



Научная статья | Общая психология, психология личности, история психологии

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ РАЗНЫХ РОДОВ ВОЙСК И ВОИНСКИХ ЗВАНИЙ, ПРОХОДЯЩИХ КОНТРАКТНУЮ И СРОЧНУЮ СЛУЖБУ

В.С. Шибаев, С.А. Данченко, А.В. Бойко

Аннотация

Обоснование. В настоящее время довольно остро стоит вопрос о необходимости комплектации личного состава Вооруженных сил Российской Федерации, который будет дисциплинирован и патриотически настроен, а также будет иметь достаточно развитую мотивацию к исполнению собственных должностных обязанностей, в связи с чем растущая нехватка персонала ставит проблему набора и удержания квалифицированных кадров.

Цель – исследование мотивации у военнослужащих разных родов войск и воинских званий, проходящих контрактную и срочную службу по примеру Военно-морской флота (ВМФ) и Воздушно-космических сил (ВКС).

Методы и материалы. Для исследования мотивационного компонента были использованы следующие методики: «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина и методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана.

Результаты. Результаты исследования показали, что мотивация военнослужащих контрактной службы ВМФ и ВКС имеет как общие черты, так и различия. Для военнослужащих ВМФ наиболее значимыми мотивационными факторами оказались вознаграждение, структурирование работы и самосовершенствование, тогда как у военнослужащих ВКС преобладали вознаграждение и условия труда. Офицеры-лейтенанты демонстрировали более высокий уровень внутренней мотивации,

связанной с удовлетворением от работы и возможностью самореализации, в то время как матросы были более ориентированы на внешние стимулы, такие как денежное вознаграждение. Исследование мотивации у военнослужащих контрактной и срочной службы показало, что контрактники более мотивированы возможностями карьерного роста, самореализации и удовлетворения от работы, тогда как срочники уделяют больше внимания избеганию наказаний и критики. Полученные данные подчеркивают необходимость дифференцированного подхода к мотивации военнослужащих с учетом их рода войск, звания и формы службы.

Ключевые слова: военнослужащие; мотивация; контрактная служба; срочная служба; офицеры-лейтенанты; матросы

Для цитирования. Шибаев, В. С., Данченко, С. А., & Бойко, А. В. (2025). Исследование мотивации у военнослужащих разных родов войск и воинских званий, проходящих контрактную и срочную службу. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(5), 640–658. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-5-944>

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

MOTIVATION STUDY OF MILITARY PERSONNEL OF DIFFERENT BRANCHES ARMED FORCES AND MILITARY RANKS UNDERGOING CONTRACT AND MILITARY SERVICE

V.S. Shibaev, S.A. Danchenko, A.V. Boyko

Abstract

Background. Currently, there is a pressing need to staff the Armed Forces of the Russian Federation with personnel who are disciplined, patriotic, and sufficiently motivated to fulfill their duties. The growing personnel shortage highlights the challenges of recruiting and retaining qualified personnel.

Purpose – motivation study of military personnel from different branches of the armed forces and ranks undergoing contract and conscript service, using the examples of the Navy and Aerospace Forces.

Materials and methods. The following methodologies were used to study the motivational component: the “Motivational Profile of Personality” by S. Ritchie and P. Martin and the “Motivation of Professional Activity” method by K. Zamfir, modified by A. Rean.

Results. The study results revealed both similarities and differences in the motivation of contract service personnel in the Navy and Aerospace Forces. For Navy personnel, the most significant motivational factors were reward, work structuring, and self-improvement, while Aerospace Forces personnel prioritized reward and working conditions. Lieutenant officers demonstrated a higher level of intrinsic motivation related to job satisfaction and self-realization, whereas sailors were more oriented toward external incentives such as monetary rewards. A comparison between contract and conscript service showed that contract servicemen were more motivated by career advancement opportunities, self-realization, and job satisfaction, while conscripts focused more on avoiding punishment and criticism. The findings underscore the need for a differentiated approach to motivating military personnel, taking into account their branch of service, rank, and type of service.

Keywords: military personnel; motivation; contract service; conscript service; lieutenant officers; sailors

For citation. Shibaev, V. S., Danchenko, S. A., & Boyko, A. V. (2025). Motivation study of military personnel of different branches of armed forces and military ranks undergoing contract and military service. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(5), 640–658. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-5-944>

Введение

Проблема исследования мотивации в системе Вооруженных сил РФ в настоящее время приобретает особую актуальность. Это обусловлено тем, что на данный момент остро стоит вопрос о необходимости комплектации личного состава, который будет дисциплинирован и патриотически настроен, а также будет иметь достаточно развитую мотивацию к исполнению собственных должностных обязанностей. Таким образом, растущая нехватка персона-

ла ставит вооруженные силы перед проблемой набора и удержания квалифицированных кадров.

Различным аспектам исследования мотивации военнослужащих посвящен ряд работ отечественных и зарубежных авторов, в которых рассмотрена специфика военной службы, оказывающей большое влияние на формирование личности военнослужащих, таких как Ю.Н. Анищенко [1], А.В. Буриков [2], П.А. Вислогузов [3], В.Е. Добрых [4], Н.Н. Исаева [6], В.Н. Лымарев [9-11], А.В. Морозов [12], Р.В. Ткачев [14], В.В. Щербакова [15], О.М. Якубовская [16], M. Brænder [16], G. Grigorov [17], B. Santoso [20] и др.

Военная сфера отличается от других сфер жизнедеятельности общества высоким уровнем риска, а также высоким уровнем физической нагрузки, а также строгий распорядок деятельности, продиктованный уставом. В процессе жизнедеятельности воинского коллектива в высшем военном учебном заведении происходит интеграция личности в общественные отношения. Личное участие в коллективной деятельности определяет позицию военнослужащего в этих отношениях, а также его возможности и способности как общественного субъекта вносить изменения в социальную реальность, что является мерой реализации этих возможностей [2, с. 45].

Согласно В.В. Щербаковой, внутренняя мотивация и желания действовать по собственному усмотрению заменяются внешними стимулами, в результате влияние военной службы на мотивационную сферу приводит к деформации личности военнослужащего [15, с. 373]. M. Brænder отмечает, что мотивация военнослужащих в отличие от гражданских лиц имеет свои особенности: они более мотивированы нормативно, но при этом их мотивация, основанная на эмоциях, ниже [17, с. 24-25]. O. Rybchuk было установлено, что мотивационно-ценностный аспект в профессиональной деятельности военнослужащих является ключевым элементом их психической деятельности, который способствует сбалансированному развитию личностных и профессиональных качеств [20, с. 65]. B. Santoso указывает на то, что мотивация военнослужащих определяется осоз-

нанием важности миссии, признанием со стороны руководства и возможностями роста [21].

А.П. Козлов определяет профессиональную мотивацию военнослужащих как совокупность мотивов, ориентированных на профессию. Эти мотивы формируются через осознание военнослужащим общественной ценности своей деятельности, понимание смысла выбора профессии и реализацию своих способностей при качественном и эффективном выполнении служебно-боевых обязанностей [7, с. 171].

Одним из средств мотивации военнослужащих к несению военной службы является системой льгот, разработанная государством. Согласно П.А. Вислогузову [3, с. 25], льготы предоставляются в качестве компенсации за тяжелые условия службы, которые требуют постоянного поддержания высокой боевой готовности, строгого соблюдения воинской дисциплины, эксплуатации сложной боевой техники, а также из-за разлуки с семьей и местом постоянной работы. К тому же, военнослужащие часто сталкиваются с перемещениями по службе, сменой мест жительства и климатических условий.

Аксиологический подход дает возможность рассматривать военно-профессиональную подготовку военнослужащих как стабильное взаимодействие участников образовательного процесса, направленное на обмен ценностными отношениями [11, с. 30].

Исследование, проведенное Н.Н. Исаевой, позволило выявить основные мотивы, способствующие более эффективному процессу самовоспитания и саморегуляции у военнослужащих с психологической совместимостью в экспериментальных подразделениях, являются: осознанное понимание защиты государственных интересов Отечества, соблюдение законов, общевоинских уставов Вооруженных сил РФ и приказов, положительные идеалы и примеры из классической литературы и кино, а также личный пример значимых родственников, знакомых и сослуживцев.

Н.Г. Ломов и М.В. Мишарин отмечают, что в процессе мотивации подчиненных к качественному выполнению служебных обязанностей наблюдается переоценка роли материального стимулирования

и недооценка возможностей морального стимулирования. Таким образом, в результате материальные стимулы постепенно теряют свою значимость и воспринимаются обеими сторонами как универсальные и единственно эффективные, а результаты служебной деятельности военнослужащего начинают рассматриваться как зависящие исключительно от размера материального вознаграждения [17, с. 24-25]. Важно подчеркнуть значимость профессионального роста военнослужащих, что подчеркивает необходимость их профессиональной подготовки. Профессиональный рост удовлетворяет потребность в самовыражении и способствует получению более высокооплачиваемой должности. Таким образом, нематериальный стимул становится ключевым фактором в улучшении материального благосостояния [17, с. 24-25].

Цель – исследование мотивации у военнослужащих разных родов войск и воинских званий, проходящих контрактную и срочную службу примере Военно-морской флота (ВМФ) и Воздушно-космических сил (ВКС).

Этапы исследования:

1. Провести анализ по родам войск (ВМФ-ВКС)
2. Провести анализ по воинским званиям (офицеры-лейтенанты и матросы)
3. Провести анализ по форме службы (срочная – контрактная)

Эмпирическую выборку исследования составили 32 военнослужащих контрактной службы разных родов войск, в том числе 16 военнослужащих Военно-морской флота (ВМФ) РФ в звании офицеров-лейтенантов в возрасте от 22 до 25 лет и 16 военнослужащих Воздушно-космических сил (ВКС) РФ в звании матросов в возрасте от 20 до 23 лет.

Теоретическая значимость исследования

1. Вклад в дифференциальную военную психологию: Работа вносит вклад в развитие представлений о структуре и особенностях профессиональной мотивации не как о едином феномене, а как о системе переменных, зависящих от ключевых факторов

военной службы. Полученные данные позволяют дифференцировать мотивационные профили в зависимости от рода войск (ВМФ и ВКС), воинского звания (офицеры и матросы) и формы службы (контрактная и срочная), что расширяет теоретические модели мотивации в военной среде.

2. Эмпирическая верификация существующих теоретических положений: Результаты исследования эмпирически подтверждают и конкретизируют выводы отечественных и зарубежных авторов (таких как Щербакова В.В. о деформации мотивационной сферы, Brænder M. о нормативной мотивации военных, Santoso B. о значимости миссии и карьерного роста). Установленные различия между группами предоставляют новые данные для научной дискуссии о преобладании внутренней и внешней мотивации в различных военно-профессиональных группах.

3. Методологический аспект: Исследование демонстрирует эффективность применения комплекса методик («Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина и методика К. Замфир в модификации А. Реана) для многомерной оценки мотивации военнослужащих, что может быть использовано как основа для дальнейших исследований в данной области.

Практическая значимость исследования

1. Для командиров и специалистов по работе с личным составом: Результаты исследования предоставляют готовый аналитический инструментарий для диагностики и оценки мотивации в подразделениях. Понимание специфических мотивационных приоритетов разных групп позволит разрабатывать адресные системы стимулирования:

- Для офицеров ВМФ и ВКС – акцент на возможностях самореализации, интересных задачах и карьерном росте.

- Для матросов и солдат – создание прозрачной и справедливой системы материального вознаграждения и улучшение условий быта.

- Для контрактников – разработка долгосрочных программ профессионального и карьерного развития.

- Для срочников – усиление воспитательной работы, формирование позитивного отношения к службе и минимизация негативных дисциплинарных практик.

2. Для системы военного образования и воспитания: Полученные данные могут быть использованы для корректировки программ психолого-педагогической и воспитательной работы с различными категориями военнослужащих, делая их более ориентированными на реальные потребности и ценности личного состава.

3. Для политики комплектования и удержания кадров: Выводы исследования указывают на необходимость дифференцированного подхода к рекрутингу и контрактной политике. Например, для привлечения на контрактную службу более мотивированных кандидатов следует в информационных кампаниях делать акцент на тех факторах (самореализация, карьера, интересная работа), которые наиболее значимы для этой категории, что в перспективе позволит снизить проблему текучести кадров и повысить эффективность службы.

Материалы и методы исследования

Для исследования мотивационного компонента были использованы следующие методики: «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина и методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана.

Результаты и обсуждение

Исследование дало возможность проанализировать, какой тип мотивации преобладает у военнослужащих контрактной службы разных родов войск. Знание об этих данных позволит более полно удовлетворять потребности и интересы военнослужащих разных родов войск, что будет мотивировать их на наиболее качественное выполнение своих служебных обязанностей.

При помощи критерия Манна-Уитни выполнен сравнительный анализ мотивов профессиональной деятельности военнослужащих контрактной службы ВМФ и военнослужащих контрактной службы

ВКС, исследуемых по методике «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина. По полученным результатам проведенного анализа были обнаружены различия по таким шкалам, как «Вознаграждение» ($U=66$ при $p<0,05$), «Структурирование работы» ($U=41$ при $p<0,05$), «Социальные контакты» ($U=47,5$ при $p<0,05$), «Достижения» ($U=69$ при $p<0,05$), «Разнообразие» ($U=33,5$ при $p<0,05$), «Креативность» ($U=27$ при $p<0,05$), «Самосовершенствование» ($U=30$ при $p<0,05$), более ярко выраженным в группе военнослужащих контрактной службы ВМФ

Следующим этапом было исследование мотивации военнослужащих в разных званиях на основе методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана.

В таблице 1 показаны различия в мотивации офицеров-лейтенантов и матросов, проходящих контрактную службу.

Таблица 1.
Средние значения показателей мотивов у офицеров-лейтенантов и матросов

Мотивы	Офицеры-лейтенанты		Матросы		U Манна-Уитни	Уровень значимости Р
	Среднее	Станд. отклонение	Среднее	Станд. отклонение		
Денежный заработка	4,60	0,95	2,44	0,99	24,5	0,000
Стремление к продвижению по службе	2,64	0,78	2,50	1,26	39	0,002
Стремление избежать критики	3,36	0,99	2,81	0,75	97,5	0,515
Стремление избежать наказаний	3,36	1,42	3,44	0,73	106	0,793
Потребность в практике	3,45	1,07	2,69	0,70	85	0,235
Удовлетворенность от процесса и результата работы	4,00	1,00	2,63	1,02	43,5	0,003
Возможность самореализации	3,45	1,09	2,44	1,15	60	0,026

Исходя из таблицы 1, можно отметить следующие значимые различия:

1. Денежный заработка у офицеров-лейтенантов выражен значительно сильнее (4,60 против 2,44 у матросов, $p < 0,001$), что может быть связано с их более высокой ответственностью и ожиданиями материального вознаграждения.

2. Офицеры также демонстрируют более высокую мотивацию к карьерному росту и стремление к продвижению по службе (2,64 против 2,50, $p = 0,002$), что соответствует их статусу и возможностям дальнейшего повышения.
3. Офицеры-лейтенанты получают большее удовлетворение от процесса и результата деятельности (4,00 против 2,63, $p = 0,003$), что указывает на преобладание внутренней мотивации.
4. Возможность самореализации у офицеров выше (3,45 против 2,44, $p = 0,026$), что подтверждает их ориентацию на профессиональное развитие и раскрытие потенциала.
5. При анализе внешних мотивов (избегание критики и наказаний) различия между группами статистически незначимы ($p > 0,05$), что говорит о схожей роли дисциплинарных факторов для обеих категорий военнослужащих.

В результате проведенного исследования можно установить, что профессиональная мотивация офицеров-лейтенантов тесно связана с желанием разнообразной и нескучной работы и стремлением к продвижению по службе. При этом возможность проявить себя в качестве креативного и оригинального работника у них вызывает изначальное стремление к самореализации и раскрытия собственных способностей и потенциала.

Для военнослужащих в звании матросов мотивация получения вознаграждения сильно влияет на отсутствие стремления к продвижению по службе. Однако, высокий уровень стремления к креативности сочетается с низкой потребностью в достижении уважения и общей внешней отрицательной мотивацией.

Высокий уровень стремления к самосовершенствованию связан с внутренней мотивацией и внешней отрицательной мотивацией. Таким образом, профессиональная мотивация офицеров-лейтенантов отличается от профессиональной мотивации матросов.

В таблице 2 показаны результаты сравнительного анализа мотивов профессиональной деятельности у военнослужащих разных форм службы – контрактной и срочной.

Таблица 2.

Результаты сравнительного анализа мотивов профессиональной деятельности у военнослужащих контрактной и срочной службы

Мотивы	Контрактная служба		Срочная служба		U Манна-Уитни	Уровень значимости Р
	Среднее	Ст.отклонение	Среднее	Ст.отклонение		
Денежный заработка	3,88	1,02	2,44	0,89	36,5	0,000
Стремление к продвижению по службе	3,50	1,21	2,50	1,26	72,5	0,035
Стремление избежать критики	3,06	0,77	2,81	0,75	107	0,445
Стремление избежать наказаний	3,69	1,01	3,44	0,73	110	0,515
Потребность в практике	3,31	1,08	2,69	0,70	79	0,067
Удовлетворенность от процесса и результата работы	3,88	0,81	2,63	1,02	48	0,002
Возможность самореализации	4,06	0,85	2,44	1,15	37,5	0,000

Таблица 2 демонстрирует различия в мотивации военнослужащих контрактной и срочной службы. Основные выводы:

1. У контрактников мотив денежного заработка выражен значительно сильнее (3,88 против 2,44 у срочников, $p < 0,001$), поскольку контрактная служба предполагает профессиональную занятость с материальным стимулированием, тогда как срочная служба носит обязательный характер.
2. Контрактники больше заинтересованы в карьерном росте и стремлению к продвижению по службе (3,50 против 2,50, $p = 0,035$), что связано с их долгосрочной профессиональной перспективой в армии.
3. Военнослужащие-контрактники получают большее удовлетворение от процесса и результата деятельности (3,88 против 2,63, $p = 0,002$), что указывает на их внутреннюю мотивацию и осознанный выбор службы.
4. Возможность самореализации у контрактников значительно выше, чем у срочников (4,06 против 2,44, $p < 0,001$), что подтверждает их ориентацию на профессиональное развитие и личностный рост в рамках военной карьеры.

5. При анализе избеганий наказаний и критики отмечены незначительные различия между двумя группами ($p > 0,05$), однако у срочников несколько выше стремление избежать наказаний, что может быть связано с их зависимым положением и меньшей вовлеченностью в службу.

Результаты и выводы

1. Военнослужащие контрактной службы ВМФ наиболее замотивированы такими факторами профессиональной мотивации, как условия работы, самосовершенствование и вознаграждение. В структуре их мотивации слабо выражены стремления к достижениям, интересной работы, фактору власти и креативности.
2. Для военнослужащих контрактной службы ВКС наибольшее значение имеют вознаграждение и структурирование работы. Меньшее значение на профессиональную мотивацию данного рода войск оказывают стремления к достижениям, разнообразию, креативности, влиятельности, социальным контактам.
3. Несмотря на определенную схожесть мотивационных профилей (например, высокую оценку вознаграждения и малую мотивированность в креативности профессии), существуют и различия.
4. Для военнослужащих контрактной службы характерна внутренняя мотивация. У данной группы военнослужащих больше всего выражен мотив условия работы, на втором месте стоит мотив, связанный с вознаграждением. На третьем месте – мотив, связанный с самосовершенствованием. Менее всего выражены показатели таких шкал, как стремление к достижениям, власти и креативности.
5. В результате сравнительного анализа двух групп военнослужащих, мы делаем вывод, что военнослужащие контрактной службы придают большое значение мотивам денежного заработка, стремлению к продвижению по службе, удовлетво-

рению от процесса деятельности и самореализации. У них выражена внутренняя и внешняя положительная мотивация, также значимыми для них являются мотивационные факторы разнообразия и интересной работы.

6. По результатам корреляционного анализа можно говорить о том, что среди военнослужащих контрактной службы высокая значимость вознаграждения связана с высокой значимостью достижения престижа и уважения; высокая значимость общения связана с низкой внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией; высокая значимость власти связана с высокой значимостью денежного заработка; а высокая значимость креативности связана с высоким стремлением к удовлетворению от процесса и результата работы.

Список литературы

1. Анищенко, Ю. Н., & Ушакова, В. Р. (2020). Особенности мотивационной сферы военнослужащих. *StudNet*, 4, 218–224. <https://doi.org/10.24411/2658-4964-2020-10007>. EDN: <https://elibrary.ru/VNCVIQ>
2. Буриков, А. В. (2018). Формирование мотивации личностно-ориентированного поведения военнослужащих. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*, 7, 44–46. EDN: <https://elibrary.ru/UVYAZU>
3. Вислогузов, П. А. (2022). Процессы реализации социального механизма мотивации и стимулирования труда военнослужащих. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 3, 25–27. <https://doi.org/10.23672/b5924-0489-4178-s>. EDN: <https://elibrary.ru/GXSMEV>
4. Добрых, В. Е. (2023). Содержание психологического компонента реабилитации военнослужащих, принимавших участие в боестолкновениях. *Шаг в науку*, 2, 29–33. EDN: <https://elibrary.ru/WCSBEU>
5. Исаева, Н. Н. (2012). Развитие мотивации в самовоспитании и саморегуляции у военнослужащих в подразделениях внутренних войск. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, 1, 237–242. EDN: <https://elibrary.ru/OXREMT>

6. Неволина, Е. А., & Бойко, А. В. (2022). Мотивация деятельности и удовлетворённость трудом военнослужащих контрактной службы. В: *Студенческий научный форум: материалы Международной студенческой научной конференции* (pp. 45–47). Москва. EDN: <https://elibrary.ru/CNHNJX>
7. Козлов, А. П., & Попов, В. А. (2021). Основные аспекты мотивации к профессиональной деятельности военнослужащих в процессе обучения в военно-физкультурном вузе. *Символ науки: международный научный журнал*, 6, 170–174. EDN: <https://elibrary.ru/OYEQUQ>
8. Ломова, Н. Г., & Мишарин, М. В. (2021). Развитие профессиональной мотивации сотрудников пограничных органов средствами организационной культуры. *Учёные записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации*, 18, 21–28. EDN: <https://elibrary.ru/FTSRUA>
9. Лымарев, В. Н. (2020). Структура профессиональной мотивации военнослужащих Росгвардии. *Учёные записки университета Лесгатма*, 11(189), 317–321. <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2020.11.p317-321>. EDN: <https://elibrary.ru/NPSLHP>
10. Лымарев, В. Н. (2020). Феномен профессиональной мотивации курсантов военных вузов: структурно-содержательное наполнение. *Современная высшая школа: инновационный аспект*, 12(1–47), 61–68. <https://doi.org/10.7442/2071-9620-2020-12-1-71-78>. EDN: <https://elibrary.ru/BDNHKC>
11. Лымарев, В. Н., & Уварина, Н. В. (2022). Методологические основы разработки системы формирования профессиональной мотивации военнослужащих Росгвардии. *Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки*, 3, 26–33. <https://doi.org/10.14529/ped220303>. EDN: <https://elibrary.ru/ZUMNDT>
12. Морозов, А. В., Небродовская-Мазур, Е. Ю., & Матвеева, И. П. (2021). Влияние социально-психологических детерминант на профессионально-ролевое поведение сержантов, проходящих военную службу по контракту. *Телескоп*, 1, 29–37. https://doi.org/10.51692/1994-3776_2021_1_29. EDN: <https://elibrary.ru/NTUKZE>
13. Ткачев, Р. В. (2009). Мотивация и денежное стимулирование военнослужащих Вооружённых сил Российской Федерации. *Социально-гуманитарные знания*, 4, 136–143. EDN: <https://elibrary.ru/LAKBTN>

14. Щербакова, В. В. (2013). Деформация мотивационной сферы личности военнослужащего. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 6, 372–374. EDN: <https://elibrary.ru/RBENRR>
15. Якубовская, О. М. (2013). Формирование мотивационно-ценостного отношения к служебно-боевой деятельности как фактору успешности воспитания военнослужащих, проходящих службу по контракту. *Учёные записки университета Лесгафта*, 9(103), 210–216. EDN: <https://elibrary.ru/RCYIFX>
16. Brænder, M., & Andersen, L. B. (2014). Soldier and civilian motivation – different or similar? A comparison of public service motivation for civilians and military personnel. *Journal of Political & Military Sociology*, 42, 1–30. EDN: <https://elibrary.ru/QPYOXV>
17. Grigorov, G. (2020). Motivation for choosing and practicing the military profession. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 26(2), 162–169. <https://doi.org/10.2478/kbo-2020-0070>. EDN: <https://elibrary.ru/URZYBO>
18. Neale, J. (2003). *A people's history of the Vietnam War*. New York: The New Press. 336 p.
19. Rybchuk, O. (2024). The diagnostic model of the motivation of military servicemen with an emphasis on the value sphere. *Psychological Journal*, 10(2), 63–74. <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.2.4>. EDN: <https://elibrary.ru/QTaoym>
20. Santoso, B., Triatmanto, B., & Sunardi, S. (2024). The role of work motivation, work environment and member performance in military district command. *International Journal of Management and Economics Invention*, 10(6). <https://doi.org/10.47191/ijmei/v10i6.04>. EDN: <https://elibrary.ru/PSFKPX>

References

1. Anishchenko, Yu. N., & Ushakova, V. R. (2020). Features of the motivational sphere of military personnel. *StudNet*, 4, 218–224. <https://doi.org/10.24411/2658-4964-2020-10007>. EDN: <https://elibrary.ru/VNCVIQ>
2. Burikov, A. V. (2018). Formation of motivation for personally oriented behavior of military personnel. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 7, 44–46. EDN: <https://elibrary.ru/UVYAZU>

3. Visloguzov, P. A. (2022). Processes of implementing the social mechanism of motivation and stimulation of military labor. *Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 3, 25–27. <https://doi.org/10.23672/b5924-0489-4178-s>. EDN: <https://elibrary.ru/GXSMEV>
4. Dobrykh, V. E. (2023). The content of the psychological component of rehabilitation of military personnel who participated in combat engagements. *Step into Science*, 2, 29–33. EDN: <https://elibrary.ru/WCSBEU>
5. Isaeva, N. N. (2012). Development of motivation in self-education and self-regulation among military personnel in internal troops units. *Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 1, 237–242. EDN: <https://elibrary.ru/OXREMT>
6. Nevolina, E. A., & Boyko, A. V. (2022). Motivation of activity and job satisfaction among contract military personnel. In *Student Scientific Forum: Proceedings of the International Student Scientific Conference* (pp. 45–47). Moscow. EDN: <https://elibrary.ru/CNHNJX>
7. Kozlov, A. P., & Popov, V. A. (2021). Main aspects of motivation for professional activity of military personnel during training at a military physical education university. *Symbol of Science: International Scientific Journal*, 6, 170–174. EDN: <https://elibrary.ru/OYEQUQ>
8. Lomova, N. G., & Misharin, M. V. (2021). Development of professional motivation of border guard employees through organizational culture. *Scientific Notes of the Altai Branch of the Russian Academy of National Economy under the President of the Russian Federation*, 18, 21–28. EDN: <https://elibrary.ru/FTSRUA>
9. Lymarev, V. N. (2020). Structure of professional motivation of Rosgvardia military personnel. *Scientific Notes of Lesgaft University*, 11(189), 317–321. <https://doi.org/10.34835/issn.2308-1961.2020.11.p317-321>. EDN: <https://elibrary.ru/NPSLHP>
10. Lymarev, V. N. (2020). The phenomenon of professional motivation among military university cadets: Structural and substantive content. *Modern Higher Education: Innovative Aspects*, 12(1–47), 61–68. <https://doi.org/10.7442/2071-9620-2 Newton-12-1-71-78>. EDN: <https://elibrary.ru/BDNHKC>
11. Lymarev, V. N., & Uvarina, N. V. (2022). Methodological foundations for developing a system of forming professional motivation among Ros-

- gvardia military personnel. *Bulletin of SUSU. Series: Education. Pedagogical Sciences*, 3, 26–33. <https://doi.org/10.14529/ped220303>. EDN: <https://elibrary.ru/ZUMNDT>
12. Morozov, A. V., Nebrodovskaya Mazur, E. Yu., & Matveeva, I. P. (2021). Influence of socio-psychological determinants on the professional role behavior of sergeants serving under contract. *Telescope*, 1, 29–37. https://doi.org/10.51692/1994-3776_2021_1_29. EDN: <https://elibrary.ru/NTUKZE>
13. Tkachev, R. V. (2009). Motivation and monetary incentives for military personnel of the Armed Forces of the Russian Federation. *Social and Humanitarian Knowledge*, 4, 136–143. EDN: <https://elibrary.ru/LAKBTN>
14. Shcherbakova, V. V. (2013). Deformation of the motivational sphere of a military personnel's personality. *Actual Problems of Humanities and Natural Sciences*, 6, 372–374. EDN: <https://elibrary.ru/RBENRR>
15. Yakubovskaya, O. M. (2013). Formation of motivational and value-based attitude to service and combat activity as a factor in the success of educating contract military personnel. *Scientific Notes of Lesgaft University*, 9(103), 210–216. EDN: <https://elibrary.ru/RCYIFX>
16. Braender, M., & Andersen, L. B. (2014). Soldier and civilian motivation — different or similar? A comparison of public service motivation for civilians and military personnel. *Journal of Political & Military Sociology*, 42, 1–30. EDN: <https://elibrary.ru/QPYOXV>
17. Grigorov, G. (2020). Motivation for choosing and practicing the military profession. *International Conference Knowledge Based Organization*, 26(2), 162–169. <https://doi.org/10.2478/kbo-2020-0070>. EDN: <https://elibrary.ru/URZYBO>
18. Neale, J. (2003). *A people's history of the Vietnam War*. New York: The New Press, 336 p.
19. Rybchuk, O. (2024). The diagnostic model of the motivation of military servicemen with an emphasis on the value sphere. *Psychological Journal*, 10(2), 63–74. <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.2.4>. EDN: <https://elibrary.ru/QTAOYM>
20. Santoso, B., Triatmanto, B., & Sunardi, S. (2024). The role of work motivation, work environment and member performance in military district command. *International Journal of Management and Economics*

Invention, 10(6). <https://doi.org/10.47191/ijmei/v10i6.04>. EDN: <https://elibrary.ru/PSFKPX>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Шибаев Владимир Сергеевич, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии

*Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского
ул. Верхнепортовая, 50, г. Владивосток, 690003, Российская
Федерация
wladimirdw@gmail.com*

Данченко Светлана Анатольевна, кандидат психологических наук,
зав. кафедрой психологии

*Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского
ул. Верхнепортовая, 50, г. Владивосток, 690003, Российская
Федерация
danchenko@msun.ru*

Бойко Анна Владимировна, кандидат психологических наук, до-
цент кафедры психологии

*Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского
ул. Верхнепортовая, 50, г. Владивосток, 690003, Российская
Федерация
boyko@msun.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Vladimir S. Shibaev, PhD in Psychology, Associate Professor of Psychology Department

Admiral Nevelskoy Maritime State University

50A, Verhneportovaya Str., Vladivostok, 690059, Russian Federation

wladimirdw@gmail.com

SPIN-code: 5196-9847

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1702-0721>

ResearcherID: L-5422-2017

Scopus Author ID: 55799874500

Academia.edu: <https://independent.academia.edu/ВИШибаев>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Vladimir-Shibaev>

Svetlana A. Danchenko, PhD in Psychology, Head of Psychology Department

Admiral Nevelskoy Maritime State University

50A, Verhneportovaya Str., Vladivostok, 690059, Russian Federation

danchenko@msun.ru

SPIN-code: 8520-6589

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6439-1499>

Anna V. Boyko, PhD in Psychology, Associate Professor of Psychology Department

Admiral Nevelskoy Maritime State University

50A, Verhneportovaya Str., Vladivostok, 690059, Russian Federation

boyko@msun.ru

SPIN-code: 8037-0680

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6274-9096>

Поступила 10.08.2025

Received 10.08.2025

После рецензирования 27.08.2025

Revised 27.08.2025

Принята 02.09.2025

Accepted 02.09.2025