

Научная статья  
УДК 316.46

## МОТИВАЦИЯ КАК ПРЕДМЕТ ВОЕННО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**Ренат Шавкятович Курманов**

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии,  
Саратов, Россия, kurmanovrenat92@gmail.com

**Аннотация.** В статье выявлены, проанализированы и ранжированы концепции мотивации трудовой деятельности акторов. Представляется сущность универсальной и моделей мотивации. Доказана необходимость применения комплексной мотивации военнослужащих: 1) материальная мотивация; 2) организационная мотивация; 3) культурная мотивация.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, материальные факторы стимулирования, организационные факторы стимулирования, культурные факторы стимулирования

**Для цитирования:** Курманов Р. Ш. Мотивация как предмет военно-социологического исследования // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 4(13). С. 86–90. URL: [https://svkinio.ru/2023/4\(13\)/Kurmanov.pdf](https://svkinio.ru/2023/4(13)/Kurmanov.pdf).

Original article

## MOTIVATION AS A SUBJECT OF MILITARY SOCIOLOGICAL RESEARCH

**Renat Sh. Kurmanov**

Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia,  
kurmanovrenat92@gmail.com

**Abstract.** The actors' labor activity motivation concepts are revealed, analyzed and ranked. The essence of universal and models of motivation is presented. The necessity of applying the processes of complex motivation of military personnel is proved: 1) material motivation; 2) organizational motivation; 3) cultural motivation.

**Keywords:** motivation, stimulation, material factors of stimulation, organizational factors of stimulation, cultural factors of stimulation

**For citation:** Kurmanov R. Sh. Motivation as a Subject of Military Sociological Research. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2023;(4):86-90. Available from: [https://svkinio.ru/2023/4\(13\)/Kurmanov.pdf](https://svkinio.ru/2023/4(13)/Kurmanov.pdf). (In Russ.).

---

В современных условиях усиливается идеологическая борьба Запада против России, активизируется поддержка антироссийских сил на Украине, что означает, с одной стороны, необходимость формирования новых военных организаций России, с другой – осуществление существенных структурных модернизаций, реформу системы мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Военнослужащий по-прежнему является основным ресурсом во-

енной организации, его стимулирование есть и будет ключевым объектом управленческой деятельности военной администрации. В новых условиях важно не только стимулировать развитие профессионализма, но и конструировать мотивационные основы культурного капитала военных субъектов, определять устойчивые условия воспроизводства государственных ценностей, норм, принципов, социальной ответственности.

---

© Курманов Р. Ш., 2023

Таким образом, представляется важным исследовать мотивацию как фактор развития профессионализма военнослужащих. Актуальность данных научных разработок определяется: 1) слабой теоретической разработанностью мотивации военнослужащих как служебно-трудовых субъектов; 2) необходимостью методологических разработок, посвященных обоснованию путей совершенствования мотивационной системы военных организаций в текущем и стратегических временных периодах.

Социальные мотивационные процессы в современных воинских коллективах в научных работах представляются в рамках нескольких групп исследований. Наиболее важных направлений выявлено два: 1) универсальное (рассматривает мотивацию как универсальный механизм, присущий всем организациям); 2) специальное (рассматривает мотивацию в рамках военной социологии управления). Рассмотрим данные группы исследований подробно.

1. Универсальные концепции мотивации трудовых акторов. В рамках данных подходов мотивация определяется как узкий социально-экономический механизм [1, с. 45]. При данном подходе мотивация – это узко ориентированный механизм через реализацию материальных ресурсов организации [2]. Преимущественно авторы рассматривают мотивационные рычаги через заработную плату, премии, бонусы, стимулирующие льготы. Заработная плата представляется как основной (базовый) стимулирующий фактор эффективной трудовой деятельности [3, с. 77]. Представленные подходы характеризуют традиционную модель трудовой мотивации. Данная модель строится на механизмах социально-экономического поощрения, а в определенных случаях принуждения и наказания. Эта модель преимущественно ориентирована на активизацию мотивации через механизмы страха перед наказанием. Формируются модели «кнута и пряника», условий и форм поощрения, премирования, льгот и материальных бонусов. В рамках функционирования традиционной модели мотивации субъекты труда рассматриваются как ленивые, хитрые, а также эгоистичные личности. Последние стремятся в процессе труда мало действовать, много получать.

Они реализуют преимущественный интерес, связанный с желанием поменьше работать, побольше брать материальных ресурсов у работодателя. В современных условиях данная модель не может быть эффективной, так как ориентирована на применение только материальных факторов. В новых условиях невозможно отождествлять мотивацию с механизмами только материального вознаграждения.

Таким образом, в рамках универсальных (традиционных) концепций мотивации труда работник, в том числе и военнослужащий, рассматривается как ленивый, хитрый, а также эгоистичный тип личности. Здесь применяются простейшие социально-экономические факторы мотивации, а также системы социального обеспечения субъектов труда. Традиционная модель не является эффективной в современной военной организации. Она не работает в условиях инновационных трудовых комплексов. Ведь современный военнослужащий как субъект служебно-трудовой деятельности – это сложная и многогранная личность. Его служебные действия зависят и определяются не только и не столько системой примитивных социально-экономических факторов. Выбор традиционного подхода исторически объясним только в рамках классической организации, где применяется преимущественно физический труд.

2. Специальные концепции мотивации (рассматривают мотивацию в рамках военной социологии управления) [4]. Данная группа исследователей представляет и раскрывает, так называемый, комплексный подход внутриорганизационного побуждения и принуждения к трудовым действиям различного типа (как физического, так и духовного) [4]. Исследователями обосновывается необходимость разработки модели комплексного воздействия на военнослужащего как субъекта служебно-трудовой деятельности. Ведь современная мотивационная система должна учитывать как социально-экономические, так и социокультурные факторы стимулирования. Т. Баландина в этой связи отмечает, что современный военнослужащий – это уникальный носитель военно-профессиональных знаний. Стимулирующая система военнослужащего в новых условиях должна вклю-

чать несколько подсистем: 1) материальную (факторы принуждения через реализацию материальных ресурсов организации); 2) организационную (условия труда, трудовая безопасность, комфортность, разнообразность и оснащенность процессов трудовых действий, профессиональный и карьерный рост, автономность, независимость нововведений и внедрений); 3) культурную (нормы, ценности, принципы трудового взаимодействия) [5]. В. Радаев акцентирует внимание на необходимости создания социокультурных условий как фактора культурной мотивации субъекта деятельности. Универсальная системная мотивация призвана побуждать к эффективному интеллектуальному труду. Она должна тянуть к обществу и трудовой соревновательности. Руководитель должен быть «...обуреваем жадной властью и социального престижа, способен подчинять себя нравственным, религиозным и идейно-патриотическим канонам. И весь этот сложный мотивационный комплекс привносится им в сферу хозяйственных отношений.

Несложно выделить направления комплексной мотивации военнослужащих: 1) материальная мотивация (формирование механизмов внутренней социально-экономической мотивации служебно-трудовых действий); 2) организационная мотивация (внешнее стимулирование условиями труда и быта, обеспечением служебного комфорта, интересом к реализации служебных действий, профессионально-образовательным развитием, карьерным ростом, востребованностью нововведений); 3) культурная мотивация (формирование культурно-досуговых стимулирующих факторов, обновление норм, ценностей, принципов военной организационной культуры)» [6, с. 186].

Развивая данный подход можно оптимизировать набор оценочных параметров мотивации военнослужащих [7]: 1) взвешивание (диагностика социально-трудового окружения, а также выбор предпочтительных трудовых действий); 2) планирование (разработка целей, задач, критериев оценки необходимых новых мотивов); 3) трудовое действие/бездействие (становление типа трудовой активности); 4) оценка (анализ процессов становления новых мотивов, обновления стратегий трудового поведения).

Таким образом, комплексная система мотивации представляет широкую модель не только экономического, но и социально-экономического, организационного и культурного трудового побуждения военнослужащих. Разработка данной системы должна исходить из преамбулы о том, что военнослужащий – это сложный общественный человек с многогранной системой потребностей, интересов и предпочтений. Его побуждение к служебно-трудовой деятельности – это сложный комплекс, который должен включать различные подсистемы и механизмы.

В условиях трансформации современных военных организаций мотивацию необходимо рассматривать как сложный многонаправленный комплекс побуждений, определяющий формирование трудовой активности военных субъектов и направленный на реализацию военно-значимых целей и задач. Мотивация служебно-трудовой деятельности представляет собой механизмы социально-экономического, организационного, культурного побуждения военнослужащих к активной физической и духовной деятельности (включающей инициативные, творческие, новаторские действия).

#### Список источников

1. Young, P. T. Appetite, palatability and feeding habit: a critical review // *Psychological Bulletin*. 1948. Vol. 45. № 4. P. 289–320. doi 10.1037/h0063233. The electronic version. URL: <https://www.sci-hub.ru/10.1037/h0063233> (date of request: 20.09.2023). Access from sci-hub.ru.
2. Кудаев, А. В. Меры материальной и социальной стимуляции воинского труда в дореволюционный период // Доклады Академии военных наук: сб. ст. Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2014. № 1(58). С. 49–54.
3. Климычев, В. И., Смирнова, А. Г. Проблемы мотивации и удовлетворенности трудом работниками АПК // *Социологические исследования*. 1999. № 12. С. 77–79.

4. Быченко, Ю. Г., Савенко, А. А. Социокультурные факторы мотивации творческого труда // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии: науч. журн. 2022. № 1(6). С 60–63. ISSN 2949-5245 (online). Электрон. версия. URL: [https://svkinio.ru/2022/1\(6\)/Bychenko\\_Savenko.pdf](https://svkinio.ru/2022/1(6)/Bychenko_Savenko.pdf) (дата обращения: 15.09.2023).

5. Баландина, Т. М., Гильфанова, М. Г. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии: науч. журн. 2022. № 2(7). С. 70–74. ISSN 2949-5245 (online). Электрон. версия. URL: [https://svkinio.ru/2022/2\(7\)/Balandina\\_Gilfanova.pdf](https://svkinio.ru/2022/2(7)/Balandina_Gilfanova.pdf) (дата обращения: 14.09.2023).

6. Радаев, В. В. Хозяйственная мотивация и типы рациональности // Социологический журнал. 1997. № 1/2. С. 183–200. ISSN 1562-2495 (print); ISSN 1684-1581 (online). Электрон. версия. URL: <https://www.journal-socjournal.ru/index.php/socjour/article/view/323> (дата обращения: 08.09.2023).

7. Савенко, А. А., Немоляев, В. В. Профессиональное развитие как фактор трудовой мотивации работников // Вестник Саратовской государственной юридической академии: науч. журн. 2017. № 1. С. 219–223. Электрон. версия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-kak-faktor-trudovoy-motivatsii-rabotnikov> (дата обращения: 15.09.2023). Доступна на сайте CyberLeninka: Науч. электрон. б-ка.

### References

1. Young PT. Appetite, palatability and feeding habit: a critical review. *Psychological Bulletin*. 1948;45(4):289–320. Available from: <https://www.sci-hub.ru/10.1037/h0063233> [Accessed 20 September 2023].

2. Kudaev AV. Measures of material and social stimulation of military labor in the pre-revolutionary period. *Doklady Akademii voennykh nauk*. 2014;(1):49-54. (In Russ.).

3. Klimychev VI, Smirnova AG. Problems of motivation and job satisfaction with agricultural workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 1999;(12):77-79. (In Russ.).

4. Bychenko YuG, Savenko AA. Socio-cultural factors of motivation for creative work. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voysk natsional'noy gvardii = Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;(1):60-63. Available from: [https://svkinio.ru/2022/1\(6\)/Bychenko\\_Savenko.pdf](https://svkinio.ru/2022/1(6)/Bychenko_Savenko.pdf) [Accessed 15 September 2023]. (In Russ.).

5. Balandina TM, Gil'fanova MG. Organizational culture of a military organization: the essence and specific manifestations. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voysk natsional'noy gvardii = Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2022;(2):70-74. Available from: [https://svkinio.ru/2022/2\(7\)/Balandina\\_Gilfanova.pdf](https://svkinio.ru/2022/2(7)/Balandina_Gilfanova.pdf) [Accessed 14 September 2023]. (In Russ.).

6. Radaev VV. Economic motivation and types of rationality. *Sotsiologicheskij Zhurnal*. 1997; (1/2):183-200. Available from: <https://www.journal-socjournal.ru/index.php/socjour/article/view/323> [Accessed 8 September 2023]. (In Russ.).

7. Savenko AA, Nemolyaev VV. Professional development as a factor of employee motivation. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii*. 2017;(1):219-223. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-kak-faktor-trudovoy-motivatsii-rabotnikov> [Accessed 15 September 2023]. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 07.11.2023; одобрена после рецензирования 23.11.2023; принята к публикации 27.12.2023.

The article was submitted 07.11.2023; approved after reviewing 23.11.2023; accepted for publication 27.12.2023.