

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2025. Т. 25, вып. 4. С. 413–417

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2025, vol. 25, iss. 4, pp. 413–417

<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-413-417>, EDN: PMULHC

Научная статья

УДК 316.4.05

Мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих национальной гвардии



Р. Ш. Курманов

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, Россия, 410023, г. Саратов, ул. Московская, д. 158

Курманов Ренат Шавкятович, адъюнкт, kurmanovrenat92@gmail.com

Аннотация. Рассмотрена мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих в системе общей служебной мотивации военной организации России. Исследована мотивация профессиональной деятельности военнослужащих как двойственная система: набор факторов, побуждающих военных акторов к достижению профессиональных целей; набор побуждающих мотивов к осуществлению профессиональных действий военнослужащих. Доказано, что мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих проявляется в материальных, а также идеальных объектах, являющихся важными и ценными для индивидов, определяющих их потребность к реализации деятельности. В современных условиях около трети военнослужащих (27%) устойчиво сохраняют преимущественно материальную мотивацию выбора и осуществления военной службы. Статичен состав военнослужащих, стремящихся к выполнению поставленных приказов, задач, распоряжений с целью карьерного роста (19%). Увеличивается состав военнослужащих, ориентирующихся на личный профессиональный рост, новаторство и саморазвитие. Около 18% военных осуществляют службу с целью творческой самореализации. В новых условиях только около десятой части военнослужащих мотивированы преимущественно на патриотическое служение и продолжение военных общественных традиций в процессе реализации службы. Анализ эмпирических данных показал необходимость формирования комплексной системы мотивации военно-профессиональной деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации. Важным является активизация следующих процессов развития мотивации военно-профессиональной деятельности военнослужащих: рост денежного довольствия, формирование новых компонентов внешнего стимулирования служебно-трудовой деятельности; создание современных механизмов организационного стимулирования, улучшение условий службы, оптимизация моделей взаимодействия начальников и подчиненных; разработка и реализация целевых проектов морально-нравственного совершенствования военных субъектов, плановое формирование, а также служебная реализация патриотических мотивов военно-профессиональной деятельности членов воинских коллективов.

Ключевые слова: мотивация, военная профессиональная деятельность, национальная гвардия, служебная деятельность, военнослужащие

Для цитирования: Курманов Р. Ш. Мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих национальной гвардии // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2025. Т. 25, вып. 4. С. 413–417. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-413-417>, EDN: PMULHC

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Motivation of military-professional activities of military personnel of the National Guard

R. Sh. Kurmanov

Saratov Military Order of Zhukov of the Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation, 158 Moskovskaya St., Saratov 410023, Russia

Renat Sh. Kurmanov, kurmanovrenat92@gmail.com

Abstract. The motivation of the military-professional activities of military personnel in the system of general official motivation of the military organization of Russia is considered. The motivation of the military-professional activities of military personnel is investigated as a dual system: a set of factors that encourage military actors to achieve professional designated goals, official or labor activities in general; a set of motivating motives for the implementation of professional actions of military personnel. It was proved that the motivation of the military-professional activities of military personnel is manifested in the implementation of material, as well as ideal objects that are important and valuable for individuals, determining their need for the implementation of military professional activities. It was proved that in modern conditions, about a third of military personnel (27%) consistently retain the predominant material motivation for choosing and performing military service. The stable composition of the military personnel striving to fulfill orders, tasks, orders, for the purpose of career growth (19%). At the same time, the group of military personnel focusing on personal professional growth, innovation and self-development is gradually growing. About 18% of the military carry out

military service in order to fulfill the needs of creative self-realization. Under the new conditions, only about a tenth of the military personnel are mainly motivated for patriotic service and the continuation of military public traditions in the process of implementing the service. The analysis of empirical data showed the need to form an integrated system of motivation for the military-professional activities of the National Guard. It is important to intensify the following processes for the development of motivation for the military-professional activities of military personnel: the increase in monetary allowances, the formation of new components of external stimulation of service and labor activities; creation of modern mechanisms of organizational incentives, improvement of working conditions, optimization of models of interaction between bosses and subordinates; the development and implementation of targeted projects for the moral and improvement of military subjects, the planned formation, as well as the official implementation of the members of military groups' patriotic motives of the military-professional activities.

Keywords: motivation, military professional activities, national guard, official activities, military personnel

For citation: Kurmanov R. Sh. Motivation of military-professional activities of military personnel of the National Guard. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2025, vol. 25, iss. 4, pp. 413–417 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-4-413-417>, EDN: PMULHC

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

В современных условиях обостряются международные отношения, реализуется специальная военная операция по освобождению южных территорий России, расширяются практики идеологической воздействия Запада на военнослужащих России. Это приводит к усилению внешней антироссийской пропаганды, направленной на дестабилизацию социальной устойчивости воинских коллективов. Особая острота данной проблемы проявляется в системе национальной гвардии России, представители которой непосредственно взаимодействуют с населением, работают с внешними и внутренними информационными потоками, пресекают нарушения законности и порядка в действиях различных социальных групп населения. В новых условиях военнослужащий не может эффективно осуществлять служебные обязанности без реализации необходимых мер по результативной мотивации его профессиональной деятельности.

Таким образом, сегодня актуализируются практики решения задач на стратегическую перспективу развития до 2030 г., определяющих обеспечение сбалансированного совершенствования военных организационных структур России, формирования оптимальной системы мотивации военнослужащих, материального обеспечения базовых системных компонентов воинских частей [1]. Решение данной задачи определяет необходимость, с одной стороны, постоянно диагностировать мотивы осуществления военно-профессиональной служебной деятельности военнослужащих, с другой стороны, определить пути целевой модернизации направлений стимулирования военной службы.

Теоретическое обоснование исследовательской проблемы

В социологических источниках имеются подходы, раскрывающие современное содержание мотивации профессиональной деятельности. Данные разработки теоретически связывают данную категорию с процессом осмысливания личностью социальной ситуации, а также выбором и оценкой различных поведенческих моделей, предполагаемых внутренних и внешних побуждений к действию акторов [2]. И. Мазняк, конкретизируя содержание мотивации профессиональной деятельности, указывает, что мотивация представляет собой внутренние, а также внешние факторы, определяющие желание человека выполнять определенный набор действий, побуждающих актора к достижению профессиональных целей, служебной или трудовой деятельности в целом. Мотивацию необходимо исследовать как процесс, направляющий профессиональные действия человека. Одновременно ее важно рассматривать как набор деятельности побуждений по достижению профессиональных обозначенных целей, служебной или трудовой деятельности в целом. По сути, мотивация – это процесс, направляющий профессиональные действия человека. Это обобщенное представление о материальных, а также идеальных объектах, являющихся важными и ценностными для индивида, достижение их придает значение и смысл профессиональной деятельности [3]. Исследователи обосновывают разнородность проявления мотивации, а также необходимость индивидуального подхода к исследованию мотивов каждой профессиональной группы акторов.

Ю. Г. Быченко обосновывает внешние базовые подсистемы мотивации как разнородный материальный и нематериальный процесс, до-



казывает, что каждая профессиональная группа имеет специфическую систему мотивации их деятельности [4]. В. М. Игнатьев дополняет содержательные компоненты мотивации. Он предлагает рассматривать внешнюю мотивацию в качестве стимулирования, не связанного с содержанием служебной или трудовой профессиональной деятельности как социального процесса, обусловленного внешними обстоятельствами. В данном контексте внутренняя мотивация – это внутреннее побуждение, связанное не с внешними факторами, а с самим осознанием необходимости служебно-трудового профессионального действия. Все имеющиеся мотивационные компоненты на практике проявляются как положительная (основывается на положительных внешних и внутренних стимулах), а также отрицательная (основывается на отрицательных внешних и внутренних стимулах) мотивация [5]. Профессиональная мотивация здесь рассматривается как на уровне внешних факторов воздействия (первый компонент – материальное поощрение, второй компонент нематериальные факторы [6]), так и на уровне внутренних побуждений к действию (стремление действовать, чтобы получить что-то [7]).

Военные социологи обращают внимание на оценку внутренних компонентов мотивации профессиональной деятельности военнослужащих [8]:

- 1) профессиональные ценности служебной деятельности [9];
- 2) профессиональные потребности, служебное творчество, нужда участия в реализации управлеченческих действий [10];
- 3) трансформация интереса к нововведениям [11].

По сути, мотивы профессиональной деятельности военнослужащих национальной гвардии отражают обобщенный результат действия системы внешнего воздействия на воинские коллективы. Последние включают в себя как материальные факторы стимулирования военно-профессиональной деятельности, так и нематериальные инструменты, направленные на создание благоприятного внутриорганизационного климата, реализацию духовных факторов поддержки эффективного удовлетворения потребностей.

Таким образом, на общетеоретическом уровне мотивация профессиональной деятельности военнослужащих представляет собой двойственное явление. С одной стороны, это

набор факторов, побуждающих военных акторов к достижению профессиональных целей, служебной или трудовой деятельности в целом, с другой – процесс, регулирующий и направляющий профессиональные действия человека; с третьей стороны – это обобщенное представление о материальных, а также идеальных объектах, являющихся важными и ценными для субъекта служебной деятельности. Достижение желаемых материальных, а также идеальных объектов придает значение и смысл профессиональной деятельности военнослужащего.

Анализ эмпирических данных

Для эмпирического исследования мотивации военно-профессиональной деятельности военнослужащих проанализируем некоторые данные социологического опроса «Мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации», проведенного автором статьи в конце 2024 г. – начале 2025 г. Опрошено 1204 военнослужащих (Уральский округ – 393 чел., Приволжский округ – 386 чел., Центральный округ – 425 чел.).

В рамках данного социологического исследования мотивация профессиональной деятельности военнослужащими связывается с реализацией служебной активности. Рост военно-профессиональной мотивации определяется респондентами двумя базовыми факторами: материальной (82% опрошенных), возможностью творческой профессиональной активности (44% опрошенных). Отметим, что творческая профессиональная активность определяется в рамках возможности отхода от рутинных алгоритмов профессиональных действий акторов: 65% военнослужащих акцентируют внимание на необходимости развития возможности военно-профессиональной инициативы; 39% подчеркивают необходимость новаторского взаимодействия в процессе функционирования воинских коллективов; 37% обращают внимание на необходимость образовательного развития, повышение аналитической инициативы в процессе реализации военной службы. Несложно заметить связь между развитием ценностей «инициатива», «творческое отношение к профессиональной деятельности» и ростом профессиональной мотивации военнослужащих. Отметим, что в системе профессиональной деятельности большинство военнослужащих не

видят возможности реализации творческой профессиональной активности (57%). Менее пятой части опрошенных видят возможность проявить и реализовать разумную инициативу в процессе собственной профессиональной деятельности.

Можно сделать вывод о том, что на практике в системе войск национальной гвардии преобладает традиционная система военно-профессионального взаимодействия. Преимущественно служебно-трудовые действия осуществляются по заранее разработанным и статично внедренным алгоритмам, действия военнослужащих ориентированы на установленные руководством как промежуточные, так и конечные результаты военно-профессионального действия.

В сложившейся ситуации несложно определить структуру военнослужащих относительно мотива осуществления военно-профессиональной деятельности. В ходе проведенного социологического опроса были выявлены четыре типа военнослужащих относительно мотива реализации военной службы. Первый тип – «меркантильные» военнослужащие (27%), преимущественно нацеленные на получение материальной выгоды и благ (ценящие денежное довольствие, корысть, связывающие дальнейшую службу с перспективной роста дохода). Второй тип – «исполнительные карьеристы» (19%) – в основном стремящиеся к выполнению поставленных приказов, задач, распоряжений с целью карьерного роста (осуществляющие службу, следуя потребности исполнять нужды государства, собственных начальников, в целях построения собственной карьеры). Третий тип – «развивающиеся» военнослужащие (18%), руководствующиеся желанием получить возможность осваивать новую технику, технологии (имеющие потребность и приоритеты в реализации творческих способностей, разработке, а также внедрении проектных военных стратегий и преобразований). Четвертый тип – «патриоты, продолжатели общественных традиций» (11%) – военнослужащие глубоких патриотических убеждений, не только провозглашающие, но демонстрирующие верность моральным, государственным политическим нормам и принципам. Основное содержание их профессиональной деятельности связано со служением Отечеству, готовностью жертвовать собственными интересами во имя блага российского общества. По сути, типология военнослужащих определяется мотивами реализации их профессиональной деятельности. Здесь профессионализм отражает

мотивы, побуждающие личность к действиям, наличие у нее закрепленной, а также признанной трудовой ориентации. Военно-профессиональная деятельность характеризуется не только профессионально-образовательными функциями, наличием знаний, умений, а также навыков, но и приобретением профессионального потенциала, в том числе и деятельностно мотивированного.

Заключение

Мотивация военно-профессиональной деятельности является элементом общей служебной мотивации военнослужащих. Она характеризует действия военной администрации, направленные на побуждение военнослужащих к осуществлению военной службы.

Анализ данных эмпирического исследования показал, что около трети военнослужащих (27%) устойчиво сохраняют преимущественную материальную мотивацию выбора и осуществления военной службы. Статичен состав военнослужащих, стремящихся к выполнению поставленных приказов, задач, распоряжений с целью карьерного роста (19%). Увеличивается группа военнослужащих, ориентирующихся на личный профессиональный рост, новаторство и саморазвитие. Менее пятой части военных осуществляют службу с целью творческой самореализации. В новых условиях крайне низок состав военнослужащих, мотивированных на патриотическое служение и продолжение военных традиций общества.

Последнее определяет необходимость разработки проектов, направленных на усиление мотивационного комплекса военно-профессиональной деятельности военнослужащих.

Основные процессы развития мотивации военно-профессиональной деятельности военнослужащих следующие: 1) рост денежного довольствия, формирование новых компонентов внешнего стимулирования служебно-трудовой деятельности; 2) создание современных механизмов организационного стимулирования, улучшение условий службы, оптимизация моделей взаимодействия начальников и подчиненных; 3) разработка и реализация целевых проектов морально-нравственного совершенствования военных субъектов, плановое формирование, а также служебная реализация патриотических мотивов военно-профессиональной деятельности членов воинских коллективов.



Внешняя мотивация военно-профессиональной деятельности должна осуществляться в несколько этапов. Первый этап – социологическая оценка (исследование социальной среды, окружения, а также выбор оптимальных стратегий служебного поведения). Второй этап – планирование проектного развития мотивационной системы (разработка задач, проектирование мотивов, конкретизация организационно вос требованных поведенческих практик, стратегий действий военнослужащих). Третий этап – обновление мотивационной системы военно-профессиональной деятельности военнослужащих, модернизация модели служебного поведения военных субъектов, повышение служебной активности, усиление ориентации на эффективные практики взаимодействия членов воинского коллектива.

Список литературы

1. Путин В. О перспективах развития Вооружённых Сил, других войск, воинских формирований и органов, выполняющих задачи в области обороны, на период до 2030 года: Выступление на заседании Совета безопасности Российской Федерации 22.11.2019. URL: <http://www.scrf.gov.ru/council/session/2688/> (дата обращения: 21.11.2023).
2. Мазняк И. О. Теоретические представления о трудовой мотивации: анализ основных концепций // Вестник Российской университета дружбы народов. Серия: Социология. 2006. № 1 (9). С. 72–82.
3. Быченко Ю. Г. Профилактика межнациональных конфликтов в современном воинском коллективе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2024. Т. 24, вып. 2. С. 132–137. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2024-24-2-132-137>, EDN: TMRGFL
4. Быченко Ю. Г. Пути совершенствования профессиональной мотивации курсантов военного института // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2024. № 1 (14). С. 72–76.
5. Игнатьев В. М., Потоцкая Е. А. Мотивация: виды, функции и факторы // Экономика и социум. 2014. № 4–3 (13). С. 119–126. EDN: TPERNB
6. Скрипникова Г. В., Ширманова Г. С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // СибСкрипт. 2014. Т. 1, № 3 (59). С. 248–252.
7. Чурзина А. С. Мотивация персонала к трудовой деятельности // Молодой ученый. 2023. № 46 (493). С. 148–151. URL: <http://moluch.ru/archive/493/107659> (дата обращения: 10.04.2025). EDN: JQXJIP
8. Баландина Т. М., Егоров А. В., Пихтелев А. М. Профессиональный потенциал военнослужащего: обновление содержательных характеристик // Социологические знания в контексте актуальных проблем развития социальных общностей и институтов : сб. науч. ст. Всерос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А. М. Пихтелева. Саратов : Изд-во СВКИ, 2023. С. 11–16. EDN: NPVXDE
9. Савенко А. А. Двухуровневая модель мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Вестник Поволжского института управления. 2018. Т. 18, № 3 (57). С. 49–59.
10. Гильфанова М. Г. Социальное проектирование мотивации труда работников организаций командного типа // Доклады Академии военных наук (Поволжское отделение). 2010. № 1 (39). С. 25–31.
11. Алексеенко В. Э. Военнослужащий в системе войск национальной гвардии Российской Федерации // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2018. Т. 12, № 3. С. 15–18. EDN: WBVZR

Поступила в редакцию 18.04.2025, одобрена после рецензирования 20.05.2025, принята к публикации 30.08.2025
The article was submitted 18.04.2025, approved after reviewing 20.05.2025, accepted for publication 30.08.2025