

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Научная статья

УДК 159.99
EDN: JXXWWE



МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРОВ РОСГВАРДИИ: АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЯВЛЕНИЯ

Роман Викторович Пивоваров¹, Алексей Анатольевич Лаптев², Андрей Анатольевич Никоноров³

¹ Департамент техники и научно-исследовательской деятельности Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, Москва, Россия

² Новосибирский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии, Новосибирск, Россия

³ Главный Центр научных исследований Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, Москва, Россия

¹ pivovarovrv@yandex.ru

² LaptevAA@yandex.ru

³ nikonorovaa@yandex.ru

Аннотация. В статье проведен психолого-педагогический анализ понятий мотивация и стимулирование с позиций аксиологического значения для профессиональной деятельности офицеров Росгвардии. Представлено описание значимых характеристик исследуемых явлений, с учетом современных позиций ученых, исследующих данную тематику. Отдельно исследованы тождественные и отличительные характеристики мотивации и стимулирования, а также выделены ценностные взаимосвязи явлений, применительно к вопросам обеспечения безопасности личности, общества и государства. В завершении статьи определены аксиологические уровни мотивации и стимулирования, а также сделаны выводы о целесообразности реализации аксиологического подхода при осуществлении мотивации и стимулирования офицеров Росгвардии, а также даны практические рекомендации по организации рассматриваемого процесса.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, профессиональная деятельность офицеров Росгвардии, профессиональные ценности офицеров Росгвардии

Для цитирования: Пивоваров Р.В., Лаптев А.А., Никоноров А.А. Мотивация и стимулирование профессиональной деятельности офицеров Росгвардии: аксиологический анализ явления // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 1 (22). С. 57–62. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/03/008.pdf>. EDN: JXXWWE.

METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF VOCATIONAL EDUCATION

Original article

MOTIVATION AND STIMULATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF NATIONAL GUARD OFFICERS: AXIOLOGICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON

Roman V. Pivovarov¹, Alexei A. Laptev², Andrey Anatolievich Nikonorov³

¹ Department of Technology and Research Activity, Federal Service of the National Guard Troops of the Russian Federation, Moscow, Russia

² Novosibirsk Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops, Novosibirsk, Russia

³ Main Research Center of the Federal Service of National Guard Troops of the Russian Federation, Moscow, Russia

¹ pivovarovrv@yandex.ru

² LaptevAA@yandex.ru

³ nikonorovaa@yandex.ru

Abstract. The article presents a psychological and pedagogical analysis of the concepts of motivation and stimulation from the position of axiological significance for the professional activity of National Guard officers. The description of the significant characteristics of the investigated phenomena, taking into consideration the modern positions of the scientists investigating this issue is given. The identical and distinctive characteristics of motivation and stimulation are investigated separately, as well as the value interrelation of the phenomena to the issues of ensuring safety of an individual, society and state are highlighted. The article concludes with conclusions on the feasibility of implementing the axiological approach in the implementation of motivation and stimulation of officers of the National Guard, as well as practical recommendations for the organization of the process under consideration.

Keywords: motivation, incentives, professional activities of National Guard officers, professional values of National Guard officers

For citation: Pivovarov R.V., Laptev A.A., Nikonorov A.A. Motivation and stimulation of professional activity of National Guard officers: axiological analysis of the phenomenon. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2023;1 (22): 57–62. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/03/008.pdf>. EDN: JXXWWE.

© Пивоваров Р.В., Лаптев А.А., Никоноров А.А., 2023

Введение

Современная отечественная психолого-педагогическая наука, активно исследуя проблемы повышения профессиональной деятельности, уделяет существенное внимание различным аспектам эффективности воздействия на формируемые и развиваемые качества личности. В современных социокультурных условиях особую актуальность приобретает формирование и развитие личности в рамках российских исторических ценностей.

Офицеры Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (Росгвардии) в силу специфики выполняемых задач, важности и жизнеобеспечивающего характера профессиональной деятельности, имеют повышенные требования к готовности профессиональной деятельности, что предопределяет необходимость создания действенного механизма его формирования.

Одним из способов повышения готовности офицеров к профессиональной деятельности является стимулирование и мотивация. При этом данные понятия в контексте исследования рассматриваются авторами, как внешние процессы, совершаемые различными субъектами сферы профессиональной деятельности офицера, так и внутреннее – осуществляемые самой личностью офицера в соответствии с его ценностными ориентациями.

При этом, соглашаясь с позицией Наумовой Л. Ю., мы полагаем, что мотивация и стимулирование профессиональной деятельности офицеров Росгвардии, являясь по своей сути целенаправленным и преднамеренным (осозанным) влиянием, обеспечивает развитие аксиологической сферы личности [7].

Данные обстоятельства определили необходимость аксиологического анализа процесса и результата мотивации и стимулирования профессиональной деятельности офицеров Росгвардии.

Основные положения

Теоретико-методологический анализ понятий «мотивация» и «стимулирование» свидетельствует о том, что отечественные и зарубежные исследователи рассматривают их не как всякое побуждение, а только характеризующиеся готовностью к деятельности, реализации целенаправленного действия.

Так, И. С. Кон мотив рассматривает как субъективное отношение человека к поступку, осознанно выбранную цель, определяющую и обосновывающую поведение и поступки [5]. П. Э. Шлендер, в целом соглашаясь с позицией И. С. Кона, особо выделяет то, что мотив является средством объяснения и обоснования поведения личности в конкретной ситуации. С научной позиции А. П. Егоршина, сущность мотивации заключается в ее психологическом характере и влиянии системы мотивов на направленность, активность, поведение и поступки личности.

Для нашего исследования важны корпоративные аспекты мотивации, исследованные А. С. Блиновым. Ученый обосновано полагает, что цель мотивации – это побуждение себя и других к деятельности в рамках достижения личных целей и целей организации. Исходя из данных выводов, исследователь обосновывает, что мотивация не является универсальной, статичной и одинаковой единицей для всех сотрудников. Эффективность мотивации в коллективе зависит от правильного использования индивидуальных мотивов сотрудников, а также отсутствия влияния на них мотивации руководителя. Со-

глашаясь с позицией автора, мы полагаем, что механизм определения и реализации индивидуальных мотивов будет эффективным, если он будет опираться на потребностно-ценностную сферу личности.

Результаты анализа проведенных исследований в области мотивации позволяют сделать вывод о том, что при всем многообразии подходов к пониманию данного явления в отношении него сложилось «устойчивое научное единство», заключающееся в схожести взглядов на сущность и характеристики мотивации как психолого-педагогического явления.

Несколько сложнее дела обстоят в отношении стимулирования, по поводу которого нет единой точки зрения. Например, Н. А. Волгин стимул рассматривает как побуждение, причиной которого является различного рода интересы. В качестве интересов ученый рассматривает материальные, моральные, личные, коллективные или общественные потребности.

Несколько иной позиции придерживается О. С. Виханский, который стимулирование связывает с внешней мотивацией, воздействием, возникающим на основе социального взаимодействия, мотивов на деятельность человека в решении задач. Особую роль в механизме стимулирования исследователь отводит внешним воздействиям среды, являющейся, по его мнению, первопричиной стимулов.

Т. Д. Макаренко определяет стимулирование как процесс внешнего воздействия на всякую социальную систему, будь то человек или коллектив, что позволяет применять данный подход к исследованию стимулирования профессиональной деятельности офицеров Росгвардии.

В то же время социологические аспекты стимулирования, исследованные В. А. Ядовым [10], позволяют рассматривать данное явление с имеющихся социологических проблем. Так, В. А. Ядов справедливо указывает, что в вопросах стимулирования всегда присутствуют проблемы справедливости, выражающиеся в неравнозначной оплате труда, дефицицированным подходом к распределению финансов, разными методиками оплаты в соответствии с занимаемыми должностями и т. д.

Развивая идеи В. А. Ядова, Р. Р. Акберов, рассматривая социальные аспекты стимулирования, особо выделяет вознаграждение, под которым понимает комплекс различного рода благ материальных, моральных, социальных и др., являющихся стимулами и присваиваемых сотрудниками «за индивидуальный или групповой вклад

в организацию посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил трудового поведения» [2, с. 120].

Результат проведенных исследований и теоретико-методологический анализ исследуемых явлений неминуемо ставит вопрос о соотношении понятий стимулирование и мотивация.

При этом отдельные исследователи понятия «мотив» и «стимул» употребляют в качестве тождественных, в большинстве случаев опираясь на вывод К. Маркса, определившего единство мотива и стимула.

Авторам более близкой является позиция ученых (Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько и др.), разделяющих исследуемые явления по уровням механизма реализации, где мотив – это внутренний «побудитель», а стимул – внешние блага, удовлетворяющие потребности личности, приобретение которых осуществляется в процессе трудовой деятельности. При указанном подходе стимулирование представляется ориентированным на удовлетворение потребностей человека, действующим в рамках реализации социальных отношений [8].

Несмотря на родственность природы мотивации и стимулирования, вышеуказанные исследователи указывают на то, что их следует отделять друг от друга. В социуме мотив может выступать в качестве стремления получить определенные блага, а стимулом будут являться непосредственно эти блага. При обстоятельствах, когда стимул не принят человеком в качестве личного, он не перерастает в мотив [9].

Данные положения позволяют сделать вывод о том, что стимул ориентирован на удовлетворение потребностей, в то время как мотив выступает связующим звеном между потребностью и стимулом. При этом потребности нами рассматриваются в широком смысле и включают как физиологические потребности, так и потребности высших категорий.

Вывод о взаимосвязи мотивации и стимулирования с потребностями личности обращает наше внимание на теорию мотивации А. Маслоу. Мотивы и стимулы офицеров Росгвардии, связанные с реализацией профессиональной деятельности по защите общества, личности и государства, в концепции основателя гуманистической психологии, рассматриваются нами как ценностные ориентиры, воплощающиеся в их принципах, помыслах, предпочтениях, с одной стороны, и в поступках, поведении и деятельности в целом – с другой.

Данный вывод подтверждается в исследо-

ваниях Б. А. Агеева, где мотивация и стимулирование профессиональной деятельности офицера рассматриваются не только с позиций компетентности, но и с позиций реализации при выполнении обязанностей таких явлений, как честь, достоинство, самоотверженность, дисциплинированность, личная примерность и др., являющихся неотъемлемыми элементами системы ценностей в современных условиях и обеспечивающих выполнение служебно-боевых задач в любых условиях обстановки [1].

Результаты проведенных исследований позволяют нам определить, что одним из основных факторов готовности офицеров Росгвардии к выполнению служебно-боевых задач является уровень их ценностного отношения к стимулам профессиональной деятельности и интериоризация совокупности этих стимулов в качестве мотивов, выражающихся в практическом выполнении офицерами должностных обязанностей.

Учитывая данный вывод и опираясь на предыдущие исследования авторов в области обоснования специфических особенностей системы ценностей офицеров войск национальной гвардии, мы выделяем три аксиологических уровня мотивации и стимулирования, каждый из которых характеризуется направленностью влияния ценностных ориентаций на профессиональную деятельность офицера.

Первый уровень – ценности военной службы выражаются в потребности военно-профессионального совершенствования и развития, проявлении инициативы. Мотивы и стимулы ориентированы на эффективное выполнение обязанностей, повышение результативности и качественных характеристик выполняемых задач, обеспечение безопасности личности, общества и государства воспринимается как личная ответственность, а роль и место офицера в данном процессе определяется как значимая. Содержание рассматриваемого уровня позволяют определить его как наиболее высокий и соответствующий целям профессиональной подготовки офицеров.

Второй уровень – отличается от первого тем, что система ценностей офицера не имеет ярко выраженной иерархии с преобладанием ценностей военной службы, что влияет на мотив и стимулы офицера, «отклоняя» их от обязанностей военной службы, а также занижает личностное осознание своей значимости в обеспечении безопасности личности, общества и государства.

Третий уровень – характеризуется слабой сформированностью ценностей военной службы, что определяет неустойчивое прояв-

ление мотивов и стимулов на эффективное выполнение обязанностей военной службой, целевые установки при данном уровне слабо ориентированы на выполнение задач обеспечения безопасности личности, общества и государства.

Методы

Методы исследования были определены с учетом положений аксиологического подхода (Н. А. Астахова, О. Г. Дробницкий, И. Ф. Исаев, М. С. Каган, А. В. Кирьякова, В. А. Сластенин, М. С. Яницкий и др.), опора на который позволяет обосновать ценностный приоритет профессиональной деятельности офицеров войск национальной гвардии роль и место в данном процессе мотивации и стимулирования.

Результаты

Результаты проведенных исследований позволяют нам определить основные условия, обеспечивающие эффективную реализацию механизмов мотивации и стимулирования офицеров Росгвардии, в рамках аксиологического подхода. К таковым мы отнесли содержательные, средовые и личностные группы условий, реализация которых посредством влияния на систему ценностей офицеров Росгвардии позволяет выработать практические рекомендации по организации процесса мотивации и стимулирования профессиональной деятельности.

Содержательные условия – включающие эмоционально-волевою и коммуникативную составляющие, определяют отношение офицера к военной службе в целом, значимость и содержание в ней таких явлений как долг, честь, профессионализм и др., обеспечивают конструктивные, нацеленные на результат отношения внутри воинского коллектива. Влияние на мотивы и стимул в рамках данной группы условий предполагается посредством создания благоприятных морально-психологических условий военной службы, активной реализацией института наставничества между старшими и младшими офицерами, применением индивидуального подхода к офицерам с учетом их личностных особенностей, темперамента, склонностей, интересов и др.

Средовые условия – включающие совокупность внешних факторов, оказывающих влияние на систему ценностей, определяют отношение офицера к себе как к представителю социально значимой профессии, удовлетворенность процессом и результатом профессиональной деятельности и т. д. Ценности офицера в данном аспекте влияют на мотивацию и стимулирование в вопросах, связанных с карьерным ростом, социальным статусом и социальной защи-

ценностью офицеров и членов их семей, признанием в профессиональной среде, реализацией профессиональных амбиций и др. Процесс мотивации и стимулирования в средовых условиях зависит от эффективности системы морального и материального стимулирования, профессиональной мобильности, реализацией внутри воинского коллектива принципов справедливости и др.

Личностные условия – характеризующиеся направленностью личности офицеров, нравственными и профессиональными ориентирами, определяют стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, рефлексии в отношении результатов профессиональной деятельности, влияют на модель поведения профессионального поведения и, по мнению авторов, наиболее существенно подвержены влиянию на этапе профессиональной подготовки будущих офицеров.

Выводы

Подводя итог проведенного исследования, необходимо отметить, что в отношении мотивации и стимулирования профессиональной деятельности офицеров Росгвардии сложилась двоякая ситуация. С одной стороны, достоверно подтверждено, что данные явления напрямую связаны с системой ценностей офицеров, однако, с другой стороны, проработка механизмов совершенствования мотивации и стимулирования в рамках аксиологического подхода нуждается в тщательном анализе и обосновании эффективности с учетом современных задач, возложенных на войска национальной гвардии.

Библиографический список

1. Агеев Б. А. Мотивационная готовность молодых офицеров к военно-профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.14 / Агеев Борис Алексеевич. – М., 1997. – 94 с.
2. Акберов Р. Р. Эволюция концепции мотивации и стимулирования труда // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2016. – № 5–3 (82). – С. 120–124.
3. Вершловский С. Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. – М.: Сентябрь, 2016. – 160 с.
4. Ионова Н. В., Головина Л. В. Механизмы и методы профессиональной мотивации педагогов на проведение внеурочной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 15. – С. 2086–2090.
5. Кон И. С. Психология ранней юности. – М., 1989.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999.
7. Наумова Л. Ю. Педагогическое стимулирование формирования готовности будущих юристов к правотворческой деятельности: подходы, этапы, средства // Вестник Мининского университета. – 2020. – Т. 8. – № 3. – С. 4.
8. Одегов Ю. Г. Мотивация персонала / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько [и др.]. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.
9. Утюганов А.А., Кравец А.В. Социальная природа ценностей и проблема организации и интериоризации ценностей и ценностных ориентаций в структуру личности // Вестник университета. – 2016. – № 3. – С. 230-235
10. Ядов В. А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. – Т. 2. – М.: Наука, 1982. – 214 с .

References

1. Ageev B. A. *Motivacionnaya gotovnost' molodyh oficerov k voenno-professional'noj deyatel'nosti*. Moscow. 1997. (In Russ.).
2. Akberov R. R. Evolution of the concept of motivation and stimulation of labor. In: *New science: Strategies and vectors of development*. 2016;5–3 (82): 120–124. (In Russ.).
3. Vershlovskij S. G. *Pedagog epohi peremen, ili kak reshayutsya segodnya problemy professional'noj deyatel'nosti uchitelya*. Moscow: Sentyabr'. 2016. (In Russ.).
4. Ionova N. V., Golovina L. V. Mechanisms and methods of professional motivation of teachers to conduct extracurricular activities. In: *Scientific and methodological electronic journal "Concept"*. 2016;15: 2086–2090. (In Russ.).
5. Kon I. S. *Psihologiya rannej yunosti*. Moscow. 1989. (In Russ.).
6. Maslou A. *Motivaciya i lichnost'*. Saint-Petersburg: Evraziya. 1999. (In Russ.).
7. Naumova L. YU. Pedagogical stimulation of the formation of readiness of future lawyers for

law-making activities: approaches, stages, means. In: *Bulletin of Minin University*. 2020. Vol. 8;3: 4. (In Russ.).

8. Odegov YU. G., Rudenko G. G., Apen'ko S. N. *Motivaciya personala*. Moscow: Alfa-Press. 2010. (In Russ.).

9. Utyuganov A. A., Kravets A. V. The social nature of values and the problem of the organization and internalization of values and value orientations in the structure of personality. In: *Bulletin of the University*. 2016;3: 230–235.

10. Yadov V. A. *Motivaciya truda: problemy i puti razvitiya issledovanij*. In: *Sovetskaya sociologiya*. Vol. 2. Moscow: Nauka. 1982. (In Russ.).

Информация об авторе (авторах)

Р. В. Пивоваров – кандидат педагогических наук

А. А. Лаптев – кандидат педагогических наук

А. А. Никоноров – кандидат педагогических наук

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 15.03.2023;
одобрена после рецензирования 19.03.2023;
принята к публикации 22.03.2023.

Information about the author (authors)

R. V. Pivovarov – Candidate of Sciences (Pedagogy)

A. A. Laptev – Candidate of Sciences (Pedagogy)

A. A. Nikonorov – Candidate of Sciences (Pedagogy)

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 15.03.2023;
approved after reviewing 19.03.2023;
accepted for publication 22.03.2023.