



УДК 316.33.

© *Н. М. Байков, В. Е. Талынёв, 2008*

## **ЦЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

*Байков Н. М.* – д - р. социол. наук, проф. проректор по научной работе (ДВАГС); *Талынёв В. Е.* – канд. социол. наук, доц. начальник кафедры «Гуманитарные и социально-экономические дисциплины» (ХПИ ФСБ России)

Работа посвящена анализу мотивации к государственной воинской службе у руководящего звена ДВО. Проводится анализ ценностной составляющей профессиональной мотивации у руководителей – военнослужащих. Выводы работы основаны на собственном эмпирическом исследовании авторов.

The article is devoted to the analysis of motivation to the state military service of the leadership of the Far Eastern District. The analysis of the value component of the professional motivation of the military leaders is carried out. The conclusions in the article are based on a personal empirical research of the authors.

*Ключевые слова:* ценности, иерархия ценностей, ценностная мотивация, профессиональная мотивация, государственная служба.

Проблема формирования профессиональной мотивации военнослужащих – одна из важнейших в практике работы органов государственной военной службы России. Мотивация как ключевая проблема многих наук исследуется в рамках различных научных подходов и в разных ракурсах. В социологической операционализации понятия «мотивация» можно выделить следующие основные компоненты:

мотивация как компонент ценностно-мотивационной сферы личности;

мотивация как процесс возникновения, изменения и развития потребностей личности;

мотивация как воздействие на мотивы личности;

мотивация как регулятивный механизм социализации личности, её поведения и деятельности, интегрирующей внутренние и внешние мотивационные факторы.



Следует отметить, что современное российское общество все более настойчиво предъявляет высокие требования к морально-этическим и профессионально-деловым качествам руководителей органов государственной военной службы. Большинство населения по-прежнему считает, что людям военной профессии должны быть свойственны такие нравственно-этические качества, как долг, честь, совесть, справедливость, патриотизм, высокий профессионализм и чувство личной ответственности за порученное дело. Это социальное ожидание целесообразно учитывать в процессе профессиональной подготовки будущих офицеров в военном вузе, организации научно-исследовательской и управленческой деятельности. Это позволяет сосредоточить внимание на проблемах формирования мотивированности к профессиональной ориентации руководителей органов государственной военной службы. Между тем в настоящее время требуется более глубокий научный подход к данной проблеме, которая обусловлена рядом факторов.

Во-первых, изменение ценностей и мотивов поведения молодых людей, переход с «долгосрочных» планов на «кратковременную» жизненную ориентацию, в том числе в профессиональном плане. Свидетельство этого служит частая смена профессиональной деятельности, поиск новых условий её осуществления. Особенно наглядно это проявляется при прохождении государственной военной службе. Так, по данным мониторинга социально-экономического и правового положения руководителей органов государственной военной службы Министерства обороны РФ, за период с 1994 по 2004 гг., из числа проходящих службу по контракту из Вооруженных Сил России досрочно уволилось около 230 тыс. офицеров.

Во-вторых, за последние десятилетия, особенно в 90-е гг. XX в., произошли серьезные изменения в самом содержании жизненных и профессиональных ценностей людей, особенно современной молодежи. По данным социологических исследований, главными ценностями у большинства молодых людей являются не высшие духовные ценности (верность конституционному долгу и военной присяге, патриотизм, чувство личной ответственности за судьбу Отечества, приверженность к военной профессии, гордость за принадлежность к офицерскому корпусу и др.), а частные – семья, друзья, здоровье, что, свидетельствует о формировании у нее индивидуально-прагматической модели сознания поведения рыночного общества западного типа.

В-третьих, среди современного поколения молодежи доминирует привлекательность рыночных идеалов высокого уровня потребления, стремление достичь их, заработать любой ценой, зачастую через «легкие» деньги и др. Так, «около половины опрошенных курсантов (48,7 %) надеются получать на «гражданке» до 15000 руб. в месяц,



16 % - до 20000 руб., столько же (16 %) до 10000 руб., а 13,5 % - более 25000 руб. С учетом социального пакета для руководителей органов государственной военной службы (предоставление служебного жилья, личного жилья по окончании службы, медицинское и санаторно-курортное обслуживание, бесплатный проезд в отпуск для всей семьи, рост различных надбавок к денежному содержанию), эти суммы в целом вполне сопоставимы с доходами офицеров» [1, с. 125]. Объяснения этому могут быть различными: часть курсантов недостаточно информирована о реальной оценке их статуса, другая – поверхностно осознает содержание мер, принимаемых государственной властью для повышения уровня жизни руководителей органов государственной военной службы, третья - некритично сравнивают свое положение с возможностями гражданских сверстников, которые не имеют подобных льгот.

Существуют и объективные факторы, детерминирующие ценностно-мотивационные установки руководителей государственной военной службы. Среди них следует отметить негативное влияние политики монетизации льгот, которая больно ударила по людям в погонах, особенно по военным пенсионерам. Кроме того, обозначились законодательные коллизии и пробелы, которые коснулись самых существенных сторон жизни руководителей органов государственной военной службы: жилья, денежного довольствия, лечения и отдыха. Все это в определенной мере негативно сказалось на социальном самочувствии воинских коллективов и гражданского персонала Вооруженных Сил.

В этих условиях процесс формирования ценностно-мотивационных установок к профессиональной деятельности у руководителей органов государственной военной службы приобретает новые теоретические оттенки и нуждается в социологическом эмпирическом сопровождении.

По мнению специалистов, «ценности – это специфически социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их положительное значение для человека и общества (благо, добро и зло, прекрасное и безобразное)» [2, с. 534]. Это понятие, на наш взгляд, обозначает нормативную предписательно-оценочную сторону явления, общественного сознания.

В обыденном же сознании под ценностями чаще всего подразумевают предметы, обладающие какими-нибудь полезными для человека свойствами. Они присущи ему не от природы, не просто в силу внутренней структуры объекта самого по себе, а потому, что он вовлечен в сферу общественного бытия человека и стал носителем определенных социальных отношений. По отношению к субъекту (человеку) ценности служат объектами его интересов. В зависимости от этого значение предмета может меняться: быть положительным или отрицательным, более важным или менее важным. Следовательно, значение обусловлено не только свойствами предмета, но и потребностями действующими

щего субъекта. Таким образом, в любой ценности обязательно присутствуют два элемента. Это свойства самого предмета, интересы и потребности действующего субъекта (человека).

Следовательно, ценность зависит от природы предмета и наличия в нем тех объективных свойств, которые необходимы для удовлетворения данной потребности. Например, свойства радиолокационной станции определять на расстоянии, независимо от времени суток, движущиеся объекты, распознать с той или иной степенью достоверности их характер представляют ценность для военного дела. Следовательно, представления о ценном зависят не только от свойств объекта, но и гораздо в большей степени от природы оценивающего субъекта.

Ценность всегда есть нечто положительное с точки зрения удовлетворения положительных материальных или духовных потребностей. В философско-этической литературе можно встретить выражение «отрицательная ценность», т.е. мнение, согласно которому может существовать ценность, так сказать, со знаком «минус». Но подобное словосочетание неестественно, оно включает в себе логическую ошибку (сочетание взаимно исключающих друг друга понятий). Ложная истина, безобразная красота, злое добро - какой здравый смысл можно найти в таких словосочетаниях? Если главное в ценности - способность удовлетворять действительную, разумную, положительную потребность индивида, группы людей, общества, то она не может быть отрицательной по своему значению.

Очевидно, что пища, вода, воздух, одежда и жилье, например, представляет собой ценности, нужные для реализации основных физиологических потребностей человека. Это витальные ценности, то есть необходимые для поддержания его жизнедеятельности на биологическом уровне. А вот такие ценности, как семья и здоровье, образование и работа, культура и вероисповедание пригодны для удовлетворения большинства социальных и духовных потребностей. В отличие от витальных ценностей они способствуют созданию условий, позволяющих каждому не только жить, но и развиваться.

Рассматривая проблемы различия между профессиональными и личностными ценностями, следует отметить их взаимосвязь. Так, профессиональные и личностные ценности могут быть положены в основу профессиональной мотивации. Сама же профессиональная мотивация руководителей органов государственной военной службы выступает как предпосылка успешности, как условие достижения творческих успехов в профессиональной деятельности, она оказывает влияние на офицерскую карьеру и профессиональный рост. Одними из условий для достижения успеха являются собственно личностные факторы мотивации, ее особенности, способствующие реализации потенциальных возможностей в обучении и профессиональной деятельности.



Социально-психологический характер мотивации, ее формирование и развитие наиболее полно отражается в профессиональной деятельности, т.к. профессиональная мотивация руководителя органов государственной военной службы оказывает влияние на эффективность его деятельности. Рассмотрение мотивации поведения личности в аспекте социально-психологических взаимосвязей позволяет лучше понять социальную сторону процесса мотивации. Профессиональная мотивация руководителя органов государственной военной службы как один из основных параметров психологического потенциала личности позволяет прогнозировать успешность деятельности в системе «человек-человек».

Таким образом, профессиональная мотивация руководителя органов государственной военной службы рассматривается нами как специфическое ценностно-мотивационное образование, устойчивое побуждение, образующее профессионально важные качества личности, которые выступают в качестве детерминантов поведения.

Проведенный анализ теоретических и эмпирических исследований позволил выделить основные компоненты профессиональной мотивации руководителя органов государственной военной службы (потребности достижения, власти, доминирования, лидерства, аффилиации и др.). Выделенные компоненты профессиональной мотивации характеризуют, по нашему мнению, потребностный «слой» мотивации, т.к. многие исследователи понятия «потребности» и «мотива» употребляют в качестве синонимов и за ними закрепляется функция побуждения, энергизации поведения. Для того чтобы стать реально действующими мотивами, они должны проявляться в управленческой деятельности руководителя, т.к. мотивом становится потребность, реализуемая в деятельности. Кроме того, мотивация развивается через опредмечивание потребностей в учебной деятельности, в процессе проведения специальных занятий (мотивационный тренинг) и непосредственно в профессиональной деятельности.

В основе определения доминирующих мотивов относительно профессиональной деятельности руководителей органов государственной военной службы положены ценностные ориентации людей внешнего и внутриличностного характера. Первая группа системы ценностей – ценности внешнего порядка нами ограничиваются прагматической направленностью по военной службе, а также условиями жизнедеятельности и быта. Во вторую группу ценностей внутриличностного характера мы в данном исследовании вкладываем ценности, связанные с мировоззренческой направленностью, системой идеалов, принципов базовых отношений патриотического порядка, с возможностями самореализации личности, в частности, реализации своих способностей.

Результаты исследований показали, что эти две группы системы ценностей, определяющие мотивацию к военной службе, имеют тенденцию к непоследовательной динамике, связанной с изменениями жизненных запросов и интересов руководителей органов государственной военной службы различного возраста, стажа службы и семейного положения.

Это подтверждается и результатами исследований, проведённых на территории Дальневосточного федерального округа среди руководителей органов государственной военной службы в 2006 -2007 гг. В качестве инструментария была разработана анкета, состоящая из 24 вопросов, объединённых между собой смысловыми блоками: общие социально-демографические признаки служащих; удовлетворенность службой и ее условиями; материальное положение и социальная защищенность служащих; физическое и психологическое состояние здоровья служащих; ценностно-мотивационные ориентации и социально-психологический климат коллектива; мотивы выбора данного места работы.

Выборочная совокупность представлена в количестве 643 чел., репрезентирующая основные социально-демографические характеристики руководителей государственной военной службы (половозрастные характеристики, стаж профессиональной деятельности, образование) Это позволило получить достоверные и обоснованные социологические результаты с погрешностью не более 5 %, представляющие генеральную совокупность руководителей органов государственной военной службы, проходящих службу в Дальневосточном федеральном округе, а также членов семей.

В опросе принимало участие 75,2 % мужчин и 24,8 % женщин-военнослужащих, занимающих должности руководителей органов государственной военной службы различного ранга в возрастных группах 26-30 лет (33,3 %), 31-35 лет (27,7 %), а также 20-25 лет (22,2 %) и 36-40 лет (16,6 %). В структуре персонала молодежь (до 30 лет) представлена 55,5 % от числа респондентов. Большая часть опрошенных руководителей органов государственной военной службы (более 70 %) имеют высшее военно-профессиональное образование, около 22 % – среднее техническое образование. Среди респондентов преобладают специалисты, имеющие техническую, педагогическую, экономическую и специальную подготовку, окончившие образовательные учреждения по этим специальностям, в том числе военные академии. Стаж работы респондентов в Дальневосточном федеральном округе различен. Так, почти пятая часть опрошенных имеют стаж работы от менее 1 года до 3 лет (27,7 %) и проходят естественный процесс адаптации к условиям военной службы. Отмечается высокая заинтересованность и активность руководителей органов государственной военной службы



и членов их семей в опросе. Около 30 % опрошенных, отвечая на открытые вопросы анкеты, высказали свои пожелания, предложения и критические замечания, что указывает на понимание ими целей и задач мониторинга, в котором они видят одну из возможностей решения назревших проблем

Анализ результатов анкетирования руководителей органов государственной военной службы позволяют выявить доминирующие мотивы, определяющие направленность на военную службу. Более трети (37,0 %) опрошенных руководителей органов государственной военной службы военную службу рассматривают как возможность самореализоваться. При этом в целостной системе ценностей самореализацию они видят в основном в полезном служении обществу и государству (отметило более 50,0 % респондентов). Этот вывод подтверждается и другими показателями результатов анкетирования: только 4 % респондентов в перечне системы ценностей отдают предпочтение материальному благосостоянию. В то же время, 71 % опрошенных заявили, что готовы служить до пенсии или до предельного срока службы. Лишь 4 % респондентов намерены уволиться после получения жилья.

С позиции первой группы системы ценностей внешнего порядка, ориентирующейся на прагматичность в направленности личности, необходимо отметить, что прагматика материально бытового характера уступает ценностям общеслужебного порядка. Так, на первом месте стоит интерес к успешности по службе – отметило 42 % респондентов, а перспективы роста по службе и удовлетворенность от вида работы – 34 % опрошенных.

Это объясняется тем, что руководители органов государственной военной службы чувствуют устойчивую заботу государства о себе. Эта уверенность в завтрашнем дне с точки зрения социально-материальной защищенности – 71% опрошенных выражают оптимизм в этой части – является детерминантой того, что в общей системе ценностей, мотивирующих военную службу, на первое место выдвигаются все те же ценности, связанные с идейно-мировоззренческой направленностью. Данные выводы подтверждаются ответами респондентов на вопрос, где перечислены ряд потребностей, получающих удовлетворение от военной службы. Здесь на первом месте стоят: удовлетворенность от достойного места в обществе (62 %) и возможность приносить пользу обществу и государству (63 %).

Уверенность в завтрашнем дне и оптимизм с точки зрения материального благополучия отмечается руководителями органов государственной военной службы всех возрастных категорий как стабильное и довольно высокое: от 43,5 % у руководителей органов государственной военной службы 31-34 лет и до 100 % – у 40-летних и старше. Однако при этом меньшую уверенность ощущают руководители органов

государственной военной службы в возрасте 31-34 лет. Это вполне объяснимо, т.к. данный возраст характеризуется пока еще не закончившимся материально-семейным становлением и развитием. В наибольшей степени интерес к росту по службе через успешность служебной деятельности как мотив проявляют молодые офицеры. У них этот показатель составляет у 25-30-летних руководителей органов государственной военной службы 25,6 %, у 30-летних – 22,0 %. В то же время у офицеров старшего возраста он сходит к минимуму. Интервью, проведенные с респондентами, дали основание считать, что это связано с мнением большинства руководителей органов государственной военной службы возрастной группы 37- 40 лет о достижении ими уровня, желаемого в ближайшей зоне интереса.

Таким же образом динамика показателей мотивов службы характеризуется по следующим потребностям: а) возможность реализовать себя как личность, б) потребность достойного служения обществу и государству – от высоких показателей у молодых офицеров (40 и 20 %) – повышаются у 30-летних офицеров (30 и 56 %). Далее идет снижение, связанное с тем, что в периоды начала службы и профессионального становления данные потребности (интересы) свежи и значимы в психологическом самоощущении, а в последующем становятся привычным делом, и служба превращается в обыденную работу. Это ни в коем случае не говорит том, что уровень ценностей идейно-мировоззренческого характера снижается как компонент целостной системы ценностей, определяющей мотивацию к военной службе.

Степень удовлетворенности службой и ее условиями военнослужащих, умеющих системно воспринимать и анализировать ситуацию, принимать эффективные решения, нести ответственность за их осуществление, а также понимать собственные цели и иметь высокий уровень активности, может быть представлена в совокупности когнитивных, эмоциональных, мотивационно-потребностных характеристик отдельно взятого военнослужащего. Из этого следует, что «мирное» согласование индивидуальных целей с общей целью становится возможным благодаря тому, что организация не просто заставляет выполнять внешнюю, отчужденную от него цель, но и обладает чем-то необходимым или желанным для индивида» [3]. Это могут быть и объективные материально-финансовые ресурсы (заработная плата, премии, жилищные условия и т.д.) и ресурсы организационно-психологические (символические, статусные, развивающие и т.д.), которые выступают предметом потребностей военнослужащих. Результативность поведения военнослужащего также может быть рассмотрена как функция от взаимодействия способностей и мотивации. При недостаточной выраженности одного из компонентов деятельность несколько теряет свою эффективность.





Важно отметить, что социально-психологическое исследование мотивации и ее формирование мы понимаем как две стороны одного и того же процесса развития мотивационной направленности целостной личности военнослужащего. Само социально-психологическое изучение мотивации направлено на выявление причин, условий и возможных перспектив ее дальнейшего развития, зоны ее ближайшего развития у каждого индивида и у группы в целом. Результаты изучения могут быть положены в основу для планирования процесса её формирования. В процессе формирования мотивации вскрываются новые резервы ценностно-мотивационной сферы человека.

Возможность влиять на формирование мотивации личности основывается на том положении, что все мотивы и потребности человека не являются врожденными, а формируются в процессе его онтогенетического развития. Под мотивом, на наш взгляд, можно понимать стремление (мотивацию) к достижению общих целевых состояний, результатов в деятельности. Формировать мотивацию личности – не значит заложить готовые мотивы и цели «в головы» слушателей в ходе учебно-воспитательного процесса военных вузов, а поставить их в такие условия и ситуации развертывания активности, в которых желательные мотивы и цели складывались и развивались бы с учетом и в контексте прошлого опыта, индивидуальности, внутренних устремлений самого индивида и требований профессиональной деятельности».

Результаты опроса показывают, что для 94,0 % респондентов военная служба является «призванием» и «профессией». Остальные затруднились с ответом. По их мнению, служба позволяет «реализовать себя как личность» и «принести пользу людям», на что указывают более 60,0 % респондентов. Все это говорит о высокой нравственности и преданности своей профессии подавляющего большинства военнослужащих.

В связи с произошедшими в стране в последнее время повышением статуса военнослужащего, улучшением материального положения положительно изменилось и отношение к исполнению служебных обязанностей и самой службе у военнослужащих. Об этом говорят результаты опроса, например, на вопрос о наличии ежедневного желания идти на службу, положительно ответили 83,3 % респондентов, «когда как» – 16,7 %. Более 77,0 % респондентов ответили, что им работа «очень нравится» и «в основном нравится» (соответственно 16,7 и 61,1 % опрошенных). Военнослужащие «положительно» (83,33 %) относятся к тому, чем они занимаются в рамках своей профессиональной деятельности. «Скорее положительно, чем отрицательно» относятся к исполнению служебных обязанностей 5,6 % респондентов.

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что в целом мы имеем дело с достаточно квалифицированным, морально-устойчивым,



вполне мотивированным и способным решать поставленные задачи воинским коллективом. При решении ряда вышеуказанных проблем эффективность решаемых им задач возрастет. Тем не менее, возникает необходимость продолжения исследования, в ходе которого возможна более глубокая проработка проблем престижности службы; социально-психологического климата и служебных отношений; служебного и личного пространства служащих; мотивов трудоустройства; ведущих профессионально-важных качеств военнослужащих по Дальневосточному федеральному округу.

### **Библиографические ссылки**

1. Мулява О. Д., Вапилин Е. Г., Кисин К. А. Отчисление курсантов: причины и мотивация // Социологические исследования. 2007. № 7.
2. Занковский А. Н. Организационная психология. М., 2002.
3. Маркова А. К., Матис Т. А., Карпов Б. А. Формирование мотивации учения. М., 1990.