

## ВНУТРЕННИЕ (НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ) СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

**Шпарло П. И.**

*Учреждение образования*

*«Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»,*

*г. Гродно, Республика Беларусь*

**Аннотация.** В статье рассмотрены способы внутренней (нематериальной) мотивации военнослужащих и способы их применения командирами различного уровня.

**Ключевые слова:** мотивация, потребности, поощрение.

**Abstract.** The article discusses methods of internal (non-material) motivation of military personnel and methods of their use by commanders at various levels.

**Keywords:** motivation, needs, encouragement.

Анализ истории войн прошлого и современных военных конфликтов позволяет сделать определенный вывод – решающая роль, несмотря на стремительное развитие технологий, искусственного интеллекта, принадлежит человеку, военнослужащему, степени его компетентности и профессионализма, а также уровню его мотивированности на выполнение стоящих перед ним задач.

Мотивация – это побуждение к действиям, направленным на последовательное удовлетворение существующих потребностей человека, начиная с первичных, базовых [1].

Мотивация военнослужащих может выглядеть и проявляться по-разному. Для кого-то это внутренняя сила, которая может помочь не сдаваться когда трудности кажутся непреодолимыми или почти невыполнимыми;

для кого-то мотивация может «сработать», когда поставлена служебная задача, дежурство по ночам, суточный наряд и т. п. Мотивация подразделяется на внешнюю (материальную) и внутреннюю (нематериальную). Внешними называются способы мотивации, основанные на улучшении материального состояния военнослужащего, на использовании различных поощрений и вознаграждений. Внутренняя мотивация – личное стремление военнослужащего получить или узнать что-либо относящееся к нематериальным ценностям.

Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Республики Беларусь в полной мере соответствует требованиям для поощрения различных категорий военнослужащих, соответственно повышая их внешнюю мотивацию. Ниже приведены виды поощрений, применяемых командирами всех степеней [2]:

- снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания;
- объявление благодарности;
- разрешение на увольнение вне очереди из расположения воинской части военнослужащим срочной военной службы, в том числе с выездом за пределы гарнизона, на срок до трех суток;
- сообщение родителям (лицам, на воспитании которых находился военнослужащий) или по месту прежней работы (учебы, жительства) об образцовом исполнении воинского долга и полученных поощрениях;
- увеличение военнослужащим срочной военной службы продолжительности отпуска за весь период военной службы на срок до десяти суток;
- награждение грамотой, ценным подарком или деньгами;
- награждение личной фотографией военнослужащего, снятого при развернутом Боевом Знамени воинской части;
- присвоение военнослужащим, имеющим воинское звание «рядовой», воинского звания «ефрейтор»;
- присвоение военнослужащим, имеющим воинские звания «сержант», «старший сержант», очередного воинского звания на одну ступень

выше воинского звания, предусмотренного согласно занимаемой штатной воинской должности;

- занесение фамилии военнослужащего в Книгу почета воинской части.
- досрочное присвоение очередного воинского звания «старший прапорщик».

- досрочное присвоение очередного воинского звания.
- старших и высших офицеров один раз за время их военной службы

Министр обороны (руководитель государственного органа, в котором предусмотрена военная служба) может награждать именным холодным оружием.

- в военных учебных заведениях применяется также поощрение в виде занесения фамилий курсантов (слушателей), окончивших военное учебное заведение с золотой медалью, на Доску почета.

Как видно, все виды поощрений основаны на внешней мотивации. Однако существует ряд недостатков внешней мотивации для военнослужащих:

- вид поощрения не всегда может понравиться;
- мотивация может исчезнуть сразу после получения поощрения;
- специфика военной службы не всегда позволяет вовремя реализовать поощрение, вследствие чего оно утрачивает свою роль и т. д.

Поэтому предлагается рассмотреть способы внутренней (нематериальной) мотивации военнослужащих, основываясь на пирамиде потребностей человека, отображающей последовательную иерархию моделей потребностей каждого человека в частности.

В своих трудах Маслоу выделил пять последовательных базовых уровней потребностей человека [1]:

1. Физиология. Потребность человека в пище, сне.
2. Безопасность. Заключается в наличии места проживания, общественной безопасности, уверенности в завтрашнем дне.
3. Социализация. Основана на потребности человека в семье, друзьях, круге общения.

4. Уважение и признание. Проявляется в потребности признания от других людей, в усилении собственной значимости, получении высокого статуса, одобрения, подтверждения своих заслуг.

5. Самоактуализация. Это наивысший уровень иерархии и главная цель развития человека. Он стремится определить свое предназначение в жизни, развить способности и использовать их в социально значимой общественной деятельности.

Чтобы управлять мотивацией военнослужащего, нужно понимать его ведущий мотив. Для этого необходимо тщательное изучение личных дел. Иногда человек идет на военную службу преимущественно ради денег и стабильности. А иногда деньги отходят на второй план, и преобладает потребность в уважении, признании, в общении или самореализации. Обычно человек сам не осознает свою ведущую потребность. Но каждый командир легко может выяснить, что движет человеком и на какой ступени пирамиды Маслоу он находится. Исходя из этого анализа, командир сможет грамотно подобрать и применять индивидуальные способы повышения мотивации военнослужащих.

Базовые потребности (физиология и безопасность). Существует предубеждение, что большинство людей выполняют свою работу лишь ради денег. Но удовлетворение материальных потребностей расположено в первых двух пунктах пирамиды потребностей, и, удовлетворив эти потребности, при отсутствии мотивации потребностей среднего уровня, военнослужащий потеряет мотивацию, и, следовательно, результативность или производительность его труда снизится. Существует ряд других способов, которые, в большинстве случаев, оказываются эффективнее материальных [3].

Потребность в социализации, уважении и признании.

Военнослужащий стремится чувствовать себя частью воинского коллектива и занимать более высокие должности, занимать командные должности. Для удовлетворения социальных потребностей военнослужащего необходи-

мо доверять ему ответственные задачи и повышать в должности, можно внедрить систему рейтингов по каким-либо критериям, важно публично хвалить, поощрять подчиненных. Командиру структурного подразделения следует также поощрять неформальное общение военнослужащих, проводить корпоративные праздники, чтобы каждый военнослужащий чувствовал себя частью воинского коллектива.

Потребности в познании, эстетике и самоактуализации.

Идеальным вариантом для каждого командира является управление коллективом, члены которого осознанно выбрали военную службу, которые осознают задачи и ответственность выбранной профессии и которые стремятся раскрыть свои способности, трудясь на благо своего воинского коллектива. Это самые ценные кадры. Чтобы удерживать таких военнослужащих и удовлетворить их потребность в развитии, следует поощрять нестандартный подход в решении служебных задач, предоставить возможность для повышения квалификации или обучения, повышать сложность поставленных задач, делать акцент на важности задач стоящих перед подразделением и важной роли каждого военнослужащего в ходе выполнения поставленных задач.

Каждый командир должен умело комбинировать разные виды мотивации, чтобы закрывать различные потребности подчиненных военнослужащих.

Существенное влияние на мотивацию военнослужащих можно оказать с помощью обучения. На первых уровнях оно способствует быстрому усвоению правильного способа, стиля выполнения служебных задач. На средних уровнях появляется радость от достижений в ходе учебного процесса, признание заслуг воинским коллективом, похвала за правильное выполнение служебных задач. На высоких уровнях обучение дает возможность безграничного саморазвития и совершенствования во всех областях, связанных со своей профессиональной деятельностью.

Таким образом, каждый командир должен очень осторожно и взвешенно подходить к выбору мотивации для каждого военнослужащего, основываясь

на глубоком анализе личных дел, наблюдении. Следовательно, выбирать поощрение, способное повлиять на внутреннюю (нематериальную) мотивацию военнослужащего, применять поощрения индивидуально, последовательно удовлетворяя потребности каждого военнослужащего от базовых до эстетических и познавательных. Не следует забывать, что поощрение, направленное на удовлетворение потребностей среднего и высшего уровней, сыграет свою положительную роль лишь тогда, когда удовлетворены базовые потребности военнослужащего.

### **Литература**

1. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
2. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Республики Беларусь. – Минск : Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2015. – 496 с.
3. Маслоу, А. Х. Дальнейшие рубежи развития человека. – М. : Смысл, 1999. – Терминологическая правка В. Данченко К.: PSYLIB, 2003.