

УДК 159.9.072

Прокофьева Виктория Альбертовна

кандидат психологических наук, доцент

профессор кафедры общей и прикладной психологии

Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии

г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

nastenka66@mail.ru

К ВОПРОСУ МОТИВАЦИИ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ КУРСАНТОВ ВОЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Для цитирования:

Прокофьева В.А. К вопросу мотивации военно-профессиональной деятельности и ценностных ориентаций курсантов военной образовательной организации высшего образования // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2020. № 2 (11). С. 79–84. URL: <http://vestnik-spvi.ru/2020/06/017.pdf>

Аннотация. В статье обобщены результаты эмпирического исследования мотивационного профиля личности и структуры ценностей курсантов военной образовательной организации высшего образования (ВООВО). Рассматривается соотношение факторов мотиваторов и выделяется вектор развития мотивационной сферы в период обучения в ВООВО. Определяются ценностно-смысловые детерминанты внешних и внутренних мотивов.

Ключевые слова: мотив, мотивация военно-профессиональной деятельности, ценностные ориентации, духовные ценности, материальные ценности, курсанты ВООВО.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления им [2]. Для этого нужно понимать, как возникают или формируются те или иные мотивы. Как и каким образом мотивы могут быть приведены в действие.

Сегодня имеется множество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет. Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека [3]. Никто точно не может сказать, как детально действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает.

Характерные особенности, которые присущи военно-профессиональной ориентации, касаются необходимости создания и регулирования системы целенаправленного воздействия на молодежь со стороны государственных и общественных организаций с целью побуждения к выбору профессии офицера [1]. Актуальность исследования мотивации военно-профессиональной деятельности военнослужащих на этапе профессионализации в военной образовательной

организации высшего образования (ВООВО) заключается в том, что именно мотивы и ценности личности задают вектор дальнейшего становления курсанта в военной среде как профессионала своего дела.

В связи с этим необходимо знать те факторы и условия, которые двигают курсантов на совершение той или иной деятельности, использовать мотивацию как движущий механизм в становлении офицерского состава. В процессе повседневной деятельности так же возможно использовать мотивы и ценности как внутренний побудитель активности курсантов ВООВО к самообразованию [1].

Таким образом, целью настоящего исследования являлось выявление характера мотивации военно-профессиональной деятельности и доминирующих ценностных ориентаций курсантов в процессе обучения в ВООВО.

Исследование проводилось на базе Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии РФ. В исследовании принимали участие курсанты 2-го курса факультета (морально-психологического обеспечения). Общий объем выборки составил 28 человек.

Формирование ценностно – смыслового отношения к военной службе, глубокое понимание и осмысление данного отношения курсантами происходит на основе приобретения определенных знаний, и сопровождается качественными изменениями структуры личности курсанта. В

процессе обучения в ВООВО и прохождения воинской службы система побудительных мотивов основывается и реализуется на формировании у курсантов нового в современных условиях и по-настоящему заинтересованного отношения к своему воинскому долгу, готовности к его выполнению.

Диагностическая программа эмпирического исследования включала следующий комплекс методик: мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана); мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации; тест мотивационной структуры Ф. Герцберга; тест ценностей Ш. Шварца (Ценностный опросник Ш. Шварца).

Полученный мотивационный комплекс курсантов соответствует оптимальному (ВМ > ВПМ > ВОМ), в котором ведущее место занимает внутренняя мотивация (ВМ), а внешняя положительная мотивация (ВПМ) преобладает над внешней отрицательной (ВОМ).

подавляющее большинство курсантов имеет средний уровень выраженности как внутренней, так и внешней мотивации. При этом по каждому виду мотивации наблюдается одинаковая тенденция: курсантов, имеющих высокий уровень мотивации меньше, чем курсантов, которые имеют низкий уровень того или иного вида мотивации.

Иное значение приобретает распределение уровней по показателю внешней отрицательной мотивации. В этом случае, также доминирующим выступает средний уровень: 82 % респондентов. Однако высокий уровень внешних отрицательных мотивов имеет всего 1 курсант, оставшиеся 14 % не мотивированы избегать неудач, их не страшат возможные поражения и неприятности.

Мотивационный профиль курсантов обследованного подразделения представлен на рисунке 1 и отражает выявленные среднегрупповые мотивационные тенденции.

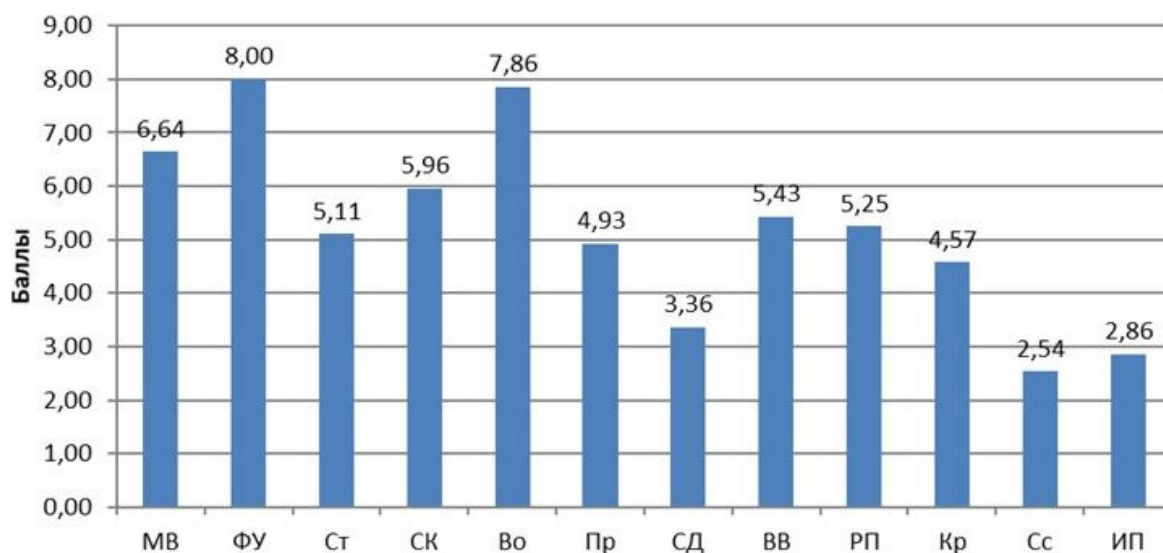


Рисунок 1 – Мотивационный профиль личности курсантов ВООВО

МВ – мотив вознаграждения; ФУ – условия работы; Ст – структурирование работы; СК – социальные контакты; Во – взаимоотношения; Пр – признание; СД – служебные достижения; ВВ – власть и влияние; РП – разнообразие профессии; Кр – креативность; Сс – самосовершенствование; ИП – интересная профессия

Анализируя показатели шкал на гистограмме, можно отметить, что наиболее выраженными факторами являются: условия работы (ФУ), взаимоотношения (Во), мотив вознаграждения (МВ) и социальные контакты (СК). Наименьшее значение имеют такие мотивы, как самосовершенствование (Сс), интересная профессия (ИП) и служебные достижения (СД). Остальные факторы имеют среднюю выраженность и, как следствие, ситуационную значимость.

Высокие показатели ($M = 8,00$) потребности в хороших условиях работы (ФУ) говорят о том, что курсанты предпочитают работать в комфортной

окружающей обстановке. При этом, как показано на гистограмме, требования к условиям работы очень высоки. В то же время можно сказать, что высокие показатели этого фактора, полученные при тестировании, сигнализируют о неудовлетворенности некоей другой потребности, например, отражают неудовлетворенность руководителем, неблагоприятным психологическим климатом. Таким образом, вероятно, большинство курсантов ориентировано на взаимодействие с надежным руководителем и сплоченным коллективом.

Сильно выраженный мотив взаимоотношений (показатель Во; $M = 7,86$) предполагает развитие

долгосрочных, стабильных взаимоотношений и комфортного морально-психологического климата в подразделении. Курсанты ориентированы, прежде всего, на создание доверительных отношений внутри подразделения, формирование благоприятных рабочих и личных взаимоотношений, свойственных эффективной команде.

Мотив вознаграждения (показатель МВ; $M = 6,64$) предполагает желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Курсанты рассчитывают иметь стабильный и высокий заработок для обеспечения себя и своих близких родственников. Кроме того, доминирование этой потребности в мотивационном профиле может быть обусловлено тем, что в актуальной ситуации они неудовлетворены своим денежным содержанием и хотят получать больше.

Выраженность потребности в социальных контактах (показатель СК; $M = 5,96$) предполагает удовлетворение и положительные эмоции от многочисленных контактов с другими людьми. Многие курсанты способны проявлять толерантность к окружающей суете, шуму, которые неизменно сопровождают совместный труд. Таким образом, создавая условия для многочисленных контактов или перемещая на должности, предполагающие такие контакты, можно повышать профессиональную мотивацию этих военнослужащих.

Таким образом, в мотивационном профиле доминируют внешние социальные мотивы, предполагающие осознание социальной значимости военно-профессиональной деятельности и ориентацию на широкий спектр материально-экономических дотаций военнослужащего.

Характеризуя компоненты мотивации, которые наименее выражены в данном подразделении, необходимо отметить следующее: самые

низкие значения имеет показатель самосовершенствования (фактор Сс; $M = 2,54$). У курсантов нет потребности в саморазвитии и профессиональном росте. Возможно, это связано с блокированием самостоятельности и независимости в ситуации строгого иерархического подчинения и коллективной деятельности.

Низкие значения показателя интересной профессии (фактор ИП; $M = 2,86$) могут, к сожалению, свидетельствовать о том, что курсантам не важно какой работой заниматься – главное, чтобы она была высокооплачиваемой.

Тенденцию к минимальным значениям имеет и показатель служебных достижений (фактор СД; $M = 3,36$). Как видно, курсанты обследованного подразделения не хотят добровольно вызваться работать, проявлять инициативу и служебное рвение. В случае же принудительного назначения вряд ли будут честно выкладываться в деятельности. Они готовы придерживаться четких действий, которые прописаны старшим начальством. Другими словами, действовать по принципу: «за них уже подумали».

Важно отметить, что низкие значения имеют мотивы, которые можно рассматривать в структуре внутренней мотивации военно-профессиональной деятельности. Этот анализ подтверждает сформулированный ранее вывод о том, что основные составляющие военно-профессиональной мотивации курсантов 2-го курса ВООВО находятся в стадии формирования.

Анализ данных, представленных в таблице 1, позволяет отметить, что внешние (гигиенические) факторы образуют некоторую иерархическую последовательность: явно доминируют финансовые мотивы ($M = 18,82$), наименьшее значение имеет фактор отношения с руководством ($M = 15,07$).

Таблица 1 – Результаты исследования структуры мотивации курсантов

Шкала	курсанты, n = 28		
	M	m	δ
Гигиенические факторы (внешние факторы)			
Финансовые мотивы (А)	18,82	0,53	2,82
Общественное признание (Б)	16,32	0,57	3,04
Отношения с руководством (Г)	15,07	0,67	3,54
Сотрудничество в коллективе (З)	16,60	0,59	3,14
Факторы мотиваторы (внутренние факторы)			
Ответственность работы (В)	16,35	0,60	3,19
Карьера, продвижение по службе (Д)	17,96	0,58	3,12
Достижение личного успеха (Е)	17,03	0,69	3,66
Содержание работы (Ж)	17,14	0,57	3,05

Примечания

M – среднее арифметическое; m – ошибка среднего; δ – стандартное квадратичное отклонение.

Гигиенические факторы не определяют автоматически положительную мотивацию военнослужащих. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на какие-либо поступки. Активизирующим эффектом обладают именно факторы мотиваторы (по Ф. Герцбергу внутренние побудительные причины).

Значения факторов мотиваторов лежат в среднем диапазоне, расхождение между мотивами не существенные [диапазон значений от 16,36 до 17,14]. Анализируя показатели этих шкал, можно выделить приоритетное значение фактора Д – мотивация карьеры, продвижения по службе. Высокие показатели по этому фактору свидетельствуют, о том, что курсанты обследованно-

го подразделения стремятся к продвижению по службе. Они не хотят останавливаться на достигнутом. Предполагают профессиональный и служебный рост в своей области, ориентированы на получение знаний, умений и навыков для достижения больших «звезд» и высоких должностей.

Анализируя соотношение уровней показателей по факторам мотиваторам, представленное на рисунке 2, в первую очередь необходимо обратить внимание на то, что по фактору В (ответственность работы) большинство курсантов – 54 % всех респондентов, имеют низкий уровень. Это говорит о том, что курсанты не готовы нести ответственность за выполняемую работу, собственные действия и личный состав подразделения.

Только 18 % из числа обследованных мотиви-

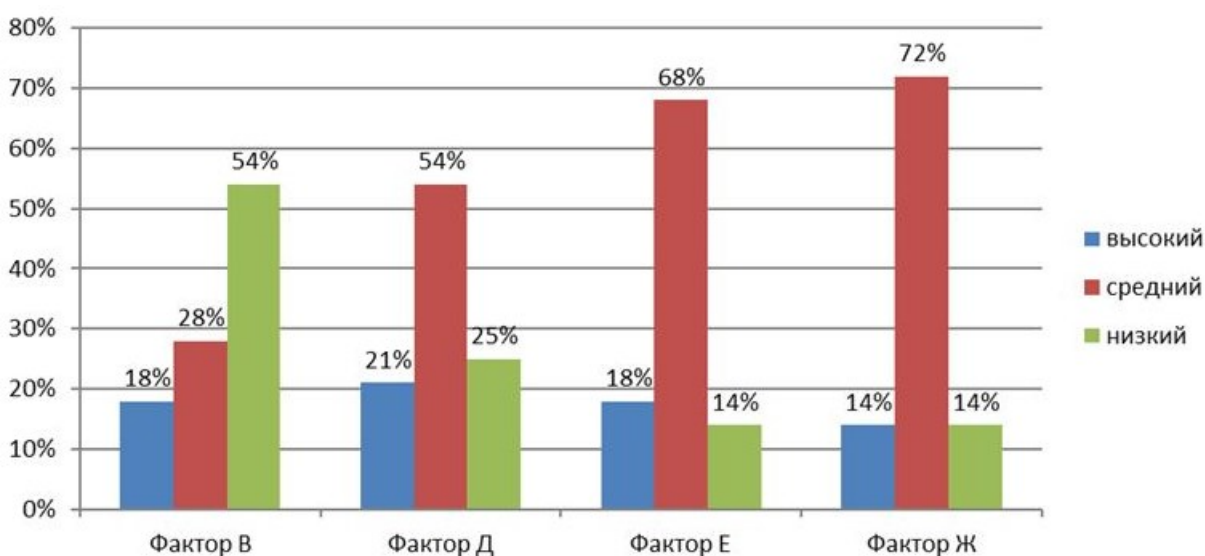


Рисунок 2 – Соотношение уровней факторов мотиваторов курсантов ВООВО

В – ответственность работы; Д – карьера, продвижение по службе; Е – достижение личного успеха; Ж – содержание работы

рованы на ответственное выполнение поставленных задач. По остальным факторам мотиваторам доминирует средний уровень выраженности мотивационного напряжения.

Рисунок 3 отражает графический профиль ценностных ориентаций. Наиболее значимыми ценностями для курсантов являются власть ($M = 5,50$) и гедонизм ($M = 5,25$), наименее значимы – безопасность ($M = 3,82$) и конформность ($M = 3,82$).

Таким образом, можно сказать, что при доминировании внутренних мотивов, в содержательной структуре мотивации курсантов 2-го курса ВООВО преобладают материальные мотивы и мотив продвижения по службе, а также желание достичь «больших погон». Ценностями военно-профессиональной деятельности выступают внешние факторы. В то же время курсанты не хотят брать на себя слишком большую ответственность за свои действия или действия личного состава. Это может

быть обусловлено тем, что, находясь в начале профессионального пути, они еще не готовы к самостоятельной профессиональной деятельности по выбранному направлению.

Диагностированные ценностные ориентации представляют собой сбалансированную структуру ценностно-смыслового единства личности. Большинство показателей лежат в среднем диапазоне значений.

В контексте профессиональной военной деятельности, проблема ценностно смысловой сферы личности обретает особую актуальность. Взаимосвязи диагностированных показателей выявлялись при помощи корреляционного анализа. Наибольшее количество корреляционных связей имеет показатель внутренней мотивации.

Доминирование внутренней мотивации определяется достаточно большим спектром мотивов и ценностей, среди которых в первую очередь целе-

сообразно выделить следующие: стремление избежать рутины, потребность в переменах (фактор РП; $r = 0,32$), а также значимость отношений с руководством (фактор Г; $r = 0,30$) и ответственности за выполняемую работу (фактор В; $r = 0,46$). Кроме того, внутренние мотивы, вероят-

но, будут преобладающими в деятельности обследованных курсантов, если для них не значимо влияние и власть (фактор ВВ; $r = -0,36$), общественное признание (фактор Б; $r = -0,35$), ценность традиций ($r = -0,39$) и конформность ($r = -0,33$).

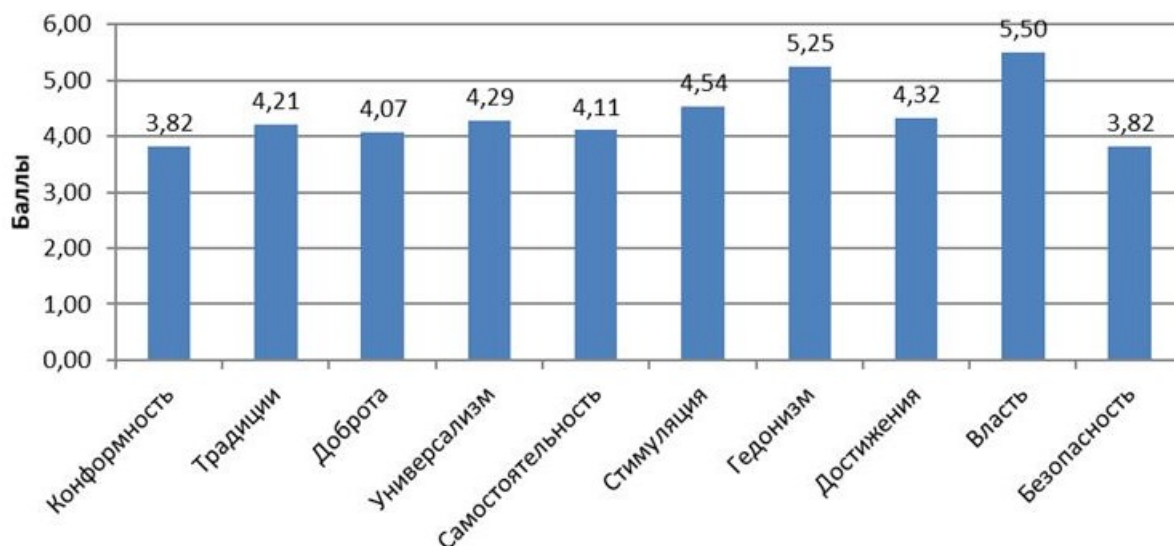


Рисунок 3– Сравнительный анализ ценностных ориентаций курсантов ВООВО

Наименьшее количество взаимосвязей имеет показатель внешней положительной мотивации. Этот показатель образует две обратные связи: ценность традиции ($r = -0,46$) и мотив карьеры, продвижения по службе ($r = -0,38$). Вероятно, внешние положительные мотивы будут доминировать у тех курсантов, которые готовы терпимо относиться к сложившимся традициям, в том числе, возможно, отказаться от национально-этнических традиций, если того требует долг службы. Кроме того, для них менее значимо карьерное продвижение по сравнению с другими стимулирующими факторами.

Показатель внешней отрицательной мотивации также имеет обратные связи с показателем ценности традиции ($r = -0,34$) и мотивом карьеры, продвижения по службе ($r = -0,39$). Кроме того, доминирование внешних отрицательных мотивов, то есть активности, направленной на избегание неудач, будет способствовать неспособности (а возможно, нежеланию) проявить инициативу, креативность ($r = -0,35$), низкая значимость достижения личного успеха ($r = -0,37$). Единственная прямая связь ($r = 0,29$) в этом мотивационном комплексе: внешняя отрицательная мотивация и мотив отношений с руководством (фактор Г). Соответственно, чем большую значимость для курсанта обследованного подразделения имеют отно-

шения с командиром и вышестоящими начальниками, тем более он будет мотивирован на избегание неудач и боязнь ответственности.

Таким образом, завершая обзор полученных результатов, необходимо отметить, что проблема мотивации курсантов ВООВО по-прежнему остается актуальной на современном этапе развития войск национальной гвардии. От того, как будет мотивирован военнослужащий, зависит качество выполнения им служебных обязанностей. Основой развития военно-профессиональной мотивации выступают: мировоззрение (убеждения и отношение к действительности); ценностные ориентации и интересы; личностный смысл; установки; принципы, нормы, правила и идеалы; цели, условия и способы предстоящей профессиональной деятельности.

Мотивы военно-профессиональной деятельности на протяжении пяти лет изменяются и приобретают законченный вид к выпуску. Чрезвычайно важно, чтобы в образовательном процессе и в ходе выполнения служебно-боевых задач структура мотивационно-потребностной сферы приобрела именно такой вид, который позволит курсантам (будущим офицерам) эффективно выполнять должностные обязанности после выпуска из военного института.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексюк Р.А. Основные принципы моделирования процесса формирования ценностно-смыслового отношения к военной службе у курсантов военных вузов // Молодой ученый. 2014. № 5 (64). С. 463–466.

- Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб. – М., 2014. 512 с.
- Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 338 с.

Prokofeva Victoria Albertovna

*PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical sciences), Docent
Professor of the Department of General and Applied Psychology
Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops
Saint-Petersburg, Russian Federation
nastenka66@mail.ru*

**ON THE ISSUE OF MOTIVATION OF MILITARY PROFESSIONAL ACTIVITY
AND VALUE ORIENTATIONS OF MILITARY UNIVERSITY CADETS**

Abstract. The article summarizes the results of an empirical study of the motivational profile of the individual and the structure of values of cadets of the military educational organization of higher education (МЕОHE). The article considers the correlation of motivator factors and highlights the vector of development of the motivational sphere during training at a military University. The value-semantic determinants of external and internal motives are determined.

Keywords: motive, motivation of military professional activity, value orientations, spiritual values, material values, cadets of a military University.