

УДК 159.9.075

С. А. Мул

МОТИВАЦІЯ, ЯК ПЕРЕДУМОВА ПСИХОЛОГІЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИКОРДОННИКА

У статті висвітлено погляди практичного військового психолога на проблему мотивації офіцерів у прикордонній сфері. Введено нове поняття «психологічно важливе середовище» в контекст вивчення готовності офіцера до професійної діяльності. Узагальнено та розкрито інструментарій мотиву офіцера, виділено спрямованість прикордонного мотиву в діяльності офіцера. Обґрунтовано вплив предмета дослідження на активізацію і спрямованість поведінки офіцера-прикордонника.

Ключові слова: прикордонна мотивація, мотив, розвиток, офіцер, професійна діяльність, кордон.

В статті освіщені взгляды практического военного психолога на проблему мотивации в пограничной сфере. Введено новое понятие «психологически важная среда» в контекст изучения готовности офицера к профессиональной деятельности. Обобщены и раскрыты инструментарий мотива офицера, выделена направленность пограничного мотива в деятельности офицера. Обосновано влияние предмета исследования на активизацию и направленность поведения офицера-пограничника.

Ключевые слова: пограничная мотивация, мотив, развитие, офицер, профессиональная деятельность, граница.

The article highlights the views of practical military psychologist at the problem of motivation in the border area. Introduced a new concept of «psychologically important medium» in the context of the study of readiness officer for professional work. Summarized and disclosed tools motif officer to determine the orientation of the boundary motif in the work of the officer. Justified by the impact of an object of research to enhance and focus the behavior of border guard officers.

Keywords: Border motivation, motive, Roswitha, officer, professional-activity border.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Організація і безпосереднє функціонування прикордонної діяльності,

об'єктивний її поділ на форми прикордонної служби розгалужують характер її мотивації.

Прикордонна діяльність забезпечується повсякденною діяльністю офіцерського корпусу ДПС України. Але ж кожний офіцер, його сім'я проживає в цивільному відкритому суспільстві, він спостерігає усі сучасні досягнення людства і, як і кожна людина, прагне досягнення їх використання у своєму житті. Сучасний стан економіки нашої держави не в змозі забезпечити нормальну життєдіяльність людини-офіцера, що й породжує психологічні суперечності особистості й держави: *«бажання жити в сучасному економічному вимірі і не спроможність державних інституцій економічно забезпечити такі наміри»*. У контексті усвідомлення матеріальних чинників і завдань, що виконуються офіцером, протікає вплив на психіку офіцера, сам зміст психології готовності офіцера до діяльності. І основу цього змісту складає мотивація, як передумова психологічної готовності.

Психологічна готовність – система професійно важливих якостей, властивостей особистості, необхідних та достатніх для ефективної професійної діяльності.

Мотивація поєднується з іншими психологічними станами: волею, мисленням, здібностями. За висновками психологічних досліджень, на поведінку співробітників у будь-якій організації впливає кваліфікація та мотивація.

Без сумніву, кваліфікація є важливим набутим чинником психологічної атмосфери колективу й особливо колективу організованого – військового. А що ж є рушійною силою офіцера-прикордонника в його професійній діяльності?

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасна психологічна наука проводила численні дослідження «мотивації», її структури, механізмів, які її задіють у тій чи іншій діяльності, чинників, що впливають на появу, зміну, зникнення мотивації.

Проблема мотивації розроблялась у психологічних дослідженнях неодноразово, як важливий елемент діяльності, служби, навчання, особистості військовослужбовця (*Л. О. Кандибович, М. І. Д'яченко, С. Д. Максименко та ін.*).

За висновком В. Козловського рушійною силою кожної людини є мотивація. Вона є тим, що змушує нас діяти, а інколи позбавляє будь-якого бажання робити це [5].

У загальному вигляді В. М. Леонт'єв розглядає мотиваційний механізм як систему психофізіологічних, психічних і соціальних передумов мотивації, як спрямованого спонукання людської поведінки та професійної діяльності.

Крім того, механізми мотивації мають різний ступінь узагальненості й конкретизації. Одні з них здатні забезпечувати активність поведінки тільки в одній якійсь конкретній ситуації. Вони мають високу вибірковість. Будь-які зміни ситуації припиняють дію механізму. Інші – більш узагальнені, здатні забезпечувати активність поведінки в різних умовах і ситуаціях. Треті мають статус загального механізму. Його дія проглядається практично у всіх випадках поведінки й діяльності людини. Такі механізми В. М. Леонт'єв називає вихідними, генералізованими. Аналіз експериментального матеріалу дозволив йому виявити кілька типів психологічних механізмів мотивації, які проявляються в різних конкретних умовах. Ці механізми відрізняються різним ступенем узагальненості та специфічністю дії. До них належать механізм спонтанної активності, механізм динамічної рівноваги, адаптаційний механізм.

Уявлення про механізм спонтанної активності ґрунтується на явищі, яке властиве всім живим системам та одержало назву спонтанної активності. Теорія спонтанної активності виходить з того, що активність притаманна всім живим системам, вона є істотною їхньою властивістю, глибинною потребою організму. Її не потрібно індукувати в людині, збуджувати й викликати якими-небудь стимулами. Вона завжди є в ній, як і в будь-якому іншому живому організмі. Життя є активність. Отже, мотивація забезпечує лише пошук необхідних умов для прояву вже наявної активності. «При такому розумінні природи активності, – пише Г. С. Сухобська, – мотивація виступає як проблема регуляції активності, а не створення її. І основними параметрами активності виступає сила, інтенсивність, а також спрямованість у певні сфери діяльності [6].

Н. А. Бернштейн, розробляючи проблему фізіології активності, головною ланкою якої він визнавав модель майбутньої потреби, теж вважав, що організму властива активність, а не реактивність. «Процес життя, – писав він, – є не «зрівноважування з навколишнім середовищем», як розуміли мислителі періоду кла-

сичного механіцизму, а подолання цього середовища, спрямоване при цьому не на збереження статусу або гомеостазу, а на рух у напрямку родової програми розвитку й самозабезпечування» [1].

У системі психологічних механізмів мотивації В. М. Леонт'єв виділяє адаптаційний механізм, безпосередньо пов'язаний з ідентифікацією та з механізмами динамічної рівноваги. Адаптація є початковий етап уподібнення людини соціальному середовищу, умовам діяльності, її основним компонентам. У своїх роботах В. М. Леонт'єв, А. М. Жмириків розглядають адаптацію як психологічну умову формування спрямованості особистості, в основі якої, як відомо, лежать стрижневі мотиви й цілі людини. Саме адаптація як механізм тактичної детермінації діяльності впливає на формування збудника (В. М. Леонт'єв, А. М. Жмириків). Адаптаційний механізм представляє собою складне утворення. Він містить у собі відповідні діяльності здатності, уміння, навички, психофізіологічні й психоемоційні компоненти, різні інтелектуальні властивості й фрустраційні реакції. Однак основним компонентом адаптаційного механізму є результат діяльності, який, власне, і формує цей механізм, що безпосередньо впливає на мотиваційний бік діяльності. Саме від результату залежить тип адаптаційного механізму, від якого, своєю чергою, залежить характер і рівень готовності до діяльності.

Важливо підкреслити, що дія будь-якого механізму ґрунтується на тому або іншому принципі, що виражає сутність механізму і його основні характеристики. О. О. Конопкін на основі принципу єдності свідомості й діяльності виділяє низку механізмів регуляції діяльності. До них належать ланки психологічної структури саморегулювання: прийнята суб'єктом цілі, суб'єктивна модель важливих умов діяльності, програма виконавських дій, критерії успіху, інформація про результат, рішення про корекцію. Усі ці механізми належать до рівня свідомого регулювання, як вищого рівня саморегуляції.

Ще в стародавні часи проголошено, що немає дії без причини й усе викликано необхідністю, однак і донині нерідко кажуть про діючі спонтанні сили в організмі, які первинно формуються в мозку, про дії організму, які не детерміновані подразником та не потребують пускового подразника й т. д.

Науковцями ретельно обґрунтовано й досліджено роль і місце мотиваційного компонента в структурі психологічної готовності,

виокремлено у мотиваційній готовності попередню та безпосередню готовність.

Метаю нашої статті є дослідження ролі й місця в професійній діяльності офіцера-прикордонника, її вплив на оперативнослужбову діяльність з охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційний компонент, активна, розгалужена психологічна категорія, яка формується і виникає в основі через появу мотиву. Мотив, у нашому дослідженні є уявний у своєму суб'єктивному існуванні образ, через усвідомлену потребу особистості у чому-небудь, **динамічний психологічний вектор спрямованості особистості в цілому та окремо взятої діяльності, що здійснюється особистістю**, зокрема. Потрібно врахувати, що найбільш потужний мотив може бути не реалізований офіцером-прикордонником через соціальні, психологічні, професійні, економічні перешкоди, що виникають на шляху реалізації особистістю мотиву як вектора спрямованості.

Безумовно, усвідомлення потреби у чому-небудь особистістю офіцера відіграє важливу роль вектора спрямованості мотиву, адже будь-яка діяльність передбачає реалізацію трудових функцій, просування соціального статусу, отримання необхідної винагороди (*моральної, матеріальної*) тощо, і ми це враховуємо.

Професійна мотивація офіцерів прикордонної служби – усвідомлення суспільно значущої цінності прикордонної служби, пошук і визначення смислу служби з охорони державного кордону офіцером, вироблення власної системи професійно важливих мотивів реалізації визначених особистістю офіцера завдань через повсякденну службу з охорони державного кордону, оцінка результатів діяльності психологічно важливим середовищем (сім'я, місце проживання, вулиця, село, район, група однодумців, мати, батько та ін.).

Прикордонна мотивація, як різновид мотивації діяльності людини, явище не постійне, а таке, що зазнає психологічних змін, які впливають на подальше протікання, зникнення і появу наступних чинників, які рухають вектор спрямованості особистості офіцера до забезпечення власних психологічних потреб.

Зовнішнім домінантом у виникненні прикордонної мотивації є особистісні чинники, що збуджують мотив офіцера-прикордонника. До них ми відносимо:

– чинники змісту важливості свого «Я» в оперативно-службовій діяльності ДПСУ, РУ, прикордонного загону, підрозділу;

– фактори актуалізації психічного образу охорони державного кордону й подальший його розвиток;

– чинник набуття досвіду охорони державного кордону, як стимулу ефективності подальшої оперативно-службової діяльності.

Не менш важливим у динаміці розвитку вектора спрямованості мотиву є оцінка результатів діяльності психологічно важливим середовищем.

Під поняттям «*психологічно важливе середовище*» варто розуміти психологічний, в основі емоційний стан людини, який сформований до початку набуття особистістю трудового досвіду, в системі цінностей, вироблених для кожного окремо взятого індивідуума середовищем існування (*сім'я, село, місто, вулиця, група людей однодумців і т. д.*).

Внутрішніми чинниками формування тієї чи іншої мотивації виступають потреби. С. У. Гончаренко визначає потребу як «стан живого організму, людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою їхньої активності» [3, с. 266].

Процес свідомого і спрямованого впливу на стан оперативно-службової діяльності прикордонного підрозділу забезпечується мотивацією офіцера до служби з охорони державного кордону через систему створюваних можливостей реалізації ним психологічних сподівань і своїх цінностей.

Мотивування офіцера є різнобічним та різноплановим. Інструментарій мотиву може включати в себе:

– психологічний, адміністративний тиск і застосування санкцій: дисциплінарних, кримінальних, через командування, органи контролю (*прокуратура, внутрішня безпека, підрозділ управління центрального апарату ДПСУ*);

– заохочення за проведену діяльність, що забезпечила виконання визначених завдань охорони державного кордону;

– налаштування офіцера на позитивне виконання посадових функцій через індивідуальне переконування у зміні ставлення до тієї чи іншої проблеми.

Таблиця 1
Інструментарій мотиву офіцера-прикордонника

Інструментарій				
Санкції	Заохочення			Індивідуальне налаштування
	Матеріальні	Не матеріальні	Функціональні	
<ul style="list-style-type: none"> – дисциплінарні (завваження, догани, суворі догани, пониження у військовому званні, попередження про службу невідповідність); – адміністративні (ротация, пониження в посаді, зміна профілю діяльності, корупційні прояви); – кримінальні (осудження відповідно до норм КПКУ). 	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення посадового окладу; – система грошових надбавок; – премії за досягнуті надрезультати; – отримання житла; – отримання санаторно-оздоровчих путівок. 	<ul style="list-style-type: none"> – відзначення державними нагородами; – відзначення відомчими заохочувальними нагородами, призами, грамотами; – висвітлення досягнень у відомчих та інших ЗМІ; – прийом керівниками держави, ДПСУ. 	<ul style="list-style-type: none"> – зміна розпорядку дня, підпорядкованості по службі; – виділення окремого службового приміщення, офісної техніки; – направлення у довгострокові відрядження, навчання; – делегування повноважень; – створення психологічного комфорту у колективі; – можливості просування по службі; – перспективи. 	<ul style="list-style-type: none"> – інструктаж керівником перед виконанням важливого завдання; – психологічний розбір службових невдач; – залучення думки авторитетного прикордонника; – баланс матеріальних та нематеріальних чинників.

Мотив у прикордонній службі активно формує відомчі стандарти якості праці служби. Мотиви утворюють комплекс ло-

гічних, взаємопов'язаних дій органів управління, виховання, контролю, враховують психологічні сподівання офіцерів для досягнення кінцевої мети – надійної охорони державного кордону.

Економічні мотиви в ДПСУ можна поділити на грошове утримання, отримання матеріальних обов'язкових і не обов'язкових стимулів.

Грошове утримання є надпотужним сучасним мотивом будь-якої діяльності, прикордонної у тому числі. Психологічне значення грошового утримання є більш важливим, коли нижчим є грошове утримання військовослужбовця. Розмір грошового утримання дає змогу військовослужбовцю оцінити свою важливість у системі охорони державного кордону. Держава, виплачуючи грошове утримання офіцерам-прикордонникам, максимально стимулює і спонукає ефективно виконувати ними завдання з охорони державного кордону.

Таблиця 2
Завдання мотиву через грошовий еквівалент
у прикордонній діяльності

Завдання мотиву в ДПСУ	Грошовий еквівалент
Стабільність служби офіцерських кадрів	Достатній посадовий оклад
Повне виконання посадових обов'язків	Грошова премія
Забезпечення бойової готовності	Грошова премія
Напруженість, екстремальність служби	Грошова премія
Збереження режиму таємності	% надбавка посадового окладу
Підсумкові завдання періоду	Грошова премія за період
Підвищення кваліфікації по посаді	% надбавка посадового окладу
Чесність, відвертість, дисциплінованість	Основне грошове утримання
Вирішення завдань понад посадові обов'язки	Грошова премія

Грошове забезпечення – один із значних мотивів задоволеністю прикордонною діяльністю, її ефективністю на рівні, що викликає у офіцера почуття безпеки, сприяє задоволеністю посадовими обов'язками. Варто зазначити, що основна заробітна плата характеризується незначною мотиваційною цінністю, тому найсуттєвішу мотивуючу роль відіграє керівник та його спосіб управління. Застосування всебічного спектру надбавок, що запроваджені в сучасній прикордонній службі мотивує офіцерський склад лише на короткий час, адже, щоб не зробив офіцер, а надбавка за бойову готовність, майстерність, вислугу років незмінні. Важливим у підвищенні заробітної плати має бути зв'язок між зростанням зарплати та дією, що до неї призводить. На практиці прикордонної служби використовують декілька видів підвищення, виходячи з таких критеріїв:

- підвищення, пов'язане з проходженням кваліфікації через відповідні відомчі навчальні заклади, тобто задіяний процес професійного розвитку офіцера (нові уміння та удосконалення знань розглядаються, як додана вартість до потенціалу прикордонної служби);

- підвищення, пов'язане з термінами служби та відповідно зростанням професіоналізму (у прикордонній службі відсутня пропорція зростання заробітної плати зі збільшенням термінів служби, які повинні розглядатися з наявним чи відсутнім рівнем професіоналізму офіцера в підсумку ефективності виконання ним посадових обов'язків);

- підвищення, пов'язане з результативністю прикордонної діяльності офіцера (недоцільно використовувати і враховувати непостійні та короткотермінові результати діяльності, діяльність офіцера-прикордонника повинна підлягати оцінці за період, не менший ніж один-два роки, з часу останнього підвищення – це найбільш вмотивована система підвищення);

- підвищення, які враховують рівень заробітної плати у регіоні або на ринку тотожних структур (митниця, СБУ, прокуратура, ЗСУ). застосовуються у випадку посад, які визнаються ключовими для розвитку органу охорони державного кордону (командир, начальник штабу, керівник ВПС), рішення приймає керівництво ДПСУ, яке для збереження найважливіших спеціалістів повинно прийняти рішення про збільшення винагородження керівних кадрів).

– підвищення заробітної плати, пов'язане з вертикально-горизонтальним кар'єрним ростом, необхідною ротацією (по вертикалі, горизонталі). Потрібно зазначити, що сьогоднішня ротаційна діяльність носить лише характер державних витрат, при цьому моральний стан офіцерського складу, який ротується, виснажений, пригнічений. При запровадженні ротації погіршуються соціальні умови не лише конкретного офіцера, але і його сім'ї. І мета ротації – антикорупційна боротьба – не досягається з самого початку її запровадження.

Ми стверджуємо, що прикордонна служба, як і будь-яка діяльність, взагалі, повинна бути мотивованою. Прикордонний мотив, на відміну від потреби, **має чітку спрямованість на охорону державного кордону**, завдяки чому набуває властивості спонукати людину до тієї чи іншої прикордонної дії.

Мотив досягнення успіху й мотив уникнення невдач мають різні смислоутворювані тенденції, зумовлені стійкістю співвідношення особистісних і діяльнісних детермінант структури мотивацій офіцерів-прикордонників.

Основою в мотивації офіцера-прикордонника є мотив досягнення службового успіху, на ньому ґрунтуються характеристики цілісності мотивацій офіцерів-прикордонників.

Результати дослідження свідчать, що мотив потреби і мотивація забезпечують активізацію і спрямованість поведінки офіцера. Таким чином, *мотивацію* можна визначити, як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку офіцера-прикордонника, його спрямованість і активність. Мотив – спонукає до певних дій. Потреба завжди пов'язана з наявністю почуття незадоволеності. Метою називають той безпосередньо усвідомлюваний результат, на який у цей момент спрямована дія, пов'язана з діяльністю, що задовольняє актуалізовану потребу. Психологічно метою є той мотиваційно-спонукальний зміст свідомості, що сприймається як безпосередній і найближчий очікуваний результат діяльності. Мотивація діяльності у перебігу її розвитку не залишається незмінною. У службовій діяльності прикордонника згодом можуть з'явитися інші важливі мотиви, а старі мотиви прикордонної діяльності можуть стати другорядними.

Основною умовою, яка забезпечує розгортання процесу розв'язування завдання, коли вона поставлена ззовні, є актом її

прийняття, що пов'язує здання з аналізованою в певній ситуації мотиваційною структурою.

Діяльність із розв'язування задач, як і діяльність взагалі, полімотивна. Мотиви є не просто умовою розгортання актуальної мисленнєвої діяльності офіцера-прикордонника, а й її чинником продуктивності.

Розгалуженість і різноманітність мотивації дій і вчинків існує у психології як три відносно самостійних види психологічних явищ. По-перше, мотивація як мотив, що виступає як збудження до діяльності, пов'язаної із задоволенням потреб; по-друге, мотивація як причини, що визначають вибір напрямку поведінки, створюють у своїй спільності напрямок розвитку особистості людини; по-третє, мотивація як спосіб саморегуляції поведінки і діяльності (емоції, бажання, потяги). Спонування, яке викликає активність і визначає її спрямованість, і є *мотивація*.

На підставі проведеного дослідження стану мотивації прикордонного середовища, її рівня в офіцерському корпусі військової частини ДПС України можна дійти таких **висновків**:

(1). З урахуванням теоретичних положень щодо мотивації діяльності як складного динамічного утворення під мотивацією психології готовності до професійної діяльності ми розуміємо цілісну систему психічних утворень особистості, які, збуджуючись в умовах охорони державного кордону, створюють такі стани психіки, які в подальшому впливають, змінюють і регулюють поведінку офіцера-прикордонника.

(2). Поведінка офіцера в ситуаціях, що здаються однаковими, уявляється досить різноманітною, і цю різноманітність важко пояснити, апелюючи тільки до ситуації. Навіть на ті самі запитання він відповідає по-різному залежно від того, де і як ці запитання йому ставляться. Тому є сенс визначити ситуацію не фізично, а психологічно, так, як вона уявляється в його сприйнятті та переживаннях, тобто так, як офіцер розуміє і оцінює її.

(3). Прикордонна служба, психологічно керована офіцером-прикордонником, може бути мотивованою за умов повної соціальної та професійної адаптації офіцерського корпусу до умов прикордонної діяльності в сучасних умовах охорони й оборони державного кордону України.

Література:

1. Бернштейн Н. А. Физиология движений и активность. [Djv-ZIP] Научное издание / Н. А. Бернштейн ; под редакцией О. Г. Газенко ; издание подготовил И. М. Фейгенберг. – М. : Наука, 1990 (Серия «Классики науки»).
2. Балл Г. О. Духовність професіонала і педагогічне сприйняття її становленню: орієнтири психологічного аналізу / Г. О. Балл // Професійна освіта: педагогіка і психологія : Українсько-польський щорічник / ред. Т. Левовицького, І. Зязюна, І. Вільш, Н. Ничкало. – Київ-Ченстохова, 2000. – С. 217–232.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. Головка (гол. ред.). – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
4. Максименко С. Д. Основи генетичної психології : навч. посібник / С. Д. Максименко. – К. : НПЦ Перспектива, 1998. – 528 с.
5. Козловський В. Управління мотивацією працівників / В. Козловський. – Варшава : ЦеДеВу, 2010.
6. Сухобская Г. С. Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики [Электронный ресурс] / Г. С. Сухобская // Новые знания. – 2002. – № 4. – С. 17–20. – Режим доступа : <http://hpsy.ru/public/x1449.htm>, 12.03.2010.