

*Гуляк У.М. ад'юнкт кафедри суспільних наук Національного університету
оборони України імені Івана Черняхівського, підполковник*

*Осьодло В.І. доктор психологічних наук, професор, начальник гуманітарного
інституту Національного університету оборони України імені Івана
Черняхівського, полковник*

СЛУЖБОВА МОТИВАЦІЯ У КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ: СУЧАСИЙ ПОГЛЯД

З початком повномасштабного вторгнення російської армії в Україні розпочався новий етап російсько-української війни. Поряд із необхідністю забезпечення матеріальними та технічними ресурсами для здійснення збройної боротьби, виникла потреба у доукомплектуванні військово-організаційних структур вмотивованим персоналом, здатним виконувати завдання за призначенням. Проте, разом зі змінами змісту і умов службово-бойової діяльності військовослужбовців змінилася і мотивація. Для ефективного ведення сучасної асиметричної збройної боротьби, зокрема маневреної оборони, необхідні принципово інакші особистісні якості, компетентності, спроможності, злагожденість та налаштування військовослужбовців всіх рівнів від солдата до генерала, ніж такі були притаманні військовикам індустріальної доби [1].

Однак, аналіз теоретичних джерел вказує про відсутність єдності поглядів на розуміння сутності мотивації, її ролі в поведінці особистості, у розумінні співвідношення між мотивом і мотивацією [2, 3, 4, 5]. Це, у свою чергу, зумовлює відсутність повної та безумовної системи мотивації особистості, у тому числі, і чіткого розуміння мотивації військовослужбовців до професійної діяльності в бойових умовах. Проте, лише знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які ціннісні орієнтації лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління ними. Для цього варто знати, як виникають ті чи інші мотиви, як і яким способом мотиви

можуть бути втілені в дію, як і яким чином здійснюється мотивування військовослужбовців.

Вивчення передового іноземного досвіду дослідження професійної мотивації за працями зарубіжних психологів свідчить про широкий спектр поглядів на досліджуваний феномен, який знаходить конкретизацію через прагматичну мотивацію (пошук робочого місця на ринку праці, дотримання умов контракту, прагнення забезпечити хорошу пенсію,) та інституційну мотивацію (патріотизм, прагнення бути корисним, пошук емоційних контактів, самовираження) [6]. Встановлено, що військовослужбовці з інституційними мотивами налаштовані на більш тривалий термін служби у порівнянні з військовослужбовцями, що керуються прагматичною мотивацією [7].

Крім того, психологи зосереджують увагу на тому, що внутрішні мотиви (альтруїстичне служіння та особистісний розвиток) створюють сильніший зв'язок з армією і військовими цінностями, ніж зовнішні мотиви (заробітна плата, отримання досвіду для майбутньої професійної діяльності тощо) [8]. Науковцями зазначається, що саме відданість традиційним військовим ідеалам є найкращим мотивом до військової служби і фактором ефективності військової організації [9].

Проведений аналіз рівнів вираженості професійних мотивів у військових з різним стажем служби виявив, що провідними мотивами є професійні мотиви та мотиви особистого престижу. Менш значущими виступають прагматичні, пізнавальні та соціальні мотиви [10].

В узагальненому вигляді, аналіз наукових підходів дає змогу встановити, що професійна мотивація військовослужбовця одночасно сприймається як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення військовослужбовцем суспільної значущості своєї службової діяльності, визначення її смислової складової, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів.

Подальші наукові дослідження професійної мотивації доцільно

спрямувати на розгляд останньої в контексті цілісної моделі стійкості особистості, що супроводжується ретельним доббором кадрів, практичною підготовкою (тренінг, коучінг) та саморефлексією кожного військовослужбовця.

Список використаних джерел:

1. Осьодло В. І., Будагьянц Л. М. Трансформація потреб та мотивації людини інформаційного суспільства. Вісник Національного університету оборони України, 2022. № 2 (66). С. 89–97.
2. Bogathy Z. Manual de psihologie a muncii și organizațională. București : Editura Polirom, 2004. 376 p.
3. Pinder C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2008. 586 p.
4. Woodruff T., Kelty R., Segal D. Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. Armed Forces & Society, 2006. 32(3). P. 353–366. DOI:10.1177/0095327X05283040 (дата звернення: 13.04.2022).
5. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции. Психология мотивации и эмоций / под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. Москва : ЧеРо, 2006. С. 57–65.
6. Griffith J. Institutional Motives for Serving in the US Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. Armed Forces & Society, 2008. № 34. P. 230–258. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X06293864> (дата звернення: 05.04.2022)..
7. Bury P. Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units'. Armed Forces & Society, 2017. № 43(4). P. 608–631. URL: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/recruitment-and-retention-in-british-army-reserve-logistics-units> (дата звернення: 05.04.2022).
8. Woodruff T. D. Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. Armed Forces & Society, 2017. № 43(4). P. 579–607. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X17695360> (дата звернення:

01.04.2022).

9. Johansen R. B., Laberg J. C., Martinussen M.
Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills'.
Armed Forces & Society, 2014. № 40(3). P.
521–543.

DOI:10.1177/0095327X13478405 (дата звернення: 01.05.2022).

10. Johnson R.
Motivating and Enabling Factors for Military Service Members Earning a
Postsecondary Degree : Old Dominion University. URL:
https://digitalcommons.odu.edu/stemps_etds/34 (дата звернення: 27.04.2022).