

НАУКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ І МОТИВАЦІЯ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Юрій ЦАРЬОВ

Copyright © 2010

Актуальність теми. Зростання ролі науки у вирішенні практичних завдань – характерна риса сучасного етапу розвитку нашої держави й суспільства. Важливе місце у цьому процесі в контексті забезпечення надійності національної безпеки на державному кордоні належить дослідженню фундаментальних проблем, що дозволяють надавати науково обґрунтовані рекомендації для оперативно-службової діяльності Державної прикордонної служби України (ДПСУ).

У ВВНЗ працюють науковці, які займаються пошукуваннями і розробками, що пов'язані з професійною спрямованістю цих закладів. У зв'язку з економічною обстановкою в країні у багатьох дослідників не повністю реалізовані як психофізіологічні, так і соціальні потреби. У цілому сфера науки підпадає під вимоги тих самих трансформацій, що і суспільство в цілому.

Проблема полягає в тому, що у системі ДПСУ відсутні еталони наукового потенціалу для конкретних умов діяльності, які, своєю чергою, не дають змоги створити дієвий інструментарій цілеспрямованої мотивації ефективної співдіяльності науковців прикордонного відомства.

Мета статті – висвітлити мотивацію науковців та особливості її впливу на ефективність професійної діяльності у просторі ВВНЗ.

На відміну від первинних потреб, які задовольняються за допомогою заробітної плати), є вторинні, тобто більш високі, які виявляються у знаннях, авторитеті, творчості, самоповазі. До того ж науковцями рухають етичні ідеали, великі цілі, моральні переконання, звички і традиції.

Науковий потенціал, як відомо, зосереджується в особистостях, котрі систематично зайняті науковою або науково-педагогічною діяльністю в дослідницьких установах чи структурах, вищих навчальних закладах, на підприємствах та в інших організаціях. Влас-

не до цієї когорти відносяться особи, котрі мають науковий ступінь або вчене звання, незалежно від місця і характеру їх роботи; працівники, які займаються науково-дослідною роботою в наукових установах та ВВНЗ, а також фахівці промислових підприємств, проектних, проектно-конструкторських і проектно-технологічних організацій, котрі хоч і не мають наукового ступеня, все ж професійно виконують дослідницьку роботу.

Для здійснення ефективної професійної діяльності висококваліфікованих науковців потрібна відповідна мотивація, наявність мотиваторів для здійснення ними *вчинків культури творення* (відкриття нових ідей, методів та інших знань). Також для підвищення ефективності їх праці набуває значимості оптимальний режим їхньої трудової діяльності. Зокрема, серед найбільш перспективних зазвичай виділяють різновиди гнучкого графіку роботи відповідно до встановленого регламенту службового часу. Загалом уся система кадрової роботи, що пов'язана із задіянням наукового персоналу, повинна проводитися із певним випередженням стосовно науково-технічної роботи, оскільки те, що робиться у цьому форматі сьогодні, завтра впливатиме на рівень вирішення ним дослідницьких чи проектних завдань.

Винятково важливу роль відіграють підбір і підготовка резерву наукових та інженерних кадрів, до якого відбирають науковців перспективного віку (30–40 років), котрі зарекомендували себе як здібні керівники і фахівці. Цей резерв – основне джерело поповнення керівних кадрів у разі звільнення чи появи вакансій, потужність дії якого залежатиме багато в чому від сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Розвиток науково-технічного прогресу й ускладнення умов праці спричиняють потребу в постійному підвищенні кваліфікації науковців. Тому закономірно зростають витрати,

пов'язані із підготовкою і перепідготовкою наукового персоналу, подовжуються терміни навчання персоналу, ускладнюється функція контролю, з'являється можливість упровадження нетрадиційних типів режиму роботи, коли науковець може вибрати оптимальний ритм праці, зважаючи на її змістовну специфіку. Вагомість мотивації фахівця зростає за умови, коли його творча діяльність стає самокерованою системою, адже на неї можна впливати тільки побічно, віддаючи перевагу неадміністративним заходам (співучасті, визнанню особистих здобутків конкретних фахівців, відкритості результатів наукових досліджень тощо) [2; 4].

У науці більше, ніж у будь-якій іншій сфері діяльності, успіх залежить від індивідуальних здібностей, психологічних рис і фахової компетентності науковців. У витоків майже кожного відкриття стояли непересічні талановиті особистості та індивідуальна, а не групова дослідницька діяльність. Це зумовлює потребу в системному забезпеченні персональної праці, за якого науковець стає учасником постановки завдань, складання плану робіт, їх поетапного зреалізування та оцінки ефективності. З другого боку, наукова діяльність усе більше набуває колективного характеру, поєднуючи в наукових групах фахівців різних спеціальностей. Природно, що тут виникають проблеми психологічної сумісності учасників колективних розробок, вибору лідера та стилів керівництва. Водночас завдяки розвитку дослідно-експериментальної бази зростає чисельність середнього технічного, науково-допоміжного персоналу і службовців. Методи управління цією категорією фахівців інші, ніж у роботі із науковцями [6], що майже не враховується у діяльності ВВНЗ.

Вочевидь різка зміна економічної ситуації в країні вплинула на зміну системи цінностей населення, у тому числі й на мотиваційні установки науковців, коли на першому плані перебувають матеріальні потреби, а професійні інтереси займають другорядні місця. Як показують дослідження [1; 3; 4], у складному комплексі мотивувань науковця до професійної діяльності доречно виділити три основних групи мотивів - *інструментальні, соціальні та особистісні*, за кожною з яких наявні відповідні потреби (природні, соціальні, духовні запити людини). При цьому інструментальні мотиви виникають на основі персональних спонукань і прагнень, здебільшого не пов'язаних з роботою, яка безпосередньо виконується, і

відіграють роль передумови для задоволення потреб. Саме цим визначається інструментальна вагомість і миследіяльнісний характер мотивації праці науковця. В найкращому варіанті еквівалентом витрачених ним зусиль тут є можливість втамувати матеріальні потреби.

Сучасні теорії мотивації поділяються на дві категорії - змістовні і процесуальні. Перші ґрунтуються на внутрішньому спонуканні людини до діянь, а другі визначають поведінку особи не тільки потребами, а й функцією його сприйняття та очікування, пов'язаних із конкретною ситуацією і можливими наслідками обраного типу поведінки. Зазвичай урахування чинників, які спричинюють позитивну мотивацію, приводить до зростання продуктивності праці, хоча це ще не означає, що має місце задоволеність службою [5].

Аналіз результатів психолого-педагогічних досліджень дає підстави виокремити три групи науковців, зважаючи на критерій їхнього мотивування: *першу* утворюють справжні ентузіасти, науковці класичного типу, для яких сам процес пізнання становить самоцінність та модус реалізації; *друга* (найпоширеніша) - це цілком професійні і компетентні фахівці, які розсудливо дивляться на життя та організацію науки, рефлексують її функції в суспільстві, а тому досить реалістичні і прагнуть поєднувати наукову творчість із заслуженими матеріальними благами; *третья* об'єднує науковий персонал із числа ініціативних і достатньо прагматичних науковців, які стурбовані досягненням свого високого положення у ВВНЗ й у суспільстві в цілому. Відомо чимало фактів перевернутої мотивації саме цього типу з прагненням до монопольного положення в науці та досягнення особистих цілей [див.: 2; 5; 7].

Отже, мотивацію наукового персоналу доречно розглядати як гармонування його потреб, цінностей, інтересів, Я-концепції, здібностей, схильностей, умінь і навичок, бажань і власних зусиль, що породжує цілком природний мотив влади, який успішно реалізується в конкретній професійній діяльності. Та й докіль чекає від ученого нових відкриттів, винаходів, несподіваних рішень. Проблема відбору та освоєння знань, потрібних у його роботі з часом тільки загострюється. Нестача ґрунтовної обізнаності утруднює ведення дослідницької роботи і підвищує ризик витрати сил і засобів на досягнення суб'єктивної новизни результатів, натомість її надлишок - віднімає дорогоцінний час,

знижуючи концентрацію зусиль на досягненні поставленої мети. Раціональний розподіл часу між накопиченням знань і проведенням власних досліджень – одна із засадничих навичок справжнього науковця.

Для успішного здобування нових знань людина науки повинна володіти не менше, аніж трьома основними властивостями – творчими здібностями, компетентністю та діловою активністю. Творчість – складний процес мисленнєво-трудої діяльності, який породжує щось нове, тобто те, що вирізняється неповторністю, оригінальністю та унікальністю. Ця риса властива тільки непересічній індивідуальності. На розвиток творчих здібностей у період становлення ученого сприятливо впливають високий науковий потенціал колективу (кафедри, інститут, відділ тощо), доброзичливі взаємостосунки із старшими колегами і науковим керівником. Окрик і насмішки, так само як і байдужість, викликають відчуття невпевненості і пригнічують творчий потенціал молодого науковця.

Компетентність – це достатній обсяг знань і досвіду в обраній сфері чи галузі науки. Їх якість залежить від того, як вони набуті – зусиллями своєї думки та волі чи з допомогою пам'яті та інтелектуальних тренувань. Водночас ділову активність характеризують працьовитість, завзятість, наполегливість, цілеспрямованість, організованість (самодисципліна) в досягненні поставленої мети і вирішенні похідних від неї завдань.

Відомі цікаві результати обстежень колективів учених, здобуті французькими наукознавцями. Виявляється, що тільки 22% науковців повною мірою володіють усіма трьома властивостями, 16% – компетентні, активні, але малоздатні до творчості, 12% – малоздатні до креативності, низькокомпетентні та малоактивні, 50% – не мають творчих здібностей узагалі, некомпетентні, а лишень добросовісні та сумлінні. Однак найцікавіше тут полягає у тому, що наявність усіх трьох властивостей менш сприятливе для наукової роботи, ніж поєднання творчих здібностей і ділової активності без високої компетенції. І справді, останню можна напрацювати – тоді учений стає хорошим експертом, а не виробником нової наукової продукції. Очевидно й те, що без наукової сумлінності, чесності і порядності не можна стати ефективним ученим. На важливість названих рис покликано звертати пильну увагу керівники наукових колективів і наставники обдарованої молоді.

Відповідно до кореляції показників віку та продуктивності дослідницької діяльності тенденційно спрогнозуємо розвиток наукових колективів, зважаючи, що здібності і динаміка їх взаємозалежного розвитку достатньо індивідуальні для кожної особи. Відомо, що в середньому становлення ученого припадає на вік 22–32 роки. У цей період інтенсивно зростає наукова продуктивність і найчастіше відбувається захист кандидатських (рідше – докторських) дисертацій. Від 32 до 45 – період зрілості вченого, коли продуктивність максимальна і приходить визнання. Після 45 років настає поступове зниження наукової віддачі з різким спадом після 60. Водночас діяльна продуктивність учених може бути майже удвічі підвищена як у період становлення, так і на етапі зниження творчої активності шляхом поліпшення умов роботи (в усіх аспектах). Крім того, максимум продуктивності науковців різних спеціальностей доводиться на різний вік. Так, у педагогів він припадає на 29–30 років, психологів – на 32–33, у фахівців технічних наук – на 43–48.

Таким чином, процес формування наукових колективів достатньо непередбачуваний, а продуктивність їхньої пізнавальної творчості залежить від того, наскільки їх структура відповідає сталій практиці. Саме тому процес оптимізації цієї структури (не штату) може розтягуватися на роки, а сам колектив при цьому переживатиме далеко не рівнозначні періоди своєї активності та ефективності. Почасти нечисленний, гармонійно злагоджений колектив буває набагато продуктивнішим за наукову установу з надмірною кількістю традиціоналістськи зорієнтованих учених. До того ж витрати на утримання таких установ можуть бути непосильними для держави. Тому потрібна їх грамотна реорганізація, у якій винятково важливу роль спроможний зіграти неформальний учений-організатор та його команда однодумців.

Прикладна значущість одержаних висновків теоретичного аналізу, зокрема й мотивації наукового персоналу ВВНЗ, залежать як від глибини, так і від широти їх розкриття. На нашу думку, ефективність підготовки резерву наукових кадрів забезпечують такі соціально-психологічні чинники: а) ставлення до процесу підготовки резерву наукових кадрів як до одного із видів дослідницької діяльності, у якій фахівець є активним суб'єктом пізнавальної творчості, що підсилює мотивацію і підвищує якість добування ним нових ідей і знань; б) орі-

ентація названої підготовки не тільки на суто професійний розвиток, а й на розквіт особистості, зміну її поглядів, норм, уміння діяти відповідно до постійно оновлювальної системи знань.

ВИСНОВКИ

1. Впровадження комплексних заходів з підвищення мотивації наукового потенціалу ВВНЗ передбачає удосконалення системи підбору, підготовки і комплектування резерву наукових та інженерних кадрів, розмежування наукових і науково-адміністративних функцій персоналу прикордонного відомства.

2. Чітке визначення факторів-мотиваторів наукового потенціалу прикордонного відомства є важливою передумовою підвищення ефективності соціально-психологічного впливу на науковців задля формування в них суспільно корисних мотивів, що уможливить істотне підвищення ефективної діяльності Державної прикордонної служби України.

1. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

2. *Мединський В.Г.* Інноваційний менеджмент: Підручник. – М.: ІНФРА-М, 2005. – 295 с.

3. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 479 с.

4. *Хекхаузен Дж.* Мотивация и деятельность: Пер. с нем. / Дж. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.

5. *Гольда А.Б.* Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А.Б. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – Вип. № 9 (64). – К., 2006. – С. 158–162.

6. *Царьов Ю.О.* Теоретичні підходи в сучасній психології до вирішення проблем підготовки управлінського персоналу у військовій сфері // Актуальні проблеми психології. – Том.І: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 5–60.

7. *Рошупкин Е.Я., Гнатюк В.И., Крюков И.Н.* Основы разработки диссертации: Методическое пособие для адъюнктов и соискателей. – Калининград: КВИ ФПС РФ, 2003. – 85 с.

АНОТАЦІЯ

Царьов Юрій Олександрович.
Науковий потенціал і мотивація у вищих військових навчальних закладах.

У статті аналізується науково-мотиваційний потенціал сучасних військових ВВНЗ. Доводиться, що благодатні умови творчої праці та сприятливий морально-психологічний клімат у військово-викладацьких колективах у єдності із цілеспрямованістю і дослідницькою вишколеністю позитивно впливають на різні види і типи мотивувань науковців – інструментальні, соціальні та особистісні, змістовні і процесуальні, діяльні, рефлексивні та суто прагматичні. Їх професійна успішність за цих умов головно визначається трьома психодуховними властивостями – творчими здібностями, компетентністю і гуманно зорієнтованою діловою активністю.

АННОТАЦИЯ

Царёв Юрий Александрович.
Научный потенциал и мотивация в высших военных учебных заведениях.

В статье анализируется научно-мотивационный потенциал современных военных вузов. Доказывается, что благодатные условия творческого труда и приемлемый нравственно-психологический климат в военнопредподавательских коллективах в единстве с целенаправленностью и исследовательским мастерством положительно влияют на различные виды и типы мотивирования учёных – инструментальное, социальное и личностное, содержательное и процессуальное, деятельностное, рефлексивное и исключительно прагматическое. Их профессиональная успешность в этих условиях определяется главным образом тремя психодуховными свойствами – творческими способностями, компетентностью и гуманно ориентированной деловой активностью.

ANNOTATION

Tsaryov Yuriy.
Scientific Potential and Motivation in Higher Military Educational Establishments.

In the article the scientific-motivation potential of modern military higher educational establishments is analyzed. It is proved that encouraging conditions of creative work and favorable moral-psychological climate in military-teaching staffs positively influence different types of motivation of scientists – instrumental, social and personal, contextual and procedural, active, reflective and pragmatic. Their professional successfulness in these conditions is determined mainly by three psycho-spiritual characteristics – creative skills, competence and humanely oriented work activity.

Надійшла до редакції 22.11.2010.