

МОТИВАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Зарецкий И.В., Орочко С.М.

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

Впервые слово «мотивация» употребил А.Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных. Обычно и, прежде всего, к мотивации относят всё то, что побуждает реально совершаемую активность: обобщенные и более конкретные жизненные цели, ради которых человек учится, работает, воспитывает детей, увлекается путешествиями - словом, достижению которых он посвящает свою жизнь. Полагается, что всё, совершаемое человеком - как различные виды систематической деятельности, так и множество заранее не планируемых и зависящих от обстоятельств ежедневных действий - имеет свои мотивационные основания; когда он, скажем, по дороге останавливается, чтобы на что-то посмотреть, ответить на вопрос прохожего или привести в порядок одежду, эти ситуативные действия определяются любопытством, вежливостью, желанием выглядеть опрятным и другими подобными мотивами. Как указывает А.Н.Леонтьев, мотивирование - это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным акциям (действиям) посредством пробуждения в нем определенных мотивов. Эффективность управления во многом обуславливается тем, насколько успешно осуществляется самомотивирование. Мотивация оказывает большое воздействие на выполнение человеком своей работы, своих производственных обязанностей. Вместе с тем между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости.

В зависимости от того, какие при этом преследуются цели, какие задачи оно решает, выделяют основные типы мотивирования. Так, посредством внешних воздействий на человека приводятся в действие конкретные мотивы, побуждающие человека к определенным действиям, приводящим к необходимому результату. При этом важно точно знать то, какие мотивы способны побуждать человека к желательным действиям, а также каким образом вызывать эти мотивы. Данный тип мотивирования похож на торговую сделку: «Я даю тебе то, что тебе надо, а ты предоставляешь мне то, в чем я нуждаюсь». Если у двух сторон не оказывается точек соприкосновения, процесс мотивирования не имеет места. Иной тип мотивирования ориентируется на формирование конкретной мотивационной структуры человека. Здесь основное внимание обращается на развитие и усиление необходимых мотивов действий человека, или ограничить действия мотивов, которые мешают эффективному управлению человеком. Данный тип мотивирования имеет характер воспитательного и образовательного и может быть не связан с конкретными действиями, которые предполагается получить от человека как итог его деятельности. Подобное мотивирование связано с большими усилиями, требует многих знаний и способностей для его реализации. Его результаты, как правило, намного выше результатов первого типа мотивирования. Предприятия, использующие его в своей практике, намного успешнее управляют своими сотрудниками.

Важное место в духовно-смысловой сфере воинской деятельности занимают ценности, ценностные ориентации. В решении кардинальных задач строительства современной армии все больше повышается роль ценностной ориентации и относящихся к ней духовных ценностей военнослужащих. Духовные ценности военнослужащих можно представить как осознанные, социально значимые для духовного развития явления и процессы или их свойства и стороны, функционирующие в системе исторически определенных общественно-гражданских и военно-профессиональных отношений и связанные с проявлением духовной культуры воинов, пониманием себя как личности и защитника Отечества.

Военнослужащий как личность располагает характерной для него системой духовных ценностей, во многом отличающейся от содержания духовного мира других социальных групп. Все их условно можно разделить на четыре подсистемы: духовные ценности общечеловеческого характера; духовные ценности, выражающие общие интересы и стремления граждан нашего общества (Республики Беларусь); духовные ценности, обусловленные службой в Вооруженных Силах; духовные ценности индивидуально-личностного характера.

Поскольку жизнедеятельность военнослужащего характеризуется своеобразием отношений военной организации, спецификой целей и выполняемых задач, а также собственным духовным миром, особыми представлениями и отношением к товарищам и командирам, оружию и боевой технике, выполнению военной присяги, уставов и приказов, то и содержание духовных ценностей военнослужащих по-своему специфично. Важно также отметить значимость знаний о мотивации в деятельности командира и его заместителей. Понимание и применение на практике системы мотивации военнослужащих приведет не только к общему повышению эффективности решения поставленных задач, но и к удовлетворенности самих военнослужащих, улучшению психологического климата. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все подчиненные мотивированы одинаково. Поэтому он должен точно распознавать актуальные мотивы каждого и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дейнека, О.С. Экономическая психология: учебное пособие / О.С. Дейнека. – СПб., 1999. – 12 с.
2. Кулаков, В.Ф. Морально-психологическое обеспечение: проблемы и пути их решения / В.Ф. Кулаков // Военная мысль. – 1999. – № 6. – 21 с.
3. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции, А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 1971. – 396 с.
4. Лутовинов, В.И. Патриотизм и его формирование в обществе и ВС / В.И. Лутовинов // Военная мысль. – 1999. – № 4. – 40 с.
5. Маркова, А.К. Мотивация воинской деятельности: содержание и проблемы / А.К. Маркова. – М.: Воениздат, 1994. – 374 с.
6. Петрий, П.В. Духовные ценности / П.В. Петрий. – М.: Военный ун-т, 1998. – 49 с.