

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

В статті розкривається психологічна сутність мотиваційної сфери особистості військовослужбовців та підкреслюється її значення в розвитку військово-професійної діяльності. Розглянуто професійно важливі якості й виділено рівні відповідності військового фахівця вимогам діяльності.

В статье раскрывается психологическая сущность мотивационной сферы личности военнослужащих и подчеркивается ее значение в развитии военно-профессиональной деятельности. Рассмотрены профессионально важные качества и выделены уровни соответствия военного специалиста требованиям деятельности.

The article deals with the psychological nature of motivational sphere of personality of servicemen and underlines its importance in the development of military-professional activity. Important professional qualities are considered and the levels of military specialist's correspondence to the requirements of activity are pointed out.

Постановка проблеми. На сучасному етапі реформування Збройних Сил України суттєвого значення набуває розвиток професійної мотивації військовослужбовців. На сьогодні в Україні існують певні економічні, соціально-психологічні, професійні, соціально-побутові проблеми, які не дозволяють кількісно і якісно комплектувати військові частини військовослужбовцями, забезпечити їх становлення на посадах і виконання покладених на них завдань. Для підвищення мотивації та привабливості військової служби потрібна належна державна підтримка, спрямована на забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців і належного рівня їх професійної підготовки [1, с. 42].

Безумовно, кожна сфера професійної діяльності висуває свої вимоги до рівня професійної підготовки, але очевидним є те, що військовий фахівець має бути професійно підготовленою, фізично та психічно здоровою, всебічно розвинутою особистістю, готовою до прийняття самостійних нетрадиційних рішень, здатною нестандартно мислити, легко пристосовуватися та орієнтуватися в різноманітних ситуаціях життєдіяльності і не розгублюватися в умовах, які раптово змінюються. Варто зазначити, що мотивація в діяльності військовослужбовців відіграє важливу роль, а її розвиток сприяє успішній професійній самореалізації особистості. Досліджуючи особливості професійної діяльності військовослужбовців, на нашу думку, слід дотримуватися саме цих позицій. Проблема формування та розвитку мотивації людини до професійної діяльності є однією з

центральною у психології. З огляду на це **метою** статті є теоретичний аналіз та узагальнення основних структурних компонентів мотиваційної сфери особистості військовослужбовців, уточнення її значення в особистісно-професійному розвитку військовослужбовців.

Результати теоретичного аспекту проблеми. Аналіз наукової літератури, присвяченої дослідженням проблеми мотивації професійної діяльності військовослужбовців, свідчить, що вона є предметом наукового інтересу декількох наукових дисциплін, зокрема психології, соціальної філософії, соціології, історії тощо. Вивчення проблеми мотивації здійснювалося за декількома напрямками, зокрема цими питаннями цікавилися прибічники біхевіоризму, психоаналізу, когнітивної та гуманістичної психології. В цілому мотиви професійної діяльності достатньо вивчені й класифіковані. На сьогодні накопичено багатий теоретичний та емпіричний матеріал, проте єдності в поглядах на сутність впливу мотиву і мотивації на професійну діяльність людини не досягнуто. Крім того, проблема мотивації ставить перед дослідниками нові завдання:

систематизація та узагальнення системного і суб'єктно-діяльнісного підходів у розробленні класифікації мотивів як на основі їх різноманітності, так і на основі їх функціонування в діяльності;

розширення спектра мотиваторів професійної діяльності на основі глибшого розуміння їх природи й знаходження джерел активності людини;

подальше розроблення науково обґрунтованих методів дослідження розвитку професійної мотивації.

Таким чином, **актуальність** дослідження професійної мотивації обумовлена необхідністю об'єднання існуючих теорій та виходу на вищий рівень їх узагальнення, а також практичними завданнями підвищення ефективності військово-професійної діяльності, знаходження нових підходів до мотивації людей.

Враховуючи зазначене, у нашому дослідженні під час аналізу структури особистості мотиви професійної діяльності опосередковані різними рівнями розвитку людини: *особистісним, суб'єктивним* рівнями й рівнем *індивідуальності*.

В процесі професійної діяльності мотиваційна сфера людини змінюється в міру розвитку його суб'єктності. Тому під час переходу на вищий рівень суб'єктності змінюється вираженість та взаємодія мотивів професійної діяльності, а критерієм суб'єктності у цьому напрямі може бути ступінь взаємодії мотивів у мотиваційній сфері. На рівні суб'єкта діяльності мотивація визначається потребою бути професіоналом, потребою оволодіння професійною діяльністю. Загально визнано, що особистість реалізується в праці, а способом задоволення цієї потреби буде вибір професії на основі системи цінностей, здібностей, загальної й професійної спрямованості та прагнення досягти успіху.

Слід зазначити, що представники різних мотиваційних концепцій виділяють різні фактори, щоб пояснити поведінку й діяльність. Маслоу А. щодо ієрархії потреб вважав, що поведінка визначається незадоволеними потребами. Усі потреби вчений розташував залежно від їх значимості для життєдіяльності індивіда, вважаючи, що вищі потреби можуть направляти поведінку індивіда лише тією мірою, якою задоволені нижчі потреби [2]. Когнітивна теорія В. Врума базується на двох основних припущеннях: людина завжди має когнітивне очікування вірогідних результатів своєї поведінки; людина віддає перевагу певним наслідкам і результатам [2]. Герцберг Ф., з одного боку, виділяє чинники, що сприяють задоволенню роботою, тобто є мотиваторами, а з іншого боку, – гігієнічні чинники, що викликають

незадоволення і діють негативно. За Ф. Герцбергом, мотивацію викликає сукупність мотиваторів, проте позитивні їх впливи, як правило, непомітні, вони не можуть тривалий період позитивно впливати на працівника [2].

На думку вчених, істотні риси мотивації людини визначаються не індивідуальними особливостями її розвитку, а особливостями її свідомості [2, 3, 4, 5, 8]. У рамках цієї парадигми виникло декілька напрямів розвитку уявлень про мотивацію. Серед них концепції С. Л. Рубінштейна [3], Д. М. Узнадзе [4], О. М. Леонтьєва [5], В. М. М'ясищева [6], В. О. Ядова [7] та ін. Мотив С. Л. Рубінштейн визначав як усвідомлене спонукання та розглядав його як внутрішню спонукальну силу. Цей підхід використовували також В. Г. Асєєв [8], О. Г. Ковальов [9], П. М. Якобсон [10]. Зазначені науковці відводять свідомості головну регулюючу позицію у поведінці людини, а діяльність розглядають лише як умову формування свідомості. Рубінштейн С. Л. одним з перших використав підхід до розгляду мотиву через потреби. Так, у розумінні С. Л. Рубінштейна потреба і є мотивом [3]. Відповідно до О. М. Леонтьєва, у самій діяльності можна знайти ті складові, які відповідають елементам мотиваційної сфери та функціонально пов'язані з ними. Мотиви охоплюють усі структурні утворення особистості, особливо її спрямованість, характер, емоції, здібності, діяльність і психічні процеси [5, с.31]. Відповідно до концепції В. М. М'ясищева мотиваційну сферу особистості слід розглядати у двох значеннях: як складну ієрархічну сукупність мотивів (що спричиняє, спрямовує і регулює її поведінку) і як побудовану на цій мотивації систему її ставлень до дійсності [6]. Узнадзе Д. М. пропонує розглядати мотивацію у взаємозв'язку з теорією установки. Сутність мотивації, на його думку, полягає в тому, що потрібно розглядати таку дію, яка відповідала б головній у житті людини концепції [4]. Магомед-Емінов М. Ш. розробив системно-динамічну модель мотивації. Науковець пише, що виокремлення головних компонентів (детермінант) мотивації і аналіз зв'язків цих компонентів дає уявлення про структуру мотиваційної системи і про підструктурні компоненти та механізми [11]. Вілюнас В. К.

вважає, що мотиви професійної діяльності пов'язані з відображенням деяких особливостей професії (мотиви престижу, суспільної необхідності професії) [12]. Виділяючи у професійній готовності два основних компоненти – мотиваційний та інструментальний – Г. О. Балл розглядає як стержневий саме мотиваційний [13]. Розуміння визначальної ролі мотиваційного компонента у професійній діяльності є основоположним у тому розумінні, що акцентує увагу на доцільності вивчення сутності мотиваційної готовності до професійної діяльності як на теоретичному, так і на емпіричному рівнях [14]. Підкреслюючи провідну роль мотиваційної сфери особистості у професійній діяльності, Кальчук О. С. виділяє такі її функції: спонукальну (зумовлює активність людини до професійної діяльності, потребу в ній); спрямовуючу (виявляє характер мети у професійній діяльності); регулюючу (виявляє ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності) [15].

За класифікацією І. О. Васильєва, виділяються п'ять типів професійної мотивації [16]:

адекватний тип мотивації – ціннісні орієнтації і мотиви повністю узгоджуються з реальною суспільно-значимою поведінкою особистості, відповідають морально-етичним вимогам, що висувуються професією;

ситуаційний тип – вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріальна зацікавленість, зовнішній престиж професії, романтична привабливість;

конформістський тип – професійний вибір відбувається під впливом референтної групи, часто без урахування власних індивідуальних особливостей, здібностей і спрямованості;

компенсаторний тип – оволодінню професією, яка асоціюється у людей з проявами мужності, рішучості, самостійності тощо;

кримінальний тип – характеризується неявною антисоціальною спрямованістю. Люди з такою мотивацією прагнуть використати професію з власною метою, яка насправді не відповідає вимогам, що постають перед професіоналами.

Осьодло В. І. для виявлення розвитку мотивації військово-професійної діяльності

пропонує використовувати такі показники критеріїв [17]:

організаційного – характер цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій та умов розвитку кар'єрного зростання, їх усвідомленість, рівень домагань, ставлення до обраної професії, бажання оволодіти необхідними знаннями, уміннями, навичками тощо;

діяльнісно-творчого – переважаючи засоби і способи реалізації професійної діяльності, професійна компетентність; професійна спрямованість, самоконтроль, ступінь вираження професійної етики; характер творчої активності та уміння творчо розв'язувати професійні завдання; ступінь реалізації творчого потенціалу особистості;

суб'єктно-особистісного – рівень сформованості суб'єктних якостей та особистісно-професійного розвитку;

результативно-професійного – рівень результативності професійної діяльності, у тому числі реалізації професійних знань, умінь, навичок і практичних професійних дій.

Слід також зауважити, що професійна мотивація формується і розвивається під час професіоналізації, де потреби знаходять свій предмет у діяльності, внаслідок чого відбувається формування структури професійних мотивів. На мотивацію професійної діяльності впливають різні чинники. На думку В.О.Бодрова, особливості мотивації конкретної професійної діяльності визначаються завданнями даної діяльності [18].

Серед чинників, які впливають на побудову мотиваційної структури діяльності, слід виділити особливості особистісної структури людини, які забезпечують успішність професійної діяльності. Також варто зазначити, що достатньо стійкі особистісні властивості регулюють активність і визначають спрямованість особистості.

Спираючись на розуміння особистості як суб'єкта діяльності, Е. Ф. Зеєр виділяє професійно обумовлену чотирикомпонентну структуру особистості [19].

Системоутворюючим чинником особистості є *спрямованість*. Компонентами спрямованості виступають: мотиви (наміри, інтереси, схильності), ціннісні орієнтації (заробітна плата, добробут, кваліфікація),

професійна позиція (ставлення до професії, готовність до професійного розвитку), соціально-професійний статус.

До другої групи компонентів структури особистості належить *професійна компетентність*. Виділяють такі види компетентності: соціально-правова компетентність, спеціальна компетентність як готовність до самостійної професійної діяльності, персональна компетентність як здатність до професійного розвитку та реалізації себе в професійній діяльності, аутокомпетентність як уявлення про особистісні професійні якості.

До третьої групи належать *індивідуальні якості* суб'єкта праці, які забезпечують ефективність професійної діяльності і можливість успішного засвоєння професії.

До четвертої групи входять професійно значущі *психофізіологічні властивості*. Розвиток даних властивостей відбувається в ході професійної діяльності.

На думку Е. Ф. Зеєра, залежно від виду професійної діяльності одна або декілька компонент стають значущими у розвитку й визначенні потенціалу особистості, а спрямованість особистості характеризують такі психологічні конструкти, як мотивація, ціннісні орієнтації, установки тощо. Крім компоненти спрямованості, Е. Ф. Зеєр також виділяє когнітивну, комунікативну і регулятивну компоненту. Враховуючи зазначене, у нашому дослідженні під час вивчення мотивації професійної діяльності вимоги до компетенції фахівця визначаються професійно значущими якостями особистості.

Професійно важливі якості, оскільки їх перелік не є сталим, мають формуватись і розвиватись як на етапі професійної підготовки, так і в процесі професійної діяльності, а окремі якості можуть з'явитися чи вдосконалюватися у фахівця через певний період діяльності. Важливим є і те, що система якостей особистості впливає на рівень її професійної придатності. Безумовно, придатними до діяльності є особи, які за своїми здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей повною мірою відповідають вимогам конкретної діяльності [20].

Дана точка зору підтверджується твердженням Є. О. Клімова про те, що професійне становлення особистості здійснюється як за рахунок підбору

відповідної її особливостям професії, так і за рахунок удосконалення професійно важливих якостей людини [21]. Тому становлення людини як професіонала тісно пов'язане з його розвитком як особистості, крім того, особистісний простір ширший за професійний та істотно впливає на нього. За висловлюванням А. К. Маркової, особистість людини зазвичай позитивно впливає на вибір професії, на хід професійної адаптації, підтримує професійну майстерність, стимулює професійну творчість, спонукає до зміни професії, оберігає від професійного старіння і деформації [22]. Дійсно, професійні якості людини у міру становлення починають зворотно впливати на особистість. Наприклад, успіхи у професії стимулюють особистісний розвиток.

Крім того, процес становлення професіонала залежить, по-перше, від *зовнішніх умов*: упродовж життя людини змінюється сама професія, вимоги суспільства до неї, змінюється співвідношення даної професії з іншими професіями; по-друге, від *внутрішніх умов*: змінюються уявлення людини про професію, критерії оцінки людиною самої професії, професіоналізму в ній, а також критерії оцінки себе як професіонала. Розуміння властивостей і якостей, які необхідні для успішного виконання професійної діяльності, тобто професійно важливих якостей, міститься у професійній самосвідомості. Для різних професій ці якості будуть різними, але міра їх усвідомлення помітно впливає на вибір завдань, на хід виконання діяльності, на впевненість у собі. Професійна самосвідомість включає характеристики людини, які визначають успішність її професійної діяльності.

Мотивація є елементом структури діяльності, породжує складну систему зв'язків між мотиваційними характеристиками особистості і показниками ефективності їх професійної діяльності [23]. Як ієрархічна система, мотивація професійної діяльності припускає, що складові її елементи взаємопов'язані та взаємообумовлені, виступають у нерозривній єдності, при цьому перебуваючи у певній ієрархії, де одні утворення можуть займати провідне положення, а інші підпорядковане. Динамічність мотивації професійної

діяльності виявляється у трансформації співвідношення складових професійної мотивації при переході від одного етапу професійного становлення фахівця до іншого.

Це дозволяє зробити припущення, що мотивація професійної діяльності є ієрархічною системою мотиваційних утворень, що обумовлена складними зв'язками задоволення різних видів потреб професійної діяльності. Крім того, існують об'єктивні й суб'єктивні чинники, що впливають на мотивацію професійної діяльності. До об'єктивних належать історичні, соціальні, географічні (або інакше – регіональні), політичні й економічні чинники. До суб'єктивних чинників належить суб'єктивна картина життєвого шляху особистості. До того ж професійна мотивація розвивається в умовах виконання фахівцем професійної діяльності практично впродовж всього періоду професійного життя. Мотивацію визначають як джерело активності особистості, певний “пусковий механізм” діяльності. З урахуванням цього слід виділити два головних підходи до розуміння сутності мотивації:

мотивація – це *процес*, динамічна складова діяльності;

мотивація є *системою факторів*, що детермінують поведінку (мотиви, потреби, мотиви, цілі, інтереси, прагнення тощо).

Таким чином, мотивація професійної діяльності військовослужбовців є динамічною системою, що змінюється відповідно до етапів професійного становлення фахівця. Професійна діяльність є основою для розвитку й формування людини як суб'єкта праці і життєдіяльності. Розвиток і трансформація мотивації професійної діяльності військовослужбовців виражається у зміні значущості окремих мотивів і мотиваційних комплексів, а також у переході від нерегульованої до чітко організованої структури мотивації професійної діяльності, де значущі взаємозв'язки між її елементами визначають характер професійної спрямованості [15].

Висновки.

1. Теоретичний аналіз показує, що мотивація є самостійним функціональним

блоком у системі професійної діяльності, вона входить компонентом у структуру діяльності, визначаючи її спрямованість, результативність, динаміку тощо. Мотивація пронизує весь процес діяльності та виконує ряд функцій: спонукачу, спрямовуючу, регулюючу.

Мотивація фіксує стан професійної діяльності людини й визначається постійно змінним співвідношенням різних спонук, що входять у мотиваційну сферу. До таких спонук належать: професійне покликання, професійні наміри, потреба в професійній праці, ціннісні орієнтації у професійній діяльності, мотиви професійної діяльності.

2. Мотиваційна сфера особистості – це складна система ієрархічно розташованих мотивів, які залежно від своїх змістових та динамічних характеристик чинять різний вплив на поведінку та діяльність людини. Мотивація пов'язана з усіма психічними процесами людини та впливає на всі види діяльності, що дозволяє називати її одним з центральних особистісних утворень.

3. Прийняте в нашому дослідженні розуміння мотивації узгоджується з позицією відомих сучасних дослідників мотиваційної сфери за такими аспектами: мотив не тільки визначає поведінку і діяльність людини, але і є результатом цієї діяльності; мотив, виявляючись у професійній діяльності як стійка властивість особистості, набуває таких простих характеристик, як інтенсивність та стабільність; мотив професійної діяльності тісно пов'язаний із сенсом життя; мотив виконує не тільки функцію “запуску” й підкріплення діяльності, але досягаючи стабільності, стає ядром механізму психологічного захисту особистості.

Перспективи подальших досліджень.

На наш погляд, одним з найменш вивчених, але перспективних методів дослідження мотивації професійної діяльності є її вивчення за допомогою аналізу структури життєдіяльності особистості, спираючись на рівень розвитку професійно важливих якостей фахівців у процесі військово-професійної діяльності.

Література

1. Видання “Біла книга – 2010. Збройні Сили України” // Військо України № 2 (128) – 2011. Спеціальний випуск. – С. 42.

2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Ильин Е. П. – СПб. и др. : Питер, 2003. – 508 с.
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.
4. Узнадзе Д. Н. Теория установки / Ш. А. Надирашвили, В. К. Цава (ред.). – М. : Акад. пед. и социальных наук; Моск. психолого-социальный институт, 1997. – 448 с.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Смысл, Изд. центр „Академия”, 2004. – 346 с.
6. Мясищев В. Н. Сознание как единство отражения действительности и отношения к ней человека / В. Н. Мясищев // Проблемы сознания. – М. : Воен. издат., 1970. – С. 126 – 132.
7. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В. А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М. : Наука, 1988. – С. 89–105.
8. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / Асеев В. Г. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
9. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В. И. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
10. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / Якобсон П. М. – М. : Просвещение, 1969. – 317 с.
11. Магомед-Эминов М. Ш. Психодиагностика мотивации / Магомед-Эминов М. Ш. – М., Изд-во МГУ, 1987. – 496 с.
12. Виллюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / Виллюнас В. К. – М. : Изд-во Моск. ун-та – 1990. – 293 с.
13. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Балл Г. О. // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : Науково-методичний збірник / Ред. кол. : І. А. Зязюн та ін. – К., 1994. – 384 с.
14. Балл Г.О. “Мотив” : уточнення поняття // Психол. журнал, 2004. – Т. 25. № 4. – С 56-65.
15. Кальчук О. С. Теоретичні підходи до вивчення мотивації військовослужбовців-жінок до професійної діяльності. / Кальчук О. С. // Педагогічна освіта : теорія і практика. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць / редкол. : І. Д. Бех, З. Ф. Сіверс, Є. В. Белкіна та ін. – К. : КМПУ ім Грінченка. Б. Д., 2006. – № 6. – С. 39 – 42.
16. Васильев И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед - Эминов. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1991. – 144 с.
17. Осьодло В. І. Критерії суб'єкта військово-професійної діяльності / В. І. Осьодло // Право безпеки. – 2009. – № 2. – С.228 – 233.
18. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
19. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер – М. : Академический Проект, 2005. – 336 с.
20. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
21. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учебное пособие / Е. А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
22. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова – М. : Знание, 1996. – 308 с.
23. Иванцова Н. Б. Психологічні особливості розвитку професійної спрямованості особистості / Н. Б. Иванцова // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 2. – С. 119 – 124.