

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/392501>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Военная психология

Введение 3

Глава 1. Мотивация как основа успешной службы 5

1.1 Роль мотивации в военно-профессиональной деятельности 5

1.2 Мотивация кандидатов при поступлении на военную службу 12

Глава 2 Система мотивации в военной службе по контракту 20

2.1 Способы повышения мотивации кандидатов при поступлении на военную службу 20

2.2 Мотивация как система в процессе отбора на военную службу по контракту 21

Заключение 30

Список литературы 32

Введение

Военные – сложный социальный организм, являющийся неотъемлемой частью современного общества. Их развитие и условия всегда определяются тенденциями развития самого общества. Однако, независимо от исторических обстоятельств и тенденций социально-экономического развития, главной задачей Российской армии всегда была и остается вооруженная защита границ Отечества.

Одним из основных видов деятельности военнослужащих по контракту является сотрудничество с людьми. Потому что на поле боя выигрывает не техника, а люди, которые ею управляют. Сферы деятельности военнослужащих по контракту весьма разнообразны. Сюда входит руководство воинскими формированиями, подготовка и воспитание личного состава, подбор и использование личного состава в мирной учебной и боевой обстановке и т.д. Однако для успешного решения этих задач солдаты-срочники должны обладать определенными психологическими качествами.

Призывник в современной армии должен иметь адекватное представление о том, как психологически и грамотно обучать и воспитывать личный состав. Выполнение боевых задач в современных боевых условиях требует знаний, полученных солдатами в ходе обучения. Однако боевая обстановка предъявляла более высокие требования к личным качествам солдата.

Психогенный фактор современного боя оказывает крайне негативное воздействие на человека, что может вызвать стойкие нарушения психического контроля поведения. Солдаты, столкнувшиеся с реальной угрозой своей жизни, могут растеряться и оказаться неспособными выполнить боевую задачу. Чтобы этого не произошло, солдат-срочник должен хорошо знать психологические особенности своих подчиненных, то есть личные качества конкретного солдата. Сегодня военная служба невозможна без психологического сопровождения деятельности солдата. Поэтому одной из наиболее актуальных задач развития современных армий является обеспечение частей и подразделений качественными кадрами. Решение этой проблемы достигается за счет проведения специализированных мероприятий психологического отбора с учетом мотивационных характеристик. Еще одна весьма актуальная задача – повышение эффективности действий срочников в различных ситуациях, в том числе в боевых. В свою очередь, ее решение осуществляется с использованием методов психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников подразделений и подразделений.

Мотивом призыва на военную службу считается сознательная, психологическая причина, непосредственно побудившая гражданина добровольно принять решение о заключении соответствующего контракта. Другими словами, определение мотивации может дать ответы на вопрос, почему конкретный человек поступил на военную службу.

Целью работы является разработка системы мотивации в процессе отбора персонала на военную службу по контракту.

Для достижения целей исследования решались следующие основные задачи:

1. Выявить особенности мотивации как основы успешной жизни;

2. Изучить систему мотивации в военной службе по контракту.

Предметом исследования - особенности мотивации граждан, поступающих на военную службу по

контракту.

## Глава 1. Мотивация как основа успешной службы

### 1.1 Роль мотивации в военно-профессиональной деятельности

Мотивация (лат. moveo — двигаюсь) — это мотивация к осуществлению деятельности человека. В современной психологии термином «мотивация» обозначают разнообразные явления и состояния, вызывающие активность субъекта.

Первичные мотивации включают желания, интересы, импульсы и эмоции, цели и отношения, идеалы и ценности, а также направление жизни. Мотивации посвящены многочисленные работы представителей бихевиоризма и специалистов в области глубинной психологии, социологии и менеджмента. Бихевиористы обычно понимают мотивацию как внешние и внутренние стимулы («мотивационные переменные»), которые могут вызывать или активировать поведение. В глубинной психологии роль первичной мотивации отводится биологическим инстинктам и импульсам, присущим человеку, которые частично подавляются под влиянием социальных условий и проявляются в косвенной символической форме (психоанализ З. Фрейда и др.).

В отечественной психологии проблема мотивации разрабатывалась в связи с изучением структуры деятельности и сознания человека. В мотивации конкретизируются и «опредмечиваются» потребности, которые не только определяют мотивацию, но также изменяются и обогащаются по мере изменения и расширения круга объектов и соответствующих способов их удовлетворения. Идея объективной, социальной природы мотивации противоречит как теориям, ставящим мотивацию человека в зависимость от «глубинных» инстинктивных влечений, так и теориям, приписывающим мотивирующую силу субъективным эмоциональным переживаниям. Дело в том, что не эмоции определяют мотивационно-смысловую сферу деятельности человека, а, наоборот, развитие мотивации обогащает и реорганизует сами чувства и эмоции. Это следует учитывать при учебной работе с подчиненными командирами всех уровней. Мотивация, процесс побуждения человека к совершению определенного действия или поведения, часто представляет собой сложное действие, требующее анализа и оценки альтернатив, выбора и решений. Как известно, мотивацию часто сравнивают с общей деятельностью, а цели — с отдельными действиями. Хотя это взаимно однозначное сравнение является неточным, оно, тем не менее, отражает большую общность мотивации по сравнению с целями. Цели более конкретны, чем мотивация. В связи с одним мотивом формируются другие цели, мотивы связаны с потребностями, а цели — с предметами. Но в то же время нацеленность на цель, вектор «мотив-цель» определяет и организует конкретные действия субъекта. Сказанное позволяет трактовать мотивацию как обобщенный полезный результат, который можно субъективно предсказать, а цели — как конкретный полезный результат деятельности, который можно субъективно прогнозировать. Такая интерпретация не противоречит психологической традиции и приносит нечто новое.

Во-первых, оказывается, что можно уточнить понятия мотивации и цели. Сегодня общая психология изучает мотивацию и цели «в целом», а психология труда изучает мотивацию и цели труда. Однако при изучении конкретной профессии профессиональные мотивы и цели подменяются общеслужебными мотивами и целями, что явно неправильно.

Как известно, каждый мотив представляет собой определенный способ объективации побуждений, опосредующих потребности, и совокупность действий, направленных на удовлетворение этих потребностей и при реализации оправдывающий выбор поведенческих целей и самого действия. Специфика потребностей и «объектов и средств удовлетворения потребностей» действительно должна различать трудовую и профессиональную мотивацию, но и та, и другая являются «слоями» сферы личностной мотивации.

Фактически во всей (а иногда и нетрудовой) работе объективируется «слияние» известных органических и социально усвоенных потребностей общего и неспецифического типов (стать гражданином, иметь власть, зарабатывать деньги и т. д.).

Профессиональная мотивация — это особая специфика трудовой мотивации, определяемая специализацией по определенной специальности и формируемая приобретением личного профессионального опыта.

Профессиональная мотивация не только безразлична к объектам и функциям, конкретным результатам и целям, напротив, она полностью определяется профессиональной спецификой. Профессиональная мотивация оправдывает профессиональное поведение, направленное на удовлетворение социальных потребностей той или иной деятельности или собственных потребностей в этой деятельности, которые

профессионал усваивает и превращает в личные профессиональные потребности.

Следовательно, профессиональная мотивация является воплощением трудовой мотивации и является множественной мотивацией. Каждая трудовая мотивация может быть воплощена в нескольких профессиональных мотивах.

В свою очередь, каждая профессиональная мотивация должна четко иметь возможность конкретизироваться во множество конкретных целей, которые в отличие от общетрудовых целей следует называть профессиональными целями. Эти цели отражают профессиональную специфику определенных полезных результатов деятельности, прогнозируемых экспертом, и выражают смысл его профессиональных действий. Умение профессионально ставить и достигать профессиональных целей в конкретных условиях работы отличает профессионалов от непрофессионалов.

Следовательно, применительно к профессиональной деятельности потребности и результаты, функции, мотивации и цели воплощаются в профессиональной деятельности, выражая и отражая ее технические характеристики и содержание деятельности.

1. Военная психология. Под ред. А.Г. Маклакова - СПб - Питер - 2005.
2. Военная психология : Военно-психологический словарь-справочник. Учебно-методическое пособие для вузов / Д. Е. Алексеев, А. Я. Анцупов, Е. Г. Баранов [и др.]. - 2-е издание, переработанное и дополненное. - Минск : Харвест, 2023. - 816 с.
3. Гунько, С. С. Особенности военной службы по контракту в Российской Федерации / С. С. Гунько // Организация работы с молодежью. - 2018. - № 6. - С. 4.
4. Дыбин, А. С. Оценка качества жизни военнослужащих, проходящих службу по контракту в Арктической зоне / А. С. Дыбин, Л. И. Меньшикова, П. Ю. Шаповалов // Социальные аспекты здоровья населения. - 2018. - № 6(64). - С. 6.
5. Карлова, Е. Н. Динамика ценностных ориентации и установок курсантов военных образовательных организаций / Е. Н. Карлова // Высшее образование в России. - 2018. - Т. 27, № 5. - С. 152-159.
6. Караяни, А. Г. Военная психология : Учебник и практикум / А. Г. Караяни. - 2-е изд., пер. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 593 с.
7. Киселев, М. В. Мотивация граждан, поступающих на военную службу по контракту в армию Российской Федерации / М. В. Киселев, А. В. Голов // Молодой ученый. - 2016. - № 6(110). - С. 695-698.
8. Лепешинский, И. Ю. Основы военной педагогики и психологии / И. Ю. Лепешинский, К. А. Грымзин : ООО "Научно-издательский центр Инфра-М", 2023. - 184 с.
9. Попов, А. И. Факторы, влияющие на социальные установки кандидатов, поступающих на службу по контракту в силовые структуры / А. И. Попов // Мир науки. - 2018. - Т. 6, № 6. - С. 106.
10. Терехин, Р. А. Мотивационные особенности профессиональной деятельности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии Российской Федерации / Р. А. Терехин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. - 2019. - № 3(8). - С. 115-123.
11. Хозиев, Б. И. Мотивация как форма ориентировки в пространстве социальных ценностей (на примере анализа мотивов военной службы) / Б. И. Хозиев, В. Б. Хозиев // Вестник государственного университета Дубна. Серия: Науки о человеке и обществе. - 2021. - № 3. - С. 3-25.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/392501>