

Г.Б. Ниетбаева<sup>1</sup>, А.Д. Толемисова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Абай атындағы қазақ ұлттық педагогикалық университеті,  
Алматы қ., Қазақстан

## ЖАС ОФИЦЕРЛЕРДІҢ МОТИВАЦИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

### Аңдатпа

Мақалада жас офицерлерді кәсіби ынталандыру мәселелері қарастырылған. Зерттеу субъектісінің кәсіби және жеке сипаттамаларын ескере отырып, "мотивация", "кәсіби мотивация" ұғымдары нақтыланды. Офицердің тұлғалық құрылымындағы кәсібиліктің функциялары ашылды. Кәсіби мотивацияға сипаттама берілді, оның құрылымының компоненттері ашылды.

Жас офицерлер мен дәл сол жастағы әскери емес, азаматтық кәсіп иелерінің тұлғалық ерекшеліктері, яғни, мотивация, өзін-өзі өзектендіру (самоактуализация) және өмірге төзімділік көрсеткіштері салыстырылды. Ол үшін келесі әдістер қолданылды: «Доминантты мотивация» әдіснамасы; «Өзін-өзі өзектендіру» және «Өмірге төзімділік» тесттері.

Жас мамандардың қызметіне олардың кәсіби мотивациясы үлкен әсерін тигізетіні нақтыланды. Сонымен қатар, мотивтердің белгілі бір жиынтығы бар кәсіби өмір жолын бастаған жас мамандар ғана кәсіби әрекетін тиімді жүзеге асырып, алдында тұрған кәсіби мәселелерін шешіп, функционалдық міндеттерін ойдағыдай орындай алатынын көрсетті.

**Түйін сөздер:** мотивация, кәсіби мотивация, мотив, жас офицер, әскери қызмет.

Ниетбаева Г.Б.<sup>1</sup>, Толемисова А.Д.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Казахстан, г.  
Алматы

## ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ У МОЛОДЫХ ОФИЦЕРОВ

### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы профессиональной мотивации молодых офицеров. С учетом профессионально-личностных характеристик субъекта исследования уточнены понятия "мотивация" и "профессиональная мотивация". Раскрыты функции профессионализма в структуре личности офицера. Дана характеристика профессиональной мотивации, раскрыты компоненты ее структуры.

В статье указаны результаты сравнения личностных особенностей молодых офицеров и лиц не работающих в военной сфере, гражданской профессии того же возраста, т. е. показатели мотивации, самоактуализации и жизнестойкости. Для этого были использованы следующие методы: «Доминантная мотивация», тесты «самоактуализация» и «жизнестойкость».

Результаты сравнения показали, что большое влияние на деятельность молодых специалистов оказывает их профессиональная мотивация. Кроме того, только молодые специалисты, начавшие профессиональный жизненный путь с определенным набором мотивов, смогут эффективно осуществлять профессиональную деятельность, решать стоящие перед ними профессиональные задачи и успешно выполнять функциональные обязанности.

**Ключевые слова:** мотивация, профессиональная мотивация, мотив, молодой офицер, военная служба.

Nietbaeva G.B.,<sup>1</sup> Tolemisova A.D.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Kazakhstan, Almaty

## FEATURES OF MOTIVATION IN YOUNG OFFICERS

### *Abstract*

The article deals with the issues of professional motivation of young officers. The concepts of motivation and professionalism are clarified, taking into account the professional and personal characteristics of the research subject. The functions of professionalism in the structure of the officer's personality is revealed. The characteristic of professional motivation is given, the components of its structure are revealed.

The article shows the results of comparing the personal characteristics of young officers and people who do not work in the military sphere, civilian profession of the same age, i.e. indicators of motivation, self-actualization and resilience. For this purpose, the following methods were used: "Dominant motivation", "Self-actualization" and "resilience" tests.

The results of the comparison showed that their professional motivation has a great influence on the activities of young professionals. In addition, only young professionals who have started their professional life with a certain set of motives will be able to effectively carry out their professional activities, solve their professional tasks and successfully perform their functional duties.

**Keywords:** *motivation, professional motivation, motive, young officer, military service.*

Қазіргі заманғы педагогикалық ғылым адамның таңдаған мамандығында өзін-өзі жетілдіруі үшін тұрақты оң мотивация мен қызметіне деген құрмет ерекше орын алатынын растады.

Әскери қызмет – бұл мемлекеттік қызметтің ерекше түрі, басқа қызмет түрлерінен айырма-шылығы, оның негізінде әскери борышқа адалдық, Отанға қызмет ету, мемлекеттік егемендікті қорғау жатыр. Әскери қызмет негізінен жауынгерлік іс-қимылдарды жүргізуге тұрақты дайын-дықпен, сондай-ақ лауазымдық міндеттерді нақты бөлумен сипатталады. Тиісінше, әскери қызметкер мотивациясы оның қызметін нақты ұйымдастыруға деген ішкі сенімдердің болуымен және қойылған міндеттерді орындауға үнемі дайын болу қабілетімен ерекшеленеді. Сонымен, әскери-кәсіби мотивация деп С.В. Улыбин адамның саналы, мақсатты, басқарылатын немесе өзін-өзі басқаратын психикалық әрекетін айтады [1].

Жас мамандардың қызметіне оның кәсіби мотивациясы үлкен әсерін тигізеді. Сонымен қатар, мотивтердің белгілі бір жиынтығы бар кәсіби өмір жолын бастаған жас мамандар ғана кәсіби әрекетін тиімді жүзеге асыра алады, алдында тұрған кәсіби мәселелерін шешіп, функционалдық міндеттерін ойдағыдай орындай алады.

Мотивация – кез-келген іс-әрекеттің өзегі ретінде жас офицерлердің қызметінде де ерекше орын алады. Яғни, мотивация, жас офицерлердің қызметтік міндеттерін тиімді орындауға дайындығын көрсетеді.

Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев мотивацияның құрылымын зерттей келе үш түрлі мотивті бөліп көрсетеді:

оқу іс-әрекетінің мотивтері (жаңа білімді игеруге басымдық беру, білімді тереңдетуге ұмтылу, өз бетінше білім алу тәсілдері мен кәсіби қызмет тәсілдерін меңгеруге қызығушылық, зияткерлік-тұлғалық өсудің жоғары деңгейіне ұмтылу);

жетістікке жету мотивтері (білікті маман болуға деген ұмтылыс, алдында тұрған міндеттерді орындаудың тиімділігін қамтамасыз етуге ұмтылу; өзінің кәсіби қызметінен ләззат алуға ұмтылу, өзін-өзі тануға ұмтылу, өзін-өзі растау);

сәтсіздіктен аулақ болу мотивтері (төмен баға алғысы келмеу, қиындықтардан қашу және т.б.) [2].

Е.А. Климов, қандай да бір салада жоғары кәсіби деңгейге қол жеткізу үшін жеке тұлғаның жетістікке деген ынтасы қалыптасуы керек деп санайды [3]. Мұндай мотивке жас офицердің міндеттерді орындаудың тиімділігін қамтамасыз етуге ұмтылуын жатқызуға болады.

Арнайы бөлім офицерлері – әскери қызмет шеңберінде жоғары кәсіби шеберлігімен ерекше-ленетін айырықша контингент. Өйткені, арнайы бөлім офицерлері экстремалды-

төтенше жағдайда жылдам әрекет ете алу мен жоғары кәсібилікті, физикалық дайындықты талап етеді. Әдетте, арнайы бөлім офицерлерінің жасы 25-45 жас аралығы. Осыған байланысты, екі жас кезеңін көрсетуге болады - жас және жетілген (зрелый). Офицерлердің тұлғалық ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіби қызмет пен қажетті тәжірибе жинақталатын жастық шақ кезеңіне тоқталайық.

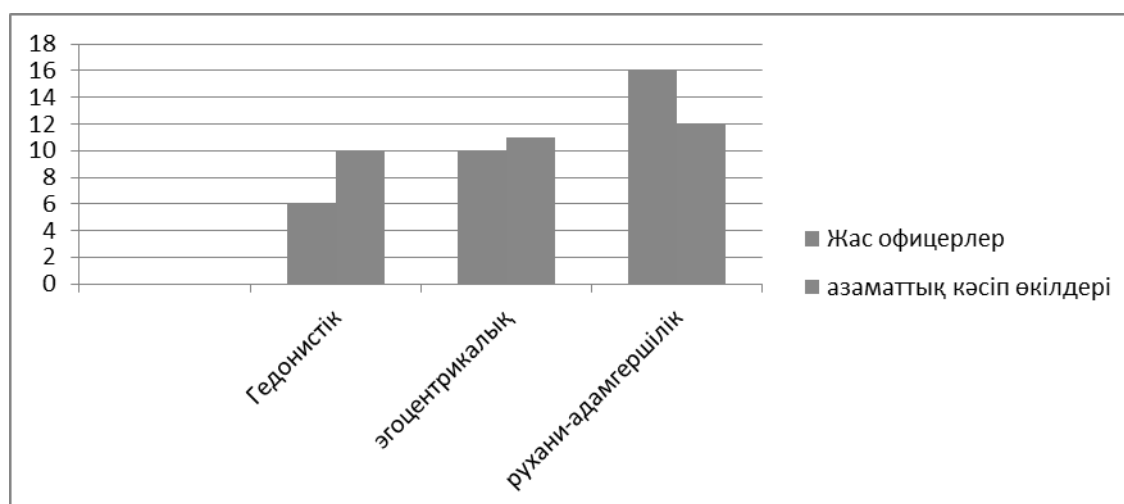
Осы кезеңдегі тұлғаның қалыптасу спецификасын анықтау мақсатында, 25-29 жас аралығындағы арнайы бөлім офицерлері мен дәл сол жастағы әскери емес, азаматтық кәсіп өкілдерінің тұлғалық ерекшеліктерін салыстырайық.

Мотивация, өзін-өзі өзіктендіру (самоактуализация) және өмірге төзімділік көрсеткіштерін салыстырып көрелік. Ол үшін келесі әдістерді қолданамыз: «Доминантты мотивация» әдіснама-сы И.Ю. Кулагин, В.Н. Коллюцкий [4]; «Өзін-өзі өзіктендіру тесті» Э.Шосторм, Л.Я. Гозман [5]; «Өмірге төзімділік» тесті Д.А. Леонтьев пен Е.И. Рассказова [6].

### **Мотивация**

Доминантты мотивацияларды зерттеу кезінде үш түрлі мотивациялық тенденция байқалады: гедонистік (hedone — «ләззәт алу»), эгоцентрикалық және рухани-адамгершілік.

Алынған мәліметтерге сүйенер болсақ, жас офицерлерде терең қызығушылықтарға негізделген рухани-адамгершілік мотивациясы басым, жеке мақсаттарға жетуді көздейтін эгоцентрикалық мотивация көрсеткіштері аз, ал, ләззәт алу принципіне негізделген гедонистік мотивация көрсеткіші аз деңгейде. Бұл жас офицерлердің қарабайыр көңіл көтеру мен ойын-сауықтан алшақ екендігін көрсетеді.



*1-Сурет. Мотивациялық профиль.*

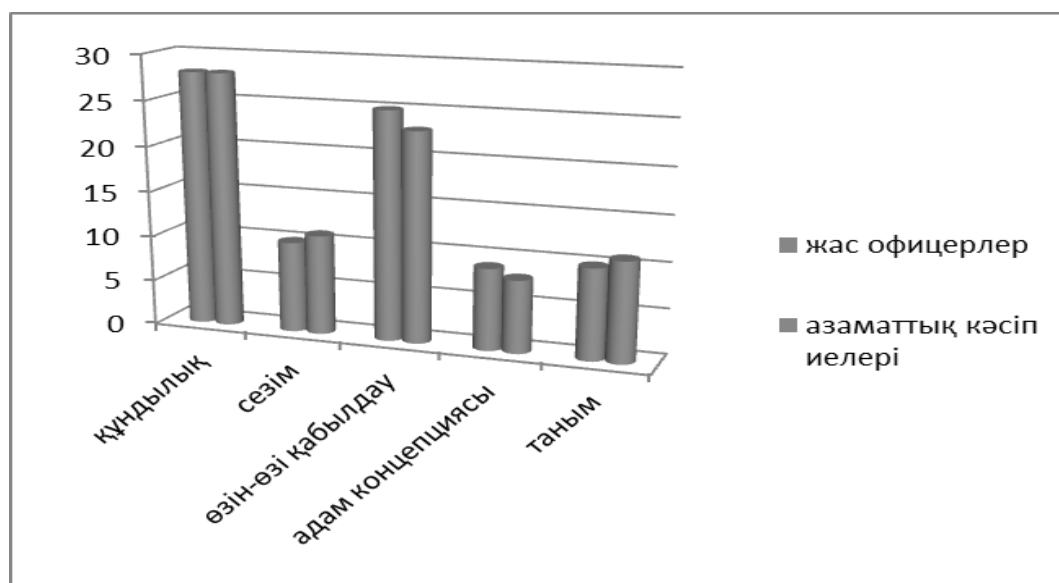
Жас офицерлер мен әскери емес, азаматтық кәсіп өкілдерінің мотивациялық көрсеткіштерін салыстыратын болсақ, бірінші орында азаматтық кәсіп өкілдерінің көрсеткіштері бірыңғай екенін байқауға болады, рухани-адамгершілік көрсеткіші де төмен емес, алайда, жас офицер-лердің көрсеткішінен әлдеқайда аз. Бұл, әскери қызметке қатысы жоқ жастардың гедонистік көрсеткішінің жоғары болуы, азаматтық өмір көңіл-көтеру мен ойын-сауық құруға еш шектеу қоймайтындығын, тіпті кей жағдайда асыра сілтеушілікке әкелетінін көрсетеді. Дәл осы гедонистік көрсеткіштің төмендеуі рухани-адамгершілік мотивация көрсеткішінің төмендеуіне әкелетінін ескере кету керек.

### **Өзін-өзі белсендіру**

Өзін-өзі белсендіру-тұлғалық дамудың барлық кезеңінде де маңызды көрсеткіш: өмірлік мақсатын жүзеге асыру; кәсіби шынға жету; өмірдің басқа да салаларында шынайы нәтижеге жету.

2-суретте көрсетілгендей, жастар арасында құндылықтар мен өзін-өзі қабылдау блоктары жоғарғы шекте. Қоғамда қалыптасқан немесе субмәдениетте ерекше орын алатын құндылық-

тарды қабылдау және өзін-өзі тану, әдетте, өтпелі кезеңде орын алады. Келесі жас ерекшелік кезеңінде, яғни, жастық шақта бұл көрсеткіштер өзін-өзі белсендірудің жоғары дамуын білдіреді.

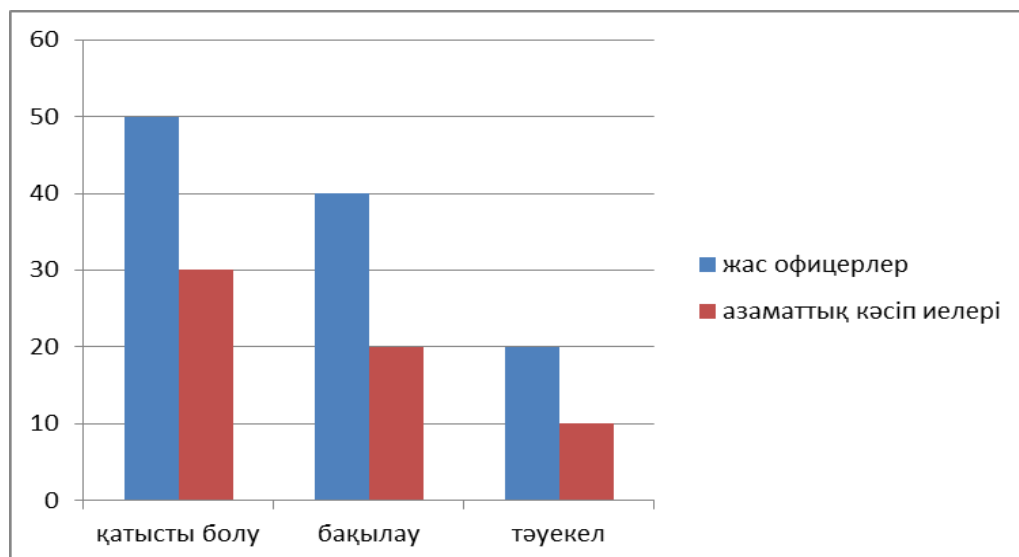


2-сурет. Өзін-өзі белсендірудің жалпы көрсеткіштері.

Төзімділік - жас офицерлердің бойында қалыптасатын, тұлғалық ерекшелік екенін байқау қиын емес. Төзімділік - сендіру жүйесі ретінде жеке қауіпсіздік пен табысты қамтамасыз етеді. Сендіру жүйесі құрамы: бір іс-әрекетке қатысты болу (вовлченность) – іс-әрекетке белсене қатысу пайдалы, қызықты екеніне сену; бақылау – бұл іс-әрекет нәтижесі белсенділікке байла-нысты екеніне сену; тәуекел- өміріндегі оң және теріс тәжірибе дамуға әкелетініне сену.

Екі топта да ең төменгі көрсеткіш тәуекелге бару көрсеткіштері. Яғни, тәуекелге барып, қателікке ұшыраған жағдайда оны пайдалы тәжірибе ретінде қабылдау, тіпті, жастық шақта да қиын шешім екенін аңғаруға болады.

Жас офицерлер белсенділікке сенеді, демек, қаншалықты белсенді болсаң, өміріндегі оқиғаларды тиімді басқара аласың. Мұның барлығы төтенше жағдайда тез шешім қабылдауға және эмоционалдық күйзеліске түспеуге көмектеседі.



3-Сурет. Өмірге төзімділік көрсеткіштері

Дәл осы төзімділік көрсеткіші әскери адамдар үшін кәсібиліктің бір көрсеткіші екендігін ескере кету керек.

Қорыта айтар болсақ, мотивациялық тенденция көрсеткіші бойынша, жас офицерлерде рухани - адамгершілік шегі жоғары, ал өзін-өзі белсендіру деңгейі басқа да азаматтық кәсіп иелерінің көрсеткішімен бірыңғай, ал, төзімділік деңгейі бойынша жас офицерлер басқаларға қарағанда ерекшеленетін байқадық. Осылайша, офицердің кәсіби мотивациясы оның жетістігінің негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Кәсіби мотивация компоненттерінің әрқайсысы (мотив, мақсат, қажеттілік) түпкілікті нәтижеге белгілі бір санатта әсер етеді. Демек, кәсіби мотивация жас офицердің кәсіби қызметінің сәтті орындалуының кепілі болып табылады.

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Ulybin S. V. *Krepit' pravoporyadok i voinskuyu disciplinu // Vestnik granicy Rossii. - M.: Granica, 2008. – № 3. – S. 53-59.*
2. Anan'ev B.G. *СHеловек как предмет познания. – SPb.: Mysl', 2002.*
3. Klimov E.A. *Psihologiya professionala. – M.: Venta-Graf, 2004.*
4. Kulagina I.YU. *Problemy dominiruyushchej motivacii v kontekste teorii deyatel'nosti. A.N. Leont'eva: V 4 t. // Moskovskaya psihologicheskaya shkola: istoriya i sovremennost'. – M.: PI RAO, MGPPU, 2007. – T.4. – S. 146-156*
5. SHostrom E. *Anti-Karnegi ili СHеловек-manipulyator /E.SHostrom. – Minsk: Polifakt, 1992. – 127 s.*
6. Leont'ev D.A. *Test zhiznestojkosti / D.A. Leont'ev, E.I. Rasskazova.–M.: Smysl, 2006.– 63 s.*