

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА И ЦЕННОСТЕЙ У ОФИЦЕРОВ ОРГАНОВ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ ПОТРЕБНОСТИ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛИ

Введение. Тема профессионального роста и ценностной у военнослужащих всегда была актуальной и для военной психологии, и для нашего государства в целом. От того, насколько замотивирован офицер на качественное выполнение своих служебных и военно-боевых обязанностей, карьерный рост зависит его успешность в профессиональной деятельности. Повышение уровня мотивации карьерного роста связано с более высокими показателями в служебной деятельности. Для каждой воинской части значимым является то, чтобы специалист постоянно профессионально самосовершенствовался [1, с. 33].

Современный военнослужащий как личность располагает характерной для него системой духовных ценностей, во многом отличающейся от содержания духовного мира других социальных групп. Все условно можно разделить на четыре подсистемы: духовные ценности общечеловеческого характера; духовные ценности, выражающие общие интересы и стремления граждан нашего общества; духовные ценности, обусловленные службой в органах пограничной службы; духовные ценности индивидуально-личностного характера [2, с. 113].

На мотивационную сферу военнослужащего оказывает серьезное влияние то, как с ним общается командирский состав, какой у него настрой на несение службы. То есть, карьерный рост офицера связан с характером взаимоотношений в воинском коллективе.

Материал и методы. Исследование проводилось на базе воинской части. В нем приняли участие 30 офицеров органов пограничной службы. Возраст респондентов: 20-30 лет. Методы исследования включают теоретический анализ научной литературы; психодиагностические методы, а именно: методика изучения мотивации профессиональной карьеры Э.Шейна (в адаптации В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер), морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова Л.В. Карпушиной, опросник «Потребности в достижении» Ю.М. Орлова; методы качественного и количественного анализа результатов исследования; методы статистической обработки данных исследования.

Результаты и их обсуждение. Результаты методики мотивации профессиональной карьеры Э.Шейна (в адаптации В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер) представлены наглядно на рисунке 1.

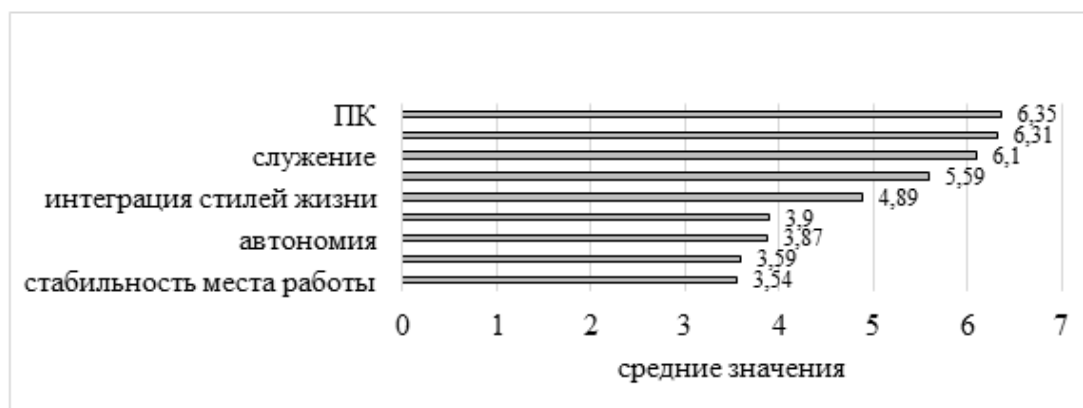


Рисунок 1 – Выраженность показателей мотивации карьерного роста у офицеров
в органах пограничной службы

Представленные на рисунке 1 данные показывают, что в приоритетах у офицеров органов пограничной службы профессиональная компетенция ($M=6,35$). Это является показателем того, что для них важно обладать определенными знаниями, умениями и навыками, которые позволяют им эффективно нести воинскую службу. Значимым для офицеров пограничной службы выступает вызов как карьерная ориентация ($M=6,31$). Эти офицеры хорошо действуют в стрессовых ситуациях, имеют определённую толерантность к неопределенности. Не боятся брать на себя ответственность. На третьем месте стоит такая карьерная ориентация как служение ($M=6,1$). Приоритетным для офицеров, у которых выражен данный мотив, является работа на пользу людям, обществу и государству. Менеджмент также находится в приоритетах у офицеров органов пограничной службы ($M=5,59$). Те, у кого он доминирует, проявляют тенденцию к управленческой деятельности.

Далее были изучены ценности военнослужащих посредством морфологического теста жизненных ценностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной. Было выявлено, что для офицеров пограничной службы с позиции жизненных ценностей важны социальные контакты ($M=48,2$). Это отражает их понимание того, что свои служебные обязанности они могут выполнять при наличии хорошо развитых умений общаться. Коммуникацию им нужно проявлять и при работе в команде. Значимой для офицеров пограничной службы является ценность «достижения» ($M=42,3$). Это является показателем того, что им важно планировать свою жизнь, ставить цели, которых необходимо достичь, стремление добиваться их. Собственный престиж стоит на третьем месте по значимости ($M=42,2$). Для испытуемых, у которых он доминирует, важно стремление к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц, к чьему мнению они прислушиваются в наибольшей степени.

На следующем этапе было осуществлено выявление потребности в достижении цели у офицеров органов пограничной службы посредством «Опросника потребности в достижении (Ю.М. Орлова)». Было высокий уровень потребности в достижении цели отмечается у 10% офицеров органов пограничной службы. Им присуща настойчивость в достижении целей, склонность сильно увлекаться работой, стремление в любом случае получить удовольствие от успеха, неспособность плохо работать. Для 23% участников исследования характерен уровень потребности в достижении цели выше среднего. Вышеописанные качества выражены у них немного слабее. Средний уровень потребности в достижении цели отмечается у большинства военнослужащих (47%). Они не заинтересованы в высоких результатах, при этом могут качественно выполнять свои воинские и служебные обязанности как в мирное, так и в военное время. Уровень потребности в достижении цели ниже среднего выражен у 20% участников исследования. У этих респондентов данный вид потребности носит ситуативный характер.

Вывод. Проведенное исследование показало, что в приоритетах у офицеров органов пограничной службы такие карьерные ориентации как профессиональная компетенция, вызов, служение и менеджмент; не в приоритетах стабильность места работы и места жительства, автономия и предпринимательство. Исследование жизненных ценностей показало, что наиболее значимы для офицеров пограничной службы такие ценности как социальные контакты, достижения, социальный престиж, материальное положение. Менее значимы духовное удовольствие, креативность, сохранение индивидуальности и развитие себя. у большинства офицеров пограничной службы отмечается уровень потребности в достижении цели на среднем уровне.

Список использованной литературы:

1. Андруник, А.П. Военно-профессиональная мотивация как основа для решения задач в воинском воспитании / А.П. Андруник, А.Н. Безматерных // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3. – С. 33–35.
2. Власкин, В.Ю. Сравнительный анализ ценностных ориентаций военной службы различных категорий военнослужащих / В.Ю. Власкин // Система ценностей современного общества. – 2012. – № 24. – С. 113–118.