияющие на мотивацию военнослужащих, мы же хотели бы обратить внимание на изучение факторов, положительно влияющих на мотивацию.

Одной из особенностей состояния войск национальной гвардии Российской Федерации в современный период глубокого реформирования стало значительное изменение мотивационной сферы в жизнедеятельности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Традиционно, данная проблема рассматривается с психолого-педагогических позиций, где на первом месте оказываются личностные факторы. Проблема исследования профессиональной мотивации военнослужащих – одна из важнейших в работе с личным составом. Продолжает оставаться низким уровень мотивации к прохождению военной службы по контракту. У самих военнослужащих часто нет четкого понимания важности того, что они делают. Из-за этого снижается качество и эффективность их деятельности. Многие страны уже перешли на контрактную форму службы, как способ повышения эффективности деятельности военнослужащего. В нашей стране особенности ее отражены в нормативно-правовой документации. Следует иметь в виду, что мы шаг за шагом отдаляемся от концепции службы по призыву.

В период прохождения военной службы по контракту важным мотивирующим фактором является материальная составляющая, но она не всегда возможна, поэтому повышается значимость использования нематериальных стимулов для повышения интереса молодежи к воинской службе.

Актуальность проводимого нами исследования заключается в том, что мотивация военнослужащих, проходящих военную службу по контракту является неотъемлемой частью всей профессиональной деятельности военнослужащих и играет в их профессиональном становлении немаловажную роль. В свою очередь мотивация в профессиональной деятельности военнослужащих задает направление на дальнейший ход их становления и развития в военной среде как профессио-

нала своего дела. Мотивация непосредственно влияет на развитие у военнослужащих и сотрудников профессиональных и личностных качеств, навыков, культуры поведения на службе и в быту, обусловленных требованиями к военной службе (службе) в войсках национальной гвардии.

Выборка при проведении исследования составила 40 человек. Все они различны по возрастному цензу (от 21–36 лет, а именно в возрастном периоде от 21 до 25 лет – 14 человек, в периоде от 26 до 30 лет – 18 человек и от 31 до 36 лет – 8 человек). Так же был различен у них уровень образования, с которым они поступили на военную службу по контракту (с высшим образованием – 10 человек, со средним специальным – 24 человека, со средним полным – 6 человек). Помимо этого весь личный состав поступил на военную службу по контракту из различных регионов Российской Федерации. Для проведения исследования применялись: методики Т. Элерса «Мотивация достижения успеха» и «Мотивация к избеганию неудач», опросник «Социально-психологическая комфортность среды», разработанный Г.Ю. Авдиенко, а так же авторский опросник, который позволяет определить ряд факторов влияющих на мотивацию военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также определить основную цель, ради которой военнослужащие поступили на военную службу.

При составлении анонимного опросника, мы опирались на теорию о внутренней и внешней мотивации. Идея опросника возникла при анализе социального исследования факторов, снижающих мотивацию военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, описание результатов которого было приведено выше. Цель опросника – выявить положительные факторы, влияющие на прохождение военной службы по контракту в войсках национальной гвардии.

Мотивация, достаточно сложный психологический процесс, который подразделяется на различные виды и уровни. Мотивация существует внутренняя и внешняя. Внутренняя мотивация – это то, почему человек вкладывает свои усилия,

почему он действует изо дня в день, стремясь сделать свою жизнь и жизни других людей лучше. Внутренняя мотивация – это то «топливо», которое поддерживает и не дает сдаться в момент преодоления трудностей и неудач. К ней относят: стремление к самореализации, стремление к творческому самовыражению, самоутверждение, личностный рост, потребность в общении. [4]

Внешняя мотивация постоянно меняется, она возрастает при успехе и понижается при неудачах, то, что вчера радовало, сегодня может раздражать, и наоборот. Это зависит от преобладающего типа мотивации: «мотивации ОТ» или «мотивации к.» К данному виду мотивации относят – деньги, карьерный рост, социальный статус, социальное признание, высокий уровень престижности, возможность путешествовать. [4]

Теперь же рассмотрим уровни мотивации. ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ – «Неспособность удовлетворять потребности» – нищета. ВТОРОЙ УРОВЕНЬ – это «Неспособность регулировать потребности». Кто не способен изменять свои потребности? ТРЕТИЙ УРОВЕНЬ мотивации – «Жизнь тихого обывателя, адаптированного к среде», живущего по принципу: «Моя хата с краю, я ничего не знаю». ЧЕТВЕРТЫЙ УРОВЕНЬ – «Стремление к благоустройству жизни без риска» – без риска что-то потерять: дачу, приработок и т. д. ПЯТЫЙ УРОВЕНЬ – «Поиск удачи с риском». Ключевые слова здесь УДАЧА и

РИСК. С этого уровня мотивации стартуют начинающие коммерсанты и бизнесмены. ШЕСТОЙ УРОВЕНЬ – «Стремление к идеалу знаний и творчества». По профессии – это, прежде ПРИЗВАНИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ. СЕДЬМОЙ УРОВЕНЬ – «Стремление к идеалу успеха». Это – ЗОНА ПОБЕДИТЕЛЯ, который прилагает серьезные усилия для достижения цели. ВОСЬМОЙ УРОВЕНЬ – «Стремление к идеалу победы». Люди, ориентирующиеся на этот уровень мотивации, стремятся победить, во что бы то ни стало. Это – настоящие бойцы, чемпионы. ДЕВЯТЫЙ УРОВЕНЬ – «Жертвенность». Что бы блистать в ЗОНЕ ПОБЕДИТЕЛЯ, нужно платить отказом, отречением или жертвой. [2; 3]

В военной службе по контракту оба вида мотивирования тесно взаимодействуют. Внутренняя мотивация в большей степени определяется содержанием и значимостью военной службы по контракту. Если этот вид деятельности интересует военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, позволяет реализовывать его способности и удовлетворить потребности, то это само по себе является сильнейшим мотивом к активной служебной деятельности. Наряду с этим существенным внутренним мотивом может быть значимость военной службы по контракту для развития необходимых качеств личности военнослужащего, а также полезность данного вида деятельности для военнослужащих по контракту.

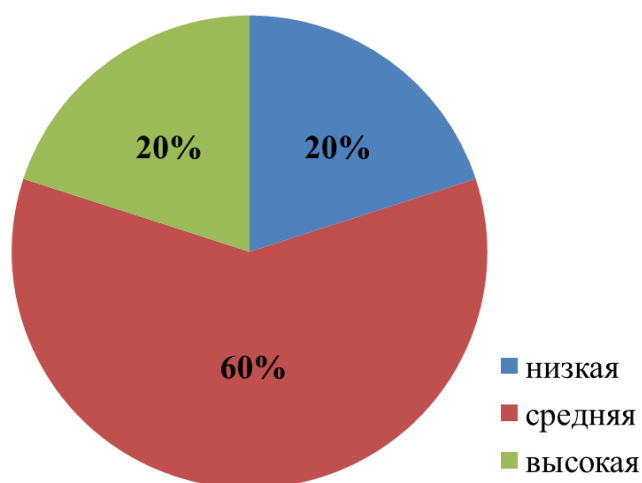


Рисунок 1 – Мотивация успеха

На рисунке 1 представлены результаты исследования мотивации успеха. 20 % военнослужащих, проходящих военную службу по контракту имеют высокий уровень мотивации ориентированной на успех. Данный личный состав будет проявлять низкий уровень риска, что свидетельствует об адекватном уровне притязаний, и они не будут браться за задачи, осуществление которых им не по плечу и соответственно исключается факт оправдания за не выполненную поставленную задачу.

60 % исследуемых показали средний уровень, который говорит о среднем уровне склонности к риску, вполне вероятно, что они могут взяться за непосильную им задачу и в случае не

успешного ее выполнения могут оправдываться тем, что задача была невыполнима для них, а так же будут надеяться на обстоятельства не от них зависящих, что так же возможно не будет способствовать наиболее успешному выполнению задачи.

20 % личного состава проявили низкий уровень мотивации к успеху, что равносильно мотивации к избеганию неудачи. Данные люди будут стараться выполнять задачи, где риска нет вообще или же наоборот, где риск чрезвычайно высок, который может привести к несчастному случаю, не влияющему на социальный статус военнослужащего среди сослуживцев и командиров.

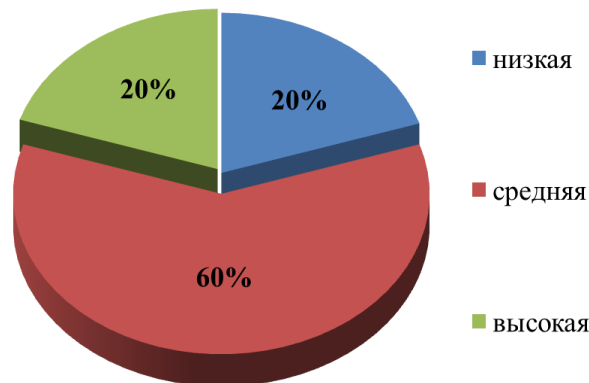


Рисунок 2 – Мотивация избегания неудач

На рисунке 2 показано, что 20 % личного состава имеет высокий уровень данного вида мотивации. Данные люди будут стараться выполнять задачи, где риска нет вообще или же наоборот, где риск чрезвычайно высок, который может привести к несчастному случаю, не влияющему на социальный статус военнослужащего среди сослуживцев и командиров.

60 % исследуемых показали средний результат, который говорит о среднем уровне склонности к риску, вполне вероятно, что они могут взяться за непосильную им задачу и в случае неуспешного ее выполнения могут оправдываться тем, что задача была невыполнима для них, а так же будут

надеяться на обстоятельства не от них зависящих, что так же возможно не будет способствовать наиболее успешному выполнению задачи.

Низкий уровень мотивации избегания неудачи показало 20 % исследуемых, что равносильно мотивации к достижению успеха. Данный личный состав будет проявлять низкий уровень риска, что свидетельствует об адекватном уровне притязаний, и они не будут браться за задачи, осуществление которых им не по плечу и соответственно исключается факт оправдания за не выполненную поставленную задачу

Рассмотрим результаты, полученные при помощи авторского опросника, представленные на рисунке 3.

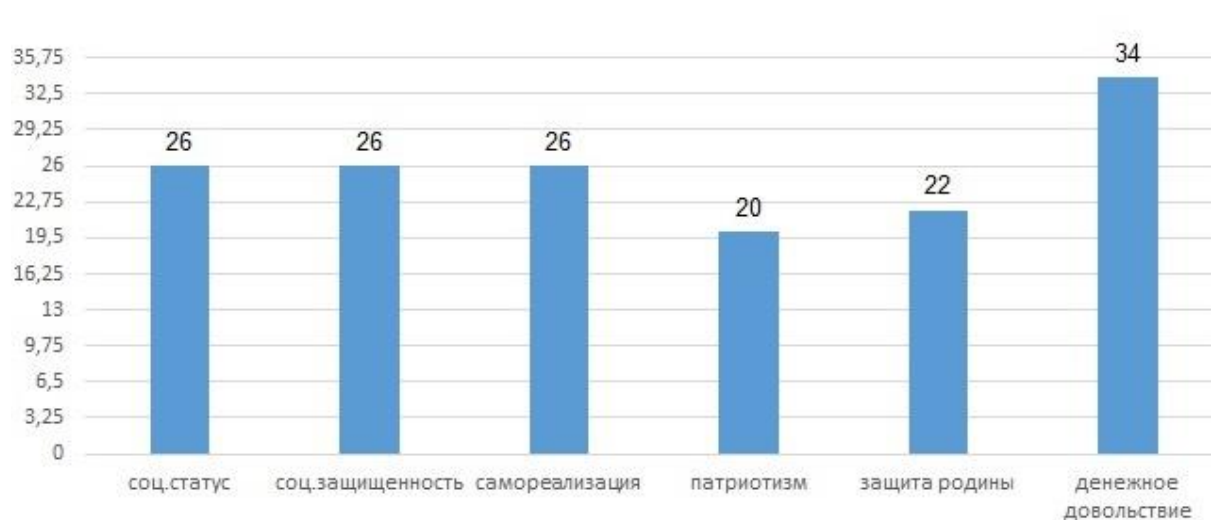


Рисунок 3 – Факторы определяющие мотивацию военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Исходя из полученных результатов видно, что основной целью (она же будет одним из сильнейших факторов, влияющих на мотивацию в профессиональной деятельности) является денежное доволствие, так как его отметило 34 человека из 40.

Следующими по значимости будут такие факторы как социальный статус, социальная защищённость и самореализация. Данное явление говорит нам о том, что аспект социальной значимости личности в обществе так же будет играть значительную роль в мотивации военно-служащих, проходящих военную службу по контракту в их профессиональной деятельности.

Половина личного состава видит значимость морально-нравственной стороны в профессиональной деятельности военнослужащих, а именно такие качества как патриотизм и защита родины будут являться важными факторами, влияющими на мотивационную сферу военнослужащих.

При проведении эмпирического исследования выявлено, что такие факторы, как социальный статус, социальная защищенность, самореализация, патриотизм, защита родины и денежное доволствие будут влиять на уровень мотивации военнослужащих и их ориентацию на успех в выполнении задач.

Рассмотрим результаты проведенного корреляционного анализа показателей мотивации и полученных в ходе ис-

следования факторов этой мотивации, показанные в таблице 1.

Исходя из полученных данных видно, что цели, которые ставят перед собой военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, взаимосвязаны с их показателями мотивации.

Мотивация достижения успеха прямо взаимосвязана с социальным статусом и денежным доволствием военнослужащих по контракту. Данный факт говорит о том, что с повышением значимости социального статуса, денежного доволствия будет повышаться и мотивация к успеху военнослужащих, что вполне объяснимо, так как повышение социального статуса и социальной значимости профессий, связанных с безопасностью Отечества повлечет за собой желание военнослужащих достигать успеха в деятельности, так же как и при повышении денежного доволствия.

Так же социальный статус и денежное доволствие связаны с такой характеристикой личности военнослужащего, как самооценка. Несомненно, повышение значимости в обществе, достойная заработная плата будут повышать самооценку военнослужащего. Так же положительная корреляция выявлена и в отношении пары самооценка – социально-психологическая комфортность, которая подразумевает под собой такие факторы как положительный психологический климат в воинском кол-

лективе, нормальное отношение семьи военнослужащего к его деятельности. Данные факторы положительно влияют на са-

мооценку военнослужащего, что, несомненно, оказывает влияние на мотивацию в профессиональной деятельности.

Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа показателей мотивации.

Показатель мотивации	Социальный статус	Социальная защищенность	Самореализация	Патриотизм	Защита родины	Денежное довольствие	Социально-психологическая комфортность
Мотивация избегания неудач	,011	-,219	,033	-,261	-,028	,033	-,044
Мотивация достижения успеха	,372*	-,013	-,206	-,186	-,055	,338*	-,184
Идентичность	-,170	-,017	,386*	-,233	-,139	-,080	-,239
Мотивация к процессу боевой подготовки	-,044	-,058	,324*	-,204	-,061	,375*	,381*
Самооценка	,312*	,033	,033	,033	,033	,298*	,348*
Профессиональная направленность	-,017	,337*	-,173	,392*	,009	-,151	-,121
Потребность в безопасности	,070	-,029	,070	-,163	,291*	-,168	-,094

Мотивация идентичности связана с процессом самореализации военнослужащих. Поскольку переживание и осознание своей принадлежности к тем или иным социальным группам и общностям не маловажно, а значит – может повлиять на морально-психологическое состояние человека, что влияет на качество выполнения задач. Это напрямую зависит от процесса, который заключается в осознании собственных задатков, потенциала, таланта и их грядущем воплощении в жизнь. В выполнении должностных и специальных обязанностей в любом виде выбранной деятельности, в мирное и военное время.

Мотивация к процессу боевой подготовки прямо взаимосвязана с самореализацией военнослужащего. Данный факт говорит о том, что с повышением значимости самореализации, денежного довольствия и социально-психологической комфортности среды военнослужащих, будет

повышаться и мотивация к процессу боевой подготовки, что вполне логично и легко объяснимо, ведь возможность самореализации заложена в личности с самого рождения. Она играет практически основополагающую роль в жизни каждого индивида. Также самореализация представляет собой механизм выявления и раскрытия неявных задатков и талантов личности, способствующих дальнейшей успешной деятельности. Важную роль в достижение результатов в процессе боевой подготовки выполняет так же денежное довольствие.

Мотивационный показатель самооценка, связан с фактором социального статуса, денежного довольствия, а также социально психологической комфортности среды. Данный факт говорит о том, что с повышением социального статуса, самооценка военнослужащего растет, требования военнослужащего к себе и к выполня-

емой работе становятся высокие, это способствует сохранению и улучшению обстоятельств, которые могут влиять на деятельность военнослужащего, проходящего военную службу по контракту. На этот критерий влияет два мотивационных фактора, денежное довольствие и отношение в коллективе, включающее в себя психологический климат, нормальные отношения с сослуживцами и командирами, положительное отношение семьи к его профессиональной деятельности.

Профессиональная направленность взаимосвязана с социальной защищенностью и патриотизмом. Социальная защищенность предрасполагает наличие определенных благ, которые могут компенсировать потраченные силы, время и т.д., в процессе выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная направленность заключается в совокупном наборе личностных характеристик, необходимых для качественного выполнения профессиональных задач. Наличие патриотизма в сознании военнослужащего целенаправленно влияет на формирование у него государственно-патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению служебно-боевых задач.

Потребность безопасности коррелирует с мотивационной целью защиты Родины. Потребность в безопасности личности непосредственно связаны с Защитой Отечества, так как от безопасности Отечества, государства и народа в целом подразумевается безопасность семьи военнослужащего, его близких, тем самым он спокоен за происходящее в его доме и без негативных мыслей будет выполнять служебно-боевые задачи на благо Родины.

Проведенное эмпирическое исследование, а так же анализ требований, предъявляемых руководящими документами [1], позволили нам сформулировать ряд мер, способствующих повышению мотивации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в профессиональной деятельности.

Для военнослужащих, проходящих службу по контракту, характерна мотивация на достижение успеха. Мотивация на успех свойственна тем людям, которые не боятся браться за новые задачи, при условии, что их выполнение приведет к значительным результатам. Если Вы мотивированы на достижение цели и успеха, то готовы рискнуть, стремитесь в любом деле быть первым, прилагаете много усилий для саморазвития.

Статистическая обработка данных показала, что у военнослужащих, проходящих службу по контракту высокий уровень мотивации к процессу боевой подготовки. Мировоззрение, широта интересов, жизненные цели у военнослужащих, проходящих службу по контракту, больше связаны с выбранной ими специальностью. При этом, необходимо проводить индивидуальную воспитательную работу с военнослужащими таким образом, чтобы значимость интересов, целей, сохранения традиций и принятия войсковых норм и правил не влияло на их готовность к предстоящим неожиданностям, к неопределенности.

Самооценка военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, выявлена – как адекватная. Следовательно, военнослужащие принимают себя со всеми своими плюсами и минусами, реально оценивают свои возможности. Необходимость проведения психологической работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, заключается в профилактике психического состояния, психологической готовности, поддержанию психологической устойчивости личного состава, в интересах выполнения служебно-боевых задач.

Таким образом, основными внутренними факторами мотивации будут являться стремление к самореализации, стремление к творческому самовыражению, самоутверждение, личностный рост, потребность в безопасности и патриотизм, а внешними – денежное довольствие, карьерный рост, социальный статус, социальное признание, высокий уровень престижности профессии военнослужащего.

ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ Росгвардии от 05.12 2018 г. № 625 дсп «Об утверждении Временного наставления по организации морально-психологического обеспечения войск национальной гвардии Российской Федерации». Документ опубликован не был.
2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала. М. Юнити-Дана, 2013. 440 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2012. 464 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб: Евразия – Москва, 2014. 478 с.

Рецензент:

Шукина Мария Алексеевна
доктор психологических наук, доцент
заведующая, профессор кафедры общей, возрастной и дифференциальной психологии
Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы
г. Санкт-Петербург