
МОТИВАЦИЯ И ДУХОВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Н.П. Татьянченко

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА В ПРОЕКТИРОВАНИИ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО КОНТРАКТУ

Аннотация. Предметом исследования выступает изучение ведущей роли субъективного образа военнослужащего при формировании профессиональной мотивации, определение зависимости мотивации от ценностного отношения к профессии и психологических средств в проектировании положительной мотивации профессиональной деятельности военнослужащих по контракту. Анализируя различия субъективного образа военнослужащего и ценностных ориентиров респондентов двух групп, автором установлено, что чаще всего нежелание служить по контракту связано с низкими оценками роли военнослужащего в обществе. Кроме того, для лиц, не изъявляющих желание служить по контракту, военная карьера не является средством самореализации их амбиций. В группе испытуемых, желающих продолжить службу, напротив, доминирует ценность духовного удовлетворения от осуществляемой деятельности, а не материальное обеспечение. В ходе исследования использовался следующий пакет психодиагностического инструментария: методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э.Мильман), «Опросник терминальных ценностей» (И.Г. Сенин), «Семантический дифференциал». Для обработки всех данных применялся пакет компьютерных программ SPSS (версия 13.0). Парные сравнения эмпирических групп осуществляли с использованием критерия (U) Манна Уитни. Научная новизна представленных в статье материалов состоит в формировании научного представления об особенностях профессиональной деятельности военнослужащих и определении причин нежелания служить по контракту (искажение образа военнослужащего, отсутствие ценностного отношения к профессии военнослужащего, экстремальность профессиональной деятельности). Полученные эмпирические данные могут быть использованы: в военной практике управленческим составом, в практической деятельности военных психологов и при проведении других научных исследований.

Ключевые слова: психологическая служба, психологические средства, мотивация, ценностные ориентации, военно-профессиональная деятельность, субъективный образ военнослужащего, личность военнослужащего, экстремальность, экстремальная психология, профессиональная ориентация.

Abstract. The subject of the research is the role of a subjective image of a serviceman in the process of developing professional motivation as well as dependence of motivation on values and attitude of a serviceman towards his professional and psychological means used to develop positive motivation of contract servicemen's professional activity. Analyzing differences in subjective images of servicemen and values demonstrated by respondents in two groups, the author defines that in most cases one's unwillingness to serve relates to the society's disapproval of contract service in general. In addition, military officers who do not want to be contract servicemen usually do not see their military career as a way to self-realise their ambitions. The group of respondents who want to serve, on the contrary, demonstrate a dominating value of moral satisfaction from their career but not good pay. In the course of the research the author has used the following psychological tests: Personality Motivation Structure Inventory (Milman), Terminal Values Questionnaire (Senin), and Semantic Differential Test. To process the data, the author has used the SPSS package (version 13.0). Data received in two empirical groups were processed using the U Mann Witney Criterion. The scientific novelty of the research is caused by the fact that the author develops a concept of military service particularities and defines the reasons of them being unwilling to serve as contract servicemen (in particular, distorted image of a contract serviceman, undeveloped value of military activity and extreme professional activity). These data can be used in military by the management team and military psychologists as well as the matter of other researches.

Key words: professional orientation, psychological service, psychological means, motivation, values, military activity, subjective image of a serviceman, personal traits of a serviceman, extremality, extreme psychology.

Введение

Трудная и опасная профессия военнослужащего, призванного защищать Родину, всегда считалась одной из самых благородных и почетных. Однако в последние годы ситуация изменилась, и военная служба стала не столь привлекательной для молодых людей. Вопреки информационному воздействию на население, представляющего в выгодном свете преимущества службы по контракту, не все юноши стремятся попасть в армию, всё чаще прибегая к поиску путей её избегания [7].

Одной из причин резкого падения престижа армии выступает экстремальность профессиональной деятельности, обусловленная постоянной боевой готовностью, реальном и потенциальном использовании оружия и боевой техники, повышенными морально-психологическими и физическими нагрузками [5]. Жесткая регламентация рабочего дня, обязывающая находиться на службе сверх установленного времени, вынуждает человека отказывать себе во многом, в том числе, сокращая количество часов на семейные заботы, воспитание детей и полноценный отдых. Перечисленные факторы неизбежно приводят к нарушению психологической безопасности личности [1,3], состоянию фрустрации, становятся причиной депрессий, нервных срывов, нарушений адаптационных способностей, качества социального взаимодействия, психического и соматического здоровья военнослужащих [6].

Другой причиной отсутствия желания служить является искаженный образ военнослужащих. Ведь люди в военной форме давно перестали быть примером высокой культуры, скромности и выдержанности [8]. Случаи агрессивного поведения офицеров и солдат, неуставных взаимоотношений, демонстрации своего авторитета путём унижения – не редкость в армии.

Отсутствие ценностного отношения к профессии военнослужащего, на наш взгляд, является дополнительным основанием нежелания пополнять ряды армии. В настоящее время можно наблюдать смещение ценностных ориентации в сторону бесполезности воинской службы, деградация духовных интересов личного состава, снижение его заинтересованности в качественной боевой подготовке.

Таким образом, экстремальный характер профессиональной деятельности, искаженный образ военнослужащих, отсутствие ценностного отношения к профессии, и, как следствие, падение престижа военной службы отрицательно повлияли на мотивационную составляющую поведения воен-

нослужащих: участились случаи легкомысленного отношение к своим профессиональным обязанностям, сократилось количество лиц, изъявляющих желание служить по контракту [6]. Принимая во внимание вышесказанное, данное исследование, цель которого заключается в определении психологических средств в проектировании положительной мотивации профессиональной деятельности военнослужащих по контракту, на наш взгляд, является целесообразным и актуальным.

Предмет исследования

Теоретико-методологической основой рассмотрения аспектов исследуемой проблемы выступили основополагающие подходы к изучению мотивации деятельности:

- личностно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, И.А. Зимняя);
- гуманистические подходы к личности (Г.А. Берулава, М.Н. Берулава, И.Б. Котова, К. Роджерс, А. Маслоу и др.), концепции образа мира и профессионального образа мира (Е.Ю. Артемьева, Е.А. Климов, О.М. Краснорядцева, А.Н. Леонтьев, В.В. Петухов, В.П. Серкин, С.Д. Смирнов, Е.Е. Соколова, Ю.К. Стрелков, И.Б. Ханина);
- принципы детерминизма как зависимости психических явлений от порождающих их факторов (С.Л. Рубинштейн, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский), развития (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.В. Петровский, Д.Б. Эльконин), активности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, В.П. Зинченко);
- единства сознания и деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), связи индивидуального и общественного (А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.В. Петровский);
- потребностные теории мотивации (А. Маслоу, Э. Диси и Р. Райан), положения теории самодетерминации о базовых психологических потребностях, лежащих в основе внутренней мотивации;
- когнитивные и атрибутивные концепции мотивации (А. Бандура, Б. Вайнер, К. Двек, М. Селигман, К. Петерсон, Э. Скиннер);
- системные модели мотивации достижения (П. Гольвитцер, Е.П. Ильин, Ю. Куль, М.Ш. Магомед-Эминов, Х. Хекхуазен), представления о мотивации как процессе саморегуляции (Р. Баумайстер, Д.А. Леонтьев, Ч. Карвер, О.А. Конопкин, Б. Циммерман, М. Шейер), принципы облачных технологий в ресурсном обеспечении саморегуляции субъекта психологической безопасности (Краснянская Т.М., Тылец В.Г.) [2,4].

Анализ научной литературы, в которой рассматривался предмет профессиональной мотивации, показал, что в современной психологической науке обозначенная проблема вызывает большой интерес ученых. Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности освещены в работах К.А. Абульхановой-Славской, А.Н. Аверина, Л.В. Азямовой, К.Л. Андреева, В.Г. Асеева, А.Г. Асмолова, В.Г. Асеева, Л.С. Выготского, А.А. Деркача, В.Г. Игнатова, Е.П. Ильина, Ю.М. Забродина, Д.Н. Завалишиной, А.Н. Леонтьева. В частности, содержательное описание наиболее типичных мотивов профессиональной деятельности содержит двухфакторная теория Ф. Херцберда, согласно которой они различаются по своей направленности. Первая группа мотивов – «факторы-мотиваторы», которая направлена на решение производственных задач (достижения успеха в работе, наличие шансов продвижения по службе, признание результатов работы и т.д.). Вторая группа мотивов – «факторы гигиены», которая делает работу более привлекательной, но в значительно меньшей степени способствует повышению производительности (условия труда, минимум напряжения и стресса, гибкий график работы и т.п.).

Особое внимание привлекают мотивы выбора профессии, которые, по мнению ряда исследователей, связаны с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности и характером способностей, склонностей, интересов, индивидуальных ценностей личности (Е.П. Ильин, Э.С. Чугунова, А.П. Васильева, Б.Л. Покровский и др.).

Концепцией, представляющей интерес, является теория деятельности А.Н. Леонтьева. Автор указывает на то, что трудовая деятельность работников общественно мотивирована и, хотя управляется также с помощью материального вознаграждения, но смысл труда для рабочего порождается общественными или «смыслообразующими мотивами», т.е. теми, которые придают деятельности личностный смысл.

К. Замфир (1983) исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации. Автор считает, что для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными тремя видами мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов.

Мотивация военно-профессиональной деятельности военнослужащих, как элемент устойчи-

вых социальных взаимодействий внутри военной организации, рассматривалась в научно-исследовательских трудах В. Ф. Бондаренко, А. Н. Гостева, А. С. Сливкова, В. Е. Талынева, А. И. Тюрина и др.

Методы исследования

Достижение поставленной цели потребовало проведение эмпирического исследования, которое свелось к изучению роли субъективного образа военнослужащего при формировании мотивации профессиональной деятельности и определению зависимости мотивации от ценностного отношения к профессии.

В исследовании приняли участие 98 солдат в возрасте от 18 до 24 лет, в том числе 26 – желающих продолжить службу по контракту и 53 – не выражающие такого желания, а также 19 человек, не определившихся в своём выборе.

Использовался следующий пакет психодиагностического инструментария: методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э.Мильман), «Опросник терминальных ценностей» (И.Г. Сенин), «Семантический дифференциал». Для обработки всех данных применялся пакет компьютерных программ SPSS (версия 13.0). Парные сравнения эмпирических групп осуществляли с использованием критерия (U) Манна Уитни.

Результаты и их анализ

На первом этапе исследования установлено, лишь 17,2% призывников отмечают престижность данной профессии, и в 23% случаев призывники хотели бы остаться служить по контракту. Анализируя основания такого отрицательного отношения к военной службе, обратимся к различиям сформированного образа военнослужащего в двух выборках испытуемых. Так, в группе лиц, которые не хотят служить по контракту, военнослужащий выступает как трусливый, пассивный, безответственный.

С помощью критерия (U) Манна Уитни установлены статистические различия между характером мотивации в двух группах. У желающих продолжить службу выявлена большая потребность в общении ($U=108$; $p \leq 0,05$), помимо этого, они считают данный вид профессиональной деятельности социально полезным ($U=113$; $p \leq 0,05$) в отличие от сослуживцев второй выборки. Можно предположить, что именно это и стало мотивирующими причинами при принятии решения относительно дальнейшей службы.

Определены корреляционные связи между характером мотивации и реальным образом совре-

Корреляция показателей между мотивационной структурой личности и характеристиками образа военного, сложившегося у военнослужащих по призыву

	Физиологические		Личностные		Социальные	
	1 группа	2 группа	1 группа	2 группа	1 группа	2 группа
Физиологические	--	--	--	--	--	--
Личностные	0,768**	0,766**	--	--	--	--
Социальные	0,498*	0,691**	0,539*	0,822	--	--
Жизнеобеспечение	0,144	0,287	-0,175	0,250	-0,144	0,064
Комфортность	0,144	0,146	0,089	0,257	0,438	0,359*
Социальный статус	0,389	0,117	0,251	0,379*	0,416	0,361*
Общение	0,028	0,016	0,070	0,083	0,166	0,201
Общая активность	-0,226	0,376*	-0,101	0,475**	-0,419	0,312
Творческая активность	-0,133	0,237	-0,068	0,241	0,179	0,093
Социальная активность	-0,104	0,158	-0,337	0,343*	0,179	0,207
Рабочая мотивация	-0,306	0,321*	-0,302	0,425*	-0,092	0,238
Общежитейская мотивация	0,217	0,171	0,009	0,334*	0,346	0,361*

Примечание: 1 группа – не желают продолжить службу; 2 группа – желают продолжить службу по контракту

менного военного. Анализируя данные таблицы 1, полученные с помощью (rs) критерия Спирмена, видно, что для лиц, желающих продолжить службу по контракту, внешние физические характеристики связаны с общей активностью. Более дифференцирована и личность военного (форма выделяет его на фоне других, он активен, способен пойти наперекор обстоятельствам и т.п.). Они высоко оценивают социальный статус и значимость данной профессии.

Во второй выборке физиологические характеристики не отделены от личностных и социальных. Это свидетельствует о том, что респонденты данной группы не выделяют значимость физических данных военного. Кроме того, не дифференцированы личностные характеристики от социальных. Принимая это во внимание, можно предположить, что оценка качеств военнослужащего происходит у них через эталоны, принятые в социуме.

Таким образом, мы склонны полагать, что чаще всего нежелание служить по контракту связано с низкими оценками роли военнослужащего в обществе [8].

На втором этапе мы проанализировали эмпирические результаты, полученные с помощью «Опросника терминальных ценностей» (И.Г. Сенин). Определено, наивысшими ценностью военной профессии призывники считают чувство патриотизма – в 69% случаев, войсковое товарищество (57%), воинский долг (52%), 24,1% призывников отмечают социальную защищенность при принадлежности к этой профессии и 20,7% – возможность обеспечить необходимый материальный уровень жизни. В двух группах практически в одинаковой степени преобладает направленность на профессиональную деятельность. В то же время, те лица, которые не хотят продолжить карьеру военного, ориентированы на семейные отношения и увлечения (27%). Что касается жизненных ценно-

стей, то для желающих служить по контракту важны саморазвитие и духовное удовлетворение – в 26,7% случаев и достижения (в 20% случаев).

Таким образом, военнослужащие, которые не желают служить по контракту полагают, что военная карьера не является для них средством самореализации, т.к. она не сможет удовлетворить их потребность в высоком материальном положении, необходимом для реализации собственных амбиций и достижения определенных результатов. Получение образования для них важный фактор, что свидетельствует о желании получить профессию, отличную от военной. Для лиц, желающих служить по контракту, наиболее важно обустроить свой быт и жить в более стабильных условиях. Доминирующей является ценность духовного удовлетворения от осуществляемой деятельности, чем материальное обеспечение [9].

С помощью (rs) критерия Спирмена были определены корреляционные связи между характером мотивации профессиональной деятельности и терминальными ценностями у военнослужащих. Особенности корреляционной зависимости между мотивацией профессиональной деятельности и индивидуальной системой ценностей у военнослужащих, желающих служить по контракту, представлены в таблице 2.

Анализируя данные представленной таблицы, мы видим, что в данной группе призывников мотив жизнеобеспечения сочетается с ценностью активных социальных контактов. Это свидетельствует о возможности удовлетворения потребности в установлении ими благоприятных отношений в сфере социального взаимодействия, расширении своих межличностных связей, реализации своей социальной роли лишь в этой профессии. Мотив социальной полезности коррелирует с увлечениями, что говорит о представлении военной службы, не только как социально полезном

Таблица 2

Особенности корреляционной зависимости между мотивацией профессиональной деятельности и индивидуальной системой ценностей у военнослужащих, желающих служить по контракту

	Ж	К	СС	О	ОА	ТА	СП
Ж	-	-	-	-	-	-	-
К	-0,233	-	-	-	-	-	-
СС	0,245	0,634*	-	-	-	-	-
О	-0,250	0,177	-0,238	-	-	-	-
ОА	0,535	-0,421	-0,037	-0,235	-	-	-
ТА	-0,137	0,355	0,082	0,587*	-0,051	-	-
СП	0,122	0,674*	0,738	-0,270	-0,289	0,183	-
ПЖ	0,192	-0,240	-0,275	-0,131	-0,134	-0,144	0,158
ОиО	0,308	-0,405	-0,297	0,266	0,277	0,266	-0,241
СЖ	0,167	0,498	0,472	0,542*	-0,152	-0,299	0,714**
ОЖ	-0,051	0,153	-0,220	0,255	0,028	0,303	0,016
У	-0,076	0,483	0,140	-0,040	-0,396	0,206	0,601*
Соб.Пр.	0,526	-0,247	-0,217	0,059	0,135	0,044	-0,084
ВМП	0,097	0,139	0,366	-0,383	-0,041	-0,202	0,144
Кр.	0,102	0,111	-0,291	0,206	-0,115	0,145	0,088
АСК	0,601*	-0,058	0,058	-0,312	0,094	-0,308	0,288
РС	-0,156	-0,108	-0,307	0,376	-0,066	-0,127	-0,223
Д	-0,135	-0,252	-0,474	0,339	-0,155	0,159	-0,166
ДУ	0,038	0,062	-0,009	0,047	-0,271	0,293	0,391
ССИ	-0,040	0,324	0,025	-0,143	0,056	0,334	0,476

Примечание: Ж – жизнеобеспечение; К – комфорт; СС – социальный статус; О – общение; ОА – общая активность; ТА – творческая активность; СП – социальная полезность; ПЖ – профессиональная жизнь; ОиО – обучение и образование; СЖ – семейная жизнь; ОЖ – общественная жизнь; У – увлечения; Соб.Пр. – собственный престиж; ВМП – высокое материальное положение; Кр. – креативность; АСК – активные социальные контакты; РС – развитие себя; Д – достижения; ДУ – духовное удовлетворение; ССИ – сохранение собственной индивидуальности.

Таблица 3

Особенности корреляционной зависимости между мотивацией профессиональной деятельности и индивидуальной системой ценностей у военнослужащих, которые не хотят продолжить службу по контракту

	Ж	К	СС	О	ОА	ТА	СП
Ж	-	-	-	-	-	-	-
К	0,264	-	-	-	-	-	-
СС	0,290	0,531**	-	-	-	-	-
О	0,190	0,525**	0,454**	-	-	-	-
ОА	0,351*	0,211	0,208	0,181	-	-	-
ТА	0,249	-0,006	0,196	0,289	0,440*	-	-
СП	0,203	0,300	0,380*	0,428	0,653**	0,650**	-
ПЖ	0,401*	0,312*	0,467**	0,097	0,414*	0,543**	0,376*
ОиО	0,399*	0,273	0,462**	0,124	0,351*	0,455*	0,334*
СЖ	0,345*	0,247	0,541**	-0,025	0,138	0,168	0,133
ОЖ	0,305	0,416**	0,376*	0,110	0,449*	0,279	0,375*
У	0,421*	0,307	0,351*	-0,021	0,378*	0,555**	0,353*
Соб.Пр.	0,386*	0,180	0,448*	-0,050	0,321	0,367*	0,130
ВМП	0,391*	0,329	0,520**	0,113	0,199	0,177	0,181
Кр.	0,400*	0,317	0,404*	0,008	0,490**	0,513**	0,444*
АСК	0,412*	0,320	0,425	0,110	0,406*	0,423*	0,315
РС	0,362*	0,292	0,308	-0,012	0,371*	0,385*	0,274
Д	0,488**	0,411**	0,421*	0,170	0,338*	0,418*	0,345*
ДУ	0,263	0,292	0,465**	0,089	0,336	0,543**	0,448*
ССИ	0,351*	0,150	0,426*	-0,069	0,222	0,464**	0,267

Примечание: см. примечание к Табл.1

виде деятельности, но и возможности реализации своих творческих потребностей.

Особенности корреляционной зависимости между мотивацией профессиональной деятельности и индивидуальной системой ценностей у военнослужащих второй группы, представлены в таблице 3.

В данной выборке мотив приобретения социального статуса коррелирует с ценностями се-

мейной жизни и высоким материальным положением, что свидетельствует об особой значимости для человека всего того, что связано с жизнью семьи и его стремлении обеспечить свою семью всем необходимым через достижение высокого материального достатка. Определена взаимосвязь творческой активности с увлечениями и духовным удовлетворением, что выражается в высокой зна-

чимости для человека его увлечений считая, что без них жизнь во многом неполноценна, а также в стремлении к получению морального удовлетворения во всех сферах жизни. Следовательно, можно предположить, что одной из причин нежелания военнослужащих служить по контракту, является невозможность удовлетворения потребности в творчестве и убежденность в том, что данный вид профессиональной деятельности не принесет им внутреннее удовлетворение.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что отсутствие ценностного отношения к профессии военнослужащего является дополнительным основанием для отказа солдат продолжить службу по контракту. Большинство из них не рассматривают данный вид профессиональной деятельности как средство самореализации, а напротив, не дающий возможности личностного роста и удовлетворения всех потребностей.

В виду обозначенных причин, возникает необходимость определения психологических средств в проектировании положительной мотивации профессиональной деятельности военнослужащих. Важно обозначить, что мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности и работы по профессиональной ориентации. В виду этого необходима определенная организация деятельности психологической службы, включающая:

- диагностику у поступающих призывников на службу по контракту соответствия профессионально-психологическим требованиям военной службы и уровня психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях, благодаря чему возможно прогнозирование эффективности их деятельности;
- определение общей направленности на военную службу, а также на отдельные воинские специальности: командные, операторские, связи и наблюдения, водительские, технологические и специального назначения;
- разработку комплекса мер, направленных на формирование мировоззрения, военно-профессиональных установок, позиций, ценностных ориентаций, принципов, норм и правил поведения военнослужащих, а также на повышение правовой и нравственной культуры военно-служебных отношений;
- психологическую подготовку личного состава к несению службы развитием положительно действующих мотивов, быстротой формирования новых навыков и новой динамики психических процессов;
- внедрение специализированных форм активного обучения (тренингов), направленных на

формирование и развитие у военнослужащих качеств и навыков, обеспечивающих адекватное поведение при выполнении конкретных учебно-боевых и боевых задач (практические занятия, тренировки по подготовке психики личного состава к действиям в реальной обстановке, формирование психической готовности к бою, преодолению чувств страха, психическая адаптация к управлению оружием и боевой техникой в процессе их эксплуатации).

- внедрение военными психологами и управленческим составом мер по социальной защите и психологической помощи и реабилитации военнослужащих, предусматривающих специальные формы и методы работы, адекватного информационного, организационного и научно-методического обеспечения и т.п. [7].

Выводы

В ходе представленного исследования мы доказали достоверность различий между характером мотивации в двух группах военнослужащих. Так, у желающих продолжить службу выявлена большая потребность в общении ($U=108$; $p \leq 0,05$), помимо этого, они считают данный вид профессиональной деятельности социально полезным ($U=113$; $p \leq 0,05$) в отличие от сослуживцев – нежелающих служить по контракту.

Определены корреляционные связи между характером мотивации и реальным образом современного военного. У военнослужащих, не стремящихся заключить контракт с Министерством обороны РФ, физиологические характеристики не отделены от личностных и социальных. Это свидетельствует о том, что они не выделяют значимость физических данных военного. Кроме того, не дифференцированы личностные характеристики от социальных. Принимая это во внимание, можно предположить, что оценка качеств военнослужащего происходит у них через эталоны, принятые в социуме. Для лиц, желающих продолжить службу по контракту, внешние физические характеристики связаны с общей активностью. Они высоко оценивают социальный статус и значимость данной профессии.

Обнаружены различия и в ценностных ориентирах испытуемых. В группе лиц, желающих служить по контракту, доминирует ценность духовного удовлетворения от осуществляемой деятельности, чем материальное обеспечение. Для респондентов второй группы военная карьера не является средством самореализации их амбиций.

В заключение отметим, что практическая значимость исследования определяется определением

психологических средств в проектировании положительной мотивации профессиональной деятельности военнослужащих по контракту. Полученные эмпирические данные могут быть использованы: в военной практике управленческим составом; в

практической деятельности военных психологов; при проведении других научных исследований, а также могут стать основой для разработки типовых и индивидуальных программ подготовки военнослужащих к профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Ковдра А.С. Проблема безопасности в современной психологической науке // Сборник научных трудов Sworld. 2011. Т. 20. № 2. С. 25-26.
2. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Принципы облачных технологий в ресурсном обеспечении саморегуляции субъекта психологической безопасности // Личностный ресурс субъекта в изменяющейся России: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Ч. 1. Симпозиум «субъект и личность в психологии саморегуляции». Kislovodsk – М., 2015. С. 56-61.
3. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Возможности сценарного подхода в проектировании психологической безопасности личности // Психолог. 2016. № 4. С. 67-78.
4. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Система психологической безопасности высшего учебного заведения: подходы и концептуализация // Педагогика и просвещение. 2016. № 1. С. 50-59.
5. Отечество. Честь. Долг. Вып. 7. Учебное пособие по общественно-государственной подготовке для солдат (матросов), сержантов (страшин), проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации: Отечество. Честь. Долг. Вып. 7 / Под ред. А.И. Колясникова. М.: Изд-во Московской типографии № 2, 2005. 288 с.
6. Татьянченко Н.П. Психологический анализ экстремальных условий воинской службы // известия ЮФУ. Технические науки. 2006. № 14. С. 378-383.
7. Татьянченко Н.П. Проектирование системы обеспечения личной безопасности военнослужащих // Сборник научных трудов SWorld. 2012. Т. 21. № 4. С. 36-39.
8. Татьянченко Н.П. Психологические условия обеспечения безопасности личности военнослужащих: дис. ... канд. психол. наук. Сочи, 2008. 239 с.
9. Тяхт В.Ю., Татьянченко Н.П. Особенности корреляционной зависимости между мотивацией профессиональной деятельности и индивидуальной системой ценностей у военнослужащих, желающих и нежелающих продолжить службу по контракту // Наука и современность. 2010. № 3-2. С. 46-51.

References (transliterated):

1. Kovdra A.S. Problema bezopasnosti v sovremennoi psikhologicheskoi nauke // Sbornik nauchnykh trudov Sworld. 2011. T. 20. № 2. S. 25-26.
2. Krasnyanskaya T.M., Tylets V.G. Printsipy oblachnykh tekhnologii v resursnom obespechenii samoregulyatsii sub"ekta psikhologicheskoi bezopasnosti // Lichnostnyi resurs sub"ekta v izmenyayushcheysya Rossii: Materialy IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Ch. 1. Simpozium «sub"ekt i lichnost' v psikhologii samoregulyatsii». Kislovodsk – М., 2015. S. 56-61.
3. Krasnyanskaya T.M., Tylets V.G. Vozmozhnosti stsenarnogo podkhoda v proektirovanii psikhologicheskoi bezopasnosti lichnosti // Psikholog. 2016. № 4. S. 67-78.
4. Krasnyanskaya T.M., Tylets V.G. Sistema psikhologicheskoi bezopasnosti vysshego uchebnogo zavedeniya: podkhody i kontseptualizatsiya // Pedagogika i prosveshchenie. 2016. № 1. S. 50-59.
5. Otechestvo. Chest'. Dolg. Vyp. 7. Uchebnoe posobie po obshchestvenno-gosudarstvennoi podgotovke dlya soldat (matrosov), serzhantov (strashin), prokhodyashchikh voennuyu sluzhbu po kontraktu v Vooruzhennykh Silakh Rossiiskoi Federatsii: Otechestvo. Chest'. Dolg. Vyp. 7 / Pod red. A.I. Kolyasnikova. M.: Izd-vo Moskovskoi tipografii № 2, 2005. 288 s.
6. Tat'yanchenko N.P. Psikhologicheskii analiz ekstremal'nykh uslovii voinskoi sluzhby // izvestiya YuFU. Tekhnicheskie nauki. 2006. № 14. S. 378-383.
7. Tat'yanchenko N.P. Proektirovanie sistemy obespecheniya lichnoi bezopasnosti voennosluzhashchikh // Sbornik nauchnykh trudov SWorld. 2012. T. 21. № 4. S. 36-39.
8. Tat'yanchenko N.P. Psikhologicheskie usloviya obespecheniya bezopasnosti lichnosti voennosluzhashchikh: dis. ... kand. psikhol. nauk. Sochi, 2008. 239 s.
9. Tyakht V.Yu., Tat'yanchenko N.P. Osobennosti korrelyatsionnoi zavisimosti mezhd. motivatsiei professional'noi deyatel'nosti i individual'noi sistemoi tsennostei u voennosluzhashchikh, zhelayushchikh i nezheleyushchikh prodolzhit' sluzhbu po kontraktu // Nauka i sovremennost'. 2010. № 3-2. S. 46-51.