

впливає, що традиційні форми тренінгу, що впливають на усвідомлену сферу особистості слід підкріплювати медитативними техніками, націленими на активізацію неусвідомленої сфери особистості, до якої, в тому числі, відноситься і креативність.

Разом з тим, навчально-розвивальний тренінг ще не є офіційно визнаною формою навчання і широко не використовується в процесі підготовки юристів. Тому його запровадженню повинні передувати відповідна підготовка потенційних ведучих тренінгів з числа педагогів юристів та фахівців психологів із обов'язковим залученням досвіду юристів-практиків. Тобто важливого значення набуває такий перспективний напрямок як розробка “тренінгів для тренерів”.

Пенькова Н.Є., старший викладач кафедри військового навчання та виховання Національної академії Національної гвардії України

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ, ЯКІ БРАЛИ УЧАСТЬ У ПРОВЕДЕННІ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

Дослідження особливостей мотиваційної структури особистості у військовослужбовців Національної гвардії України (НГУ) з різним соціально-професійним статусом, які приймали участь у проведенні антитерористичної операції, проводилося з використанням методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (автори Ш. Річі, П. Мартін); у дослідженні взяли участь 124 особи.

Результати проведеного дослідження показали, що в офіцерів більш вираженою є «Потреба в цікавій, суспільно корисній праці» на відміну від військовослужбовців військової служби за контрактом ($t=2,4$, $p \leq 0,05$) та військовослужбовців строкової служби ($t=3,0$, $p \leq 0,01$). Завдання офіцерів, як

керівників, полягає в організації діяльності таким чином, щоб військовослужбовці могли сприймати її як цікаву і корисну. Крім того, вони мають більший досвід і повноваження для її реалізації. Важливими для офіцерів також є «Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи», що обумовлюється специфікою військової діяльності, обов'язковим виконанням наказів командирів та начальників, життям за статутами, виконання розпорядку дня, урахування соціально-професійного статусу військовослужбовця; «Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи», зважаючи на те, що офіцери безпосередньо приймають участь у вихованні військовослужбовців, віддають велику кількість часу їх навчанню, зрозумілим є те, що офіцери прагнуть проявів вдячності від своїх підлеглих, визнання з їх боку.

Використання методів статистичної обробки даних показало, що у військовослужбовців військової служби за контрактом більшу вираженість у порівнянні з офіцерами мають «Потреба в соціальних контактах» ($t=2,0$, $p \leq 0,05$) та «Потреба формувати та підтримувати довгострокові, стабільні взаємини» ($t=2,0$, $p \leq 0,05$). Зважаючи на те, що ці військовослужбовці постійно знаходяться серед своїх товаришів, керівництву необхідно докласти зусиль до створення здорового морально-психологічного клімату у колективі, який заохочуватиме товариські взаємини між військовослужбовцями. Військовослужбовцям військової служби за контрактом бракує довіри та толерантності, позитивних емоцій та задоволення від контактів з іншими людьми. Для військовослужбовців військової служби за контрактом важливими є: «Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді, бажання мати роботу з гарним набором пілг і надбавок», «Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи,

потреба у зниженні невизначеності та встановлені правил і директив виконання роботи» та «Потреба у цікавій, суспільно корисній праці». Вони будуть високо вмотивованими та задоволеними службою, додаючи багато зусиль, якщо існуватиме можливість не тільки захищати Батьківщину, але й більше заробити. Водночас вони повинні точно знати, що від них вимагається, будучи впевненими, що чітко виконують всі передбачені командуванням завдання, адже сама діяльність є для них важливою, цікавою та корисною.

У військовослужбовців строкової служби більш вираженою за офіцерів є «Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими» ($t=2,7$, $p \leq 0,01$). Такий стан обумовлений незадоволеністю військовослужбовцями строкової служби відсутністю можливості самостійно обирати розпорядок свого життя. Весь час їм доводиться перебувати під чийось впливом: командирів, старших військовослужбовців, що їх навчають та виховують, в решті решт, вони не мають можливості висловити свою позицію, ставлення, адже першочергово вони сприймаються як недосвідчені, нерозумні стосовно військової науки. Також для військовослужбовців строкової служби важливими є матеріальні мотиви, адже їх повне задоволення зробить можливим задоволення базових життєвих потреб. Вони також бажають чіткого структурування роботи, отже вже призвичаїлися до виконання наказів та розпоряджень й розуміють, що вони насамперед є «виконавцями» та повинні чітко виконувати поставлені завдання, які є на їх думку важливими, цікавими та корисними для всього суспільства.

Таким чином, проведене дослідження показало, що військовослужбовці НГУ незалежно від соціально-професійного статусу мають схожу мотиваційну структуру, в якій провідними є потреби в чіткому структуруванні роботи та високому рівні організованості, прагненні до цікавої та корисної діяльності, результати якої будуть матеріально заохочуватися та визнаватися іншими людьми.