

АНДРОНОВА Н. В., СОЛДАТКИНА Д. А.
ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ
ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННОЙ АКАДЕМИИ

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей профессиональной мотивации выпускников военной академии. В частности, приводятся данные корреляционного анализа относительно характера связи профессиональной мотивации с мотивацией достижения, ценностных ориентаций в карьере с мотивами выбора профессии у курсантов.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, курсанты, военная академия, мотивация достижения, ценностные ориентации в карьере, мотивы выбора профессии.

ANDRONOVA N. V., SOLDATKINA D. A.
FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION
OF MILITARY ACADEMY UNDERGRADUATES

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the features of professional motivation of military academy undergraduates. In particular, the data of the correlation analysis regarding the nature of the relationship between professional motivation and achievement motivation, career value orientations with the motives for choosing a profession among cadets are presented.

Keywords: professional motivation, cadets, military academy, achievement motivation, career value orientations, motives for choosing a profession.

Специфическими чертами профессиональной деятельности военных являются строгая иерархия, дисциплина, необходимость принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, постоянная готовность к действиям в условиях стресса и опасности [1]. От выпускников военной академии ожидается готовность к службе в любых условиях, высокий уровень профессионализма и ответственности, а также стремление к постоянному самосовершенствованию. Иными словами, будущие офицеры должны обладать развитой профессиональной мотивацией.

Мотивация профессиональной деятельности – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [6]. Психологический механизм возникновения высокой профессиональной мотивации заключается в переживании вероятности удовлетворения всех основных и, прежде всего, социальных потребностей личности. Когда работа становится способом проявления потенциала работника, сферой его самоактуализации и творчества,

тогда итогом будет существенный профессиональный рост и высокая самоудовлетворённость [2].

Проведенное нами эмпирическое исследование было направлено на изучение особенностей профессиональной мотивации выпускников военной академии. В качестве испытуемых на добровольной основе выступали 40 курсантов 5 курса ФГКВОУ ВО «Военная академия связи имени Маршала Советского Союза С. М. Буденного», обучающихся на факультете многоканальных телекоммуникационных систем по специальности 11.05.04 «Инфокоммуникационные технологии системы специальной связи». Возрастной диапазон испытуемых составил от 21 года до 23 лет.

На первом этапе исследования с помощью методики «Якоря карьеры» Э. Шейна [7] мы определяли у курсантов степень выраженности фактора профессиональной мотивации (общего показателя), складывающегося из значений 8 шкал: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. В таблице 1 отражены результаты распределения испытуемых по категориям в зависимости от выраженности фактора профессиональной мотивации.

Таблица 1

Степень выраженности фактора профессиональной мотивации у курсантов

Количество испытуемых в категориях	Уровень выраженности фактора профессиональной мотивации		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Численность	9	31	0
Доля (%)	22,5	77,5	0

Проведенный анализ полученных значений позволил нам установить, что для большинства курсантов (77,5 %, или 31 человек) характерен средний уровень выраженности фактора профессиональной мотивации. Пятой части выборки (22,5 %, или 9 человек) присущ высокий уровень выраженности измеряемого параметра. Стоит отметить, что среди испытуемых не было ни одного с низкой степенью выраженности фактора профессиональной мотивации, что не может не радовать.

Далее перейдём к результатам, полученным по шкалам методики «Якоря карьеры». В таблице 2 представлено распределение испытуемых по категориям в зависимости от уровня показателей по шкалам теста.

**Особенности профессиональной мотивации у курсантов
по шкалам методики Э. Шейна «Якоря карьеры»**

Наименование шкалы	Показатели выраженности шкал профессиональной мотивации					
	Высокие		Средние		Низкие	
Профессиональная компетенция	2	5 %	34	85 %	4	10 %
Менеджмент	13	32,5 %	27	67,5 %	0	0 %
Автономия	7	17,5 %	30	75 %	3	7,5 %
Стабильность: Стабильность работы	18	45 %	21	52,5 %	1	2,5 %
Стабильность места жительства	7	17,5 %	20	50 %	13	32,5 %
Служение	21	52,5 %	18	45 %	1	2,5 %
Вызов	14	35 %	25	62,5 %	1	2,5 %
Интеграция стилей жизни	13	32,5 %	26	65 %	1	2,5 %
Предпринимательство	12	30 %	25	62,5 %	3	7,5 %

Исходя из данных таблицы 2, наиболее высокие показатели приходятся на шкалу «служение» (52,5 %, или 21 человек), что может говорить о большом стремлении почти половины испытуемых посвятить себя «служению человечеству». Довольно много участвующих в исследовании курсантов (45 %, или 18 человек) имеют высокие показатели по шкале «стабильность работы». Они ориентированы на организацию, проявляющую заботу о своих работниках, и готовы совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Более трети выборки (35 %, или 14 человек) продемонстрировали при карьерной ориентации ценность конкуренции, победы над другими, заинтересованность в преодолении препятствий, решении трудных задач (шкала «вызов»). По 32,5 %, или по 13 человек представляют категорию с высокими показателями по шкалам «менеджмент» и «интеграция стилей жизни». Об этих курсантах можно сказать, что они стремятся занять должность с целью управления различными аспектами деятельности организации, не боятся ответственности. Им свойственно желание сбалансировать разные стороны жизни (семью, карьеру, саморазвитие). Высокие показатели по шкале «предпринимательство» были выявлены у 30 % респондентов (12 человек). Их карьерная ориентация связана со стремлением создавать что-то новое, при этом они готовы рисковать.

Средние значения показателей были сконцентрированы относительно разных шкал. Самая большая доля испытуемых (85 %, или 34 человека) приходится на шкалу

«профессиональная компетентность», связанную с ориентацией на развитие способностей и признание своих талантов. Три четверти выборки (75 %, или 30 человек) имеют средние значения показателей по шкале «автономия», связанной с желанием освободиться от организационных правил, предписаний и ограничений. Надо сказать, что для будущих военных такая карьерная ориентация выглядит не совсем типичной. В диапазоне от 62,5 % до 67,5 % варьирует объём категории со средними значениями показателей по шкалам «предпринимательство», «вызов», «интеграция стилей жизни» и «менеджмент». Около половины респондентов (разброс значений – от 45 % до 52,5 %) продемонстрировали средний уровень показателей по шкалам «служение», «стабильность места жительства» и «стабильность работы».

Самая большая доля испытуемых с низкими значениями (32,5 %, или 13 человек) соответствует шкале «стабильность места жительства», что вполне объяснимо, ведь связывать себя с каким-то конкретным географическим регионом, «пускать корни» для военного человека сложно.

Таким образом, можно сказать, что у обследованных нами выпускников военной академии на достаточном уровне выражена профессиональная мотивация, в качестве одной из главных ориентаций в своей будущей деятельности они видят помощь людям.

Для дальнейшего изучения особенностей профессиональной мотивации курсантов мы оценивали у них ведущий тип мотивации при выборе профессии, в частности, измеряли уровень развития внутренних индивидуально значимых и внутренних социально значимых, внешних положительных и внешних отрицательных мотивов. Для этого использовали тест «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой [3]. Результаты распределения испытуемых по категориям в зависимости от уровня показателей типа мотивации отражены в таблице 3.

Как видно из вышеназванной таблицы, самое большое количество высоких показателей в выборке (50 %, или 20 человек) приходится на внутренние социально значимые мотивы выбора профессии. Около трети респондентов (32,5 %, или 13 человек) имеют высокий уровень выраженности внутренних индивидуально значимых мотивов выбора профессии. В два раза меньше испытуемых (15 %, или 6 человек) вошли в категорию с высокими показателями внешней положительной мотивации. И самой малочисленной (7,5 %, или 3 человека) является категория курсантов с высокими значениями внешних отрицательных мотивов выбора профессии. Однако мотивацию такого типа в средней степени выраженности продемонстрировали 87,5 % выборки (35 человек), что может свидетельствовать о наличии некоторого давления на испытуемых со стороны при выборе профессии. При этом у большого количества респондентов (80 %, или 32 человека) было зафиксировано наличие средних значений показателей внешней положительной мотивации.

**Распределение испытуемых по категориям в зависимости от уровня выраженности
типа мотивации при выборе профессии**

Тип мотивации	Категории испытуемых					
	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Внутренние индивидуально значимые мотивы	13	32,5 %	25	62,5 %	2	5 %
Внутренние социально значимые мотивы	20	50 %	18	45 %	2	5 %
Внешние положительные мотивы	6	15 %	32	80 %	2	5 %
Внешние отрицательные мотивы	3	7,5 %	35	87,5 %	2	5 %

Более половины выборки (62,5 %, или 25 человек) имеют средний уровень проявления внутренних индивидуально значимых мотивов выбора профессии и достаточно много курсантов (45 %, или 18 человек) показали среднюю степень выраженности внутренних социально значимых мотивов выбора профессии. К сказанному добавим, что испытуемых с низкими значениями показателей было поровну относительно всех обсуждаемых типов мотивации (по 5 %, или по 2 человека).

Обобщение сказанного выше даёт возможность указать в качестве ведущих при выборе профессии курсантами внутренние социально-значимые мотивы, связанные с осознанием общественной значимости своей будущей профессиональной деятельности.

В рамках нашего исследования мы также провели измерение мотивации достижения выпускников военной академии посредством теста «Мотивация успеха и боязнь неудач» (МУН) А. А. Реана [5]. Результаты распределения испытуемых по категориям в зависимости от уровня мотивации достижения представлены в таблице 4.

По данным таблицы 4, больше половины выборки (55 %, или 22 человека) имеют высокие показатели по шкале «мотивация успеха», то есть обладают позитивной мотивацией. Средний уровень мотивации достижения, соответствующий мотивационному полюсу с определённой тенденцией на успех, выявлен у 37,5 % курсантов (15 человек). Боязнь неудачи, отражающая низкий уровень развития мотивации достижения, зафиксирована у 7,5 % респондентов (3 человека).

Полученные данные указывают на то, что большая часть обследованных выпускников военной академии ориентирована на успех. Их действия направлены на достижение конструктивных, положительных результатов. Мотивированные на успех курсанты обычно

активны, инициативны, настойчивы в достижении цели. Они склонны планировать своё будущее на большие промежутки времени. В случае столкновения с препятствиями будущие офицеры не пасуют, а начинают искать способы их преодоления. Также следует заметить, что у описываемой категории людей продуктивность деятельности и степень её активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля.

Таблица 4

Распределение испытуемых по категориям в зависимости от уровня мотивации достижения

Наименование шкалы	Категории испытуемых					
	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Боязнь неудачи	0	0 %	0	0 %	3	7,5 %
Мотивационный полюс	0	0 %	15	37,5 %	0	0 %
Мотивация успеха	22	55 %	0	0 %	0	0 %

Поскольку в ходе исследования было выявлено, что наиболее выраженная карьерная ориентация наших испытуемых – служение, мы дополнительно изучили доминирующую направленность курсантов в общении с людьми. Для выполнения этой задачи применяли методику «Ориентировочная анкета» (ОА) В. Смекалова и М. Кучера [4], состоящую из 3 шкал: направленность на себя, направленность на взаимодействие, направленность на задачу. Результаты распределения испытуемых по категориям в зависимости от показателей направленности отражены в таблице 5.

Таблица 5

Распределение испытуемых по категориям в зависимости от показателей направленности

Наименование шкалы	Категории испытуемых					
	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Направленность на себя	0	0 %	40	100 %	0	0 %
Направленность на взаимодействие	1	2,5 %	38	95 %	1	2,5 %
Направленность на задачу	0	0 %	40	100 %	0	0 %

Анализ данных таблицы 5 показывает, что ярко выраженную направленность на взаимодействие продемонстрировал только один курсант (2,5 %). У него развита потребность

в общении, есть стремление поддерживать хорошие отношения с товарищами при выполнении работы. Соответственно, противоположные характеристики свойственны испытуемому, представляющему категорию с низкими значениями по той же шкале. На среднем уровне проявилась направленность на взаимодействие почти у всех респондентов (95 %, или 38 человек).

Что касается шкал «направленность на себя» и «направленность на задачу», то значения их показателей на среднем уровне были выявлены абсолютно у всех обследованных выпускников военной академии (100 %, или 40 человек). Следовательно, можно отметить у курсантов наличие мотивов, порождаемых самой выполняемой деятельностью, интереса к её процессу, стремление к расширению спектра знаний, овладению новыми умениями и навыками. Работая в команде, они предпочитают сотрудничать с другими её членами, прикладывают силы для достижения продуктивности группы, пытаются аргументировать своё мнение, если оно может пригодиться для выполнения поставленной задачи. Также об испытуемых можно сказать, что у них есть мотивы собственного благополучия, стремления к личному первенству. Выполняя работу, они могут думать об удовлетворении своих притязаний и не учитывать интересы коллег.

Теперь обратимся к результатам корреляционного анализа эмпирических данных. С помощью критерия ранговой корреляции r_s Спирмена мы установили прямые, умеренные по силе статистически значимые взаимосвязи между степенью выраженности фактора профессиональной мотивации и уровнем мотивации достижения успеха ($r_s = 0,38$), между показателями внутренних социально значимых мотивов и направленности на взаимодействие ($r_s = 0,316$), между степенью выраженности карьерных ориентаций «менеджмент», «стабильность работы», «предпринимательство» и уровнем мотивации достижения успеха ($r_s = 0,345$; $r_s = 0,317$; $r_s = 0,341$ соответственно), между показателями карьерных ориентаций «стабильность работы», «служение» и направленности на взаимодействие ($r_s = 0,316$; $r_s = 0,449$ соответственно).

Во всех случаях сравнение полученных эмпирических значений с критическими значениями r_s при $N=40$ ($0,31$ ($p \leq 0,05$); $0,4$ ($p \leq 0,01$)) указывает на соответствие требованиям $r_{s \text{ эмп.}} \geq r_{s \text{ кр.}}$, то есть корреляционная связь статистически значима.

В таблице 6 представлены данные корреляционного анализа.

Учитывая характер выявленных в ходе корреляционного анализа взаимосвязей, можно говорить, что совершенствование мотивации достижения у выпускников военной академии может благоприятно сказаться на их профессиональном развитии. Большее осознание социальной значимости своей профессиональной деятельности может способствовать лучшему её выполнению.

Результаты корреляционного анализа

Наименование шкал	Направленность на взаимодействие	Мотивация успеха и боязнь неудач
Менеджмент		0,345*
Стабильность работы	0,316*	0,317*
Служение	0,449**	
Предпринимательство		0,341*
Внутренние социально значимые мотивы	0,316*	
Фактор профессиональной мотивации		0,38*

Примечание: *0,31 ($p \leq 0,05$); **0,4 ($p \leq 0,01$)

Стремление к успеху в профессии у курсантов сопряжено, с одной стороны, с возможностью руководить людьми, готовностью принимать на себя полную ответственность за них, с другой – для будущих военных важна созидательная деятельность, в процессе которой они готовы преодолевать препятствия, рисковать.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузнецов П. В., Потапов Д. И. Особенности самоанализа профессиональной деятельности военнослужащих // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 6(60). – С. 540–546.
2. Леонтьев Д. А. От инстинктов – к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра // Современная психология мотивации. – М.: Смысл, 2002. – С. 4–13.
3. Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – 2-е изд., дораб. – М.: Просвещение; Учеб. Лит., 1996. – 352 с.
4. Пейсахов Н. М. Психологические и психофизиологические особенности студентов. – Казань: Казанский университет, 1977. – 295 с.
5. Реан А. А. Психология изучения личности: учебное пособие. – СПб.: Издательство Михайлова В. А., 1999. – 288 с.
6. Столяренко Л. Д. Психология: 100 экзаменационных ответов. – Изд. 7-е, доп. и испр. – М.; Ростов-на-Дону: МарТ, 2008. – 223 с.
7. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 169 с.