



Н. В. Юр'єва

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ: СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ

Проведено систематизацію понятійного визначення, яке використовують дослідники для опису мотиваційних явищ. Узагальнено два напрями визначення мотивації: мотивація з огляду структурних позицій як сукупність факторів або мотивів та мотивація як динамічне утворення, процес, механізм.

Запропоновано авторське визначення поняття мотивації військовослужбовців Національної гвардії України як структурованої та впорядкованої сукупності провідних мотивів, що дає можливість мобілізувати та спрямувати психологічні ресурси особистості на службово-бойову діяльність, нейтралізувати вплив екстремальних умов під час виконання службово-бойових завдань.

Для професійного розвитку військовослужбовця Національної гвардії України найбільш важливими мотивами службово-бойової діяльності визначено соціально-ціннісні мотиви, мотиви співробітництва, мотиви досягнення успіху в діяльності, а також задоволеність обраною професією і прагнення до розширення сфери впливу.

Ключові слова: *військовослужбовець, службово-бойова діяльність, мотивація, психологічні особливості.*

Постановка проблеми. Проблема мотивації військовослужбовців Національної гвардії України є однією з основних галузей дослідження, визначених паспортом спеціальності “Психологія діяльності в особливих умовах”. У цій галузі психології мотиви розглядаються як найважливіші детермінанти службово-бойової діяльності. Мотивація як фактор професійного розвитку військовослужбовців Національної гвардії України – новий, значний і практично невивчений аспект цієї об’ємної проблеми.

Дослідження проблеми мотивації військовослужбовців обумовлено, передусім, потребами практики. В останні роки в Україні відбуваються інтенсивні зміни змісту й умов службово-бойової діяльності військових. Змінилася і мотивація. Інколи рушією силою військовослужбовців виступає одночасно потреба пристосовуватися до мінливого середовища (соціального, економічного тощо) і необхідність задоволення базових потреб (в їжі, одязі, оселі, безпеці) за низького грошового утримання та прагнення скорочення кількості

службових задач і старання рости професійно, добиваючись більш високого службового становища і майстерності на службі. Така різноспрямована активність серйозно впливає на результативність службово-бойової діяльності. Внаслідок цього значно зростає роль особистісного та мотиваційного факторів у забезпеченні ефективності службово-бойової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні мотивація як психічне явище різними авторами трактується по-різному, єдиного визначення не існує. У психологічній літературі цим терміном позначають, як сукупність факторів, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку, сукупність мотивів, спонукання, що викликає активність організму і визначає його спрямованість [1]; багаторівневий регулятор життєдіяльності людини [2]; процес психічної регуляції конкретної діяльності [3], процес дії мотиву, так і механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності [4], сукупну

систему процесів, що відповідає за спонування і діяльність [5].

Дослідник Z. Vogathy показує, що в контексті професійної психології мотивацію можна визначити як усі внутрішні і зовнішні енергії, які ініціюють, направляють і підтримують зусилля щодо досягнення професійної мети, що одночасно задовольняє індивідуальні потреби [6].

Ще одне визначення пропонує С. С. Pinder: “Професійна мотивація – це сукупність енергетичної сили, яка виникає як всередині, а також за межами людської істоти, що визначає поведінку, пов’язану з роботою, і визначає її форму, напрямок, інтенсивність” [7].

Усі визначення мотивації можна досліджувати у двох напрямках. У першому напрямі розглядають мотивацію зі структурних позицій як сукупність факторів або мотивів, у другому – як динамічне утворення, процес, механізм.

Однак і в першому, і в другому випадках мотивація у авторів виступає як вторинне відносно до мотиву утворення явище. До того ж у другому випадку мотивація є засобом або механізмом реалізації вже наявних мотивів: ситуація, що виникла, дає змогу реалізувати мотив, з’являється і мотивація, тобто процес регуляції діяльності за допомогою мотиву. Наприклад, науковці T. Woodruff, R. Kelty, D. R. Segal вважають, що процес мотивації починається з актуалізації мотиву [8]. Таке трактування мотивації обумовлене тим, що мотив розуміють як предмет задоволення потреби особистості, тобто мотив ніби готовий, його не треба формувати, а просто актуалізувати – викликати у свідомості людини його образ.

Дослідник О. М. Леонт'єв виділяє два типи мотивації: первинну, яка проявляється у формі потреби, потягу, драйву, інстинкту, і вторинну, що виявляється у формі мотиву. Отже, у цьому випадку теж є ототожнення мотиву з мотивацією. Вважають, що мотив як форма мотивації виникає тільки на рівні особистості, забезпечує особистісне обґрунтування рішення діяти в певному напрямку для досягнення певних цілей [9].

Систематизація наукових підходів дозволила запропонувати авторське визначення поняття мотивації військовослужбовців Національної гвардії України як структурованої та впорядкованої сукупності провідних мотивів, що дає можливість мобілізувати та спрямувати психологічні ресурси особистості

військовослужбовців на службово-бойову діяльність, нейтралізувати вплив екстремальних умов під час виконання службово-бойових завдань.

Таким чином, ні в розумінні сутності мотивації, її ролі в регуляції поведінки, ні в розумінні співвідношення між мотивацією і мотивом немає єдності поглядів. На жаль, ні наука, ні практика ще не мають повної та безумовної системи мотивації особистості, а вивченню мотивації військовослужбовців Національної гвардії України приділено менше уваги, ніж того вимагає сьогодення.

Метою статті є систематизація сучасних наукових досліджень психологічного вивчення мотивації фахівців екстремальних видів діяльності.

Виклад основного матеріалу. У ході професіографічних досліджень службово-бойової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України було встановлено, що в переліку їх професійно важливих якостей значне місце посідають мотиваційні особливості особистості [10].

Дослідники О. Колесніченко, І. Приходько, Я. Мацегора дійшли висновку, що мотивація військовослужбовців до діяльності в екстремальних умовах повинна розглядатися з урахуванням наявності загроз життю, здоров’ю, працездатності, із високим рівнем психічного напруження та обсягом особистих ресурсів. Службово-бойова мотивація виступає одночасно як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення військовослужбовцями суспільної значущості своєї діяльності, визначення смислової складової своєї діяльності, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів [11, 12, 13].

На постійний розвиток та трансформацію мотивації, яка містить у своїй динаміці “підйоми” та “спади” впливу на професійну діяльність, інтенсивність, стійкість і емоційне забарвлення, вказують В. Осьодло, О. Тімченко [14, 15].

Головними психологічними умовами формування професійної мотивації фахівців пожежно-рятувальної служби, на думку В. Крайнюка, С. Мордюшенка, є : зацікавленість у професійній діяльності, її перспективні цілі; впевненість у власній професійній компетентності; розвиток

мотивації досягнення, професійного самовдосконалення, адекватної професійної самооцінки, навичок професійного спілкування, саморегуляції та релаксації, цілеспрямованості; можливість отримання психологічної допомоги [16, 17, 18].

На необхідність формування мотиваційної системи військовослужбовців Збройних Сил України вказують у своїх дослідженнях О. Георгадзе, В. Гром, О. Калиняк, М. Прихід [19, 20]. Науковцями встановлено, що наявність військового досвіду сприяє формуванню більш позитивного ставлення до професійної діяльності військового, посилює внутрішню мотивацію, що підвищує загальний рівень психологічної готовності до військової служби. Ними визначені основні мотиви вступу військовослужбовців на військову службу: самореалізація, отримання визнання, патріотичність (прагнення захищати Батьківщину) та вирішення особистих проблем. До переліку негативних факторів, що заважають продовженню військової служби, увійшли: тривалий час перебування у районі проведення операції Об'єднаних сил (сімейні обставини, надмірне службове, фізичне і моральне навантаження під час ведення бойових дій, негативне ставлення до військової служби з боку членів сім'ї), недостатнє матеріальне (грошове, речове, продовольче) забезпечення, низький рівень соціального та правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей, стан військової техніки та озброєння, низький рівень професійних та морально ділових якостей командирів, відсутність перспектив кар'єрного та професійного росту.

На етапі вибору професії та виконання службової діяльності військовослужбовців Державної прикордонної служби України домінуюче значення, як вважають Ю. Калагін, О. Ковальчук, О. Матеюк, мають мотиви професійної спрямованості (досягнення службового успіху), ціннісні орієнтації (прагнення до самореалізації) та заохочення (матеріальні та нематеріальні стимули) за проведену діяльність, що забезпечила виконання визначених завдань охорони державного кордону [21, 22, 23].

На думку J. Griffith, прагматична мотивація вступу на військову службу проявляється як ставлення до армії як до роботодавця на ринку праці, що робить цікаву пропозицію. Автор вважає, що інституційна мотивація (патріотизм, бажання випробувати себе, бути корисним

країні і суспільству) краще за прагматичну, оскільки військовослужбовці з такою мотивацією служать в армії значно довше [24].

Досліджуючи мотивацію військовослужбовців підрозділів логістичного резерву британської армії, Р. Вуру вказує на те, що кандидати, які вступають на військову службу за інституційними мотивами, налаштовані на більш тривалий термін служби порівняно з військовослужбовцями з прагматичною мотивацією, які були менш задоволені умовами військової служби і вступали на службу з міркувань дотримання контракту [25].

Науковець Т. Woodruff визначив, що внутрішні мотиви (альтруїстичне служіння та особистісний розвиток) створюють більш сильний зв'язок з армією і військовими цінностями, ніж зовнішні мотиви, такі як заробітна плата, отримання досвіду для майбутньої професійної діяльності, фінансування майбутньої освіти та ін. [26].

Норвезькими дослідниками R. Johansen, J. Laberg, M. Martinussen доведено, що військовослужбовець, зацікавлений в оплаті праці та економічному добробуті, не обов'язково є поганим солдатом, оскільки в умовах виконання міжнародних місій за межами рідної країни складно підтримувати ідеалістичні уявлення про військову службу. Однак саме відданість традиційним військовим ідеалам є найкращим мотивом до військової служби і фактором ефективності військової організації [27].

На думку китайського вченого Q. Taiyang, система мотивації до служби в армії визначається факторами традиції і культури [28]: національним прапором як символом честі, мужності; прикладами для наслідування (у центрах підготовки призовників і у військових частинах виставляють фотографії героїв як взірець для наслідування); нематеріальними мотивованими стимулюваннями (наприклад, отримання на тиждень червоного прапорця або звання "взірець для наслідування", або почесного титулу та ін.).

Результатами взаємодії командування набору армії США з центром RAND Arroyo є визначення основних мотивів військовослужбовців до вступу в армію. Опитування 81 військовика (класифікованого від Е-1 до Е-4) свідчать про те, що на вибір для зарахування до лав армії США впливають два взаємопов'язані фактори: інституційний (сім'я

та обов'язок) і професійний (професійний розвиток та стабільність робочих місць). За даними опитування 37 % військовослужбовців вказали на обидва фактори, 46 % – обрали військову службу із суто професійних причин та лише 9 % заявили, що вони приєдналися за цілком інституційними причинами. Інакше кажучи, переважна більшість респондентів вступали до лав армії США з економічних причин, для більшості призовників військова служба – це, по-перше, робота, а вже потім – поклик [29].

Проведені дослідження G. Grigorov та S. Spiridonov дали змогу визначити основні мотиви вибору військової кар'єри в Республіці Болгарія [30]. Найважливішими з мотивів, що впливають на обрану професію військовослужбовця, є: можливість дострокового виходу на пенсію, висока заробітна плата, забезпечення та стабільність займання посади, можливості для вдосконалення та кар'єрного розвитку, врегульований робочий час, здобуття безкоштовної освіти (для курсантів) та можливості для роботи зі зброєю й військовою технікою (що є певною мірою престижним). До негативних слід віднести: необхідність частої зміни місця проживання, місцезнаходження робочого місця, обмеження на особисті права та свободи, недостатнє фінансування.

На бойову мотивацію бразильських військовослужбовців, як вважає F. Rodrigues-Goulart, впливають культурні, етнічні та релігійні міркування [31]. До основних мотивів обрання професії військовослужбовця відносять: почуття обов'язку, почуття належності, відповідальність, дух жертвності, жагу слави, бажання ризикованої пригоди, лідерство, схильність до визнання та нагород.

На підставі проведеного дослідження S. Macovei та L. Argintaru визначено ієрархію факторів, що збільшують мотивацію офіцерів армії Румунії (кількість респондентів склали 80 офіцерів): “робочі характеристики” військової служби; можливість професійного досягнення; соціально-психологічний клімат підрозділу; визнання заслуг вищим командуванням та товаришами по службі; можливість особистого розвитку; безпека служби. До факторів, що зменшують мотивацію до військової служби офіцерів, відносять: умови служби; поведінку та ставлення командирів; невизнання заслуг командирами та товаришами по службі; низьке

грошове забезпечення; поведінку товаришів по службі; відсутність згуртованості під час виконання службово-бойових завдань [32].

Для сучасних дослідників професійної мотиваційної проблеми військовослужбовців є практичним досвід ізраїльських колег. Як зазначає учений S. Catignani, “сильна душа” військового підрозділу, маючи на увазі згуртованість підрозділу, рівнозначна високій бойовій мотивації. Так само, на думку дослідника, не можна переоцінити важливість бойової мотивації для успішного результату військових дій, чи то патрулювання, чи то повномасштабні війни [33].

Науковці J. Joy, I. Marthaly, N. Nhu і M. Peter розглядають службово-бойову мотивацію військовослужбовців як специфічне мотиваційне утворення, стійкий стимул, який утворює професійно важливі якості особистості, що виступають, у свою чергу, як детермінанти поведінки [34]. Основними компонентами професійної мотивації військовослужбовців, на думку авторів, є:

– мотив досягнення (проявляється у постановці нових цілей у службі; в суспільному визнанні; в прагненні до професійного успіху і до досягнення високого становища в суспільстві);

– мотив влади (спрямований на придбання і збереження джерел влади або зарادي пов'язаного з ними престижу і відчуття влади, або через вплив на переживання і поведінку інших людей);

– мотив афіліації (виражається у прагненні людини до особистого, емоційного зближення з людьми і проявляється у спілкуванні, емоційних контактах, дружбі, коханні; у прагненні знаходитися серед людей, взаємодіяти з оточуючими, надавати кому-небудь допомогу, підтримку та приймати їх від інших);

– мотив домінування (являє собою форму взаємин, за яких один впливає сильніше, ніж інший).

Учені G. P. Latham і C. S. Pinder провели дослідження, яке спрямоване на вивчення професійної мотивації. Крім класичних підходів (теорій) про роль потреб, рис, цінностей, емоцій у визначенні професійної мотивації ці два автори обговорюють роль таких змінних: національна культура, специфіка роботи і суспільна значущість [35].

Дослідник R. D. Johnson у межах свого дослідження виділяє п'ять груп професійних мотивів у військовослужбовців: професійні, пізнавальні, соціальні, прагматичні мотиви, а також мотиви особистого престижу. Проведений автором аналіз рівнів вираженості професійних мотивів у військових з різним стажем служби виявив, що провідними мотивами є професійні мотиви та мотиви особистого престижу. Отже, менш значущими виступають прагматичні, пізнавальні та соціальні мотиви [36].

На основі проведеного дослідження Helmus Todd C., S. Rebecca Zimmerman, Marek N. Posard, Jasmine L. Wheeler, Cordaye Ogletree, Quinton Stroud і C. Margaret Harrell дійшли висновку, що мотивами професійного розвитку військовослужбовців є: прагнення забезпечити в майбутньому хорошу пенсію; знайти гідне застосування своїм особистим якостям; інтерес до професії; зайняти гідне становище у суспільстві; далі продовжити освіту; жити цікавим життям [37].

Науковці V. Terziev і N. Nichev класифікують мотиви службово-бойової діяльності в такий спосіб: соціально-орієнтовані; діяльнісно-орієнтовані (пізнавальні, морально-ціннісні, морально-правові); мотиви професійного вдосконалення [38]. До соціально-орієнтованих мотивів можна віднести: прагнення дотримуватися соціальних норм поведінки; прагнення до забезпечення законності в державі; бажання принести користь суспільству; переконаність у необхідності виконання громадського обов'язку; ідею присвятити своє життя охороні громадського порядку; усвідомлення соціальної значущості своєї професії; прагнення придбати певний соціальний статус; бажання працювати серед певного кола людей.

Пізнавальні мотиви спрямовують пізнавальну діяльність військовослужбовця до вивчення чинного законодавства, тактики, використання спеціальних засобів і методів під час виконання службово-бойових завдань. Глибоке усвідомлення необхідності отримання знань зумовлює загальну цілеспрямованість військового, готовність до самоосвіти. До пізнавальних мотивів слід відносити: інтерес до професії, усвідомлення значущості для службово-бойової діяльності теоретичних знань, формування у себе міцних професійних умінь і навичок, розширення професійного кругозору та ерудиції, пізнання мислення, характеру, поведінки почуттів іншої людини,

бажання розширити практичний досвід, збільшити професійні знання, прагнення до самоосвіти.

Морально-правові мотиви, на думку M. Bodziany, Z. Ścibiorek і S. Ślusarczyk, виражаються у: свідомому ставленні військовослужбовця до своїх прав і обов'язків, повазі і готовності дотримуватися закону, захищати права громадян, боротися з порушниками законності; ставленні до людини як найвищої цінності; прагненні до свідомої правомірної поведінки за моральними нормами, в діяльній стурбованості долями людей; почутті справедливості; усвідомленні необхідності боротися за справедливість [39].

Комунікативні мотиви також опосередковані службово-бойовою діяльністю військовослужбовця Національної гвардії України. Спілкування військового характеризується багатоплановістю, спонтанністю, високим ступенем конфліктності, нерідко відбувається в екстремальних умовах. Військовослужбовець, реалізуючи в діяльності комунікативні мотиви, повинен прагнути сприймати іншу людину, вступати з нею у міжособистісні взаємини, зрозуміти її внутрішній світ, розвивати здатність вислуховувати, мати позитивні емоційні контакти з людьми, розвивати мистецтво переконання.

Соціально-орієнтовані та діяльнісно-орієнтовані мотиви визначають зміст мотивів професійного розвитку. Як вважає U. B. Sultanov, принцип саморозвитку, що лежить в основі самовдосконалення, детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, призводить до вищої форми життєдіяльності особистості – творчої самореалізації [40].

Привертає увагу дослідження мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у військовослужбовців. Так, у результаті проведеного дослідження мотивації досягнення успіху командирів силових відомств T. W. Kenneth і E. Jansen дійшли висновку, що для командирів з високою мотивацією досягнення успіху зазвичай характерна наявність здатності до навчання, інтелектуальної ефективності, а також високі оцінки з успішності та схильності до ризику. У слабомотивованого командира більш вираженими є соціальна тривожність, знижена потреба в досягненні успіху і в особистісному, професійному зростанні. Аналогічні якості

дослідниками виявлено у військовослужбовців, які не мають досвіду віддавати накази або управлінської діяльності, в тому числі, які перебувають у резерві на висунення [41].

Від мотивів службово-бойової діяльності необхідно відрізнити мотивування “раціонального пояснення суб’єктом причин дії за допомогою вказівки на соціально прийнятні для нього і його референтної групи обставини, що спонукали його до вибору даної дії”. Наприклад, військовослужбовець розглядає службово-бойову діяльність як засіб в отриманні матеріальних благ, самоствердження, задоволення потреби у владі над людьми, придбання “корисних зв’язків” у владних структурах та ін., проте, припускаючи, що знання про них викличе у командування негативну реакцію, він усіяко маскує ці мотиви, доводячи до командира думку про те, що йому, наприклад, украй цікаво виконувати свої функціональні обов’язки або в службово-бойовій діяльності він бачить можливість виконати обов’язок громадянина і людини. В цьому випадку дуже складно визначити істинні мотиви службово-бойової діяльності. Така робота вимагає від співробітників кадрового апарату і командирів необхідного рівня психологічних знань у цій області, відповідних умінь і навичок у виявленні та аналізі справжньої мотивації, що спонукає військовослужбовця займатися службово-бойовою діяльністю.

Дослідження, проведені останнім часом, свідчать про те, що в мотивації службово-бойової діяльності військовослужбовців спостерігається “зсув” у сторону мотивів корисливого змісту, які раніше займали ієрархічно більш низьке положення, а зараз входять у число мотивів, що становлять “вершину” цієї ієрархії.

Таким чином, службово-бойова діяльність військовослужбовців Національної гвардії України є суспільно значущою, у межах якої важливе місце займають завдання забезпечення правопорядку, що висуває підвищені вимоги до мотиваційних особливостей особистості військового.

Аналіз наукової літератури виявив, що службово-бойова мотивація військовослужбовця одночасно сприймається як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення військовослужбовцем суспільної значущості своєї службової діяльності, визначення її

сислової складової, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів. Серед мотиваційних факторів професійного розвитку військовослужбовців НГУ найбільш вагомі ті, які викликають відчуття осмисленості існування і сприяють особистісному зростанню.

На думку автора статті, до найбільш важливих мотивів службово-бойової діяльності, що забезпечує професійний розвиток військовослужбовця НГУ, можна віднести такі: соціально-ціннісні мотиви (соціальна цінність і важливість службово-бойової діяльності, а також престиж професії в очах оточуючих), мотиви співробітництва (мотиви колективного визнання, самоствердження, згуртування, взаємодопомоги, прагнення до колективних цілей), мотиви досягнення успіху в діяльності (інтерес до службово-бойової діяльності, прагнення до творчої активності, вдосконалення професійної майстерності, а також задоволеність обраною професією і бажання розширити сферу впливу).

Разом з тим необхідно зазначити, що в межах нормативних документів, прийнятих у Національній гвардії України, мотивації не приділяється належна увага. Так, у процесі професійного відбору констатують лише різні особливості особистості. Водночас соціально-психологічному компоненту відбору приділяється мінімальна увага. Мотиви ж, унаслідок труднощів їх дослідження, часто не вивчають взагалі.

Висновки

Дослідження мотивації як фактора професійного розвитку слід проводити з позицій динамічного і структурного підходів. За допомогою структурного підходу можливе вивчення структури і змісту мотивів професійного зростання військовослужбовця Національної гвардії України. Динамічний підхід може забезпечити пояснення механізмів реалізації процесу професійного розвитку військовослужбовців Національної гвардії України.

Систематизація наукових підходів дала змогу запропонувати авторське визначення поняття мотивації військовослужбовців Національної гвардії України як структурованої

та впорядкованої сукупності провідних мотивів, що дає змогу мобілізувати та спрямувати психологічні ресурси особистості на службово-бойову діяльність, нейтралізувати вплив екстремальних умов під час виконання службово-бойових завдань.

До найбільш важливих мотивів службово-бойової діяльності, що забезпечують професійний розвиток військовослужбовця Національної гвардії України, можна віднести такі: соціально-ціннісні мотиви (соціальна цінність і важливість службово-бойової діяльності, а також престиж професії в очах оточуючих), мотиви співробітництва (мотиви колективного визнання, самоствердження, згуртування, взаємодопомоги, прагнення до колективних цілей), мотиви досягнення успіху в діяльності (інтерес до службово-бойової діяльності, прагнення до творчої активності, вдосконалення професійної майстерності, а також задоволеність обраною професією і бажання розширити сферу впливу).

Дослідження особливостей мотивації військовослужбовців Національної гвардії України до військової служби дасть можливість розробити програму формування мотиваційно-вольової сфери військовослужбовців НГУ.

Перелік джерел посилання

1. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
2. Мальцева О. Е. Особенности мотивационной структуры личности взрослых обучающихся. *Социально-педагогическая и медико-психологическая поддержка развития личности в онтогенезе* : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. Брест : БрГУ, 2013. С. 162–165.
3. Магомед-Эминов М. Ш. Мотивационная регуляция поведения. *Эмоционально-волевая регуляция поведения и деятельности* : тезисы докл. II Всесоюз. семинара молодых учен. Симферополь, Москва, 1986. С. 58, 59.
4. Джидарьян И. А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации. Москва, 1974. 148 с.
5. Виллонас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1990. 293 с.
6. Bogathy Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională. București : Editura Polirom, 2004. 376 p.
7. Pinder C. C. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2008. 586 p.
8. Woodruff T., Kelty R., Segal D. Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*. 2006; 32(3):353-366. DOI:10.1177/0095327X05283040 (дата звернення: 13.02.2020).
9. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции. *Психология мотивации и эмоций* / под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. Москва : ЧеРо, 2006. С. 57–65.
10. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України : монографія / І. В. Воробйова та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
11. Servicemen's Motivation in the National Guard of Ukraine: Transformation After the "Revolution of Dignity" / I. Prykhodko et al. *The Journal of Slavic Military Studies*. 2019. 32(3) P. 347–366. URL: <https://doi:10.1080/13518046.2019.1645930> (дата звернення: 06.09.2020).
12. Prykhodko I. I. Features of the Motivation of Specialists for the Professional Activity in Special Conditions International. *Journal of Education and Science*. 2018. 1(3-4). 35. DOI:10.26697/ijes.2018.3-4.24 (дата звернення: 06.09.2020).
13. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації : монографія / О. С. Колесніченко та ін. Харків : НА НГУ, 2016. 314 с.
14. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
15. Тімченко О. В. Екстремальна психологія : підручник. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
16. Кучеренко Н. С. Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 28 с.
17. Крайнюк В. М. Особливості мотиваційної сфери рятувальників. *Актуальні проблеми психології* / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Логос, 2006. Вип. 9. С. 137–142.
18. Мордюшенко С. М., Лаврик Т. В. Мотиваційні аспекти професійної діяльності кінологів-рятувальників ДСНС України.

Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14(І). С. 219–226.

19. Гром В. А., Георгадзе О. А., Якіменко І. В. Методичний підхід до оцінювання рівня мотивації військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєн.-стратег. дослідж. Нац. ун-ту оборони України ім. Івана Черняхівського.* 2016. № 2 (57). С. 67–70.

20. Калиняк О. Т., Прихід М. С. (Де) Мотиваційні аспекти військової служби за контрактом в умовах воєнного конфлікту в сучасній Україні. *Вісник Львівського ун-ту.* 2018. Вип. 12. С. 32–47.

21. Ковальчук О. П. Емпіричне дослідження професійної мотивації офіцерів Повітряних сил Збройних Сил України. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2013. Вип. 13. С. 93–103.

22. Матеюк О. А. Мотивація професійної діяльності підлеглих у сучасних умовах як об'єкт психологічного впливу військових керівників. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2009. Вип. 22. С. 53–56.

23. Калагін Ю. А. Мотивація військової служби військовослужбовців-жінок. *Грані.* 2013. № 9. С. 103–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2013_9_19. (дата звернення: 20.12.2017).

24. 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: 23.12.2019).

25. 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: 23.12.2019).

26. 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: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X17695360> (дата звернення: 13.09.2020).

27. 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: 13.09.2020).

28. Qiao Taiyang. Military Motivation. The Chinese Way. URL: <http://blogs.hbr.org/frontlineleadership/2010/11/military-motivation-the-chines.html> (дата звернення: 15.03.2020).

29. *Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army* / Helmus Todd C. et al. Santa Monica, Calif : RAND Corporation, RR-2252-A, 2018. As of November 19, 2020. URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2252.html (дата звернення: 24.12.2019).

30. Grigorov Grigor, Spiridonov Svilen. Research on the Motivation for Choosing the Military Career. *International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 2018. 24. 302-307. 10.1515/kbo-2018-0048.

31. Rodrigues-Goulart F. Combat motivation. *Military Review.* 2006. Vol. 86. № 6. P. 93–96.

32. Macovei Cenguța Mihaela, Argintaru Lucian Marian. Factors affecting the work motivation of officers in the Romanian army. *Buletin științific.* 2016. № 2 (42). P. 46–53.

33. Catignani Sergio. Motivating soldiers: the example of the Israeli defence forces. *Parameters.* 2004. № 34 (3). P. 108–121.

34. Johnson J., Irizarry M., Nguyen N., Maloney P. Part 1: Foundational Theories of Human Motivation (2018). *Motivation 101: A Guide for Public Servants.* 1. URL: <https://stars.library.ucf.edu/motivationforpublicservants/1> (дата звернення: 24.12.2019).

35. Latham G. P., Pinder C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century, *Annu. Rev. Psychol.* 56 :485-516.

36. Johnson R. Motivating and Enabling Factors for Military Service Members Earning a Post-Secondary Degree (2018). Doctor of Philosophy (PhD), dissertation, STEM and Professional Studies, Old Dominion University. DOI: 10.25777/twmp-7g38 https://digitalcommons.odu.edu/stemps_etds/34 (дата звернення: 24.12.2019).

37. *Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army* / Helmus Todd C. et al. Santa Monica, Calif : RAND Corporation, RR-2252-A, 2018. As of November 22, 2020. URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2252.html (дата звернення: 14.09.2020).

38. Terziev V., Nichev N. (2017). (Research of the Motivation for Management Activities of Cadets in the Course of Their Military Professional

Training). Language and Education. 31. 695-706. 10.2139/ssrn.3148497.

39. Bodziany M., Ścibiorek Z., Ślusarczyk S. (2020). Motivating in theory and practice of command – case study of the Polish armed forces, the police and the fire service. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. ahead-of-print. №. ahead-of-print. URL: <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2020-2044> (дата звернення: 11.09.2020).

40. Sultanov U. B. Motivation problem of the military service in psychology. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*. Vol. 8. № 2. 2020. P. 167–171.

41. Kenneth T., Jansen E. Intrinsic motivation in the military: models and strategic importance. Calhoun, 1996. URL: <https://calhoun.nps.edu/handle/10945/24483> (дата звернення: 14.09.2020).

Стаття надійшла до редакції 12.10.2020 р.

УДК 159.9.072:351.743-05

Н. В. Юрьева

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ К ПРОХОЖДЕНИЮ ВОИНСКОЙ СЛУЖБЫ: СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Проведена систематизация понятийных определений, которые используются исследователями для описаний мотивационных явлений. Выделено два направления определения мотивации: мотивация, которая рассматривается с точки зрения структурных позиций как совокупность факторов или мотивов, и мотивация как динамическое образование, процесс, механизм.

Предложено авторское определение понятия мотивации военнослужащих Национальной гвардии Украины как структурированной и упорядоченной совокупности ведущих мотивов, которое позволяет мобилизовать и направить психологические ресурсы личности на служебно-боевую деятельность, нейтрализовать влияние экстремальных условий при выполнении служебно-боевых задач.

Наиболее важными мотивами служебно-боевой деятельности для профессионального развития военнослужащего Национальной гвардии Украины определены социально-ценностные мотивы, мотивы сотрудничества, мотивы достижения успеха в деятельности, а также удовлетворенность выбранной профессией и стремление к расширению сферы влияния.

Ключевые слова: *военнослужащий, служебно-боевая деятельность, мотивация, психологические особенности, Национальная гвардия Украины.*

UDC 159.9.072:351.743-05

N. Yurieva

PECULIARITIES OF MOTIVATION OF THE SERVICEMEN FOR MILITARY SERVICE: SYSTEMATIZATION OF RESEARCH

The article presents the systematization of conceptual definitions that are used by researchers to describe motivational phenomena. There are two directions of defining motivation: motivation, which is considered in terms of structural positions, as a set of factors or motives, and motivation – as a dynamic education, as a process, a mechanism.

The author's definition of the concept of motivation of servicemen of the National Guard of Ukraine – as a structured and orderly set of leading motives, allows mobilizing and directing psychological resources of the person on service and combat activity, neutralizing influence of extreme conditions at performance of service and combat tasks.

The study of motivation of servicemen of the National Guard of Ukraine as a factor of professional development should be conducted from the standpoint of dynamic and structural approaches. With the help

of a structural approach it is possible to study the structure and content of the motives for professional growth of a serviceman of the National Guard of Ukraine.

A dynamic approach can provide an explanation of the mechanisms for implementing the process of professional development of servicemen of the National Guard of Ukraine.

The most important motives for military service for the professional development of servicemen of the National Guard of Ukraine are social and value motives, motives for cooperation, motives for success in activities, as well as satisfaction with the chosen profession and the desire to expand the sphere of influence.

We believe that the study of the characteristics of the motivation for servicemen will help to develop a program for the formation of the motivational and volitional sphere of servicemen in the future.

Keywords: *serviceman, service-combat activity, motivation, psychological features, the National Guard of Ukraine.*

Юр'єва Наталія Вікторівна – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-1543-3744>