

Роман ТКАЧЕВ

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРОВ ВВС РОССИИ

В статье рассматриваются основные подходы, раскрывающие сущность и содержание феномена мотивации. Автор предлагает определение мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России и приводит ее концептуальную модель.

In the article the main approaches revealing the essence and the maintenance of the phenomenon of motivation are considered. The author offers definition of motivation of the military professional activity of officers of the Russian Air Forces and gives its conceptual model.

Ключевые слова:

концептуальная модель, мотивация военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России, теоретические подходы, структурные элементы; conceptual model, motivation of military professional activity of officers of the Russian Air Forces, theoretical approaches, structural elements.

Развитие социальной сферы в современной России подвержено изменениям, которые входят в противоречие с потребностями офицеров, что в свою очередь проявляется в трансформации ценностных ориентаций, в снижении уровня социального порядка в воинских подразделениях. В таких условиях офицер не может эффективно выполнять свои служебные обязанности без своевременного принятия необходимых мер как со стороны государственных органов, так и органов военного управления. Это выдвигает на первый план задачу глубокого теоретического и практического изучения мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров, направленного на высокую результативность выполнения офицерами своих служебных обязанностей.

Военное дело во все времена предъявляло высокие требования к профессиональным качествам личного состава воинских подразделений, частей и соединений, особенно в авиации, где риск и цена ошибки очень велики. В условиях серьезной попытки модернизации Военно-воздушных сил России особое значение имеет практическая разработка проблем повышения эффективности военно-профессиональной деятельности и, соответственно, вопросов мотивации офицеров.

Анализ концепций и теорий мотивации позволил констатировать, что в зарубежной и отечественной литературе сложились следующие подходы к сущности и содержанию мотивации: 1) мотивация как процесс побуждения к действию, когда это понятие сходно со значительно более широким понятием «мотив», к которому относятся все компоненты внутреннего побуждения к деятельности (потребности, интересы, ценности); 2) мотивация как функция управления, когда она представляет собой процесс внешнего побуждения к деятельности, что можно соотнести с понятием «стимулирование».

Многообразие подходов и теорий, неоднозначность трактовок основных понятий свидетельствует о недостаточном развитии теории мотивации, что актуализирует дальнейшее изучение феномена мотивации. В настоящей статье мотивация рассматривается как часть общей системы социального взаимодействия, что подразумевает обращение к 3 уровням научного знания: 1) общенаучным теориям, с онтологических позиций рассматривающим такие фун-

ТКАЧЕВ

Роман

Владимирович —
адъюнкт кафедры
социологии Военного
университета

МО РФ

felix191@yandex.com

даментальные категории, как взаимодействие и обмен; 2) социально-философским концепциям, изучающим специфику социального взаимодействия; 3) социологическим теориям, исследующим базовые механизмы социального взаимодействия и процессы формирования функциональных структур социальных систем.

На основе теоретического анализа сделаны выводы о том, что существующие теоретические подходы к управлению мотивационным процессом не дают однозначного ответа при решении проблемы выбора стратегии управленческого воздействия и его методов.

В рамках данной статьи мотивация рассматривается как категория социального управления, представляющая собой динамически развивающуюся систему, состоящую из множества внешних и внутренних элементов деятельности, открытую для социального обмена между субъектом управления (стимулирование), объектом управления (процесс актуализации потребностей и мотивов) и иными факторами (военно-профессиональная и объективная среда).

Сущность объекта исследования определяется спецификой рассматриваемой категории военнослужащих – офицеров ВВС России. Офицеры ВВС выполняют ответственные задачи по обеспечению вооруженной защиты Отечества, а также удовлетворяют свои профессиональные потребности в процессе военно-профессиональной деятельности. Военно-профессиональная деятельность как система по своей структуре и содержанию характеризуется собственным строением и состоит из 2 взаимодействующих подсистем: самого военнослужащего и профессиональной среды, с которой он взаимодействует как субъект воинской деятельности. Кроме того, профессиональная среда включает 3 основных вида воинской деятельности: военно-учебную (в форме общественно-государственной подготовки), военно-служебную (боевое дежурство и внутренняя служба), боевую (осуществляется непосредственно в условиях боя).

По мнению автора, под мотивацией военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России следует понимать функцию военного управления, а также деятельность субъектов управления по использованию как внутренних

(мотивы), так и внешних (стимулы) факторов в целях повышения эффективности военно-профессиональной деятельности для достижения целей управления.

С учетом данных теоретических положений автором предложена концептуальная модель мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России (см. рис. 1).

Исходя из результатов теоретико-методологического анализа, мотивацию военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России можно представить в виде целостной системы взаимосвязанных элементов, имеющих структурную целостность. К данной системе, на наш взгляд, относятся элементы, представленные для удобства восприятия в секторах, указанных на рис. 1.

Сектор 1 включает орган военной организации, который обеспечивает достижение поставленных целей военной организации, – субъект управления, который осуществляет планирование целей и задач, организует и мобилизует ресурсы, а также осуществляет контроль результатов. Мотивация, побуждающая к деятельности объект управления, является одной из важнейших функций управления, осуществляется через инструменты мотивационного воздействия – поощрение и принуждение, указанные в секторе 2.

В секторе 2 более детально представлены инструменты мотивационного воздействия: поощрение (повышающее уровень удовлетворения потребностей) и принуждение (понижающее уровень удовлетворения потребностей), состоящие из таких стимулов, как материальные, моральные, стимулы временем и неформальные. По принципу повышения или понижения уровня удовлетворения потребностей осуществляется мотивационное воздействие на личность офицера, что отражено в секторе 3.

В секторе 3 личность офицера ВВС как объект мотивационного воздействия представляется в качестве целостной системы объективно заданных социальных функций-ролей, обусловленных занимаемой позицией в военно-социальной организации. Личность офицера подвержена влиянию таких субъективных факторов, включающих внутренний мир человека, состоящий из личностно-социальных, личностно-материальных, личностно-духовных и личностно-психологических

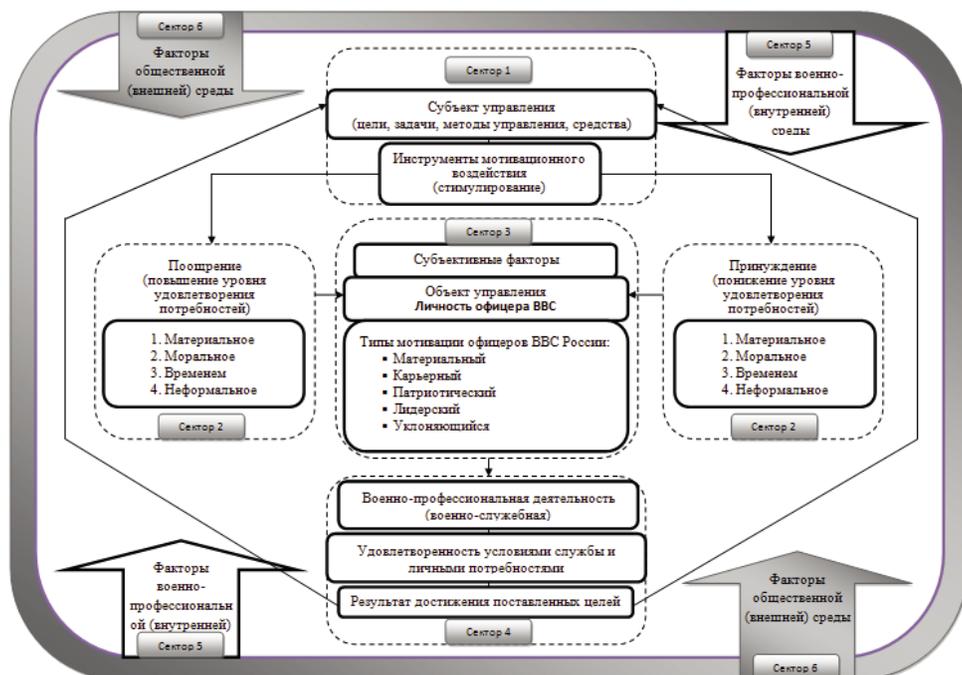


Рис 1. Концептуальная модель мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России

факторов, как потребности, интересы, цели, знания, убеждения, психологические характеристики, физиологические особенности, эмоционально-волевая устойчивость личности. Мотивационная направленность личности офицера обусловлена такими типами мотивации офицеров, как материальная, карьерная, патриотическая и лидерская. Представители указанных типов заинтересованы в выполнении поставленных задач в военно-профессиональной деятельности, но каждого побуждают свои мотивы, а уклоняющийся тип стремится к любой другой, но не к военно-профессиональной деятельности, что раскрывается в секторе 4.

В секторе 4 отражена военно-профессиональная деятельность, на которую направлена личность офицера. Чем больше офицера устраивают условия службы, а также чем выше степень удовлетворения личных потребностей, тем выше результат в решении поставленных целей и задач. Условия службы содержат удовлетворенность объективными факторами и существующей системой мотивационного воздействия. Военно-

профессиональная деятельность содержит военно-учебную, военно-служебную и боевую деятельность. В данном секторе рассматривается только военно-служебная деятельность, т.е. деятельность в мирное время. На другие виды деятельности влияют другие мотивы. Результаты при достижении поставленных целей сравниваются субъектом управления с теми, которые были заданы в управлении, после чего, если необходимо, происходит корректировка мотивационного воздействия.

Личность офицера испытывает на себе влияние внешнего, независимого от нее воздействия объективных факторов на различных уровнях: социальном, институциональном и личностно-групповом, что указано в секторах 5 и 6.

Объективные факторы представляют собой внешние причины формирования и изменения мотивации и разделяются на факторы общественной (внешней) среды и факторы военно-профессиональной (внутренней) среды. Факторы военно-профессиональной (внутренней) среды (сектор 5) представляют собой совокупность явлений, процессов и усло-

вий, оказывающих на личность офицера определенное мотивирующее воздействие на институциональном и личностно-групповом уровнях. Институциональный уровень включает офицера в военную организацию как целостную систему, обеспечивающую всю совокупность взаимодействий внутри военной организации, осуществляет мотивирующее воздействие посредством установления статуса и социальных отношений офицера внутри нее. Личностно-групповой уровень включает офицера в определенную специфическую военно-социальную организацию, которая создается в авиационных частях, в подразделениях, обеспечивающую всю совокупность взаимодействий субъектов военно-организационных систем на их первичном уровне, осуществляет мотивирующее воздействие посредством установления статуса и социальных связей офицера внутри конкретной части, воинского подразделения.

Приведенные в секторе 6 факторы общественной (внешней) среды определяют социетальный уровень. Социетальный уровень, включающий офицера в военную организацию общества и реализующий функцию взаимосвязи военной организации и ее субъектов с обществом,

осуществляет мотивирующее воздействие посредством установления статуса и социальных отношений офицера в тех сферах общества, с которыми взаимодействует военная организация. К числу основных здесь относятся экономическая, политическая, социальная и духовная (религиозная, семейная, образовательная и др.) сферы.

Таким образом, авторская концептуальная модель мотивации военно-профессиональной деятельности офицеров ВВС России предполагает исследование:

1) типов мотивации объектов управления (офицеров);

2) управленческого воздействия стимулов на различные мотивационные типы на предмет их соответствия мотивам военнослужащих;

3) уровня удовлетворенности офицеров субъективными и объективными факторами, влияющими на мотивацию военно-профессиональной деятельности в современных условиях.

Такой подход позволяет рассмотреть объект управления (личность офицера) в ситуации социального взаимодействия (обмена) с субъектом управления с учетом средовых факторов.