



Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2017, Том 8, № 2, С. 525 – 529

Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)

УДК 316.6

© 2017 г. **А. В. Ковалева**, канд. социол. наук,
М. В. Дорохина

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

ДЕФИЦИТ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ КОНТРАКТНИКОВ НЕ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА

В статье рассматривается самая многочисленная часть кадрового состава профессиональной армии – военнослужащие контрактники не офицерского состава. Анализируются источники и проблемы трудовой мотивации данной группы лиц.

Ключевые слова: трудовая мотивация, военнослужащие контрактники, ресурсы мотивации, морально-нравственные качества военнослужащих.

A. V. Kovaleva, M. V. Dorokhina DEFICIT OF MOTIVATION CONTRACT SOLDIERS, NOT OFFICERS

The article deals with the most numerous members of a professional army – the military contractors are not officers. Analyzes the sources and problems of motivation of this group.

Keywords: work motivation, military contractors, motivational resources, moral qualities of soldiers

Сегодня Россия в сложившейся мировой ситуации нуждается в крепкой защите своих рубежей, обеспечением которой всегда занимались Вооруженные Силы страны. Особое значение в данном вопросе отводится профессиональной армии, поскольку ее боевые качества в разы превосходят способности армии, основанной на всеобщей воинской обязанности. Таким образом, боеспособность Вооруженных Сил напрямую связано с качеством их кадрового состава.

На сегодняшний день штатные ресурсы Вооруженных Сил подразделяются на две основные категории это офицерский состав и прочие военнослужащие, проходящие службу на контрактной основе. И они имеют принципиальные отличия. Так офицерский состав относится к административно-правовой категории, а значит, является организатором и управленцем всей деятельности Вооруженных Сил. Данное обстоятельство накладывает на них обязательства по профессиональной подготовке с соответствующим специальным образованием. Этот путь занимает значительное количество времени в процессе которого формируется особое мировоззрение с правильными нравственными идеалами. Именно в результате специального образования нарастают такие качества личности как отвага, доблесть, стойкость, ответственность и преданность Отчеству. Что касается военнослужащих, проходящих службу на контрактной основе не имея офицерского звания, то у них отсутствует этап целенаправленного формирования профессионально важных нравственных установок.

На контрактную службу, без офицерского звания, принимаются кандидаты с любым образованием не ниже среднего, специального военного образования не требуется. Правда, чтобы стать военнослужащим контрактником необходимо пройти курс интенсивной общевоинской подготовки (240 часов) в которую входят: занятия на тренажерах, физическая подготовка, тактическая подготовка, специальная подготовка, выполнение упражнений стрельб, метание гранат. Как видим, в этом интенсивном курсе не отводится сколь значимого места морально-нравственной подготовке. За такой короткий промежуток времени невозможно сформировать полную сопричастность с военным делом. Отдельно стоит отметить, что кандидаты на контрактную службу являются, как правило, из средних и низших социальных слоев, которых судьба обделила возможностями получить достойное образование и выбрать престижную высокооплачиваемую профессию. Становится понятным, что выбор профессии военнослужащего по контракту определяется материально-финансовыми привилегиями и социальными гарантиями и не гарантирует приверженность профессии.

В настоящее время происходит интенсивное наращивание кадрового состава Вооруженных Сил. По оценкам экспертов к концу 2017 года в структуре профессиональной армии России будет насчитываться около 50 000 офицеров, 420 000 контрактников, а также 300 000 военных срочной службы [5]. Соотношение офицеров к прочим контрактникам составляет один к девяти соответственно (11 % офицерского состава и 89 % контрактников). Таким образом, контрактники не офицерского состава являются самой массовой частью кадрового потенциала Вооруженных Сил. Однако, все усилия, направленные на повышение обороноспособности страны, будут тщетны, если боевой профессионализм не будет подпитан преданностью делу. Уже сейчас офицерский состав отмечает дисбаланс в воинской дисциплине среди контрактников рядового и сержантского состава. Среди основных нарушений отмечают: нарушения внутренних правил службы, уклонение от исполнения обязанностей военной службы, нарушения правил боевого дежурства, отсутствие военнослужащего в воинской части без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение установленного ежедневного служебного времени, нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими и т.п.

Несформированные морально-нравственные ориентиры военной службы ставят

под угрозу исполнительскую дисциплину вооруженных сил. Одним из основных условий высокой эффективности деятельности Вооруженных Сил, является наличие сознательной трудовой, социальной и творческой активности военнослужащих. Важнейшим условием оптимизации качественного потенциала военнослужащих, работающих на контрактной основе, является их трудовая мотивация, которая становится гарантом выполнения своих должностных обязанностей. Она представляет собой стимулирование военнослужащих к деятельности по достижению целей через удовлетворение их собственных потребностей.

Отсутствие трудовой мотивации на сегодняшний день становится достаточно актуальной темой, поскольку Вооруженные Силы сейчас нуждаются в дисциплинированном, патриотически настроенном личном составе, с развитой мотивацией к выполнению своих должностных обязанностей.

Мотивация уже давно изучается многими авторами, она характеризует то, что движет человеком к достижению его интересов и целей, которые смогут удовлетворить определенную потребность в чем-либо. Что касается трудовой мотивации, то она является мотивацией высшего типа, поскольку она, как система мотивов, отражающих потребности, удовлетворяются с помощью трудовой деятельности. С научной точки зрения трудовая мотивация – это побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, включающих потребности, мотивы, стимулы, а также цели.

Содержание мотивации рассматривается множеством предложенных теорий основанных на анализе потребностей человека, поскольку мотивация находится в тесной связи с потребностями личности. Данные теории изучают структуру и классификацию человеческих потребностей, в них отражается взаимосвязь мотивации с потребностями.

Самой распространенной теорией является теория А. Маслоу который подразделяет потребности на первичные – физиологические и вторичные – социально приобретенные, наращиваемые с развитием личности. Данная теория указывает на то, что высокие социальные потребности возрастают с удовлетворением более низких.

Другая теория К. Альдерфера, в которой он выделяет три группы потребностей, таких как, потребность существования (физиологические), связи (принадлежность к группе, делу) и роста (саморазвитие).

Макклелланд предложил теорию приобретенных потребностей, то есть без иерархичности в виде группы, такой как, успех, власть и причастность. Степень выраженности данных потребностей актуализирует мотивацию человека.

Также есть теория ожиданий В. Врума и комплексная теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера. Врум выделил основные факторы, влияющие на мотивацию, такие как: ожидания того, что потраченные усилия приведут к желаемой цели, достигнутый результат будет вознагражден, а также ожидание, что вознаграждение будет иметь ценность. На что теория Л. Портера – Э. Лоулера утверждает, что на мотивацию может повлиять множество других причин, таких как, например, потраченные усилия, эффективность результата, конкретное вознаграждения, восприятие и степень удовлетворенности самого человека.

И наконец, двухфакторная теория Ф. Герцберга, в которой он разделяет мотивацию на две группы факторов, влияющих на развитие трудовой мотивации. В них он выделяет группу факторов, которые удерживают человека на работе (заработная плата, условия работы, взаимоотношения в коллективе), а также группа факторов, мотивирующих к работе (признание, возможность карьерного роста).

Таким образом, все теории отличаются друг от друга, но все-таки имеют нечто общее в мотивации человека к его действиям, а именно стремление найти взаимосвязь

мотивов с потребностями, являющимися силами, движущими к действию, определить и классифицировать потребности человека.

Мотивация является важным условием достижения значимых для человека целей. Трудовая мотивация здесь заслуживает отдельного внимания, поскольку отражает особую часть жизни человека связанную с самореализацией и самодостаточностью, обеспечением уровня жизни человека. Труд для человека имеет большое значение, поскольку с помощью него он может существовать и быть полезным обществу. Формально трудовую мотивацию можно разделить на мотивацию, побуждающую к самообеспечению и мотивацию, побуждающую к самоопределению и самореализации. То есть через трудовую деятельность человек достигает реализации физиологических и социальных потребностей.

Стимулирование трудовой мотивации у человека осуществляется через две ресурсные линии: личностную и административную. Так, с одной стороны, основой трудовой мотивации становятся правильно сформированные социальные ориентации, базирующиеся на личностных потребностях, с другой стороны она подкрепляется и усиливается созданием условий для возможностей реализации вышеперечисленных потребностей, устранением барьеров удовлетворения потребностей. Таким образом, условием трудовой мотивации является наличие внутренних и внешних ресурсов мотивации.

Рассматривая трудовую мотивацию современных военнослужащих контрактников, можно отметить, что они определенно проявляют ее недостаточность. Можно выделить ряд аргументированных причин, которые являются источником дефицита или практически полного отсутствия трудовой мотивации у контрактников не офицерского состава.

Первая причина возникает на базе внутренних ресурсов мотивации. Данная причина слабой трудовой мотивации рассматриваемой группы военнослужащих касается не столько профессиональной принадлежности, сколько общих тенденций воспитания подрастающего поколения. Данная причина является следствием того, что современное общество и, прежде всего, семья не может в полной мере справиться с воспитательными задачами. В результате современное подрастающее поколение не способно нести ответственность за себя и свои поступки. Приступая к профессиональной деятельности, у молодых военнослужащих, поступающих на службу на контрактной основе, отмечаются искаженные нравственно-психологические качества, несформированные общественные нормативы и ценности, культурные навыки и духовные ориентиры. Можно говорить о социальной деградации военнослужащих, пополняющих ряды вооруженных сил, проявляющиеся в мировоззренческой растерянности, неопределенности жизненной перспективы.

Вторая причина, является следствием первой. Очевидно, что все люди приобретают социально значимые качества и навыки в процессе всей своей жизни. Поэтому несформированные, но необходимые в процессе выполнения профессиональной деятельности качества и навыки всегда возможно развить в процессе подготовки к профессиональной деятельности. В соответствии с этим принципом кандидаты на военную службу по контракту проходят курс интенсивной общевоинской подготовки. Однако, как мы уже отмечали, в данном курсе отсутствует их морально-нравственная подготовка, отражающая специфические профессиональные ориентиры. В результате у контрактников не офицерского состава существует недостаточная осведомленность о целях и смысле воинской службы, концепция которой не собственное благо, а благо своей Родины. Таким образом, вторая причина указывает на несбалансированность процесса боевой учебы, когда утеряно ключевое звено по формированию военной приверженности.

Третья причина кроется во внешних ресурсах мотивации. Данный мотивирующий

фактор труда является следствием предоставленных возможностей получать вознаграждение за потраченные усилия, обретать признание, получать возможность карьерного роста. Препятствием в данном ресурсе мотивации являются превышения и злоупотребления должностными полномочиями офицерского состава из корыстного интереса (например, нарушение регламента служебного времени, финансовые поборы и пр.), взяточничество (например, при назначении на высшую воинскую должность) [1, 2], что в конечном итоге накладывает свой отпечаток на повышение трудовой мотивации.

Таким образом, трудовая мотивация военнослужащих контрактников не офицерского состава складывается из внутренних и внешних мотивационных ресурсов, что является традиционным для любой профессиональной деятельности. Однако военная профессия наделена своей спецификой, в качестве которой выступает внутренняя личная патриотическая направленность. В свою очередь барьерами для повышения трудовой мотивации можно назвать несформированность у военнослужащих контрактников морально-нравственных качеств соответствующих военной профессии с одной стороны и препятствия внешних мотивационных ресурсов с другой.

Список литературы

- [1] Волков А.А. Криминологическая характеристика коррупции военнослужащих (на примере Дальнего Востока) // Пролог: журнал о праве. 2013. № 4 (4). С. 73–76.
- [2] Волков А.А. Характеристика личности военнослужащих, совершающих коррупционные преступления (на примере Дальнего Востока РФ) // Пролог: журнал о праве. 2014. Т. 2. № 4. С. 53–57.
- [3] Губин В. А. Взаимосвязь стиля руководства командира с мотивацией служебно-боевой деятельности военнослужащих в воинском подразделении // Психология XXI века. Психология и современные проблемы образования. / В. А. Г, С. А. Петрук, С. С. Петрук. Сб. материалов IX международной научно-практической конференции молодых ученых. Изд-во : Ленинградский гос. ун-т им. А. С. Пушкина. 2014. С. 258–262.
- [4] Жура С. Ф. Психологические особенности трудовой мотивации в условиях военной службы // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. 2014. С. 117–120.
- [5] Какова численность армии России [Электронный ресурс] // Помощь призывникам и военнослужащим [Сайт] URL: <http://armyahelp.ru/novosti/kakova-chislennost-armii-rossii.html> (дата обращения: 29.04.2017).
- [6] Науменко В. Г. Финансовое стимулирование профессиональной деятельности военнослужащих. // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право. 2015. 135 с.

E-mail:

Ковалева А. В. - Lagrima777@yandex.ru