

## ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ В СТРУКТУРІ ВІЙСЬКОВО–ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті розглядається професійна мотивація в структурі військово-професійної діяльності у взаємозв'язку зі спрямованістю особистості. Визначаються механізми виникнення та функціонування мотиваційних тенденцій, їх різновиди та сутнісна характеристика. Підкреслюється роль і значення мотивації як базового фактора ефективності професійної діяльності.*

*В статье рассматривается профессиональная мотивация в структуре военно-профессиональной деятельности во взаимосвязи с направленностью личности. Определяются механизмы возникновения и функционирования мотивационных тенденций, их разновидности и сущностная характеристика. Подчеркивается роль и значение мотивации как базового фактора эффективности профессиональной деятельности.*

*The article deals with the professional motivation in the structure of military-professional activity connected with the personality orientation. The mechanisms of origin and functioning of motivational tendencies, their varieties and nature description are determined. The article also stresses the role and value of motivation as a base factor of professional activity efficiency.*

**Постановка проблеми.** Військова служба відноситься до найскладнішої професійної діяльності яка не нормована тривалістю робочого часу, регламентована встановленими правилами та нормами, вимагає від військовослужбовців повної самовіддачі, високого професіоналізму й особливої відповідальності за виконання широкого круга обов'язків. Крім того, військова служба обмежує для військовослужбовців багато прав та свобод людини та громадянина. Труднощі військової служби посилюються слабкою правовою та соціальною захищеністю військовослужбовців. Військова служба є особливим видом людської діяльності, що характеризується не тільки високою соціальною значимістю, але й виходить за межі буденного з огляду на її зміст і спрямованість. Сучасні умови висувають жорсткі вимоги до поведінки, рівня інтелекту й професійного мислення військовослужбовця, що зумовлює підвищення вимог до його професійної компетентності, рівня саморегуляції професійної діяльності. Актуальність дослідження професійної мотивації військовослужбовців суттєво зростає у зв'язку з проведенням реформи в оборонній сфері.

Слід визначити, що при розуміння природи мотивації спільним для дослідників [2, 3, 4, 6, 7, 9, 12] є науковий принцип щодо суспільної сутності особистості та детермінованості діяльності суспільними умовами. З огляду на це, розвиток мотиваційної сфери особистості військовослужбовця та підтримання її функціонування з метою забезпечення

активності у досягненні визначених цілей військово-професійної діяльності є одним із основних завдань сьогодення. **Актуальність** дослідження даної теми визначається тим, що мотивація військовослужбовців сприяє успішності їх діяльності і займає одне з центральних місць в управлінні персоналом. У статті ми ставимо за мету виявити основні протиріччя та визначити сутнісні характеристики професійної мотивації в структурі військово-професійної діяльності.

**Результати теоретичного аспекту проблеми.** Досліджуючи мотивацію та мотиви вченні [2, 4, 6, 9, 12, 14] зазначають, що вони відрізняються великим розмаїттям, багатоаспектністю, понятійною багатозначністю. Вивчення мотивації передбачає дослідження причин і чинників які ініціюють активність людини. Теоретичні моделі мотивів, що існують, відображають об'єктивний компонент психологічної структури діяльності або суб'єктивний аспект психіки особистості. У науковій літературі з психології існують різноманітні підходи до розуміння структури і функцій мотиваційної сфери особистості. У теоретичних і практичних дослідженнях В. Г. Асєєва, В. К. Вілюнаса, Є. П. Ільїна, А. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Х. Хекхаузена та інших дослідників висвітлювалися питання визначення мотивації та окремих мотивів; у працях Є. П. Ільїна, К. К. Платонова, Г. О. Балла, Д. Макдауголла, А. Маслоу, Г. Мюррея – питання структури мотивації; В. А. Бодровим, В. І. Ковальовим, В. Д. Шадриковим, Х. Хекхаузенном та ін. досліджено роль мотивації у діяльності;

В. А. Іванніковим, В. І. Ковальовим,  
А. М. Леонтьєвим, М. Ш. Магомед -  
Еміновим, В. Д. Шадріковим та ін. –  
особливості формування та розвитку  
мотивації. Основним структурним  
елементом мотивації в більшості робіт  
визнається мотив. У самому загальному  
випадку під мотивом розуміється все те, що  
спонукає людину до діяльності. Наше  
дослідження базується на домінуючому в  
рамках теорії діяльності визначенні мотиву  
як предмета потреби, що визначає вибір  
мети діяльності.

Головною ознакою мотивованої  
поведінки людини є наявність наміру  
(інтенції) до виконання діяльності. У  
залежності від наявності (або відсутності)  
інтенції і від сприйняття її джерела  
особистість може знаходитися в одному з  
трьох основних мотиваційних станів: стані  
внутрішньої вмотивованості, зовнішньої  
вмотивованості або стані відсутності  
мотивації. Зовнішня мотивація – конструктор  
для опису детермінації поведінки в тих  
ситуаціях, коли чинники, що її ініціюють і  
регулюють, знаходяться поза особистістю  
або поза поведінкою. Дана мотивація  
заснована на винагородах, заохоченнях,  
покараннях або інших видах зовнішньої  
стимуляції, що ініціюють і спрямовують  
бажану і гальмують небажану поведінку.  
Внутрішня мотивація – конструктор, що  
описує такий тип детермінації поведінки,  
коли чинники, що ініціюють і регулюють її,  
виникають в особистості і цілком  
знаходяться всередині самої поведінки.  
Внутрішньо мотивована діяльність не має  
заохочень, крім самої активності. Люди  
займаються цією діяльністю заради неї  
самої, оскільки вона є самоціллю, а не  
засобом для досягнення деякої іншої цілі.  
Зовнішня і внутрішня мотивація можуть  
значно активізувати поведінку й істотно  
змінювати її напрямок. Результати  
досліджень [2, 3, 4, 6, 9, 15] показують, що  
найбільш позитивний вплив як на  
пізнавальні процеси, так і на особистість у  
цілому робить внутрішня мотивація.  
Зовнішня мотивація може мати перевагу при  
рішенні приватних задач.

Введене поняття локус каузальності  
відбиває точку прикладення сил, що  
детермінують саму поведінку. Відповідно до  
даної точки зору первинна мотиваційна  
схильність людини – намагання ефективно  
взаємодіяти з оточенням, при цьому

особистість прагне до того, щоб бути  
першопричиною, джерелом своєї власної  
поведінки, тобто мова йде про внутрішню  
мотивацію активності особистості. Таким  
чином, при внутрішній мотивації  
особистість має внутрішній локус  
каузальності (особистісну причинність):  
особистість має уявлення, що причини, які  
обумовлюють поведінку, знаходяться  
всередині неї, і вона починає її за своєю  
волею. При зовнішній мотивації особистість  
характеризується зовнішнім локусом  
каузальності, тобто причини, що  
детермінують її поведінку, знаходяться поза  
неї самої і є зовнішніми.

З огляду на зазначене, стан внутрішньої  
мотивації визначається потребами та  
мотивами в самодетермінації і  
компетентності, що є одними з головних  
психологічних потреб “Я” людини. У цьому  
стані людина відчуває, що вона є дійсною  
причиною здійснюваної навмисної  
поведінки (має внутрішній локус  
причинності), і сприймає себе як  
ефективного агента при взаємодії з  
оточенням (почуття компетентності). Стан  
зовнішньої мотивації детерміновано силами  
зовнішніми стосовно “Я” і спрямованого на  
ініціацію та регуляцію поведінки людини. У  
цьому стані людина сприймає причини своєї  
навмисної поведінки як зовнішні, нав’язані  
зовні, а себе як об’єкт маніпуляції. Стан  
незадовільної мотивації характеризується  
відсутністю інтенції – наміру до здійснення  
поведінки – і супроводжується почуттям  
компетентності і неефективності при  
взаємодії з оточенням. Будь-який стимул  
(подія, повідомлення, комунікація), з котрим  
людина зіштовхується при виконанні  
діяльності, може мати для нього  
контролююче або інформуюче значення.  
Контролюючими є такі стимули, що  
сприймаються як примус думати, почувати  
або поводитися певним чином.  
Інформуючими є стимули, котрі  
сприймаються як ті, що надають свободу  
вибору і постачають людині інформацію,  
необхідну для ефективної взаємодії з  
оточенням. Внутрішня мотивація буде  
максимальною при виконанні нової  
професійної діяльності оптимальної  
складності. Також, необхідними умовами є  
наявність свободи вибору діяльності,  
оптимального зворотного зв’язку і  
впевненість людини у своїй компетентності.

У психологічній літературі існують певні розбіжності відносно компонентів професійної мотивації. Розглянемо більш детально данні компоненти професійної мотивації в структурі діяльності які виокремленні різними авторами, звертаючись до теоретичних та практичних наукових досліджень. Так, Є. О. Клімов включає в розвиток професійної мотивації наступні чинники: інтерес до цілей та змісту праці; систему трудових (професійних) відносин; потребу у суспільно значущій діяльності [6]. На його думку, розуміти професійну мотивацію слід через мотиваційний компонент праці і специфіку виду діяльності, виділяючи в ньому суспільну значимість. Вчений, що дуже важливо, визначає структуру професійної мотивації не вузько, тільки через професійну діяльність, а розширено, через діяльність суспільно значущу, якою виступає і професійна діяльність, праця в цілому. У роботі О. М. Іванової позначені такі компоненти професійної мотивації, як інтереси, мотиви та ціннісні орієнтації [3]. Платонов К. К. включає в професійну мотивацію інтерес, що спирається на знання та позитивні емоції, професійні ідеали, схильності, прагнення, мотиви, якості, що характеризують професіонала [14]. Вчений висловлює думку про те, що професійна мотивація визначається через форму почуття (бажання, пристрасті), а також через установки, тенденції, інтереси, схильності, ідеали, переконання тощо.

Слід наголосити, що наше дослідження побудоване на сприйнятті професійної мотивації, як системи факторів, що детермінують поведінку і включають, крім мотиваційного, емоційний, когнітивний, контрольний-оціночний і вольовий компоненти. У даному відношенні набуває особливого звучання думка А. К. Маркової про те, що професійна мотивація особистості – поняття масштабне [9]. Про комплексний характер професійної мотивації дозволяє стверджувати положення С. Л. Рубінштейна, в якому відзначається, що у будь-якій праці приймають участь всі сторони особистості [12]. Спираючись на розумінні особистості як суб'єкта діяльності В. Д. Шадріков розкриває дану ідею. Так, у наукових поглядах вченого розвиток складових професійної праці характеризується як взаємозалежні мотиваційні компоненти [15]. За такого співвідношення розглянутих

понять уявлення про професійну мотивацію як інтегральне явище вимагає встановлення системи її складових, а саме: виділення системоутворюючого фактора внутрісистемних зв'язків між компонентами. Вихідним положенням для аналізу професійної мотивації як системи слугує ідея Б. Ф. Ломова про визнання співвідношення вектору “мотив-мета” основною сферою прояву мотивації особистості. Даний вектор розглядається нами як системоутворюючий фактор у системі компонентів професійної мотивації. Правомірність цього підходу підтверджується психологічною концепцією А. К. Маркової [9].

Враховуючи проведений психологічний аналіз різноманітних точок зору на зміст поняття професійної мотивації та спираючись на узагальнення С. Л. Рубінштейна, В. Г. Асєєва, А. О. Бодрова, Є. П. Ільїна, Г. О. Балла, С. Д. Максименка та інших дослідників можливо зробити припущення, що професійна мотивація як система включає ряд взаємозв'язаних компонентів. Мотиваційні та цільові компоненти професійної мотивації утворюють єдиний блок, що координує всі прояви людини як суб'єкта праці. Для вивчення професійної мотивації принциповим є той факт, що поряд з установкою на результат вищим формам діяльності властива й процесуальна мотивація, що проявляється у творчому перетворенні дійсності. Праця, як зазначає Б. Г. Ананьєв, виступає чинником розвитку та самореалізації та є головною цінністю, що наповнює внутрішній світ людини творчим ставленням, а сам процес праці немислимий без творчості [1].

Враховуючи це, під час аналізу структури професійної мотивації мотиваційно-цільовий блок професійної діяльності слід розглядати як сукупність емоційно-ціннісних відносин що утворюється сполученням найважливіших людських потреб у пізнанні, спілкуванні, самореалізації, творчості та визначається гармонійним сполученням особистісних і суспільних спонукань. А його зовнішнім вираженням, відповідно до концепції А. К. Маркової, варто вважати професійні інтереси [9]. Виходячи з розуміння мотиву як образу успішно завершеної дії та реалізації потреби в певних умовах, правомірно виділити, крім мотиваційно-

цільового, емоційно-когнітивний блок, утворений емоційним і когнітивним компонентами професійної мотивації.

В емоційному компоненті професійної мотивації виокремлюються два чинника. Насамперед – це переживання, що виникають у процесі праці з приводу досягнутого результату. Зазначимо, що тільки переживаючи радість праці, людина спроможна засвоїти міцні професійні навички. Враховуючи це наступним слід розглядати вищі почуття, а саме – любов до праці. Данні чинники утворюють ставлення до праці і сприяють тому, що праця перетворюється на один з головних способів буття людини і набуває творчого характеру. Емоційний компонент професійної мотивації інтегрується з мотивами, результатом чого формується “закоханість у свою професію”. Когнітивний компонент включає знання та досвід які пов’язані з професійною діяльністю.

Емоційно-когнітивний блок у системі професійної мотивації має складні внутрісистемні зв’язки з мотиваційно-цільовим блоком. Позитивне емоційне забарвлення уявлення приводить до усвідомлення потреб, поживлення уявлень та в підсумку до формування вектора

“мотив - мета”. Положення Б. Ф. Ломова [8] про те, що підсумком оформлення вектора “мотив - мета” виступає намір діяти, робить правомірним виділення третього блоку професійної мотивації-регулятивного, що утворюється контролью-оціночним і вольовим компонентами.

Професійна діяльність, поведінка передбачає обов’язкову наявність самоконтролю. А його недостатня сформованість, підкреслює Г. С. Нікіфоров, веде до професійних невдач. Автор пише, що постановка цілей, адекватних суб’єктивним та об’єктивним умовам діяльності, може мати місце тільки при усвідомленому самоконтролю. У першому випадку мета виступає як об’єкт самоконтролю, що допомагає не помилитися в самому виборі діяльності. У другому еталонна складова, що допомагає вирішити питання про те, чи досягнута мета [11].

Отже, професійна мотивація як система включає ряд взаємозалежних компонентів: мотиваційний, цільовий, емоційний, когнітивний, контролью-оціночний і вольовий, що утворює у її структурі три блоки (рис.1): мотиваційний, емоційно-когнітивний та регулятивний.

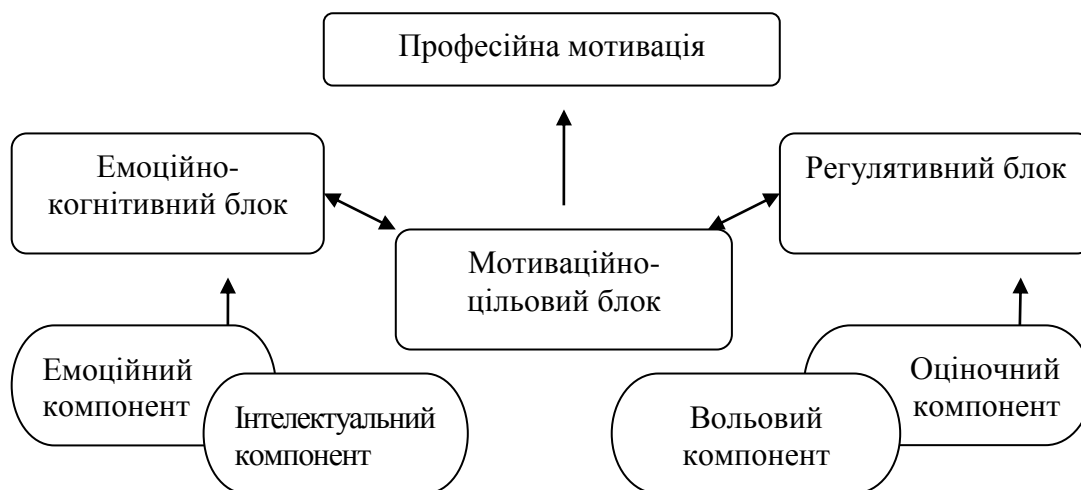


Рис.1 Компоненти професійної мотивації

Аналіз компонентів професійної мотивації постає через орієнтацію людини на професійну діяльність і стійке ставлення до себе як до суб’єкта певної професії. Характеристики внутрісистемних взаємозв’язків між компонентами професійної мотивації дозволяє виділити критерії, що відображають внутрісистемні зв’язки професійної мотивації. Через ці критерії може бути зрозуміла специфіка її становлення. Професійну мотивації варто

розглядати як компонент спрямованості особистості, що володіє її властивостями, які конкретизуються в професійній діяльності. Завдяки професійній мотивації особистість проявляє активність в професійному самовизначенні та є суб’єктом такого самовизначення. Пряжніков Н. С. вказує на професійну мотивацію як пояснювальний фактор професійного самовизначення [10]. Досліджуючи особливості професійної мотивації військовослужбовців, на нашу

## Питання психології

думку, слід дотримуватися визначення професійної мотивації як системи стійких властивостей людини (суб'єкта праці), що забезпечують активність в професійній діяльності та виступає рушійною силою професійного самовизначення.

Як зазначає К. К. Платонов [5] професійна мотивація особистості неможлива без інтересу до даної професії, який спирається на відповідні знання і включає емоційний компонент у вигляді позитивного ставлення до професії. Але один професійний інтерес без прагнення виконувати діяльність, яка цікавить, ще не визначає професійну мотивацію. Прагнення саме по собі неповноцінне без наявності професійного ідеалу. Професійний ідеал, втілений у суб'єктивному образі професійної діяльності як те, до чого прагне самоактуалізована у професії особистість, виконує функцію регулятора, якщо ідеал виступає в ролі кінцевої мети професійного розвитку. Інтереси, схильності, здатності до професійної діяльності не є незалежними факторами у формуванні професійної мотивації, вони перебувають у динамічній єдності, взаємно підтримують і підкріплюють один одного. Цей зв'язок особливо чітко виявляється у різних видах діяльності: інтерес, підкріплений мотивом спонукає займатися певною діяльністю, а в процесі цієї діяльності розвиваються здібності.

З огляду на викладене, А. Л. Сейтешов підкреслює, що професійна мотивація особистості залежно від глибини та рівня розвитку мотивів діяльності людини зовні проявляється в різних формах: у нижчій стадії розвитку вона представляється у формі потягу, бажання, а при більш високому рівні розвитку – у формі інтересу, схильності, мети, ідеалу [13]. Стійкість професійної мотивації, на думку вченого, визначається сталістю світогляду та ідеалів, схильностей й професійних домагань.

В цілому ми погоджуємося із твердженнями, яке сьогодні можна зустріти в науковій літературі, що специфіка становлення професійної мотивації особистості полягає в наступних особливостях:

в інтересі, що проявляється до професійної сфери;

у ставленні до професійної діяльності в процесі професіоналізації;

в характері й змісті професійних уявлень.

Виходячи з викладеного слід виділити основні характеристики професійної мотивації:

виступає системоутворюючою властивістю, яка визначає людину як суб'єкта праці;

орієнтує діяльність людини в професійному просторі;

спонукає до активності в професійно-трудовій сфері;

надає діяльності в професійній сфері стійкості до зовнішніх факторів;

відбиває й обумовлює цілі, мотиви праці й ставлення до дійсності, опосередковане трудовим процесом.

Відзначені особливості професійної мотивації впливають на зміст суб'єктивного образу професійної діяльності, що поєднує в собі:

інформованість про професію (соціально-економічну, психологічну, предметно-діючу);

очікування та вимоги до професії, у яких може відбиватися й суб'єктивна оцінка своїх можливостей.

Професійну мотивацію слід розглядати як установку на розвиток особистості відповідно до вимог діяльності. Професійна мотивація – це не статичне поняття, оскільки розвиток супроводжує все свідоме життя суб'єкта праці. Її можна охарактеризувати як фіксований на певному віковому етапі рівень професіоналізації. Отже, відповідно до цих рівнів існують і різні ступені прояву сформованості професійної мотивації особистості. Співвідношення різних аспектів професійної мотивації дозволяє [4] розглядати її як стійку домінуючу систему мотивів і інтересів, яка орієнтує діяльність особистості та опосередковує індивідуально-психологічні особливості людини – суб'єкта діяльності.

Враховуючи проведений аналіз різноманітних точок зору щодо професійної мотивації, можливо відзначити, що ключовим її компонентом виступають мотиваційні тенденції, що підтверджується загальноприйнятим підходом у психології до визначення мотивації особистості. Маркова А. К. аналізуючи ієрархію спонукань до праці як основу професіоналізму, побічно показує, що зв'язок “мотив - мета” характерний для всіх етапів професійної діяльності. Аналіз її поглядів дозволяє виділити наступні моменти цього зв'язку:

мотиви підготовлюють мету діяльності, надаючи їй спрямованість на результат;

мотиви, реалізуючись у професійних домаганнях, підкріплюють мету та сприяють подальшому цілепокладанню;

на основі встановлення діючого для суб'єкта зв'язку мотиву й мети виникає готовність до виконання професії;

характером мотивів і реалізацією цілей визначається задоволення професійною діяльністю [9].

Розвиваючи ідеї А. К. Маркової, підкреслимо, що мотиви створюють перспективу подальшого розвитку суб'єкта діяльності, а мета надає процесу досягнення цієї перспективи організованість. На наш погляд, таким є механізм перетворення здібностей і властивостей особистості, що розширює можливості людини. Отже, мотиваційний і цільовий компоненти професійної мотивації взаємозалежні й координують усі аспекти, пов'язані з професійною діяльністю особистості.

**Висновок.** Процес формування професійної мотивації військовослужбовців обумовлений як ієрархічною структурою мотивації, так і впливами численних факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру на процес її формування. Мотивація як рушійна сила людської поведінки займає центральне місце в структурі особистості, пронизуючи її

основні складові утворення: спрямованість, емоції, здібності, діяльність та психічні процеси. Знання структури професійної мотивації, її особливості необхідні для успішного здійснення професійної діяльності. Разом з цим є необхідність розглядати професійну мотивацію і на особистісному рівні, виділяючи у її структурі такі психологічні компоненти:

а) пізнавальний (забезпечує засвоєння необхідної професійної інформації);

б) поведінковий – основний зміст якого складає система установок в професійній діяльності військовослужбовця;

в) емоційний – функція якого полягає в забезпеченні особистості значущими переживаннями від виконуваної діяльності.

г) ціннісний – складається з прийняття тих чи інших цінностей як мети своєї життєдіяльності шляхом усвідомлення їхньої суб'єктивної значущості.

Таким чином, розглянутий аналіз деяких поглядів на характеристики професійної мотивації в структурі військово-професійної діяльності свідчить про необхідність цілісного теоретико-методологічного обґрунтування та подальшого втілення в практику службової діяльності.

### Література

1. Ананьев Г. М. Человек как предмет познания. / Ананьев Г. М. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Балл Г. О. “Мотив”: уточнения понятия / Балл Г. О. // Психол. журнал, 2004. – Т. 25. № 4. – С 56-65.
3. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности / Иванова Е. М. – М. : ПЭР СЕ, 2006. – 384 с.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Ильин Е. П. – СПб. и др. : Питер, 2003. – 508 с.
5. Иванцова Н. Б. Генеза професійної спрямованості практичного психолога: монографія / Н. Б. Иванцова. – Миколаїв: ТОВ “Фірма “Іліон”, 2010. – 340 с.
6. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учебное пособие / Е. А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Смысл, Изд. центр „Академия”, 2004. – 346 с.
8. Ломов Б. Ф. Об исследовании законов психики / Ломов Б. Ф. // Психологический журнал. – 1980. – Т. 1. – № 1. – С. 8–21.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова – М. : Знание, 1996. – 308 с.
10. Пряхников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряхников. – М.; Воронеж, 1996. – 256 с.
11. Психология менеджмента: [Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова.] – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 639 с: ил. – (серия “Учебник для вузов”).
12. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.
13. Сейтешов А. Л. Профессиональная направленность личности: теория и практика воспитания. / Сейтешов А. Л. – Алма-Ата: Наука КазССР, 1990. – 333 с.
14. Смирнов В. А.. Психология деятельности в экстремальных ситуациях. / В. А. Смирнов, Е. В. Долгополова – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
15. Швалб Ю. М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования). / Швалб Ю. М. – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.