

Нурмаханов Айдос Баймаханович

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Общая психология и история психологии

**Особенности профессиональной мотивации военнослужащих
контрактников**

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности профессиональной мотивации военнослужащих контрактников.

Ключевые слова: мотивация, мотивы, профессиональная мотивация, военнослужащие контрактники, ценности личности.

Происходящий на современном этапе в рамках реформирования Вооружённых Сил РФ переход от призывного к добровольному принципу комплектования армии, а также ряд демографических, социально-экономических, этнических и военно-организационных факторов привели к резкому увеличению численности военнослужащих контрактников. Военно-профессиональная деятельность военнослужащих контрактников сегодня в значительной степени оказывает влияние на эффективность выполнения боевых задач, стоящих перед армией и флотом, на поддержание повседневной боевой готовности частей и соединений.

В отечественной психологической науке отсутствуют систематические исследования по изучению психологических особенностей профессиональной мотивации военнослужащих контрактников, не разработаны механизмы психологического сопровождения этой деятельности, что приводит к снижению эффективности использования труда данной категории военнослужащих. Особое значение в вопросах изучения и оптимизации профессиональной деятельности военнослужащих контрактников имеет их профессиональная

мотивация, являющаяся основополагающей в профессиональном определении и становлении [2].

Отсутствие у военнослужащих контрактников необходимого уровня военно-профессиональной мотивации, заинтересованности в качественном выполнении своих обязанностей, стремления к реализации в рамках военной профессии негативно влияют на эффективность их профессиональной деятельности. В связи с этим исследование психологических особенностей мотивации профессиональной деятельности военнослужащих контрактников, разработка психотехнологий её совершенствования представляется практически важным.

Психологический анализ мотивации различных сторон воинской службы осуществлён в ряде работ военных психологов: М.И. Дьяченко (1969), А.М. Столяренко (1972), Л.Ф. Железняк (1976), А.И. Александров (1978), В.И. Ковалёв (1978), В.Н. Селезнёв (1978), В.В. Богуславский (1988), В.В. Сысоев (1989), П.А. Корчемный (1990), Ю.В. Шеремета (1990), М.С. Полянский (1991), В.В. Павельчук (1992), Б.А. Агеев (1994), Г.А. Волковицкий (1994), Э.П. Утлик (1996), К.К. Масюченко (1997), А.Г. Караяни (1998), А.В. Мощенко (1998), А.А. Камышанов (2001), В.А. Суворов (2003) [3].

Сложившееся противоречие между возросшими требованиями к профессиональной мотивации военнослужащих контрактников и реальными мотивами их профессиональной деятельности составляет проблему настоящего исследования.

Военно-профессиональная мотивация – результат процесса осознания и принятия условий и факторов социальной среды личностью военнослужащего, их содержания и значимости, а также преобразования в активные побудительные силы, которые лежат в основе мышления и поведения. Смысл военно-профессиональной мотивации заключается в том, чтобы отыскать и найти именно такие стимулы, которые соответствуют основной, закреплённой в жизни установке личности военнослужащего [1].

Эмпирическое исследование психологических особенностей профессиональной мотивации военнослужащих контрактников осуществлялось на базе Петропавловского высшего военного института. В исследовании приняли участие 75 военнослужащих проходящих военную службу по контракту в десантно-штурмовой бригаде.

В соответствии с целью и задачами исследования были использованы следующие методики:

–«Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана);

–методика «Направленность личности»;

«Удовлетворенность профессией офицера» – адаптированного варианта методики Н.В.Кузьминой.

Анализ результатов по методике «Удовлетворенность профессией офицера» показывает, что 40,5% военнослужащих контрактников явно удовлетворены своей профессией. 21% – скорее удовлетворены, чем не удовлетворены. У 19,2% неопределенное отношение к профессии; 9,3% – скорее не удовлетворены, чем удовлетворены, 6,5% – явно не удовлетворены профессией; у 5,3% – противоречивое отношение к профессии военнослужащего. Из 75 опрошенных по данной методике, высказали мнение, что за период службы их представление о профессии военнослужащего изменилось в лучшую сторону 37,15%, а 22,85% опрошенных однозначно заявили прямо противоположное, 54% военнослужащих проходящие военную службу по контракту не желают переходить на другую специальность. 49% из числа опрошенных заявили, что вновь выбрали бы профессию военнослужащего.

Ценности личности, конкретизируясь в мотивах, определяют ее поведение и деятельность. При этом важна не просто значимость той или иной ценности для военнослужащих контрактников, а иерархическая организация всей их системы, которая позволит составить некоторое представление о жизни данной социальной группы.

В число наиболее значимых терминальных ценностей вошли следующие: «уверенность в себе» (4,71 балла, 1 ранг), «деньги» (4,62 балла, 2 ранг), «интересная работа» (4,46 баллов, 3 ранг), «признание, уважение» (4,42 балла, 4 ранг), «самостоятельность» (4,37 баллов, 5 ранг).

Наименее значимыми для данной выборки оказались такие ценности, как «равенство, справедливость для всех» (3,85 балла, 16 ранг), «творчество» (3,76 балла, 17 ранг), «конкурентоспособность» (3,65 балла, 18 ранг), «руководящая работа» (2,93 балла, 19 ранг), «власть над людьми» (2,42 балла, 20 ранг).

Такие ценности, как «активная жизнь», «общая хорошая обстановка в стране», «свобода», «успех» и др. занимают по рангам промежуточные значения, хотя их средние показатели достаточно высоки – около 4 баллов.

Полученные данные позволяют говорить о том, что наиболее привлекательной ценностью для опрошенных является такая характеристика личности, как уверенность в себе.

Проведенный в рамках исследования анализ средних значений показателей мотивации профессиональной деятельности, вида и стиля деятельности, показал что они тесно связаны с общей системой ценностных ориентаций человека и оказывающих влияние на направления профессионального развития и продвижение специалиста по службе.

Показатели общей профессиональной компетентности, стабильности работ, места жительства и интеграция стиля жизни в военнотружущих контрактников преvысили показатели выше среднего уровня. В таком случае можно говорить, что у большинства военнотружущих имеются установки на определенную профессиональную область и о стремлении развивать свои навыки и умения в своей области. Они чувствуют себя в безопасности и имеют гарантии определенной стабильности. Это касается в одном случае работы, а в другом – места жительства (места, в котором человек решает «пустить корни»). Военнотружущие, ориентированные на стабильность работы, склонны перекладывать часть ответственности за свою карьеру на организацию, поэтому эффективнее работают там, где четко определены срок службы, имеется

хорошая репутация организации в целом, отсутствует практика увольнений и сокращений, гарантирована хорошая пенсия и стремление интегрировать различные стороны жизни в единое целое так, чтобы поддерживать баланс между службой и личной жизнью, семьей.

Далее в соответствии с этапами профессиональной деятельности испытуемые были разделены на три группы:

Численность первой группы – 25 человек, стаж работы 1 года до 5 лет, второй группы – 25 человек, стаж работы от 6 до 10 лет, третьей группы – 25 человек, стаж работы более 11 лет.

С испытуемыми была проведена методика «Изучение мотивации успеха и боязни неудачи». По результатам психологического исследования было определено, что в выборках показатели мотивации имеют различия. Так в возрастной выборке 1–5 лет у 46,6% ярко выражена мотивация на неудачу (боязнь неудачи), т. е. выполняя любое дело, у данных людей постоянно присутствует состояние ожидания опасности и подготовки к ней. Боязнь того, что они не справятся с порученным заданием.

В возрастных выборках 6-10 лет у 53,3% и 11–15 лет у 46,6 % испытуемых доминирует мотивация надежды на успех (мотивация успеха), т.е. данные люди выполняя любое дело, которое в последующем будет оценено другими людьми, всегда мотивируются на успех. Таким образом, можно сказать, что данным испытуемым присуща потребность добиваться успехов в разных видах деятельности.

Во всех возрастных выборках были выявлены испытуемые, у которых мотивационный полюс не выражен, но самый высокий процент (30,1%) установлен в выборке испытуемых в возрасте от 11 до 15 лет.

Таким образом, можно констатировать тот факт, что у большинства испытуемых мотивационный полюс выражен, и большинство испытуемых всё-таки ориентируют себя на успех, пытаясь избежать неудачи.

Для подтверждения достоверности данных исследования применялся метод математической статистики – коэффициент линейной корреляции

Пирсона. По результатам проведенных расчетов корреляции, было установлено, что профессиональная компетентность имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса военнослужащих контрактников. Иначе говоря, профессиональная компетентность тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной.

Литература

1. Андруник А.П., Безматерных А.Н. Военно-профессиональная мотивация как основа для решения задач в воинском воспитании // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 3.

2. Суворов В.А. Динамика профессиональной мотивации офицеров ВВ МВД России: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.

3. Ткачев Р.В. Социологическое сопровождение мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров Военно-воздушных сил России на современном этапе развития Вооруженных сил РФ / СРДР, Серия Б. Вып. 102. М.: ЦВНИ МО РФ, № Б7443 от 19.03.2013.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 1