

Научная статья
УДК 37.013.3

О РЕАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ОФИЦЕРОВ-ЭКСПЕРТОВ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РОСГВАРДИИ*

Абдель-Насир Магомедович Каибов

Центр государственной экспертизы объектов Федеральной службы войск национальной гвардии
Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация. Реализация педагогических подходов к стимулированию офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии позволяет создать фундамент системы мотивирования служебно-трудовой деятельности. Мотивация наряду с компетентностью выступает ключевым компонентом, определяющим эффективность решения офицерами-экспертами служебно-трудовых задач и характеризующим их как высококвалифицированных военнослужащих, готовых в любое время и при любых обстоятельствах выполнить поставленные задачи по должностному предназначению.

Ключевые слова: Росгвардия, мотивация, стимулирование, служебно-трудовая деятельность, офицеры-эксперты

Для цитирования: Каибов А.-Н. М. О реализации педагогических подходов к стимулированию офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022, № 2(7). С. 18–23.

Original article

ON THE IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL APPROACHES TO STIMULATING OFFICERS-EXPERTS OF THE ROSGVARDIYA CONSTRUCTION COMPLEX

Abdel-Nasser M. Kaibov

Center for State Expertise of objects of the Federal Service of the National Guard Troops Russian Federation,
Moscow, Russia

Abstract. The implementation of pedagogical approaches to stimulating the officers-experts of the construction complex of the National Guard of the Russian Federation makes it possible to create the foundations of the system of service and labor activity. Motivation, along with competence, the main control functions perform the determining effectiveness of the officers-experts of the service-labor and characterizing them as highly qualified military personnel who are ready at any time and under any circumstances to perform tasks for the assigned assignment.

Keywords: The National Guard of the Russian Federation, motivation, stimulation, service activity, expert officers

For citation: Kaibov A.-N.M. On the implementation of pedagogical approaches to stimulating expert officers of the Rosgvardiya construction complex. *News of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;2(7):18–23. (In Russ.).

Служебно-трудовая деятельность офицеров-экспертов строительного комплекса Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия) включена в систему тылового обеспечения войск. От ее качества зависит, в какой степени части и

* Статья опубликована по результатам участия в межвузовской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития российской военной науки», г. Саратов, 15 февраля 2022 г.

подразделения, каждый военнослужащий и сотрудник будут готовы эффективно выполнять служебно-боевые задачи. Мотивация наряду с компетентностью выступает ключевым компонентом, позволяющим повысить результативность выполнения офицерами-экспертами служебно-трудовых задач. В связи с этим целесообразно обратиться к анализу современной практики стимулирования офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии с целью выработки наиболее эффективных и рациональных инструментов активизации и повышения качества выполняемой ими деятельности.

С целью проведения анализа современной практики стимулирования офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии были использованы следующие показатели:

- статистический анализ проведенных мероприятий в воинской части и подразделениях;
- структурный анализ контроля и участия руководящего состава воинской части в наиболее значимых мероприятиях воспитательной работы подразделений;
- изучение и обобщение мнения должностных лиц вышестоящих органов при посещении мероприятий в воинской части;
- исследование состояния боевой и мобилизационной готовности, боевой и специальной подготовки, правопорядка и воинской дисциплины.

Мотивация офицерского состава опирается на создание материальной и моральной заинтересованности и применение различных механизмов и инструментов, которые побуждают офицеров к значительному увеличению показателей в служебно-трудовой деятельности [1].

Изучение научной литературы свидетельствует о том, что наиболее значимыми в структуре мотивов офицерского состава являются: «причастность к защите граждан и государства» – 81,6 % и «полезность обществу» – 50 %. В структуре прагматической мотивации наиболее выражены мотивы: «решение жилищной проблемы» – 65,7 % и «финансовая стабильность» – 73,7 %.

Как показывают исследования, к факторам, которые оказывают отрицательное влияние на мотивацию офицерского состава к выполнению поставленных задач, относятся: «недостаток ма-

териального и технического обеспечения служебно-боевой (оперативно-служебной) деятельности» – 44,7 %; «необоснованные нарушения регламента служебного времени» – 38,2 % и «большое количество внезапных и взаимоисключающих задач» – 33,3 % [2]. Проведенные структурный и статистический анализы стимулирования офицерского состава к выполнению служебно-трудовой деятельности в воинских частях Росгвардии подтверждают эти данные.

При этом следует отметить, что в войсках национальной гвардии речь идет о трудовой деятельности офицеров-экспертов строительного комплекса, которые относятся к высокоинтеллектуальной группе специалистов, решающих задачу совершенствования строительного процесса. Учитывая, что они действуют в малых творческих профессиональных группах, на первый план выходят вопросы стимулирования проявления инициативы, их высокой ответственности за результаты труда и стремления к профессиональному росту [3]. Такой подход к стимулированию особенно важен, так как при повышении квалификации целевая модель офицера-эксперта выглядит так: мотивированный, способный эффективно выполнять служебно-трудовые задачи в рамках социальной и информационной неопределенности, а также осуществлять рефлексию специалист.

В основу анализа современной практики решения проблемы повышения эффективности стимулирования офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности в воинских частях строительного комплекса Росгвардии была положена идея о том, что мотивация служебно-трудовой деятельности офицера-эксперта должна быть направлена на развитие навыков социально-профессионального взаимодействия, интеллектуально-творческих способностей, профессиональных умений и навыков [4].

Анализ современной практики решения проблемы повышения эффективности стимулирования офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности в воинских частях строительного комплекса Росгвардии проводился в период с сентября 2019 г. по май 2020 г. в воинских частях 6926, 6888, 6897 Росгвардии. Применялись следующие методы научного ис-

следования: анализ нормативно-правовых регуляторов служебно-трудовой деятельности воинских частей, наблюдение за офицерским составом при выполнении служебно-трудовых задач, устный и письменный опрос (анкетирование) командования воинских частей, обобщение независимых характеристик, анализ результатов практической деятельности, экспертная оценка и контент-анализ.

В работе были задействованы офицеры различных категорий воинских частей, которые были разделены на две группы:

- первая группа – офицеры командования воинских частей;
- вторая группа – командиры подразделений воинских частей.

В ходе исследования современной практики решения проблемы повышения эффективности стимулирования офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности в воинских частях строительного комплекса Росгвардии был выявлен ряд недостатков, снижающих эффективность стимулирующих влияний:

- слабое использование воспитательно-стимулирующего влияния первичных офицерских коллективов в интересах развития мотивации офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности;
- недостаточное внимание к реализации возможностей богатых традиций Росгвардии в целях развития мотивации офицеров к служебно-трудовой деятельности;
- неполное использование возможностей подведения итогов служебно-трудовой деятельности, конкурсов служебного мастерства, как эффективных способов влияния на развитие мотивации офицеров-экспертов;
- редкое обращение к электронным и печатным средствам массовой информации в целях распространения передового опыта служебно-трудовой деятельности, проявления инициативы и творчества офицерами-экспертами;
- недостаточное развитие наставничества, в ходе которого и происходит передача и сохранение служебно-трудовых традиций в воинских частях и подразделениях Росгвардии;
- отсутствие системности в воспитательной работе, направленной на увековечивание памя-

ти офицеров-экспертов, добившихся исключительных результатов в служебно-трудовой деятельности, подвигов офицеров-строителей, совершенных при выполнении воинского долга.

Анализ существующих недостатков и их причин в деятельности по стимулированию офицеров-экспертов позволил определить направления совершенствования стимулирующей деятельности со стороны руководящего состава:

- активное использование воспитательного потенциала первичных офицерских коллективов в интересах развития мотивации офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности;
 - повышение эффективности функционирования мотивационной системы служебно-трудовой деятельности и ее развитие на основе использования богатых традиций Росгвардии;
 - использование существующей целостной системы подведения итогов в интересах повышения мотивации офицеров;
 - целенаправленное развитие профессионального достоинства офицеров-экспертов;
 - размещение в электронных и печатных средствах массовой информации актуальной для войск национальной гвардии Российской Федерации информации о служебно-боевых традициях и примерах добросовестного выполнения офицерами-экспертами задач по предназначению;
 - реализация потенциала наставничества, в ходе которого и происходит передача и сохранение служебно-трудовых традиций в воинских частях и подразделениях Росгвардии;
 - использование в интересах развития мотивации офицеров-экспертов конкурсов служебного мастерства;
 - организация системной воспитательной работы, направленной на увековечивание памяти офицеров-экспертов, добившихся исключительных результатов в служебно-трудовой деятельности, подвигов офицеров-строителей, совершенных при выполнении воинского долга.
- Реализация намеченных направлений совершенствования деятельности по стимулированию офицеров-экспертов привела к положительным результатам, выразившимся в тенденции роста их заинтересованности в повышении

инициативы, творчества и качества служебно-трудовой деятельности. При этом результаты стимулирования (в мотивационном плане) имеют характерные особенности:

- офицеры-эксперты в первую очередь ориентированы на материальные факторы стимулирования – 65,3 % (к материальному стимулированию относится не только премиальный фонд, но также и карьерный рост, и получение полного пакета социального обеспечения);

- значение иных факторов стимулирования служебно-трудовой деятельности офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии носит противоречивый характер: только 5,3 % офицеров Росгвардии считают для себя важным стимулирующим фактором благоприятные условия служебно-трудовой деятельности, четкую организацию и структурированность работы, 2,8 % – экспертную власть, возможность повышения социального статуса, 1,0 % – благоприятные взаимоотношения с начальством; в то же время растет роль такого нематериального фактора повышения эффективности стимулирования офицеров-экспертов к служебно-трудовой деятельности, как возможность реализовывать свой личностно-профессиональный потенциал в изменяющихся условиях.

Выражающими тревогу выступают данные по некоторым подразделениям о том, что до 50 % руководителей оценивают проявление служебно-трудовой инициативы подчиненными как неудовлетворительное и только до 20 % как удовлетворительное. Объяснение данному факту можно найти в том, что в некоторых тыловых организациях Росгвардии преобладают классические модели военно-профессионального поведения. Военнослужащие преимущественно ориентированы на четкое выполнение приказа и поставленной задачи, достижение заранее установленных целей и параметров военно-профессионального действия в установленных рамках. Доминирует мотивация избегания неудач, что не способствует проявлению инициативы. Если к этому добавляется неудовлетворенность ростом материального обеспечения и номинальной заработной платой, а также снижается самооценка значимости

служебно-профессионального труда, то возникают серьезные проблемы в осуществлении качественной служебно-трудовой деятельности, присутствуют пассивность в служебно-трудовой деятельности, отказ от разумной инициативы, низкие показатели рационализаторской работы.

Проведенный анализ практической деятельности подразделений, входящих в состав строительного комплекса Росгвардии свидетельствует, что для решения перечисленных проблемных вопросов необходимо определить особенности мотивации офицеров-экспертов при выполнении ими служебно-трудовой деятельности. К данным особенностям относятся следующие положения:

- взаимосвязь мотивационных показателей и материальных факторов трудовой деятельности;

- ярко выраженный средовой характер формирования и развития мотивов служебно-трудовой деятельности;

- наличие специфической системы оценки результатов трудовой деятельности, связанной с временными, нормативно-предписанными условиями, влияющей на рефлексивное самовосприятие офицера-эксперта;

- необходимость при выполнении трудовых обязанностей принимать эмоционально-волевые решения, связанные с защитой интересов войск национальной гвардии.

Особенности мотивации офицеров-экспертов являются основой для выработки предложений по совершенствованию системы эффективности стимулирования трудовой деятельности офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии. Меры по совершенствованию стимулирования офицеров-экспертов предполагают формирование устойчивых материальных и нематериальных средств и методов стимулирования, развитие и полную реализацию профессиональной инициативы и креативного подхода в трудовой деятельности. Важным для предмета исследования является научная позиция Р. В. Ткачева [5], выделяющего социально-экономические задачи стимулирования военнослужащих. Опираясь на выводы исследователя и анализ практики стимули-

рования офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии, можно прийти к заключению, что перспективными направлениями совершенствования стимулирования являются:

- развитие системы обучения и переподготовки специалистов, ведущее к повышению их профессионального статуса, а также изменение принципов организации профессионально-трудовых отношений военнослужащих, предусматривающее материальное и нематериальное стимулирование эффективного выполнения трудовых обязанностей офицерами-экспертами строительного комплекса Росгвардии;

- поощрение непосредственно трудовой инициативы, включение офицеров-экспертов в процессы тактического управления, включающие повышение самостоятельности при выборе порядка, форм, методов используемых средств при выполнении трудовых обязанностей офицерами-экспертами строительного комплекса Росгвардии;

- дифференцированное, соответствующее организационно-штатной структуре, введение института служебно-трудового самоуправления.

При организации стимулирования вновь назначенных на должности офицеров-экспертов, им необходимо в первую очередь оказывать помощь и поддержку одновременно с предъявлением требований. Практика свидетельствует, что такой подход положительно сказывается на мотивации офицеров-экспертов, что подчеркивается в обзоре о состоянии воспитательной работы в Росгвардии в 2018 году [2]. Позитивную роль выполняют и собрания офицеров (офицерские собрания), на которых рассматриваются вопросы развития мотивации офицеров к служебно-боевой деятельности.

Таким образом, совершенствование современной практики стимулирования офицеров-экспертов Росгвардии к служебно-трудовой де-

ятельности предполагает ряд изменений, направленных на повышение их инициативы, творчества, качества и ответственности. Для обеспечения развития мотивации служебно-трудовой активности офицеров-экспертов Росгвардии необходимым является комплексное применение всего арсенала методов и средств нематериального стимулирования, адаптированных к условиям выполнения служебно-трудовых задач.

Определение источников мотивации для реализации нематериальных факторов стимулирования служебно-трудовой активности является ключевой особенностью при мотивировании офицеров-экспертов. Образовательная мотивация, формирование открытой системы социальной оценки, развитие неформальных творческих отношений в различных структурах подразделений строительных частей, развитие культуры профессионального взаимодействия при осуществлении служебно-трудовой деятельности способствуют качественному выполнению поставленных задач. Перспективным итогом результатов исследования будет являться разработка комплексной модели мотивации служебно-трудовой активности, нацеленной на развитие инициативы, творчества, качества и ответственности офицеров-экспертов строительного комплекса Росгвардии.

Особое внимание при организации стимулирования к служебно-боевой деятельности должно быть уделено офицерам-экспертам, вновь назначенным на воинские должности. Такая целенаправленная, систематическая и непрерывная работа позволяет преодолеть выявленные трудности, формировать в офицерских коллективах товарищеские отношения. Все это свидетельствует о действенности стимулирующего влияния на офицерские коллективы тыловых подразделений Росгвардии.

Список источников

1. Немоляев В. В., Пихтелев А. М. Конструирование социально-профессионального развития офицеров войск национальной гвардии России // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 3. С. 95–101.
2. Обзор состояния воспитательной работы в войсках национальной гвардии Российской Федерации в 2018 году. М., 2018. 24 с.

3. Быченко Ю. Г., Савенко А. А. Совершенствование мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. №3. С. 58–71.

4. Быченко Ю. Г., Ершов В. В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников // Известия Саратовского университета. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17. № 3. С. 247–253.

5. Ткачев Р. В. Мотивация и денежное стимулирование военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации // Социально-гуманитарные знания. 2009. № 4. С. 136–143.

References

1. Nemolyaev VV, Pihteleev AM. Designing the socio-professional development of officers of the National Guard of Russia. *Bulletin of the Volga Institute of Management*. 2017;17(3):95-101. (In Russ.).

2. Review of the state of educational work in the troops of the National Guard of the Russian Federation in 2018. Moscow; 2018. (In Russ.).

3. Bychenko YuG, Savchenko AA. Improving the motivation of service and labor activity of servicemen of the National Guard of the Russian Federation. *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. 2018;(3):58-71. (In Russ.).

4. Bychenko YuG., Ershov VV. Project development of cultural human capital of contract servicemen. *Izvestiya Saratov University. A new series. Series. Sociology. Political science*. 2017;17(3):247-253. (In Russ.).

5. Tkachev RV. Motivation and monetary stimulation of servicemen of the Armed Forces of the Russian Federation. *Socio-humanitarian knowledge*. 2009;(4):136-143. (In Russ.).

Информация об авторе

А.-Н. М. Каибов – заместитель начальника Центра государственной экспертизы объектов Росгвардии.

Information about the author

A.-N. M. Kaibov – Deputy Head of the Center for State Expertise of Objects of Rosgvardiya.