

Олександр Колесніченко
доктор психол. наук,
старший науковий співробітник
Національна академія Національної гвардії України
м. Харків (Україна)
Яніна Мацегора
канд. психол. наук,
старший науковий співробітник
Національна академія Національної гвардії України
м. Харків (Україна)

ВИЗНАЧЕННЯ ВНЕСКУ ОКРЕМИХ МОТИВІВ У ЕФЕКТИВНІСТЬ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

До початку бойових дій на сході України діяльність військовослужбовців НГУ цілком була зосереджена на виконанні правоохоронних функцій. Тому, здійснюючи рекрутинг, професію військовослужбовця НГУ позиціонували, як один із видів праці в правоохоронних органах, не роблячи особливого акценту на військовій організації служби в НГУ.

Відповідно, в рамках професійного психологічного відбору на службу в НГУ для оцінки мотивації використовували ті самі методики, що й в цілому по Міністерству внутрішніх справ, до якого належить НГУ. Проте, з початком бойових дій стало очевидно, що існуюча система оцінки мотивації кандидатів на військову службу до НГУ не задовольняє вимогам до професії – значно зменшилась кількість бажаючих укласти чи продовжити контракт на військову службу, істотно збільшилась текучість кадрів, кількість порушень дисципліни, в тому числі зловживання алкоголем, самовільне покидання частини, не виконання наказів, інші порушення дисципліни, які так чи інакше пов'язані із невідповідністю мотивації військовослужбовців вимогам професії. Стало актуальним питання визначення адекватної мотивації професійної діяльності для військовослужбовців НГУ, підбору чи розробки нових психодіагностичних методик для її оцінки.

Для визначення внеску окремих мотивів в ефективність військовослужбовців було використано процедуру регресійного аналізу, яка дозволила укласти рівняння регресії. При проведенні регресійного аналізу у якості залежної змінної було використано «Загальний показник ефективності СБД»; незалежних змінних – показники за шкалами «Закритої анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС» (Д. Кобзін, А. Москаленко) (2-9 змінні), «Методики визначення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін) (10-21 змінні) та «Опитувальника для визначення джерел мотивації» (Д. Барбуто, Р. Сколл) (22-26 змінна): ефективність – «Загальний показник ефективності СБД»; М1 – «Мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії»; М2 – «Мотиви, пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням»; М3 – «Самостійний вибір професії»; М4 – «Несамостійний вибір професії»; М5 – «Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям»; М6 – „Мотиви, пов'язані із романтичною привабливістю професії»; М7 – «Мотиви, пов'язані із прагненням компенсувати характерологічні недоліки»; М8 – «Асоціальні мотиви (відношення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб»); М9 – «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді»; М10 – «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні»; М11 – «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку»; М12 – «Потреба в соціальних контактах»; М13 – «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини»; М14 – «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей»; М15 – «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх»; М16 – «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими»; М17 – «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини»; М18 – «Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей»; М19 – «Потреба в самовдосконаленні, зростанні й розвитку як особистість»; М20 – «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці»; М21 – «Внутрішні процеси»; М22 –

«Інструментальна мотивація»; M23 – «Зовнішня концепція Я»; M24 – «Внутрішня концепція Я»; M25 – «Інтерналізація мети».

Так, у високоефективних військовослужбовців рівняння регресії має наступний вигляд (1):

$$\text{Ефективність} = 8,351 + 0,200 \text{ «M5»} + 0,083 \text{ «M12»} + 0,086 \text{ «M15»} + 0,082 \text{ «M17»} + 0,411 \text{ «M23»} + 0,832 (1)$$

8,351 – константа, M5 – Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям; M12 – Потреба в соціальних контактах; M15 – Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх; M17 – Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини; M23 – Зовнішня концепція Я; 0,832 – помилка вимірювання.

Одразу зазначимо, що всі мотиви, які увійшли до рівняння регресії позитивно впливають на ефективність військовослужбовців третьої групи, проте, ці мотиви це лише мала частина (близько чверті умов, чи 0,268) того, що визначає їх ефективність. Найбільший вплив на ефективність чинить «Зовнішня концепція Я» (0,411) та «Мотиви, пов’язані із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям» (0,200). Інші три мотиви, що увійшли до рівняння мають приблизно однакові коефіцієнти – «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (0,086), «Потреба в соціальних контактах» (0,083), «Потреба у різноманітті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини» (0,082). Як бачимо, на ефективність високоефективної групи військовослужбовців впливає дві групи мотивів: перша, пов’язана із збільшенням їх орієнтації на престиж (суспільну оцінку суспільної значущості діяльності) та зовнішні вимоги до діяльності, яку доцільно позначити, як збільшення орієнтації на вимоги громадянського суспільства до діяльності правоохоронця. Друга, пов’язана із потребою урізноманітнення професійної діяльності, певне, для підтримання високої зацікавленості, процесом праці, «тону» праці. Зазначимо, що обидва ці моменти – вихід за межі суто індивідуального та зацікавленість процесом праці - є

важливими засобами боротьби із стагнацією, професійним вигоранням.

У низькоефективній групі військовослужбовців рівняння регресії має зовсім інший вигляд (2):

$$\text{Ефективність} = 22,693 + 0,346 \text{ «M2»} - 0,254 \text{ «M9»} - 0,307 \text{ «M10»} + 0,352 \text{ «M11»} + 0,014 \text{ «M13»} - 0,179 \text{ «M14»} - 0,116 \text{ «M15»} + 0,012 \text{ «M16»} - 2,768 \text{ «M22»} + 2,305 \text{ «M23»} - 0,136 \text{ «M24»} + 1,038 \text{ «M25»} + 0,00, \text{ де (2)}$$

22,693 – константа, M2 – «Мотиви, пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням»; M9 – «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді»; M10 – «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні»; M11 – «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв’язку»; M13 – «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини»; M14 – «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей»; M15 – «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх»; M16 – «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими»; M22 – «Інструментальна мотивація»; M23 – «Зовнішня концепція Я»; M24 – «Внутрішня концепція Я»; M25 – «Інтерналізація мети», 0,00 – помилка вимірювання.

Одразу відзначимо, що згідно рівнянню, ряд мотивів у військовослужбовців цієї групи чинять негативний вплив на ефективність їх діяльності. Серед них, особливо виділяються (за коефіцієнтом) такі мотиви, як «Інструментальна мотивація» (-2,768) та «Внутрішня концепція Я» (-2,305), які передбачають знецінення, втрачання професією військовослужбовця самостійної цінності, сприяння її лише, як засобу для отримання задоволеності. Другу (за показниками коефіцієнтів) групу мотивів, які чинять негативний вплив на ефективність діяльності військовослужбовців четвертої групи, утворюють такі мотиви, як «Потреба в добрих умовах праці і комфортному оточенні» (-0,307) та «Потреба у високій зарплатні і матеріальній винагороді» (-0,254), які ще більше підкреслюють «споживче» ставлення до професії. До третьої групи мотивів з негативним впливом на ефективність, які мають найменші

коефіцієнти, належать такі мотиви, як «Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» (-0,179) та «Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх» (-0,116). Стимуляція цих мотивів ще більше посилить залежність цих військовослужбовців, їх орієнтацію на пошук емоцій (емоційних гойдалок).

Серед мотивів, які позитивно впливають на ефективність професійної діяльності у військовослужбовців четвертої групи також умовно можна виділити три групи. Перша – «Зовнішня концепція Я» (2,305) та «Інтерналізація мети» (1,038). Мотиви цієї групи прагнуть змістити орієнтацію цих військовослужбовців із вузько індивідуальних на групові потреби, вимагають їх більшої професійної соціалізації, інтеріоризації цінностей професійної групи. До другої групи належать такі мотиви, як «Мотиви, пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконаленням» (0,346) та «Потреба у чіткому структуруванні роботи та зворотному зв'язку» (0,352) ці мотиви підкреслюють необхідність орієнтації на думку більш досвідчених товаришів по службі при освоєнні професії, набуття професійних якостей. Третя група мотивів, спрямована на підвищення статусу цих військовослужбовців в військовому колективі. До неї увійшли такі мотиви, як «Потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні взаємини» (0,014) та «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» (0,012).

Таким чином, більше залучення низькоефективних військовослужбовців у життя військового колективу, їх більш інтенсивна професіоналізація, формування професійних якостей і підвищення професійного статусу мають покращити ефективність цих військовослужбовців. У той час, як посилення мотивації знецінення професії військовослужбовця НГУ, інструментально-споживче ставлення до неї, посилення залежних рис особистості та посилення орієнтації на внутрішнє насичене емоційне життя (а не на зовнішню, суспільно корисну активність) здатні ще більше знизити ефективність цих військовослужбовців.