

## ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПРИКОРДОННОГО ВІДОМСТВА

В. С. ПОЛЮК

Як відомо, характер і напрями розвитку будь-якого суспільства зазвичай є певною сукупністю, системою цінностей, на які воно орієнтується й прагне зробити своїм надбанням. У цій системі, як і в усіх інших, є основні, провідні цінності, які об'єднують суспільство, та виступають у ролі спонукальних мотивів, які забезпечують єдність, стабільність і розвиток.

Мотивація як феномен має витоки із психології, яку ґрунтовно вивчали як вітчизняні, так і зарубіжні науковці (Б. Ананьєв, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн та ін.). Але сьогодні досить багато уваги науковцями звертається на процес формування мотивації (мотивування). Зокрема цими питаннями активно займаються соціологи та педагоги.

Проблема мотивування навчальної діяльності стала об'єктом вивчення численних науковців (Ю. Бабанський, Н. Басова, В. Вергасов, О. Леонтьєв, А. Маслоу, М. Махмутов, В. Сухомлинський). Питання формування мотивації до професійної діяльності широко висвітлювалися в науковій літературі А. Афоніним, Т. Вітєвською, А. Колотом, В. Ядовим та ін. Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена в наукових працях А. Агеєва, П. Друкера, В. Пилипенка, С. Соболя та ін.

Незважаючи на велику кількість напрацювань у мотиваційній сфері перебіг часу постійно вносить корективи формування мотивації особистості до діяльності. Особливо це стосується сфери службової діяльності персоналу правоохоронних органів і прикордонного відомства зокрема.

Метою статті є оцінка існуючих шляхів ефективного впливу на процес формування мотивації в системі професійної підготовки персоналу прикордонного відомства.

Виходячи з вимог керівних документів прикордонного відомства, професійна підготовка у системі прикордонного відомства – це організований безперервний і цілеспрямований процес з оволодіння базовими знаннями, спеціальними вміннями й практичними навичками необхідними для успішного здійснення службової діяльності, а також підтримання та розвиток професійних знань, умінь та навиків у процесі службової діяльності, що забезпечуватиме спроможність персоналу ефективно та якісно виконувати обов'язки за посадовим призначенням. Така система, з одного боку, створює сприятливі умови для формування мотивації до службової діяльності, а з іншого боку, вимагає від начальницького складу постійного її розвитку у підлеглих у процесі поточної професійної діяльності.

Як показує практика та аналіз психолого-педагогічної літератури, сьогодні існують три чинники, які об'єктивно впливають на формування мотивації індивіда, а саме: держава зі своїм соціально-економічним та політичним станом; суціум зі своїми суспільними відносинами (економічними, політичними, правовими, моральними, релігійними тощо); професійна діяльність зі своїми потенційними можливостями самореалізації, досягнення конкретної мети та реалізація особистих домагань. З урахуванням специфіки службової діяльності персоналу прикордонного відомства, яка полягає в тому, що вона характеризується: суворим єдиноначаллям і регламентацією всіх сфер діяльності; необхідністю жорсткої економії часу; конкретністю планування діяльності підлеглих; суворим дозуванням необхідного обсягу інформації про обстановку, завдання й шляхи їх реалізації; беззаперечного виконання наказів і розпоряджень командира з ініціативою і творчістю, що межує з готовністю йти на певний ризик, можна відмітити, що сам процес формування мотивації є найбільш керованим у процесі саме професійної діяльності [1].

Мотиваційні аспекти управління професійною діяльністю отримали широке застосування в країнах із розвинутою ринковою економікою. У нашій країні поняття мотивації праці в економічному сенсі з'явилося порівняно недавно у зв'язку з демократизацією виробництва. Раніше воно вживалося, в основному, в промисловій економічній соціології, педагогіці, психології. Це пояснювалося рядом причин. По-перше, економічні науки не прагнули проаналізувати взаємозв'язок своїх предметів з названими науками і, по-друге, в чисто економічному сенсі до недавнього часу поняття «мотивація» замінювалося поняттям «стимулювання». Таке усічене розуміння мотиваційного процесу призводило до орієнтації на короткострокові економічні цілі, на досягнення миттєвого прибутку. Це руйнівно діяло на особистість, не викликало зацікавленості у власному розвитку, самовдосконаленні, тому саме ця система сьогодні – найважливіший резерв підвищення ефективності виробництва.

Мотивування – це процес стимулювання окремого виконавця або групи людей до діяльності, спрямований на досягнення цілей організації до продуктивного виконання прийнятих рішень або намічених робіт. Це визначення показує тісний взаємозв'язок управлінського й індивідуально-психологічного змісту мотивації, заснований на тій основі, що управління соціальною системою і людиною, на відміну від управління технічними системами, містить у собі необхідний елемент узгодження ланцюгів об'єкта і суб'єкта управління. Результатом його буде трудова поведінка об'єктом управління і, зрештою, певний результат трудової діяльності [2].

Мотивація до навчально-пізнавальної діяльності – це довготривала дія на суб'єкта навчально-виховного процесу з метою зміни за заданими критеріями прикордонного відомства ціннісних орієнтацій та інтересів, формування мотиваційного ядра, і, тим самим, розвитку професійного його потенціалу. Ця дія може бути реалізована за допомогою певного механізму формування мотивації, який теж має враховувати специфіку майбутньої професійної діяльності суб'єкта. Під механізмом формування мотивації розуміється сукупність закономірних зв'язків і стосунків, що обумовлюють процес засвоєння соціальних цінностей, норм, правил поведінки, вироблення специфічних для індивіда ціннісних орієнтацій та установок у сфері професійної діяльності.

На відміну від мотивування у цивільній трудовій діяльності, у службовій діяльності прикордонного відомства вектор її формування дещо має інше спрямування і свою скалярну величину. Якщо для цивільної трудової діяльності зростає роль матеріального стимулювання та мотиви отримання винагороди за якісно виконану роботу є найважливішим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність, то для державних службовців, якими є прикордонники, цей фактор менш значущий із-за сталого матеріального забезпечення. Тому слід шукати інші шляхи процесу ефективного формування мотивації.

Дослідники феномену формування мотивації, яка сприятиме певній поведінці виокремлюють низку вагомих та впливових мотивів з урахуванням специфіки службової діяльності персоналу правоохоронних структур та військовослужбовців: широкі суспільні мотиви, мотиви прямої військово-професійної діяльності, мотиви особистісної відповідальності, мотиви-стимули (негативні), мотиви-стимули (позитивні), мотиви особистісного самоствердження, мотиви наслідування й мотиви військово-професійного самовиховання [3]. С. Занюк виокремив ряд мотивів, що мають найбільше практичне значення у формуванні мотивації особистості щодо військово-професійної діяльності [4]: намагання самоствердитись через військову службу, що характерно для молодих чоловіків (мотив самоствердження); наслідування поведінки когось іншого, хто є досить значимою й авторитетною людиною (мотиви ідентифікації з іншою людиною); бажання отримати певні повноваження (мотив влади); отримання задоволення від самого процесу військово-професійної діяльності (процесуально-змістові мотиви); реалізація своїх здібностей, упевненості в собі, прагнення руху вперед до самовдосконалення (мотив саморозвитку); прагнення досягти високих результатів та майстерності у професійній діяльності (мотив досягнення); усвідомлення суспільного значення військової діяльності, відчуття належності до військового колективу й прагнення принести йому користь, почуття обов'язку перед суспільством (соціальні або суспільно значущі мотиви); намагання уникнути дисциплінарної і кримінальної відповідальності (мотив уникнення неприємностей та покарання).

З метою з'ясування мотиву, який спонукав молодь до вступу до вищого навчального закладу прикордонного відомства, було проведено анкетування курсантів першого курсу, які тільки отримали статус курсанта. Їм було запропоновано розташувати за рейтингом 9 причин, які, на їхню думку, спонукали їх обрати саме професію прикордонника (табл.).

Результати показали (рис.), що саме особистісні та соціальні мотиви приваблюють до військової служби (6, 7).

Взагалі науковці виокремлюють три способи формування мотивації [5]: нормативна, примусова та мотивація стимулювання.

Нормативна мотивація – спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічного впливу: переконання, вселяння, інформування, психологічного зараження і т.п.

Примусова мотивація ґрунтується на використанні влади і погрозі погіршення задоволення потреб працівника у випадку невиконання їм відповідних вимог;

Стимулювання – вплив не безпосередньо на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою стимулів, що спонукають працівника до певної поведінки.

Перелік причин, що сприяли обрання професії прикордонника

	Я завжди мріяв бути військовим
	Мені подобається військова форма
	Мені порадили друзі
	Мені порадили батьки
	Просто була можливість потрапити до військового ВНЗ
	У військового нормальна зарплата і соціальні гарантії
	Чітко регламентований кар'єрний зріст
	Це у нас сімейна традиція
	Я не хотів потрапити на строкову службу

Перші два способи мотивації є прямими, тому що припускають безпосередній вплив на людину, третій спосіб – стимулювання – непрямий, оскільки в його основі лежить вплив зовнішніх факторів – стимулів.

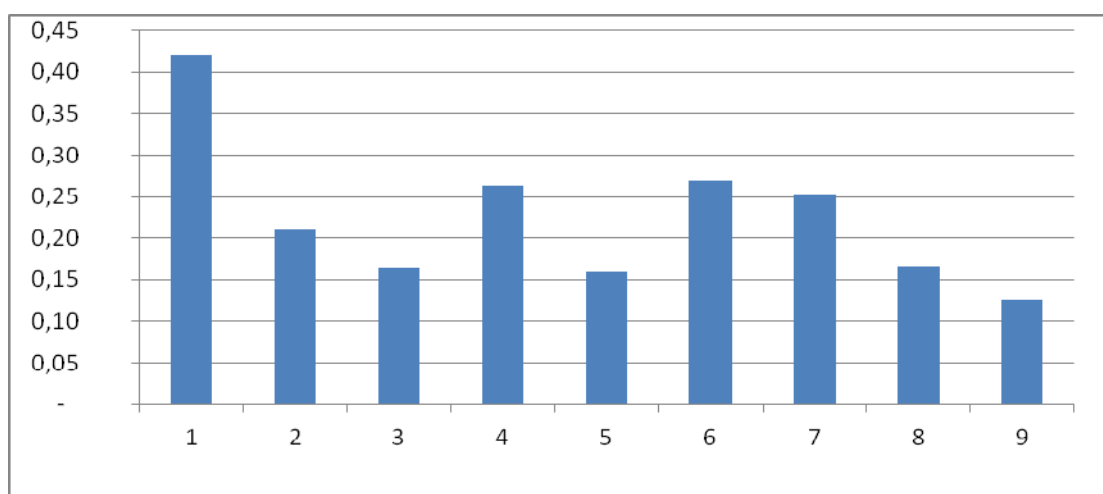


Рис. Результати опитування курсантів першого курсу на етапі їхнього вступу до вищого навчального закладу

Для прикордонного відомства на етапі професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників та у процесі їхньої службової діяльності використовуються всі з перелічених способів. Але найбільш активно застосовуються нематеріальні способи мотивування. Це пов'язано із сформованою системою управління всього відомства.

Формування мотивації курсантів починається в процесі їхньої соціалізації у вищому навчальному закладі під впливом саме військового середовища в якому він опиняється. Саме на цьому етапі основним способом формування мотивації стає нормативна мотивація. Мотивування здійснюється в процесі широкого кола виховних заходів, які відбуваються під час навчання у навчальному закладі. І, як показує практика, ефективність її формування залежить від сформованості особистості майбутнього офіцера-прикордонника до вступу до навчального закладу. Мотивування на цьому етапі спрямовано на створення позитивної мотивації до навчально-пізнавальної діяльності, тому інші два способи мотивування майже не використовуються або їхня ефективність не є високою. Наприклад, щодо способу стимулювання, то курсанти, які навчаються на «відмінно», отримують більше грошове забезпечення, але різниця не настільки велика, щоб вона стала потужним чинником сприяння активізації стосовно до навчання.

У свою чергу примусова мотивація набуває вагомого значення як спосіб мотивування до ефективного виконання службових обов'язків на етапі безпосереднього виконання обов'язків у процесі службової діяльності. На сьогодні це є найбільш ефективним способом мотивування до якісного виконання обов'язків. Основними засобами реалізації цього способу є чітка регламентація професійної діяльності (нормативні документи, інструкції, директивні вимоги, відповідальність начальника за дії підлеглих).

Таким чином, з урахуванням специфіки діяльності персоналу прикордонного відомства основним шляхом ефективного формування мотивації є: на етапі професійної підготовки у навчальному закладі – ефективна виховна робота з майбутніми офіцерами-прикордонниками; на етапі поточної професійної підготовки під час виконання службових обов'язків – примусова мотивація засобами регламентації службової діяльності.

Подальшими розвідками у дослідженні питань мотивування доцільне визначення рівня ефективності способів мотивування до службової діяльності на різних етапах службової діяльності.

#### **Список використаної літератури**

1. Будник С. М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Будник Сергій Михайлович. – Хмельницький, 2006. – 227 с.
2. Тургужанова А. Г. Мотивация с точки зрения социологии / А. Г. Тургужанова, З. Р. Какимжанов // Вестник КАСУ №4. Выпуск: Социально-экономические проблемы образования и общества / Главный редактор Мамбетказиев Е. А. / Казахстанско - Американский свободный университет – Алма-Аты : Издательство Казахстанско-Американский свободный университет – 2005. – С. 49–55.
3. Афанасьев А. О. Психологічні основи становлення військово-професійної відповідальності у курсантів НАПВУ 2000 года НАПВУ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / А. О. Афанасьев. – Хмельницький : Національна академія Прикордонних військ ім. Б. Хмельницького, 2000. – 19 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
5. Баранцева С. М. Нематеріальна мотивація персоналу підприємства / С. М. Баранцева, В. В. Моспан, О. С. Зікєєва // Збірник наукових праць : [Гол. ред. Комарницький І. М.] ; Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут. – Хмельницький : Вид. «Аспект». – 2011. – № 2. – С. 26–31.