



ней социально-экономической средой. В результате активизируется интеграция с институтами гражданского общества, совершенствуются социальные стратегии, задачи развития военного профессионального потенциала военнослужащих. Активно развивается научная, образовательная, культурная среда современной военной организации. В результате формируется потребность в развитии нового качества профессионального потенциала военнослужащих, возникает необходимость обновления не только творческой составляющей военно-профессионального потенциала, но и мотивирующего комплекса потенциальных способностей военнослужащих.

Решение этой задачи определяет необходимость не только модернизации научно-образовательной аналитической подготовки военных акторов, но и развитие стимулирующих механизмов, совершенствование профессиональных ценностей военнослужащих, рост эффективности информационной, аналитической, творческо-новаторской деятельности субъектов военной организации.

Изучив различные научные разработки по исследуемой проблеме, можно встретить рациональные подходы и актуальные положения. Ученые частично раскрывают сущность мотивации как формы профессионального потенциала работников. Исследователями военная служба рассматривается как вид служебно-трудовой деятельности, определяющей постоянную образовательную подготовку к ведению действий в боевых условиях. Здесь предполагается не только четкая детализация и распределение служебных и должностных требований и обязанностей, но и наличие внутренних ценностей, убеждений, профессиональной направленности на эффективную организацию собственных действий [1], способностей быть готовым осуществлять военную службу, выполнять поставленные государством задачи [2]. При данном подходе мотивация представляет собой внутреннее свойство профессионального потенциала, определяющее побуждение военного субъекта к определенному виду профессиональной активности [3]. Последняя, с одной стороны, связана с удовлетворением служебно-трудовой

потребности личности, с другой стороны, является характеристикой его профессиональных способностей.

В научных источниках представляется попытка уточнения данной категории в рамках ее проявления в сфере военного взаимодействия. Так, С. В. Улыбин подчеркивает, что военно-профессиональная мотивация – это сознательная и одновременно целенаправленная управляемая деятельность военнослужащего, база которой проявляется как интериоризационный процесс на основе ценностных мотивационных приоритетов и смыслов [4]. Здесь осуществляется актуализация направленности действий на основе сформированных профессиональных интересов, потребностей, стратегических целей. Последнее и способствует переводу потребностей в активную потенциальную силу профессионального побуждения, а затем в сознательные решения и действия. Дополняет данный подход В. А. Митрахович [5]. Он указывает на особенности категорий «мотивация» и «профессиональная мотивация». При этом последняя рассматривается как профессиональная и одновременно личностная характеристика. С. В. Круглов раскрывает мотивацию как процесс формирования способностей к профессиональному побуждению, к служебно-трудовому действию. Последнее, собственно, и обуславливает процесс продвижения военнослужащих к определенным карьерным вершинам, реализации эффективных форм воинского труда [6].

По сути, профессиональная мотивация должна рассматриваться и представляться как результат профессиональной деятельности [7]. На нее влияет ряд факторов стимулирующего, а также социокультурного свойства. Она определяет решение ряда специфических проблем личности, организации, отдельного подразделения военного типа [8]. На основе данных принципов можно сформулировать узкий (как форму профессионального потенциала) и широкий (как социокультурную характеристику) подходы к раскрытию сущности профессиональной мотивации. При интегрированном действенном подходе профессиональная мотивация – это процесс реализации факторов стимулирующего побуждения служебно-трудовой деятельности,

форма детерминации действия субъекта, направленная на поддержание поведенческой активности [9].

Таким образом, профессиональная мотивация может рассматриваться как система факторов, определяющих стимулирование, направленное на побуждение отдельного члена группы или некоторых групп военной организации к военному профессиональному служебно-трудовому действию и поведению. Здесь профессиональная мотивация формируется в процессе образовательных, а также профессиональных действий, что в целом должно приводить к решению задачи по развитию профессиональных способностей военнослужащего. Служебно-трудовые действия в рамках мотивированного взаимодействия рассматриваются как особая специфическая форма служебно-трудового государственного действия. При этом профессиональная мотивация представляет собой форму профессионального потенциала военного субъекта, она осуществляется как результат осознанного и принятого содержательного и социально ответственного действия. Последнее является результатом проявления значимого, активного побуждения, лежащего в основе понимания, мышления, осознания поведения, профессиональных поступков военного субъекта.

Профессиональная мотивация – это сложная социологическая категория, имеющая двойственное проявление.

Во-первых – это система внешнего стимулирующего воздействия на субъекты военной службы, результат активизации материальных, а

также нематериальных факторных механизмов, определяющих удовлетворение и развитие служебных потребностей, профессионального потенциала, способностей к всякой деятельности, в том числе и военно-профессиональной.

Во-вторых – это внутренний потенциальный комплекс личностной профессиональной мотивации военнослужащих: 1) набор ценностей, побуждающих к профессиональному труду, активности, усердию; 2) профессиональная нужда и потребности к осуществлению государственной военной службы, проявлению инициативы, творчества, осуществлению инновационных разработок, принятию участия в управлении, самоуправлении; 3) интерес к построению успешной карьеры военнослужащего, образовательной, научной, креативной профессиональной деятельности.

В рамках комплексного подхода можно выделить основные фазы процесса профессиональной мотивации военнослужащих: взвешивание, определяющее анализ окружающей действительности, выбор эффективных стратегий поведения; субъективное планирование, уточнение целей и задач, формирование мотивационных факторов, конкретизация профессиональных стратегий поведения военнослужащих; трудовое поведение и действие, определяющее становление стиля профессиональной активности, важных практик взаимодействия групп и военных личностей; социальная диагностика, оценка поведенческих практик, а также результатов деятельной активности, формирование новых мотивов, поведенческих прерогатив, стратегий, задач, целей, предпочтений.

#### Список источников

1. Савенко, А. А. Специфика мотивации военнослужащих в современной военной организации // Профессионализм военнослужащего: стратегия и перспективы развития в современной России: сб. науч. ст. / под общ. ред. Т. М. Баландиной. Саратов: Наука, 2016. С. 77–85. Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32396220&ysclid=lu2gnc5wi2780635129> (дата обращения: 10.01.2024). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

2. Быченко, Ю. Г. Способности к профессиональной адаптации в системе профессионального потенциала российских офицеров // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13. № 1. С. 215–226. Электрон. версия. URL: <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-215-226> (дата обращения: 10.01.2024).



20%20%20Психология/Мотивация%20и%20мотивы%20-%20Ильин.pdf [Accessed 12 January 2024]. (In Russ.).

4. Ulybin SV. *Dinamika razvitiya voenno-professional'noy motivatsii u kursantov voennykh institutov = Dynamics of development of military-professional motivation among cadets of military institutes* [dissertation]. Moscow; 2010. Available from: <https://www.dissercat.com/content/dinamika-razvitiya-voenno-professionalnoi-motivatsii-u-kursantov-voennykh-institutov?ysclid=lu2h4kvxe4607143266> [Accessed 11 December 2023]. (In Russ.).

5. Mitrakhovich VA. *Pedagogicheskaya kontseptsiya formirovaniya professionalizma voennosluzhashchikh kontraktnoy sluzhby v usloviyakh voinskogo sotsiума = The pedagogical concept of the formation of professionalism of contract servicemen in the conditions of military society*. Volgograd; 2012. Available from: <https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskaya-kontseptsiya-formirovaniya-professionalizma-voennosluzhashchikh-kontraktnoi?ysclid=lu2h9nvtad464093817> [Accessed 11 December 2023]. (In Russ.).

6. Kruglov SV. Improving the motivation factors of employees' work. In: *Novye tendentsii i zakonomernosti sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii = New trends and patterns of socio-economic development in Russia. Part 1*. Saratov: Saratovskiy gosudarstvennyy agrarnyy universitet; 2006. p. 30-38. (In Russ.).

7. Lymarev VN. Professional motivation as an indicator of the success of an officer of the National Guard of the Russian Federation. *Uchenye zapiski universiteta imeni P. F. Lesgafta*. 2020;(9):225-228. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-kak-pokazatel-uspeshnosti-ofitsera-voysk-natsionalnoy-gvardii-rossiyskoy-federatsii> [Accessed 23 January 2024]. (In Russ.).

8. Karlova EN, Kurbanov AKh, Romanov NN. Personnel problems of the military-scientific complex and the directions of their solution at the present stage of the construction of the Armed Forces of the Russian Federation. *Vooruzhenie i ekonomika*. 2014;(4):60-69. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22471153&ysclid=lu2hr7m4be808611241> [Accessed 10 January 2024]. (In Russ.).

9. Gorbunova MYu. *Sotsiokul'turnaya motivatsiya v strukture sotsial'noy raboty = Sociocultural motivation in the structure of social work: a monograph*. Saratov; 2004. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19655893&ysclid=lu2im532xr739138980> [Accessed 10 January 2024]. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 25.01.2024; одобрена после рецензирования 08.02.2024; принята к публикации 27.03.2024.

The article was submitted 25.01.2024; approved after reviewing 08.02.2024; accepted for publication 27.03.2024.