



**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ
МЛАДШИХ ОФИЦЕРОВ К ВЫПОЛНЕНИЮ УЧЕБНЫХ И БОЕВЫХ
ЗАДАЧ**

**THEORETICAL FOUNDATIONS OF JUNIOR OFFICERS'
MOTIVATIONAL READINESS TO PERFORM EDUCATIONAL AND
FIGHTING TASKS**

УДК 31.316.4

АЛЕКСАНДРОВ Александр Николаевич

ALEXANDROV Alexander Nikolaevich

Аннотация. В статье проводится анализ понятий мотивационная готовность и мотивация младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач, объясняются их сущность и структура. Раскрываются факторы,

препятствующие процессу формирования мотивационной готовности. В завершении статьи делается вывод о необходимости повышения эффективности системы формирования мотивационной готовности младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач.

Ключевые слова: *готовность, готовность младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач, мотивационная готовность, учебная и боевая деятельность, мотивация, воздействие на сознание.*

Abstract. *The article analyzes the concepts of motivational readiness and motivation of junior officers to perform training and combat tasks, explains their essence and structure. The factors interfering with process of motivational readiness formation are revealed. Last part of the article concludes the need of increase in system effectiveness of forming of junior officers' motivational readiness to perform educational and fighting tasks.*

Keywords: *readiness, readiness of junior officers to perform educational and fighting tasks, motivational readiness, educational and fighting activity, motivation, influence upon consciousness.*

Актуальность

В контексте усложнения социально-политических и международных реалий уровень требований к специалистам командного профиля и военно-политических органов Вооруженных Сил Российской Федерации растет. Уровень мотивационной, боевой, морально-психологической готовности не всегда отвечает требованиям современности. В связи с этим необходимо обновление подходов к процессу формирования мотивации у младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач, поскольку только целеустремленный и подготовленный специалист способен с высокой степенью эффективности участвовать в решении задач военно-политической работы и качественно исполнять свои должностные обязанности.

Понятийный аппарат

Рассмотрим основные понятия проблемы мотивационной готовности. Начнем с интерпретации понятия «готовность», которая является результатом теоретического обобщения нескольких определений.

Готовность – это система установок, определяющая способность человека выполнять какие-либо действия, включая его согласие сделать и (или) делать что-либо, желание содействовать чему-либо. Частным случаем «готовности» является «готовность младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач». Готовность младших офицеров имеет сложную структуру, объединяющую целый ряд компонентов. Каждый из этих компонентов отвечает за конкретную область, а во взаимодействии между собой – готовность в целом. В этой связи готовность младших офицеров можно разделить на следующие составляющие части: мотивационная; профессиональная; моральная; социально-психологическая.

Мотивационная готовность младших офицеров является сердцевинной системы установок, связанных с готовностью в целом. На когнитивном уровне – это осознание младшим офицером необходимости выполнения воинского долга по защите Отечества. Ответственность за его выполнение является основополагающим фактором, определяющим качество решения поставленных учебных и боевых задач. Будучи мотивированным, младший офицер уже не нуждается в дополнительном разъяснении необходимости выполнения задач.

Формирование мотивационной готовности младших офицеров в ходе военной службы сопровождается изменением их мотивационной структуры. Поэтому важно иметь четкое представление обо всех ее элементах и уметь правильно мотивировать и стимулировать младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач. Кроме того, необходимо строить практику управления, исходя из требований современных условий, поскольку более ранние подходы уже малоэффективны или неэффективны вовсе.

Понятие «мотивационная готовность младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач» тесно взаимосвязана с понятием «мотивация». В современной социологической науке встречаются различные интерпретации понятия «мотивация». Так, Е.П. Ильин в своей работе «Мотивация и мотивы» представляет мотивацию с позиции двух направлений – как совокупность факторов или мотивов и как динамический процесс [4, С. 65]. Смысловое наполнение этой категории зависит от социальной парадигмы.

Рассмотрение мотивации основывается либо на внутренних характеризующих ее факторах, либо на внешних. Тем не менее общим для всех определений является то, что мотивация – это социально-психологический рычаг, побуждающий человека к определенным действиям.

В широком смысле мотивация любого человека к какой-либо общественной деятельности представляет собой совокупность внутренних мотивов, подталкивающих его к осуществлению конкретных действий [6, С. 689]. С мотивацией непосредственно связаны понятия «потребность», «мотив», «мотивирование», «стимул», «стимулирование». Все они находятся в тесном взаимодействии, которое представляет собой систему формирования мотивации (рис. 1).

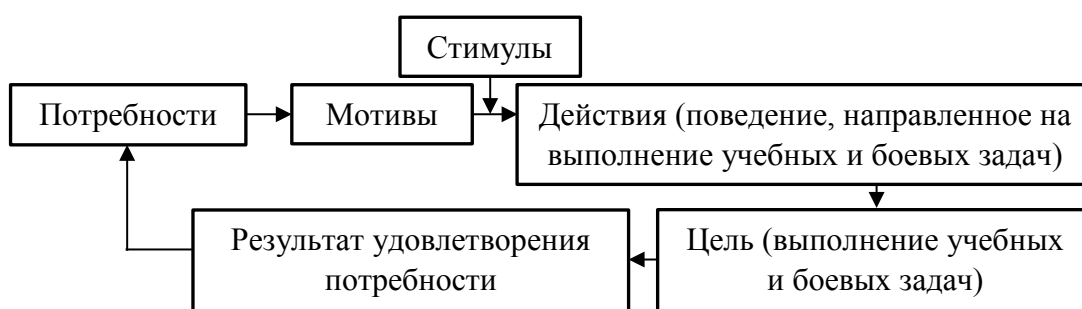


Рис. 1. Структура формирования мотивации младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач

Раскроем эти понятия, включенные в систему формирования мотивации младших офицеров.

Потребности, связанные с выполнением учебных и боевых задач, представляют собой состояние младшего офицера, которое характеризуется его стремлением к использованию духовных или материальных благ, присущих как обществу в целом, так и институту военной службы в частности [7, С. 237]. Потребности у младшего офицера могут возникать не только осознанно, но и неосознанно. При этом они не всегда могут осознаваться полностью. Более того, они могут быть устранены незаметно для самого младшего офицера. Однако некоторые потребности могут быть устранены не полностью даже при их удовлетворении. Через некоторое время они вполне могут возникнуть вновь, но уже в другом формате и с более значительной степенью воздействия на младшего офицера.

Мотив – внутренний побудитель, который вызывает определенные действия младшего офицера [6, С. 689]. Мотив индивидуален по своей специфике, но в то же время подвержен воздействию как внешних, так и внутренних факторов по отношению к младшему офицеру. Кроме того, другие мотивы также могут влиять на него. Мотив определяет, что нужно сделать и каким способом. Действия младшего офицера в данном случае определяются уровнем его воспитания, образования, жизненного опыта и других социальных параметров. Сам младший офицер в силах повлиять на свои мотивы, в той или иной степени их контролируя.

Поступки младшего офицера обуславливаются мотивами, которыми он руководствуется в данный момент. Все мотивы младшего офицера непосредственно взаимосвязаны между собой. Однако, обладая относительным постоянством, мотивационная структура младших офицеров может изменяться им самим в процессе своего развития как личности и как офицера Вооруженных Сил Российской Федерации.

Мотивирование представляет собой совокупность мер влияния на младшего офицера с целью совершения им конкретных действий через активирование его конкретных мотивов [3, С. 17]. Мотивирование – это процесс, он играет роль направляющей в отношении младшего офицера в ходе

его военно-профессиональной деятельности. Эффективность управления практически полностью зависит от степени успешности процесса мотивирования.

По критерию целей мотивирования различают два основных типа. Для первого типа характерно целенаправленное внешнее воздействие на младшего офицера с целью активации его определенных мотивов. В данном случае крайне важно осознавать, какие мотивы и каким образом необходимо активировать: от этого напрямую зависит реакция младшего офицера и результат изменения его поведения. Данный тип обуславливается формулой: «предоставить то, что нужно человеку, а взамен получить необходимое поведение и действия».

Второй тип мотивирования своей целью ставит формирование мотивационной структуры младшего офицера, которая будет способствовать выполнению им необходимых действий. В этом случае важно выработать желательные для руководителя мотивы, и устранить мотивы, препятствующие осуществлению процесса управления. Данный тип мотивирования можно охарактеризовать как обучающий и воспитательный. Для него не свойственно получение от младшего офицера каких-либо конкретных действий или тем более результатов деятельности. Реализация второго типа мотивирования в сравнении с первым более сложна, она требует более высокого уровня подготовки командира (начальника) и больших затрат времени. При этом результаты применения второго типа мотивирования существенно эффективнее, чем первого.

Оба типа мотивирования не являются антиподами. Только их совместное применение позволит повысить эффективность военно-профессиональной деятельности младшего офицера.

Стимулы – это внешние рычаги воздействия, определяющие поведение младшего офицера [8, С. 655]. Они могут как мотивировать младших офицеров к действиям и активности, так и демотивировать. Младший офицер может реагировать на отдельные стимулы неосознанно. При этом

профессиональное управленческое стимулирование его на выполнение определенных действий позволяет добиться высоких результатов деятельности и способствует более качественному выполнению учебных и боевых задач.

Важно, что каждым младшим офицером по-разному воспринимаются различные стимулы. Стимулы, реакция на которые очень слаба или отсутствует, не могут способствовать изменению поведения младших офицеров в необходимом для руководства русле.

Процесс воздействия на поведение людей через использование его мотивации называется **стимулированием** [5, С. 596]. Материальное стимулирование в настоящее время является самой широко распространенной формой воздействия на поведение. Однако возможности материальных форм стимулирования имеют свои ограничения, что иллюстрируют, например, принципы человеческого поведения, сформулированные Дж. Хомансом в работе «Социальное поведение» (1974 г.). Другие формы стимулирования также применимы в отношении младших офицеров, но их сила воздействия различна и зависит от воспитания и жизненных убеждений самого военнослужащего (социально-психологическая, моральная, организационная, творческая, стимулирование свободным временем и др.).

Социально-психологические характеристики деятельности младших офицеров

Мотивационная готовность младших офицеров определяет социально-психологические характеристики их деятельности [5, С. 122]:

- усилие, прилагаемое младшим офицером при выполнении задач;
- старание, с которым младший офицер выполняет задачи;
- настойчивость при выполнении задач;
- добросовестность выполнения задач;
- направленность военно-профессиональной деятельности.

Одинаковые задачи младший офицер может выполнять, затрачивая разные *усилия*. Чем лучше он мотивирован, тем больше своих сил он будет готов тратить на выполнение учебных и боевых задач.

Младшие офицеры могут по-разному относиться к качеству своего воинского труда. В связи с этим в своей служебной деятельности они проявляют различную степень *старания*. Выполнить поставленные задачи максимально хорошо способен только младший офицер, который заинтересован в достижении высоких результатов в военно-профессиональной деятельности и повышении своего уровня квалификации.

Очень важно, чтобы младший офицер обладал *настойчивостью* при выполнении учебных и боевых задач. Трудности не должны быть причиной прекращения деятельности: способность их преодолевать показывает то, насколько настойчив младший офицер.

Добросовестность младшего офицера в его служебной деятельности обуславливает точность, правильность и качество выполнения поставленных задач. Выполнять поставленные учебные и (или) боевые задачи с высокой степенью ответственности и на совесть – необходимое условие эффективности служебной деятельности.

Направленность военно-профессиональной деятельности младшего офицера определяет его жизненные и служебные ориентиры. Непосредственно цели выполнения задач могут быть как меркантильными, так и бескорыстными, высокими. Мотивация младших офицеров, направленная прежде всего на достойные цели, способствует более эффективному решению учебных и боевых задач.

Структура мотивационного процесса младших офицеров

Мотивация младших офицеров есть совокупность внутренних и внешних процессов. Условно его можно разделить на шесть стадий [3, С. 33-34] (рис. 2).

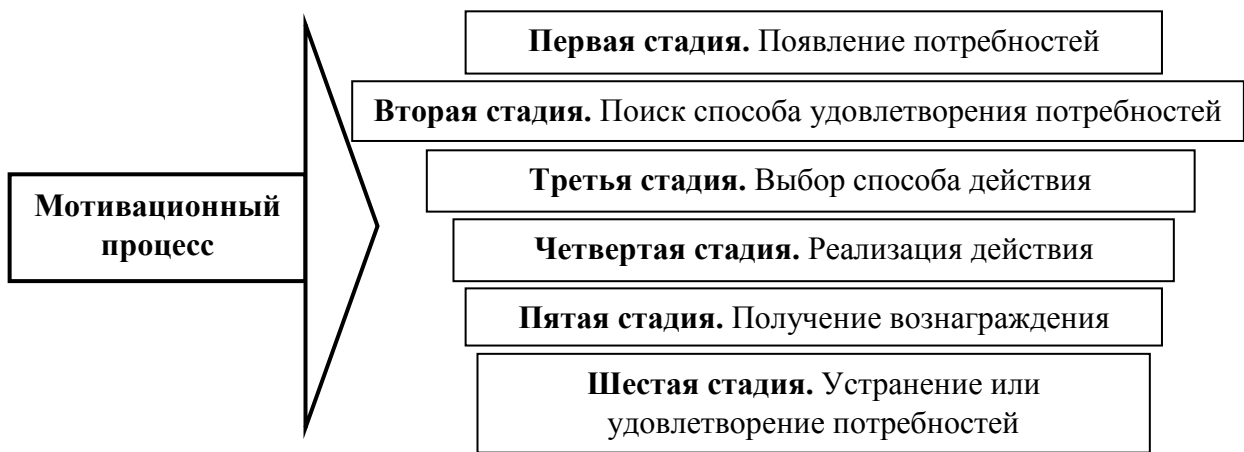


Рис. 2. Структура мотивационного процесса младших офицеров

На *первой* стадии происходит возникновение потребностей. Причинами их появления могут быть как внутренние, так и внешние факторы. В определенный момент времени может возникнуть та или иная потребность, характерная только для конкретных условий обстановки и относящаяся к той или иной группе. Возможны четыре основные группы потребностей: биогенные; психофизиологические; социогенные; высшие.

Вторая стадия характеризуется попыткой младшего офицера найти вариант устранения возникшей потребности. Военнослужащий начинает осознавать суть потребности, степень ее необходимости для него и свое отношение к ней.

Во время *третьей* стадии младший офицер осуществляет осознанный выбор способа устранения потребности путем синтеза четырех составляющих:

- что младший офицер может или должен предпринять, чтобы удовлетворить или устранить потребности;
- что младший офицер должен предпринять, чтобы получить желаемое, исходя из возникших потребностей;
- в какой мере младший офицер может достичь желаемого результата;
- насколько желаемый результат может удовлетворить потребность.

Реализовывать выбранный способ устранения потребностей младший офицер начинает на *четвертой* стадии. Военнослужащий активизирует свои

возможности и концентрирует все внимание для того, чтобы добиться желаемого результата, применяя выбранный способ.

По завершении активных действий реализации способа устранения потребностей младший офицер достигает желаемого результата и получает определенное вознаграждение. В этот момент наступает *пятая* стадия мотивационного процесса. Вознаграждением в данном случае может быть не только материальный объект, но нематериальные ценности и блага.

Наконец, заключительная *шестая* стадия определяет, произошло ли устранение потребностей или нет. От этого напрямую зависит дальнейшее поведение младшего офицера: либо прекратить активность по устранению потребностей, либо продолжать дальше.

Факторы формирования мотивации младших офицеров

Необходимо отметить некоторые факторы, которые усложняют или делают невозможным процесс формирования мотивации младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач [3, С. 35]. Среди них можно выделить следующие:

1) Скрытый характер самих мотивов, на что указывал М. Вебер в своей «понимающей социологии».

2) Изменчивость и ситуативность мотивационной структуры. Ситуация влияет на структуру мотивов и их иерархию. Даже имея представление о типичной мотивационной структуре личности младшего офицера, очень сложно или даже невозможно предвидеть ее изменения в его поведении, а также предположительные действия в результате изменения ситуации.

3) Плюрализм мотивационных структур младших офицеров. Преобладание одних мотивов над другими во многом определяет поведение, направленность и характер поступков. В данном случае большое значение приобретает индивидуальный подход командиров (начальников) к каждому младшему офицеру.

4) Плюрализм субъектов формирования мотивации младших офицеров. Значимым субъектом (агентом) являются средства массовой информации. Их влияние на мотивационный процесс очень велико, что делает непредсказуемым поведение и действия младших офицеров. Так, по результатам социологического исследования, средства массовой информации как источник информации наиболее значимы для младших офицеров по сравнению с другими источниками [1, С. 57] (рис. 3).



Рис. 3. Наиболее значимые источники информации для младших офицеров (в %)

Средства массовой информации воздействуют на младших офицеров путем использования своей способности аккумулировать, перерабатывать и транслировать значимую для аудитории информацию посредством приемлемых для адресатов форм и жанров работы через свои основные каналы. Главная особенность комплексного информационного воздействия основных каналов средств массовой информации на младших офицеров заключается в том, что радиовещание оперативно информирует о происходящем в социальной жизни, печать оповещает, что произошло, а телевидение наглядно представляет, каким образом это происходило. Интернет порой включает одновременно все данные действия, кроме того, он

позволяет пользователю без особых усилий сохранить заинтересовавшую его информацию.

В этой связи можно выделить следующие свойства средств массовой информации:

- тотальность (средства массовой информации тотальны, поскольку не знают границ в пространстве и во времени);
- непосредственность (средства массовой информации действуют не через посредников, а напрямую как субъект общественно-политической жизни, и как социальный институт);
- публичность (информация, исходящая от средств массовой информации, всегда носит публичный характер, поскольку она предоставляется открыто и направлена на все общество);
- властность (средства массовой информации играют роль «четвертой ветви власти», так как обладают уникальной способностью предоставлять людям информацию в своей интерпретации и, таким образом, принимают участие в формировании общественного мнения).

Хорошо известно, что информационное воздействие средств массовой информации может привести к формированию ложной, искаженной мотивации и к деформации потребности в социальном служении под влиянием культа потребительства, навязываемым СМИ [2].

Конкуренция за воздействие на мотивацию младших офицеров с помощью символической власти между командирами (начальниками) и средствами массовой информации велика. Объем и форма подачи информации от СМИ обеспечивают более сильное воздействие на сознание младших офицеров, и игнорирование этого факта может привести к негативным последствиям.

Заключение

Еще раз следует подчеркнуть, что, формирование мотивационной готовности младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач

является важным направлением работы должностных лиц Вооруженных Сил Российской Федерации.

Для успешного выполнения учебных и боевых задач в усложняющихся социально-политических условиях младшие офицеры должны обладать высокой мотивационной готовностью. Теоретической проблемой для военной социологии является поиск новых концептуальных подходов, связанных с мотивацией личности младшего офицера. Без высоко профессионально подготовленных, мотивированных, преданных своему Отечеству, готовых к выполнению учебных и боевых задач офицерских кадров у российской армии нет будущего. Важно понимать, что работа по формированию мотивационной готовности младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач позволит повысить уровень боеготовности Вооруженных Сил Российской Федерации и качество управления войсками (силами).

Проблемой научно-прикладного характера является *устаревание методов измерения уровня мотивационной готовности* младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач, а также *отсутствие системы в применении соответствующих методик для формирования готовности младших офицеров* в целом. Комплексный подход позволит повысить эффективность системы формирования мотивационной готовности младших офицеров с учетом сложившейся в настоящее время социально-политической обстановки в стране и мире.

Рассмотрение системы формирования мотивационной готовности младших офицеров к выполнению учебных и боевых задач как социального процесса и ее комплексный анализ является важным моментом применения теоретико-прикладных возможностей социологии к изучению и разрешению социальных проблем Вооруженных Сил Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Александров А.Н. Информационное воздействие СМИ на военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации:

- социологический анализ // Сборник статей Военно-социологические исследования. № 4 (48). М.: ВУ, 2014. С. 51-59.
2. Губенко М.С. Телевизионная коммуникация как фактор виртуализации массового сознания: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М.: Военный университет, 2009. 24 с.
 3. Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс. М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. 216 с.
 4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002, 512 с.
 5. Основы менеджмента. Чернышев М.А., Коротков Э.М., Солдатова И.Ю. // Под ред. проф. И.Ю. Солдатовой, М.А. Чернышева. Изд.: ИТК «Дашков и К», НАУКА/ИНТЕРПЕРИОДИКА МАИК, Наука-Пресс, 2006 г.
 6. Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 1 / Национальный общественно-научный фонд / Руководитель научного проекта Г.Ю. Семин; Главный редактор В.Н. Иванов. М.: Мысль, 2003.
 7. Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 2 / Национальный общественно-научный фонд / Руководитель научного проекта Г.Ю. Семин; Главный редактор В.Н. Иванов. – М.: Мысль, 2003.
 8. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. М.: Аделант, 2014. 800 с.

REFERENCES:

1. Aleksandrov A.N. Informational influence of mass media on servicemen of the Armed Forces of the Russian Federation: a sociological analysis // Collection of articles Military sociological studies. № 4 (48). М.: VU, 2014. P. 51-59.
2. Gubenko M.S. TV communication as a factor of mass consciousness virtualization: avtoref. diss... PhD. М.: Military University, 2009.
3. Zakharova T.I., Gavrilova S.V. Motivation of labor activity: Educational and methodical complex. М.: Izd. Center EAOI, 2008. 216 p.
4. Ilyin E.P. Motivation and motives. SPb.: Piter, 2002. 512 p.

5. Fundamentals of management. Chernyshev M.A., Korotkov E.M., Soldatova I.Yu. // Ed. prof. I.Yu. Soldatova, M.A. Chernyshev. Publisher: ITC «Dashkov and K», NAUKA/INTERPERIODICS MAIK, Nauka-Press, 2006.
6. Sociological encyclopedia: In 2 volumes. V. 1 / National Social Science Foundation / Head of the research project G.Yu. Semin; Editor-in-chief V.N. Ivanov. M.: Mysl', 2003.
7. Sociological encyclopedia: In 2 volumes. V. 2 / National Social Science Foundation / Head of the research project G.Yu. Semin; Editor-in-chief V.N. Ivanov. M.: Mysl', 2003.
8. Ushakov D.N. Dictionary of Modern Russian Language. M.: Adelant, 2014. 800 p.

Александров Александр Николаевич

адъюнкт кафедры социологии

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д. 14.

dekston@rambler.ru

Alexandrov Alexander Nikolaevich

Adjunct at the Department of Sociology

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001

22.00.08 – Социология управления