

# МОТИВАЦИЯ К ВОЕННОЙ СЛУЖБЕ КАК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ И ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ВОЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Ермолов Н.А.<sup>1</sup>, Карлова Е.Н.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ермолов Никита Алексеевич – курсант,  
2-й факультет;

<sup>2</sup>Карлова Екатерина Николаевна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник,  
НИЦ образовательных и информационных технологий,  
Военно-воздушная академия им. профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина,  
г. Воронеж

Мотивация военнослужащих к профессиональной деятельности обуславливает характер организационного поведения и оказывает существенное влияние на результативность и эффективность повседневной деятельности. Формирование устойчивой положительной мотивации курсантов к обучению и дальнейшему прохождению военной службы является важнейшим условием учебной активности курсантов. Мотивация учебной и профессиональной деятельности в военной образовательной организации имеет свои особенности. В военном вузе учебный процесс тесно связан с выполнением курсантами служебных обязанностей, а также с условиями быта и не является единственным видом деятельности. При этом организация процесса подготовки специалиста характеризуется жесткой нормативностью жизнедеятельности и единой для всех сторон жизни системой поощрений и наказаний.

Мотивация к военной службе связана с еще одним важным социально-психологическим явлением – профессиональной социализацией, определяемой как совокупность процессов, позволяющих военнослужащему усваивать систему установок, норм, ценностей, соответствующих осваиваемой социальной роли военного профессионала. Конечный результат профессиональной социализации – интеграция обучающегося в военно-профессиональное сообщество и формирование воинской идентичности. При этом необходимо регулировать:

- активизацию профессионального самоопределения курсанта, развитие его отношений к будущей профессии и самому себе как к потенциальному или реальному субъекту военно-профессиональной деятельности;

- освоение требований, предъявляемых к будущему офицеру той или иной специальностью, военной профессией и обусловленных экономическими, социальными, психологическими и другими характеристиками;

- усвоение базовых ценностей военно-профессионального сообщества, а также традиций, норм и правил поведения, входящих в профессиональную субкультуру [10].

Значимая роль в становлении военного профессионала принадлежит развитию мотивации в процессе получения образования. Развитие профессиональной мотивации курсантов происходит посредством реализации специальных условий: внешних условий среды военного вуза, педагогических и воспитательных воздействий и внутреннего осознания ценности образования и карьеры, стимулирующих актуализацию потребностей, внутреннюю поисковую активность, процесс целеполагания.

Профессиональная мотивация курсантов представляет собой систему побудительных механизмов, направленных на овладение военной профессией и самореализацию в ней. Основными структурными компонентами, определяющими особенности развития профессиональной мотивации курсантов являются: профессиональные мотивы, профессиональные ценности, мотивы учебной деятельности, а также интересы, склонности, способности, индивидуально-типологические особенности и другие качества личности.

Большинство авторов западных социологических исследований мотивации к военной службе различных категорий военнослужащих ссылаются на теорию американского социолога Чарльза Москоса. Суть данной теории заключается в том, что военная служба, начиная с 50-х годов XX века, как социальный институт (institution) постепенно трансформируется в обычную работу, приносящую доход (occupation). Далее для краткости будем называть данную теорию так же как её автор и другие военные социологи - «I/O теория». Изначально I/O теория описывала случай американской армии, но позже появилось множество исследований, подтверждающих положения теории на материале других стран. Отличия между моделями службы как социального института и военной службы как работы представлены в Таблице 1 [11].

Таблица 1. Сравнительные характеристики моделей армии как социального института и работы

Признаки сравнения	Модель армии	
	Армия как социальный институт (institution)	Армия как работа (occupation)
Регуляторы поведения членов организации	Нормы и ценности	Рыночная экономика
Рольевые обязательства	Обязанность следовать рольевым обязательствам как в служебное, так	Организация не контролирует поведение членов во внерабочее

	и во внеслужбное время	время
Основа вознаграждения	Звание и подчиненность	Уровень умений и рабочая сила
Характер вознаграждения	Часть вознаграждений в безденежной форме или отсроченные во времени вознаграждения (пенсия)	Зарплата и премии
Уровень вознаграждения	Разреженный, низкий уровень оплаты на низших позициях, высокий уровень – на высших	Сжатый, сравнительно высокий уровень оплаты труда новичков
Проживание	Место работы и жительства совпадают	Работа отдельно от места жительства
Супруги	Часть воинского сообщества (коллектива)	Отделены от воинского сообщества (коллектива)
Социальный престиж	Основан на идее служения	Престиж основан на уровне вознаграждения
Референтные группы	Вертикальные, внутри военной организации	Горизонтальные, вне организации
Правовая система	Военное правосудие	Гражданская юриспруденция
Статус после окончания службы	Ветеранские льготы и привилегии	Такой же, как у гражданских

Армия как социальный институт регулируется такими нормами как долг, честь, самопожертвование, Родина. Уровень оплаты воинского труда в институциональной модели ниже, чем среднерыночный, однако это компенсируется неденежными льготами и привилегиями: питанием, жильем, медицинским обеспечением. Характеристиками армии как социального института также являются: фиксированный срок службы по призыву, готовность быть на службе 24 часа в сутки, частые командировки, соблюдение воинской дисциплины и требований устава, невозможность протестовать или бороться за улучшение условий труда. Все эти особенности вытекают из военной необходимости, риска для жизни в боевых условиях. Модель военной службы как работы описывается в терминах рыночной экономики. Сотрудники с одинаковыми навыками работы должны получать примерно равный уровень вознаграждения, в отличие от институциональной модели, когда оплата зависит от места в иерархии, выслуги лет и должности [11].

Вопросы мотивации к военной службе зарубежные исследователи часто рассматривают через призму I/O теории. Двум моделям армии соответствуют институциональный и прагматичный типы мотивации к поступлению на военную службу и её продолжению. Американский исследователь Д. Гриффит к институциональным относит внутренние мотивы: патриотизм, желание испытать себя, желание быть полезным стране и обществу. Прагматичная мотивация поступления на военную службу означает отношение к армии как работодателю на рынке труда, который делает привлекательное предложение. Исследования Д. Гриффита показали, что институциональная мотивация предпочтительнее прагматичной, поскольку военнослужащие с такой мотивацией служат в армии значительно дольше прагматиков [2].

Тайваньские исследователи отмечают, что с 90-х годов XX века военные задачи переместились от широкомасштабных военных конфликтов к конфликтам низкой интенсивности и миротворческим миссиям. Это породило значительные изменения в военной культуре и ценностный сдвиг. Новые ценности постмодерна, которые зафиксированы у тайваньских курсантов – это самореализация, получение удовлетворения от работы, взаимоуважение. В исследовании, однако, делается вывод, что, несмотря на вызовы эпохи постмодерна, армия не может и не должна строиться в соответствии с прагматической моделью военной службы как работы (occupational model). Более того, военнослужащие могут разделять одновременно институциональные и прагматические ценности, то есть имеет место смешанный тип мотивации [3].

Исследование мотивационной сферы военнослужащих – резервистов Британской армии П. Бури включало изучение мотивов поступления на службу, продолжения службы и мобилизации при развертывании войск. Анализ показал, что солдаты, поступившие на службу по институциональным мотивам, настроены на более продолжительный срок службы и мобилизовывались из резерва по основаниям, составляющим внутреннюю мотивацию. Солдаты с прагматической мотивацией были менее удовлетворены всеми условиями военной службы и мобилизовывались из соображений соблюдения контракта. Автор делает вывод, что агитационные компании, акцентирующие внимание на финансовых привилегиях военной службы, могут привлечь в армию менее лояльных и преданных военнослужащих, которых сложнее будет удержать в армии на длительный срок [4].

К аналогичным выводам приходит Т. Вудраф. Внутренние мотивы, такие как альтруистическое служение и личностное развитие создают более сильную связь с армией и военными ценностями, чем

внешние мотиваторы, такие как зарплата, получение опыта для будущей работы, финансирование образования и другие [5].

Исследования норвежских военных социологов показывают, что институциональная и профессиональная ориентации могут сосуществовать, и военнослужащий, заинтересованный в оплате труда, пособиях и экономическом благополучии, не обязательно является плохим солдатом. В условиях выполнения международных миссий за пределами родной страны сложно поддерживать идеалистические представления о военной службе, однако именно верность традиционным воинским идеалам, как показывают исследования, является лучшим мотиватором к службе и фактором эффективности военной организации [6].

Попытки классификации военнослужащих по типу мотивации предпринимались и отечественными социологами. Например, Р.В. Ткачев выделил четыре мотивационных типа офицеров Военно-воздушных сил:

1) материальный мотивационный тип (мотивационные ожидания направлены на достижение материально-экономического благополучия, связанного с уровнем денежного довольствия, предоставлением жилой площади и др.);

2) карьерный мотивационный тип (мотивационные ожидания направлены на карьерный рост, достижение высоких навыков и умений в военной службе, реализацию профессионального потенциала);

3) патриотический мотивационный тип (мотивационные ожидания направлены на поддержание высоких моральных принципов в армейской среде, соблюдение воинских традиций и ритуалов, укрепление армейского братства и др.);

4) уклоняющийся мотивационный тип (мотивационные ожидания направлены на ограничение профессиональной занятости, служебной нагрузки).

Проведенный автором эмпирический анализ мотивационных типов офицеров ВВС России свидетельствует, что доминирующим среди офицеров является карьерный тип (39,31%), затем следуют материальный (27,37%), патриотический (25,51%) и уклоняющийся (7,81%) [7].

Помимо типологий мотивации в контексте дневной работы нас интересуют особенности мотивации курсантов на разных этапах обучения. Структура учебно-профессиональных и служебно-профессиональных мотивов меняется по мере взросления и адаптации к воспитательной среде военной образовательной организации. Общей тенденцией, отмеченной многими исследователями, является снижение мотивации по мере обучения, кризис мотивации в середине цикла обучения и некоторое повышение к его окончанию. В основе этих явлений лежат: угасание интереса к учебе на почве недостаточного военно-прикладного характера учебного материала на втором – третьем курсе; несформированность у курсантов адекватной мотивации к военно-профессиональной деятельности [8].

Середина обучения является переходным этапом развития мотивации, когда у курсантов появляются терминальные (определяющие) ценности военной службы: военная карьера, как способ самореализации, воинская честь и достоинство, возможность заниматься настоящим мужским делом и другие. В целом, наблюдается рост профессиональной идентичности от курса к курсу. На первом курсе курсанты преимущественно осознают себя как субъекты учебно-образовательного процесса, к четвертому курсу «образ Я как субъект профессиональной подготовки» обучаемых интегрирует в себе не только образ курсанта, но и образ специалиста-профессионала [9].

Изучая профессиональное самосознание курсантов, О.Ю. Демина отмечает качественную трансформацию когнитивного, аффективно-оценочного и поведенческого компонентов. По мере взросления наблюдается последовательный переход от поверхностных – к внутренним, качественным представлениям о сущности военной службы, ее целях и задачах; переход от представлений к целостным знаниям о будущей профессиональной деятельности. Образ профессионала, сформировавшийся у обучаемых на первом курсе, по данным О.Ю. Деминой, становится неизменным на протяжении всех последующих лет обучения. Этот процесс сопровождается, с одной стороны распадом идеализированных представлений, с другой стороны – структурированием реалистических «остатков». К четвертому курсу наблюдается пик профессионального самосознания и, соответственно, расцвет военно-профессиональной мотивации будущих офицеров, которые интегрируют в себе образы курсанта и специалиста-профессионала, отличаются целеустремленностью, настойчивостью и инициативностью в процессе своего профессионального и личностного развития, учебной подготовки [11].

Таким образом, мотивация к обучению в военном вузе и продолжению службы трансформируется по мере взросления, адаптация также протекает неравномерно: быстрее и легче проходит приспособление к воинскому коллективу, а также к условиям быта в казарме и воинской дисциплине. Наиболее сложным этапом является адаптация к учебной деятельности и к учебным нагрузкам, что требует психосоциального и педагогического сопровождения.

Обобщая теоретические и эмпирические исследования мотивационной сферы военнослужащих, можно сделать следующие выводы. Во-первых, классификация мотивов поступления в военную образовательную организацию и продолжения военной карьеры дает широкие аналитические возможности. Большинство

военных социологов приходят к выводу о предпочтительности нематериального (институционального, идеалистического, морального) типа мотивации. Во-вторых, мотивационная сфера курсантов подвергается воздействию воспитательной среды военного вуза. Имеет место последовательная трансформация системы мотивации курсантов по мере взросления. Происходит распад идеализированных представлений о военной профессии и формирование реалистичного взгляда на военную службу.

#### **Список литературы**

1. *Зибров Г.В., Терещенко А.Г.* О методологических подходах к исследованию профессиональной подготовки офицерских кадров в высшей школе // Вестник ВАИУ, 2009. № 1. С. 42-48.
2. *Moskos C.C.* Institutional / Occupational Trends in Armed Forces: an update // *Armed forces and society*, 1986. Spring. P. 377-382.
3. *Griffith J.* Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment, retention, and readiness // *Armed Forces & Society*, 2008. Vol. 34. P. 230-258.
4. *Yi-Ming Yu.* Analyzing the Value Types and Factors That Influence Military Cadets in Taiwan to Determine the Appropriate Candidate // *Armed Forces & Society*, 2015. Vol. 41 (4). P. 714-733.
5. *Bury P.* Recruitment and Retention in British Army Reserve Logistics Units // *Armed Forces & Society*, 2017. Vol. 43 (4). P. 608-631.
6. *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. Vol. 43 (4). P. 579-607.
7. *Johansen R.B., Laberg J.C. and Martinussen M.* Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills // *Armed Forces & Society*, 2014. Vol. 40 (3). P. 521-543.
8. *Ткачев П.В.* Мотивация военно-профессиональной деятельности офицеров Военно-воздушных сил Российской Федерации: социолого-управленческий аспект. Автореф. дисс... канд. соц. наук. Москва, 2013. 26 с.
9. *Бобков О.Б., Виноградова Г.А.* Факторы, влияющие на формирование учебно-профессиональной мотивации курсантов военного вуза // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, 2012. Т. 14. № 2. С. 116-122.
10. *Демченко О.Ю.* Динамика профессионального самосознания курсантов государственной противопожарной службы МЧС России. Автореф. дисс... канд. псих. наук. Екатеринбург, 2009. 23 с.
11. *Демина О.Ю.* Динамика профессионального самосознания курсантов государственной противопожарной службы МЧС России: автореф. дис. ... канд. псих. наук. Екатеринбург, 2009. 23 с.