



ХАРАКТЕРНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА У СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

Голубенко Алексей Юрьевич

доцент кафедры "Профессионально-боевой подготовки"

Специализированного

филиала ташкентского государственного юридического
университета Республики Узбекистан, у.з. доцент

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6325884>

ИСТОРИЯ СТАТЬИ

Принято: 05 февраля 2022 г.
Утверждено: 10 февраля 2022 г.
Опубликовано: 15 февраля 2022 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

мотивация, служебно-
боевая деятельность,
профессиональная
деятельность,
военнослужащие,
сотрудники силовых
структур государства,

АННОТАЦИЯ

в данной статье сформулировано определение понятию «мотивация», определены направления и способы формирования мотивации характерной для военнослужащих и сотрудников, с учетом выполняемых служебно-боевых задач.

В процессе комплектования Вооруженных Сил Республики Узбекистан, одной из проблемных направлений является, разработка, внедрение и применение современных эффективных методик профессионального психологического отбора специалистов экстремального профиля для различных силовых структур, с учетом особенностей рода деятельности, узбекского менталитета и использования весьма богатого опыта зарубежных специалистов.

На расширенном заседании Совета безопасности, проведённом 12.01.2021 года под личным председательствованием Президента, верховного главнокомандующего

вооруженными Силами Ш.Н. Мирзиёева, был определен ряд задач по дальнейшему повышению обороноспособности страны, членам Совета безопасности, руководящему и командному составу Вооруженных Сил, руководителям органов государственной власти на местах и представителям общественных организаций. «Так одной из ключевых задач в части подготовки военных кадров, повышения их квалификации, а также развития военной науки Верховным Главнокомандующим Вооруженными Силами поставлена задача дальнейшего совершенствования методов и приемов подготовки войск посредством глубокого изучения опыта



военных конфликтов и современной практики ведения боевых действий...»[1].

Исходя из требований Верховного Главнокомандующего Вооруженными Силами Республики Узбекистан, необходимо пересмотреть в целом подход к организации профессионального отбора в силовые структуры и боевой подготовки в Вооруженных Силах.

Целью исследования было совершенствование системы определения истинной мотивации в ходе профессионального отбора кандидатов по специальностям в ВВУЗ Республики Узбекистан, в целях выполнения задач, поставленных постановлением Президента Республики Узбекистан от 3 мая 2019 года №ПП-4306 «О мерах по организации непрерывной системы выявления одаренной молодежи и подготовки высококвалифицированных кадров».

В современном мире возрастает роль профессионалов социальной сферы, которые могут влиять на сознание людей в условиях изменяющего мира и возрастающей роли информационного воздействия на сознание человека внешних факторов. Категория профессий, которые могут влиять на сознание, поведение, направленность других людей, наиболее подробно и доступно описана в трудах российского ученого Климова Е. А. В его классификации профессий экстремального профиля он описывает те необходимые качества профессионалов, которые делают профессию военнослужащего и сотрудника силового ведомства исключительной и необходимой. К основным характеристикам профессионалов данного типа относятся

устойчивое в процессе работы потребность понимать намерения, настроения людей, умение быстро разбираться во взаимоотношениях людей, умение находить общий язык с разными людьми. Значимость указанных характеристик во влиянии их на профессиональную деятельность возрастает пропорционально с ответственностью за жизнь и здоровье граждан. Предметом интереса, распознания, обслуживания, преобразования данного типа профессий являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста [2].

Наиболее ярким примером данного типа профессий, от результата деятельности сотрудников, которых значительно зависит благосостояние больших социальных групп, является государственная служба (сфера медицины, образования, обороны, правопорядка, политическая деятельность и др.). Необходимо отметить, что всякое общественное производство имеет свою специфику, а, следовательно, и соответствующую (специфическую) мотивацию достижения поставленной цели современных государственных служащих.

По мнению Мурзабекова М. И., мотивация достижения определяет именно высший уровень профессиональных достижений, приближая человека к профессиональной сфере и определяя наиболее социально значимый его вклад



в материальную и духовную культуру общества [3].

Например, Улыбин С. В., в своей научной работе «Динамика развития военно-профессиональной мотивации у курсантов военных институтов» определил военно-профессиональный мотив (мотивацию), как осознанную, опосредованную конкретной целью потребность субъекта, ее отражение, проявление в военно-профессиональном самоопределении личности [4].

Данное суждение имеет большое значение для нашего исследования, поскольку именно специфика военно-профессиональной мотивации у курсантов военных институтов во многом тождественна специфике профессиональной мотивации деятельности военнослужащих и сотрудников правоохранительных структур, чью мотивацию профессиональной деятельности мы и исследуем.

В. А. Суворов, выявляя сущность профессиональной мотивации офицеров внутренних войск Российской Федерации, определяет ее как систему профессионально значимых мотивов, сформированных в результате осознания офицером общественной ценности своего труда, определения смысловой составляющей своей служебно-боевой деятельности, реализации в ней своих возможностей посредством выполнения поставленных служебно-боевых задач, общественного признания их достижений и наличия адекватной системы стимулов [5].

Необходимо отметить, что приведенное суждение применимо для выявления сущности мотивации сотрудников не только правоохранительных органов, но и других государственных силовых структур.

Вместе с тем, представленные выше утверждения не полностью отражают специфику, исследуемой мотивации профессиональной деятельности. Исходя из анализа приведенных определений, мы можем предположить, что искомая мотивация профессиональной деятельности военнослужащих и сотрудников силовых структур представляет собой стабильный личностный компонент, выработанной субъектом своей позиции, которая опосредована его отношением к поставленной задаче, сформированной в результате осознания субъектом ценности своей деятельности, ее общественной значимости. Указанный компонент подкреплён моральным и материальным стимулированием его труда.

Мотивация имеет свою систему, иерархию и выполняет многообразные функции на протяжении всей профессиональной деятельности сотрудника. Мотивация, как совокупность движущих сил, которые побуждают субъекта к активной профессиональной деятельности, имеет определенную структуру и целевую направленность. Под структурой обычно понимают закономерную, устойчивую связь и взаимоотношения между частями и элементами целого,



при этом структура остается стабильной, несмотря на динамику ее частей и изменяется лишь тогда, когда целое совершает качественный скачок. Представление о структуре предполагает рассмотрение объекта как системы [6].

На сегодняшний день в науке существуют разные подходы исследователей в толковании структурного образования мотивации профессиональной деятельности. К данным подходам относятся трактовки и научные труды Цветковой Р. И., Додонова Б. И., В. К. Вилюнаса, Свешниковой И. В. и др.

В научной работе Додонова Б.И, выделено четыре структурных мотивационных компонента:

1. Удовольствие от самого процесса деятельности;
2. Прямой результат деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания и т. д.);
3. Вознаграждение за деятельность (зарплата, повышение по должности, слава и т. д.)
4. Избежание санкций, которая грозит в случае уклонения от деятельности или недобросовестного ее исполнения;
5. Депривация страха наказания [7].

Структура мотивации профессиональной деятельности сотрудников профессий типа «человек-человек», применительно к нашему исследованию, наиболее полно представлена в научной работе Ковальчук И. С., по мнению которой,

мотивация профессиональной деятельности военнослужащих-женщин может быть представлена как трехуровневая система. На базовом уровне организации профессиональной мотивации военнослужащих-женщин существует совокупность профессиональных мотивов - побуждений, регулирующих их военно-профессиональную деятельность. Средний уровень представляет собой мотивационные комплексы, которые отражают развитие профессиональной мотивации военнослужащей-женщины в различных сферах профессиональной деятельности: профессионального общения, профессиональной самореализации личности, трудовой деятельности. Высшим звеном в структуре мотивации профессиональной деятельности военнослужащей-женщины является её профессиональная направленность, определяющая вектор профессионального поведения [8].

Учитывая вышеизложенное, а также содержание различных подходов к трактовке структуры мотивации, специфику развития личности субъекта на различных этапах профессионального становления можно предположить, что структура профессиональной мотивации военнослужащего, сотрудника силовых структур имеет многоступенчатую конструкцию и может состоять из следующих основных взаимосвязанных уровней:

1. Становления в должности;



2. Профессионального совершенствования;
3. Профессионального мастерства.

На первом уровне (становления в должности) субъект усваивает особенности данного вида деятельности, круг профессиональных обязанностей, задачи, которые ему предстоит выполнять, сформированные и характерные для данной деятельности обычай, традиции и ритуалы, требования служебного поведения, а также систему морально-нравственных и материальных стимулов и гарантий, законодательно закрепленных на государственном уровне.

Необходимо отметить, что у потенциальных кандидатов на службу в силовых структурах существует наличие широкого спектра различных ценностных установок: от ярко выраженных потребительских и эгоистических, до наличия носителей идеалов беззаветного служения Родине и готовности личного участия в обеспечении национальной безопасности. Поэтому представляется важным создание необходимых условий для качественного подбора кандидатов для данной деятельности, предпочтительно, имеющих высокий образовательный уровень и активную патриотическую позицию. Данный уровень завершается по итогам отработки плана ввода сотрудника в должность (окончанием испытательного срока) и принятием субъектом основополагающих

требований и особенностей данной деятельности.

На втором уровне (профессионального совершенствования) сотрудник «оттачивает» свои профессиональные знания и умения, активно использует их в ходе профессиональной деятельности, стремится к повышению карьерного роста. Ведущим мотивом на данном уровне выступает потребность карьерного роста (продвижения по службе) и занятия более статусного положения в коллективе и обществе. Данный уровень переходит в более высокую стадию при условии достижения такой планки освоения профессии субъектом, когда он в своей работе применяет элементы инициативы и творчества, самостоятелен при выборе наиболее эффективных способов и средств в достижении цели и др.

На третьем уровне (профессионального мастерства) мотивация сотрудников достигает высшего уровня, когда субъект наряду с постоянным личным совершенствованием своего профессионального уровня (учеба в университете, аспирантуре и др.) передает личный опыт и знания другим сотрудникам. Необходимо отметить, что важнейшим результатом профессионального становления военнослужащего, сотрудника силовых структур государства, является его способность, наряду со своей непосредственной профессиональной деятельностью, выполнять обязанности воспитателя и наставника своих (потенциальных) подчиненных.



Таким образом, в данной статье осуществлена попытка раскрыть специфику мотивации профессиональной деятельности военнослужащих, сотрудников, определить ее сущность и структуру. Все субъекты профессиональной деятельности должны иметь четкое понимание основополагающих

конечных целей, которыми руководствуется и к которым стремится конкретное общество. Цели, которые должен достичь сотрудник государственных структур, обуславливаются мотивацией достижений и определяют социальную значимость и предназначение их профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Материалы доклада Президента-Верховного Главнокомандующего Вооруженными Силами Республики Узбекистан Мирзиёева Ш.М. на расширенном заседании Совета безопасности проведенном 12.01.2021 года в Академии ВС РУ, – Режим доступа: <http://www.gazeta.uz.2021/01/12>. - Дата обращения: 20.01.2021.
2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М. Издательский центр «Академия», 2004. С.48.
3. Мурзабеков, М. И. Особенности структуры мотивации достижения в профессиональной деятельности государственных служащих: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2010. С.20.
4. Улыбин, С. В. Динамика развития военно-профессиональной мотивации у курсантов военных институтов: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2010. С.24.
5. Суворов, В. А. Динамика профессиональной мотивации офицеров внутренних войск МВД России: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2003. С.21.
6. Психология. Словарь / Под общ. Ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского — М.: Политиздат, 1990.
7. Додонов Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности. <http://lib.vkarp.com/2014/04/04/>; Вилюнас, В. К. Психологические механизмы биологической мотивации / В. К. Вилюнас. М.: МГУ, 1986. С. 208.
8. Ковальчук И. С. Мотивация профессиональной деятельности военнослужащих-женщин ВУЗов МО РФ: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2003. С.21.