

DOI 10.26886/2311-4517.8(80)2021.1

УДК: 355.233:355.97.2+331.101.3

**ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРОХОДИВШИХ СЛУЖБУ ЗА
КОНТРАКТОМ**

кандидат психологічних наук, Яцишина А. М.

<https://orcid.org/0000-0002-7283-9038>

e-mail: yacishina93@gmail.com

аспірант кафедри державно правових дисциплін, Рибаченко С. П.

e-mail: sprybachenko@ukr.net

Міжнародний гуманітарний університет, Україна, Одеса

Роботу присвячено надзвичайно актуальній темі, як в теоретичному так і прикладному аспекті. Метою роботи стало: дослідження військово-професійної мотивації військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом у прикордонних військах. Аналізується кілька підходів, до розуміння психологічного змісту військово-професійної мотивації: перший підхід, базується на суто лінгвістичних підходах розуміння даної категорії; другий підхід, розглядає військово-професійну мотивацію з наряду діяльності; третій підхід, прослідковує при визначенні військово-професійної мотивації іншими, схожими за назвами тлумачення. У роботі розкрито, психологічну сутність змісту військово-професійної мотивації, як: психофізіологічний процес, який керує поведінкою людини і визначає її організованість, спрямованість, стійкість і активність.

Ключові слова: військово-професійна мотивація, прикордонна служба, військовослужбовці, служба за контрактом, соціальні дермінанти.

кандидат психологічних наук, Яцишина А. Н.; аспирант кафедри державно-правових дисциплін, Рыбаченко С. П., Динамика развития военно-профессиональной мотивации военнослужащих которые проходят службу по контракту / Международный гуманитарный университет, Украина, Одесса.

Работа посвящена чрезвычайно актуальной теме, как в теоретическом, так и прикладном аспекте. Целью работы стало исследование военно-профессиональной мотивации военнослужащих, которые проходят военную службу по контракту в пограничных войсках. Анализируется несколько подходов к пониманию психологического содержания военно-профессиональной мотивации: первый подход базируется на чисто лингвистических подходах понимания данной категории; второй подход, рассматривает военно-профессиональную мотивацию по направлению деятельности; третий подход базируется на определении военно-профессиональной мотивации другими, похожими по направлению толкованиями. В работе раскрыта, психологическая сущность содержания военно-профессиональной мотивации, как: психофизиологический процесс, который управляет поведением человека и определяет его организованность, направленность, устойчивость и активность.

Ключевые слова: военно-профессиональная мотивация, пограничная служба, военнослужащие, служба по контракту, социальные детерминанты.

A. Yacishina PhD in Psychological Sciences; post-graduate, the department of state legal sciences, S. P. Rybachenko, Dynamics of the development of military professional motivation of servicemen who pass by the service under the contract / International humanitarian university, Ukraine, Odesa

The work is devoted to an extremely urgent topic, both in theoretical and applied aspect. The purpose of the work was the study of military professional motivation of military personnel who undergo military service under the contract in the border troops. There are several approaches to understanding the psychological content of military professional motivation: the first campaign is based on purely linguistic approaches to the understanding of this category; The second approach, considers military professional motivatus in the direction of activity; The third approach is based on the determination of military professional motivation by other, similar to the direction of interpretation. The work is disclosed, the psychological essence of the content of military professional motivation, as: the psychophysiological process, which manages the behavior of a person and determines its organization, orientation, stability and activity.

Keywords: military professional motivation, border service, servicemen, contract service, social determinants.

Вступ. Проблема професійної мотивації, є достатньо актуальною в сучасній психологічній науці. У нашому випадку ми розглянемо конкретно військово-професійну мотивацію. Актуальність у виборі цієї теми складає в тому, що мотивація військовослужбовців, що проходять службу за контрактом є невід'ємною частиною всієї професійної діяльності військових. Це задає направлення, на подальший хід їх становлення і розвитку в військовому середовищі, як професіоналу своєї справи. Мотивація безпосередньо впливає на розвиток у військовослужбовців професійних і особистісних якостей, навичок, культури поведінки на службі і в побуті, зумовлених вимогами прикордонної служби України. [3, с. 27] Важливим моментом дослідження зазначених спроб, є уточнення її

психологічного змісту. Мотивація є складним процесом, яка реалізується через рівні види спонукань: ціннісні установки, мотиви, потреби, інтереси, орієнтації, цілі і взаємовідносини. Необхідно відмітити, що мотивація особистості є одним з основних понять, яке використовується для пояснення поведінки і діяльності людини. Усі види людської діяльності характеризуються своїми особливими спонукальними мотивами, в яких по своєму формуються особливості професійної діяльності людей. Проведений аналіз показує, що у чисельних дослідженнях, автори неоднаково підходять до тлумачення визначення військово-професійної мотивації, що в певній мірі ускладнює процес її пізнання. Саме останнє виступає основним для проведення відповідних досліджень, пов'язаних з уточненням її психологічного змісту.

Мета статті: дослідити рівень мотивації та особистісних потреб військовослужбовців прикордонної служби.

Для вирішення заданої мети, було поставлено наступні **завдання:**

- Узагальнити існуючі прямі та опосередковані підходи, що до визначення військово-професійної мотивації;
- Проаналізувати рівні військово-професійної мотивації, в залежності від чинників, які розподіляються на зовнішні та внутрішні.

Проведений попередній аналіз показує, що спостерігається два основних підхода до розгляду мотивів. Перший, виявляє мотиви, тобто прояв її біологічної сутності, які від початку притаманні кожній людині. Згідно з тією точкою зору, мотиви розгортаються з особисто біологічних властивостей і незалежні від соціальних детермінант. Другий підхід, базується на запереченні початкової біологічної заданості мотивів, затверджуючи громадську обумовленість, її

виникнення, розвиток, тим самим розглядаючи мотивацію, як породження соціального. [2, с. 25]

Розробкою проблеми мотивації відповідно до запитів військової практики, займався цілий ряд військових психологів та педагогів. [1, с. 63] Основою досліджень військових психологів та педагогів, з'явився особистісно-соціально-діяльнісний підхід, розроблений (Н.Ф. Федоренко, М.І. Д'яченко та ін.). Іншими аспектами мотиваціями, займалися такі вчені, як: Г.Ф. Лукова, А.В. Барабанщикова, М.І. Д'яченко, Н.Ф. Феденко, Л.Ф. Железняк, В.П. Давидова, Е.П. Утлика, В.І. Ковалева, В.Я. Кікотя, О.Ю. Єфремова, В.В. Мелетичева, В.І. Хальзова, Ю.Ф. Худолеева, С.С. Муцинова, В.В. Селезнева. Узагальнюючи різні точки зору, слід виділити, що під мотивами військово-професійної діяльності слід розуміти усвідомлені спонукання до постановки цілей даної діяльності, дій та вчинків по досягненню цих цілей. Залежно від характеру прояву рівнів військово-професійної готовності, визначають за наступними критеріями:

- причини вибору професії офіцера (перший рівень - мрія стати офіцером, усвідомлення себе в ролі захисника, другий рівень - бажання придбати цікаву спеціальність, матеріальні міркування, третій рівень - уникнути військової служби по заклику, здобуття безкоштовної освіти);

- відношення до професії офіцера (перший рівень - престиж професії, справа усього життя, другий рівень - сумнів, утруднення у відповіді, третій рівень - професія не престижна, якнайскоріше її змінити);

- відношення до служби в армії (перший рівень - служити до виходу на пенсію, другий рівень - служити до досягнення певної мети (отримання житла, закінчення першого контракту і так далі, третій рівень - звільнитися з армії при першій нагоді);

- міра задоволеності умовами військової служби (перший рівень - повне задоволення, другий рівень - часткове задоволення, третій рівень - повне незадоволення).

Маються дані, що для повнішого виявлення рівня ВПМ потрібна система критеріїв, які розділяються на зовнішні і внутрішні. (Див. Табл. 1)

Таблиця 1.

Рівні ВПМ

Рівні військово-професійної мотивації (ВПМ)	
Зовнішні критерії	Внутрішні критерії
- дисциплінованість, поведінка особи, особливості діяльності і її результати	- високоморальні і високодуховні переконання;
- володіння професійними знаннями, уміннями, навичками	- здібності справедливої самооцінки;
- здатність діяти в умовах різкої зміни обстановки; - взаємовідносини з керівниками, старшими, довіра з їх боку, заохочення, підвищення на посаді і званні;	- оцінка своєї діяльності в ході її виконання і результатів;
- відношення в колективі, повага, довіра і авторитет серед товаришів по службі, підлеглих.	- самооцінка відношення до колективу, її адекватність колективній оцінці особи.

Узагальнення різних досліджень засвідчує, що одні дослідники [1, с. 61] переважно роблять акцент на тому, що зовнішня мотивація може постійно змінюватися, підвищуватися при успіху та знижуватися при невдачах. Все це залежить від переважаючого типу мотивації:

«Мотивації ВІД» або «Мотивації ДО». До зовнішньої мотивації можна віднести – гроші, кар'єрне зростання, соціальний статус, соціальне визнання, високий рівень престижності, можливість подорожувати.

Виходячи з результатів, можна сказати, що в військовій службі за контрактом, обидва види мотивації тісно взаємодіють. Внутрішня мотивація більшою мірою визначається змістом та значимістю. Якщо військова служба цікавить військовослужбовця, дозволяє йому реалізувати його здатності і задовольняти потреби, то це є мотивом до активної службової діяльності. Поряд з цим суттєвим внутрішнім мотивом значимості військової служби, може бути розвиток необхідних якостей особистості. Проаналізувавши результати досліджень [4, с. 33] можна виділити фактори, які знижують мотивацію військовослужбовців у своїй професійній діяльності. (Див. Табл. 2)

Таблиця 2.

Фактори (негативні)

<p>Основні фактори, які шкодять мотивації військовослужбовців в військових частинах</p>	- примус до виконання не своїх обов'язків;
	- велика кількість раптових і взаємовиключних завдань;
	- відволікання на заходи, безпосередньо не пов'язані з діяльністю за посадою;
	- необґрунтоване порушення регламенту службового часу;
	- високе службове навантаження, постійна втома;
	- недостатній рівень грошового забезпечення;
	- грубість і зневажливе ставлення з боку (начальників);

	- зайвий документообіг.
--	-------------------------

Виходячи з аналізу наукових джерел та чисельних досліджень, можна говорити, що проблема дослідження ВПМ – це найважливіше у роботі з особовим складом. За власними спостереженнями на роботі, на практиці, можна сказати, що рівень мотивації військовослужбовців, які проходять службу за контрактом, середній. Це може бути в зв'язку з тим, що частіше не має чіткого розуміння того, що треба робити, та що входить в обов'язки військовослужбовця прикордонної служби. Через це, знижується ефективність в професійній діяльності. У період проходження військової служби за контрактом, важливим мотивуючим фактором є матеріальна складова, але вона не завжди можлива, тому треба підвищувати значимість використання нематеріальних стимулів для підвищення інтересу молоді до військової служби.

Отримані теоретичні дані з проблеми військово-професійної мотивації та особистісних потреб військовослужбовців, дозволили нам гіпотетично передбачити та змодельовати критерії та ознаки зазначеного феномену. Отже, належність моделі будь-якого психологічного явища визначає стратегію певного виду діяльності особистості, що передбачає рух до досягнення поставлених цілей. Аналізуючи висловлювання С.Д.Максименка, що модель – це штучно створений об'єкт у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який, будучи подібний до досліджуваного об'єкта або явища відтворює у більш простому вигляді структуру, властивості, взаємозв'язки та відносини між елементами цього об'єкта. [5, с. 230]

Розробку моделі військово-професійної мотивації ми здійснювали, використовуючи теоретико-емпіричні дані доступних нам

вітчизняних та зарубіжних досліджень, виходячи з актуального рівня наукових уявлень про сутність вказаного феномену та спираючись на досвід у роботі про даний вид моделювання. Представлена нами модель, відображає три види мотивації: матеріальної, трудової та статусної, які у поєднанні своїх показників визначають виникнення, протікання та розвиток військово-професійної мотивації військовослужбовців. Дані критерії, поєднують у собі показники умов праці та певних характеристик, щоб підтримувати рівень роботи (див. Рис. 1.).

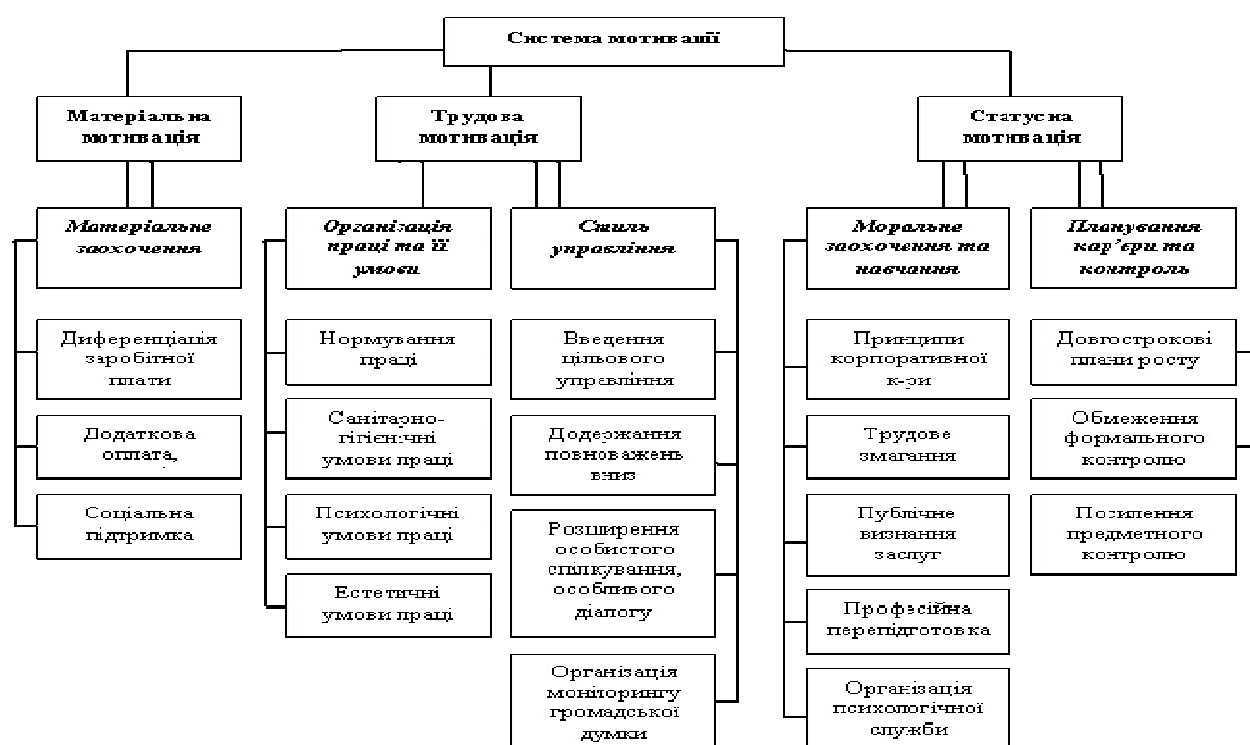


Рис. 1. Структурна модель військово-професійної мотивації

Внаслідок виконаної дослідницької роботи, з урахуванням вищенаведеного, на базі 26 прикордонного загону, проведено анонімне опитування з метою визначення рівня мотивації та особистісних потреб військовослужбовців прикордонної служби України. У експерименті брали участь 148 військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. З них 74 старшинського складу та 74 офіцерського складу. Психологічним інструментарієм була:

«Методика визначення рівня мотивації та особистісних потреб військовослужбовців прикордонної служби» (С.П. Рибаченко, А.М. Яцишина). По результатами проведеного емпіричного дослідження, виділено три рівня прояву військово-професійної мотивації:

Нижче, представлені результати проведеного емпіричного дослідження на рис. 1.

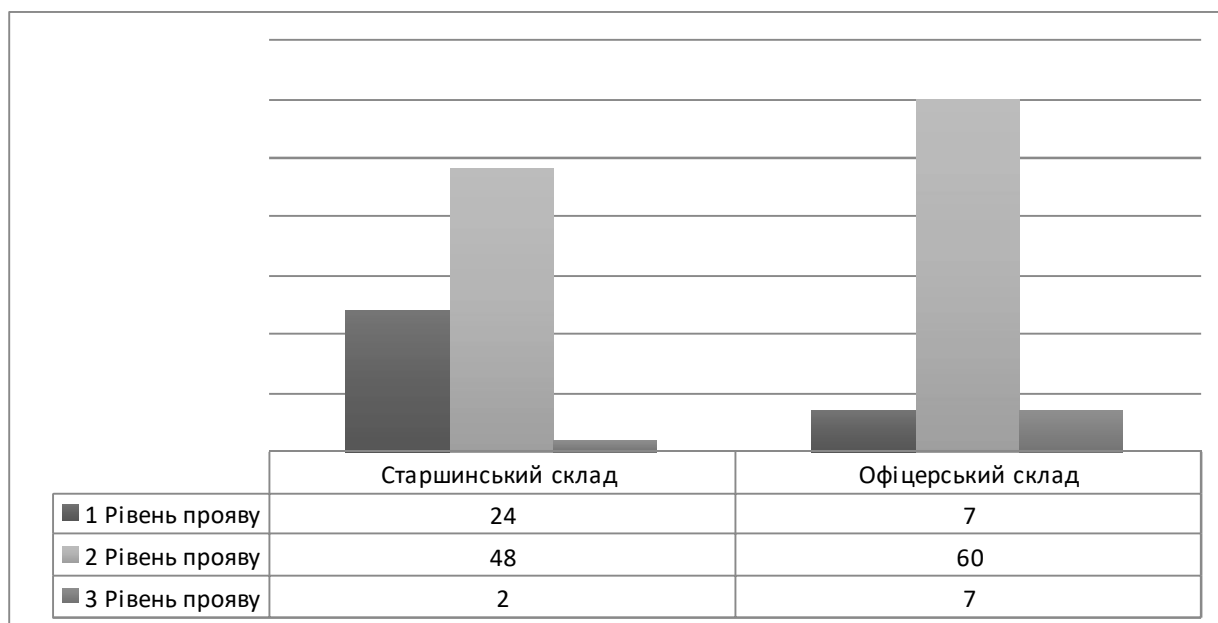


Рис. 2. Порівняння результатів старшинського та офіцерського складу

Розглядаючи отримані показники, виділено три групи рівня прояву військово-професійної мотивації: 1 рівень - характеризується яскраво вираженою потребою у військово-професійному самовдосконаленні, переживанням ініціативи і творчої діяльності, сприяючих ефективному рішенню службово-бойових завдань, а також твердою установкою на військову службу; 2 рівень - відрізняється тим, що військово-професійні цінності не є головними, визначальними в діяльності військовослужбовця; 3 рівень - визначається низьким проявом або відсутністю ціннісних орієнтацій і установок на військову службу.

Як ми бачимо, характер розбіжностей між показниками старшинського та офіцерського складу присутній. Порівняння середніх показників за першим рівнем прояву, у старшинського складу дорівнює 24, у офіцерського складу 7. Це свідчить, що у військовослужбовців старшинського складу, присутня виражена потреба у військово-професійному самовдосконаленні, що ж навпаки можна сказати про офіцерський склад, де показник 2-го рівня складає 60, що характеризує військово-професійні цінності не головними та визначальними в їх діяльності. За 3 рівнем прояву у старшинського складу 2, у офіцерського 7, це обоснується, відсутністю ціннісних орієнтацій і установок на військову службу. На рис. 2 надано результати розподілу показників між стажем роботи ні в військовій службі за контрактом.

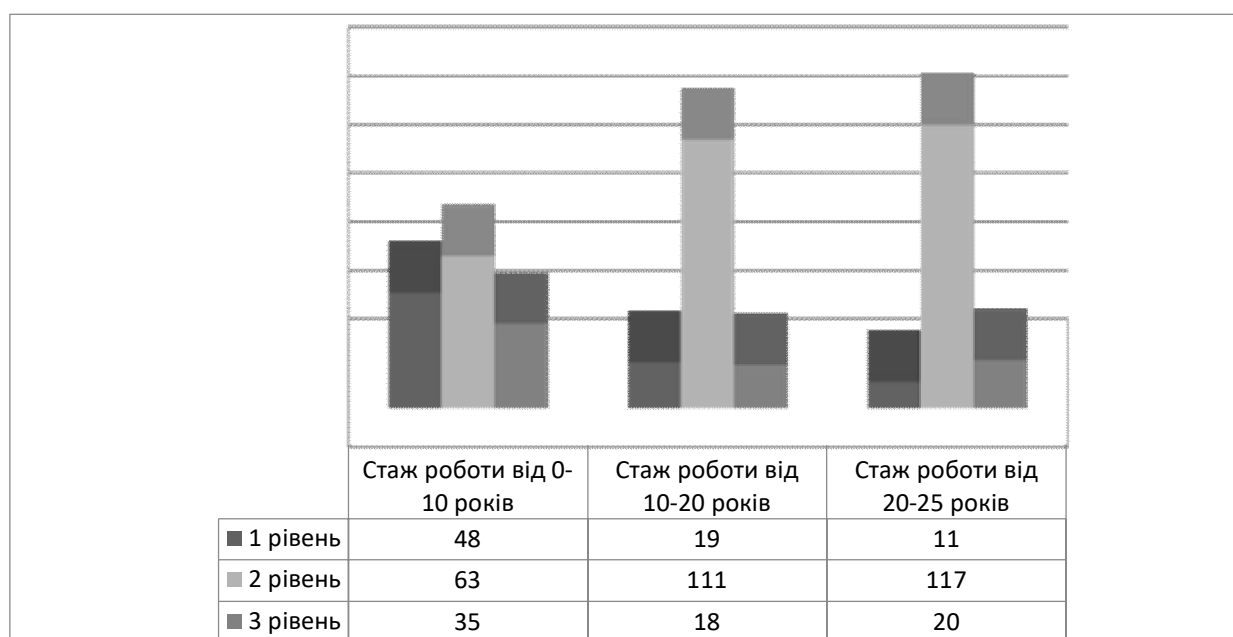


Рис. 3. Порівняння показників між вислугою років

Спостерігаючи за отриманими даними з емпіричного дослідження, можна сказати, що переважно 2 рівень військово-професійної мотивації лідирує серед інших показників, так у

військовослужбовців зі стажем роботи до 10 років, 1 рівень дорівнює 48; 2=63; 3=35. Військовослужбовці з вислугою років від 10 до 20 років отримали результати, які склали 1=19; 2=111; 3=18. Показники військовослужбовців зі стажем роботи від 20 до 25 років, показали такі результати: 1=11; 2=117; 3=20. Отже, порівняння середніх отриманих даних свідчує, що 3 рівень військово-професійної мотивації найбільш виразний у військовослужбовців до 10 років з вислугою служби, на другому місці група від 10-20 років, останнє місце, займає група військовослужбовців зі стажем роботи більш 20 років.

Виходячи з вищенаведеного ми бачимо, що військові цінності не є головними. Для того, щоб військовослужбовець мав бажання працювати він повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці, ефективно у тому випадку, коли керівники уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання (заохочення за працю) – маєтсья на увазі, не взагалі спонукати військовослужбовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше.

Перспективами подальших досліджень, є поглиблена розробка науково-методичних рекомендацій, для покращення емоційного фону та стимулювання до праці військовослужбовців.

Література:

1. Вилюнас В. (2006). Психология развития мотивации. *СПб.: Питер*, 63.
2. Военная педагогика / Под ред. О.Ю. Ефремова. (2008) *СПб.: Питер*, 25.

3. Губин В.А., Загорюев А.Л., (2012) Направленность на военно-профессиональную деятельность как категория психологи развития, № 4 (51), 26-28.
4. Ильин Е.П. (2000). Мотивация и мотивы. СПб.: «Питер», 34.
5. Максименко С.Д., Соловйenko В.О. (2000). Загальна психологія. Київ, МАУП, 256.
6. Талынев В.Е. (2007). Социальный механизм формирования ценностно-мотивационной структуры личности руководителя органов государственной военной службы, №5, 88-91.

References:

1. Vilyunas V. (2006). *Psikhologiya razvitiya motivatsii* [Psychology of development of motivation] Saint-Petersburg: Piter. 63[in Russian].
2. Efremov O.Yu. (2008). *Voennaya pedagogika* [Military pedagogy] Saint-Petersburg: Piter. 25 [in Russian].
3. Gubin V.A, Zagoruev A.L. (2012). *Napravlennost' na voyenno-professional'nuyu deyatelnost' kak kategoriya psikhologi razvitiya* [Focus on military professional activity as a category of developmental psychologists] 4 (51), 26-28 [in Russian].
4. Ilyin E.P. (2000). *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives] Saint-Petersburg: Piter. 34 [in Russian].
5. Maksimenko S.D., Solovinko V.O. (2000). *Zagal'na psikhologiya* [The general psychology] Kiev, MAUP, 256 [in Ukrainian]
6. Talynev V.E. (2007). *Sotsial'nyy mekhanizm formirovaniya tsennostno-motivatsionnoy struktury lichnosti rukovoditelya organov gosudarstvennoy voyennoy sluzhby* [The social mechanism of the formation of the value-motivational structure of the personality of the head of state military service bodies] 5, 88-91