

THE MOTIVATION OF THE MILITARY SERVANTS AND THE CONSEQUENCES OF THE LACK OF SPECIALISTS IN MOTIVATION AND QUALITY OF LIFE IN THE MILITARY FORMATIONS

Zhenya Robeva

Ministry of Defense, Bulgarian Army, Republic of Bulgaria, jenqrobeva@gmail.com

Abstract: For years, the Armed Forces and the Bulgarian Army have been undergoing reforms and transformation, which are undoubtedly necessary and imposed by a number of internal and external factors. The main reason for the reforms, restructuring, and downsizing of the army during the transition is the economic crisis in the country and the lack of sufficient financial resources for the defense and security sector. And since the maintenance of the material base, armaments, and equipment, logistical support, staff support are directly dependent on budgetary constraints on security and defense, structural reforms are accompanied by a sharp reduction in positions and the release of equipment and weapons. Against the background of this whole situation, the reduction of the specialists in motivation and quality of life is to some extent justified, but as a result, there are lasting consequences for the people and the organization. In the years of crisis and insecurity, slowly and steadily for the servicemen occurs deconstruction of the motivation. Moreover, the motivation of this part of the servicemen with full-time positions in the ranks of the Bulgarian Army is limited to the satisfaction of some of their basic human needs - salaries, food, family support. The lack of security for tomorrow is accompanied by the fear of new layoffs, which calls into question not only the satisfaction of basic needs but also the higher, inner human ones, whose expression is the so-called motivation based on fear, threats, and control, called by Herzberg KITA- motivation. Although these troubled times of ambiguity and fear are a thing of the past, the army has long seen a rise in all aspects and its transformation continues, the different nature of the reasons for this should be taken into account. Emerging technologies require the modernization of the Armed Forces and investment in new defense capabilities to maintain a modern professional army. Achieving this new, modern vision is possible only if the necessary investments are made in people, their training and qualification, and their motivation. The motivation of servicemen is part of the human resources management in the Armed Forces, which nowadays faces the challenge of attracting and retaining its professionals. The motivation is the responsibility and priority of the commanders of military formations. The point, however, is that commanders are not experts in every field, which determines the need for specialists in finance, logistics, personnel, PR, etc. An urgent need arose for specialists in motivation and quality of life. The consequences of this are: the lack of an individual approach and system for determining the individual motivating factors for servicemen; the lack of a built model of motivation; the lack of a strategy to increase the motivation of the staff. Still in the army, with the established authoritarian style of managerial communication, there is KITA, which inevitably leads to demotivation. In general, there is a lack of commitment to the individual, and a sense of attention and importance among the military is needed to further strengthen confidence in the management and commanders. This means that the need for motivation specialists to work with commanders not only contributes to their support in their activities to motivate personnel but also contributes to improving the quality of life in the formations.

Keywords: management of the security and defense, management of human resources, motivation, motivational techniques, quality of life.

МОТИВАЦИЯТА НА ВОЕННОСЛУЖЕЩИТЕ И ПОСЛЕДИЦИТЕ ОТ ЛИПСАТА НА СПЕЦИАЛИСТИ ПО МОТИВАЦИЯ И КАЧЕСТВО НА ЖИВОТ ВЪВ ВОЕННИТЕ ФОРМИРОВАНИЯ

Женя Робева

Министерство на отбраната, Българска армия, Република България, jenqrobeva@gmail.com

Резюме: Години наред Въоръжените сили и Българската армия преминават през реформи и трансформация, които безспорно са необходими и се налагат от редица вътрешни и външни за страната фактори. Основната причина за извършените реформи, реструктурирането и съкращаването на армията по време на прехода е икономическата криза в страната и липсата на достатъчно финансови средства за сектора на отбрана и сигурност. И тъй като поддържането на материалната база, въоръжението и техниката, логистичната поддръжка, издръжката на личния състав са в пряка зависимост от бюджетните ограничения за сигурност и отбрана, структурните реформи са придружени с рязко съкращаване на длъжности и

освобождаване от техника и въоръжения. На фона на цялата тази ситуация съкращаването на специалистите по мотивация и качество на живот донякъде е оправдано, но следствие на това настъпват и трайни последици за хората и организацията. В годините на криза и липса на сигурност бавно и устойчиво сред военнослужещите настъпва деконструкция на мотивацията за служба. Нещо повече, мотивацията на тази част от военнослужещите с щатно осигурени места в редиците на Българската армия се ограничава до удовлетворяването на някои от техните основни човешки потребности - възнаграждения, прехрана, издръжката на семейството. Липсата на сигурност за утрешния ден е придружена с мисъл за нови съкращения, което под въпрос поставя не само удовлетвореността на основните потребности, но и на повъзвишените, вътрешните човешки такива, чийто израз е така наречената мотивация, основаваща се на страх, заплахи и контрол, наречена от Херцберг КИТА – мотивиране. Макар тези смутни времена на неясноти и страх да остават в миналото, в армията от доста време се наблюдава възход във всички аспекти и трансформацията ѝ да продължава, под внимание следва да се има различния характер на причините за това. Нововъзникващите технологии налагат модернизацията на Въоръжените сили и инвестирането в нови отбранителни способности за поддържането на съвременна професионална армия. Постигането на тази нова, съвременна визия е възможно, само ако се направят необходимите инвестиции в хората, тяхното обучение и квалификация, и тяхната мотивация. Мотивацията на военнослужещите е част от управлението на човешките ресурси във Въоръжените сили, което в днешни дни е изправено пред предизвикателството да привлече и задържа своите професионалисти. Мотивацията е отговорност и приоритет на командирите на военните формирования. Въпросът обаче е в това, че командирите не са експерти във всяка една област, което обуславя необходимостта от специалистите по финанси, логистика, личен състав, PR и т.н. Остра нужда се появи от специалистите по мотивация и качество на живот. Последиците от това са: липсата на индивидуален подход и система за определяне на индивидуалните мотивиращи фактори за военнослужещите; липсата на изграден модел на мотивация; липсата на стратегия за повишаване на мотивацията на личния състав. Все още в армията, при установения авторитарен стил на управленско общуване, съществува КИТА, което неминуемо води до демотивация. Като цяло, липсва ангажираност към отделния индивид, а усещането за внимание и значимост сред военнослужещите е необходимо, за да се укрепи още повече доверието в управлението и командирите. А това означава, че необходимостта от специалисти по мотивация за работата с командирите, не само допринася за тяхното подпомагане в дейността им по мотивирането на личния състав, но и допринася за подобряването на качеството на живот във формированията.

Ключови думи: мениджмънт на сигурността и отбрана, мениджмънт на човешките ресурси, мотивация, мотивационни техники, качество на живот.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Реформите във Въоръжените сили придават нов, съвременен облик на армията днес. Човешките ресурси в отбраната е секторът, претърпял най-драстични промени. Наред с навлизането на новите технологии, модернизацията и развитието, се извърши преминаването от наборна към професионална армия. Мениджмънтът на човешките ресурси е изправен пред редица нови предизвикателства, сред които е мотивацията на военнослужещите. Развитието на тази част от мениджмънта на човешките ресурси във Въоръжените сили е под въпрос. Липсва действаща нормативна база, с която да се регламентира дейността по мотивация на личния състав, отговаряща на изискванията за професионална армия. Последните подобни документи са от времето на наборната военна служба.

Човешкият фактор е от основна значимост в областта на отбраната. Това се потвърждава с отговора на въпроса „възможно ли е без наличието на качествени и мотивирани човешки ресурси и без тяхното рационално управление въоръжението, техниката, инфраструктурата и бюджетът за отбрана да се превърнат в ефективни военни способности“. (Георгиев, 2010). Разбира се, че не е възможно и това обяснява необходимостта от специалисти по мотивация и качество на живот във военните формирования. Необходима е също така нова концепция за изграждане и повишаване на мотивацията на личния състав в Българската армия, по която специалистите да определят индивидуалните мотивиращи фактори на военнослужещите и да прилагат изграден модел и стратегия за мотивация.

2. МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

В представената от нас публикация се прави анализ на реалното състояние на мотивацията на личния състав във Въоръжените сили днес и се проследяват недостатъците и последиците от липсата на специалисти по мотивация и качество на живот във военните формирования. Целта на това проучване е да се изследва необходимостта от такива специалисти и от създаването на концепция, която да „систематизира цялостната

дейност за изграждане и повишаване на мотивацията на личния състав на Българската армия и да подпомага командирите, щабовете и органите за мотивация и качество на живот в нейната организация и осъществяване“.(Концепция, 2004).

За реализиране на целите са използвани литературни източници, както от времената, когато във военните формирования са работили специалисти по мотивация и качество на живот, така и съвременни, приложими за организации, в които има изградена и действаща система за мотивацията на служителите. Изследването включва вътрешната човешка мотивация и удовлетвореност на военнослужещите и повишаване на мотивационната култура във формированията, и не засяга социалната политика и заплащането във Въоръжените сили. Основният подход за постигането на целта е изследователският и системният.

3. РЕЗУЛТАТИ

“На мотивацията на хората в отбраната се отделя специално внимание, насочено към повишаване качеството на живот и към подобряване на социалния статус на военнослужещите и цивилните служители.” (Национална отбранителна стратегия, 2016).

За да се привличат и задържат професионалисти във Въоръжените сили и да има смисъл от направените инвестиции в човешките ресурси е необходимо не само да се удовлетворяват основните човешки потребности, а и висшите, вътрешни потребности. Това може да се осъществи чрез откриването на индивидуалните мотивиращи фактори на военнослужещите. Специалистите по мотивация и качество на живот са тези, в чиито функции следва да се включва провеждането на интервюта и анкети с военнослужещите, на основата на които да се направи оценка на нивото на мотивацията във формированието и да се дефинират съответните изводи. Идентифицирането на мотивационните фактори позволява изготвянето на „карти на мотиваторите“, които да включват и други изследвани характеристики за отделните военнослужещи, като например нужда от обучение, черти на характера, демотивиращи фактори, затруднения в работата и т.н. (Василев, 2021).

Когато се изгражда система за мотивация във военното формирование е необходимо да се определи мотивационният модел според съществуващите условия за висока вътрешна мотивация. Тук е необходимо да се изследва цялостно организационния климат във формированието. „Установени са положителни връзки (корелации) на организационния климат с изпълнението на работата, удовлетвореността от работата, привързаността към организацията и намерението за напускане на организацията.“(Янакиев, Георгиева и Грозданова, 2019). Особено внимание следва да се обърне на изследването и превенцията на стреса на личния състав във формированието, както и изследването на „личностната значимост на отношението личност – среда“.(Василев, Чорбаджийска и Бельовска, 2017). Определя се „степената на удовлетвореност на потребностите“ на личния състав и се съставя „мотивационен профил на персонала“ във формированието, в който са включени три зони: зона на удовлетворени потребности, зона на неустановени потребности и зона на неудовлетворени потребности. (Шопов, 2002).

Не на последно място е необходимо да се създаде стратегия за повишаване на мотивацията на личния състав във формированието, която да включва необходимите мерки и сроковете за тяхното изпълнение. Тази стратегия следва да е неотменна част от обща стратегия за повишаване на мотивацията във Въоръжените сили и в същото време да отразява индивидуалността за формированието.

„Поставянето на цели за подобряване на мотивацията изисква непрекъснат контрол на нейното текущо състояние.“ (Иванов, 2008). Това изисква постоянна, ежедневна, последователна и систематизирана работа с личния състав на формированието. Всичко това може да се осъществи при наличието на цялостна концепция за повишаване на мотивацията във Въоръжените сили, което означава, че са необходими специалисти по мотивация и качество на живот на трите нива на управление – тактическо, оперативно и стратегическо.

4. ДИСКУСИЯ

Управленското общуване в армията е характерно със своя авторитарен стил на управление, при който е налице единоначалие и властта е съсредоточена в един човек. При така установения ред на строга йерархия, липсата на мотивационна култура в организацията води до КИТА-мотивиране. Казано по друг начин - „това, което не е мотивация, макар че твърде често се счита за мотивация и му се търси и дава простор за изява.“ (Илиев, 2005). КИТА-мотивацията се осъществява най-вече чрез заплахи, обиди и манипулация, които имат моментен ефект, дори и да подействат краткотрайно, те винаги водят до демотивация, усещане за обида и липса на значимост.

„Друг фактор е работната среда и условията на труд във военните формирования. Тя в много от формированията не съответства на изискванията. Поради това, в повечето случаи условията на труд демотивират и отблъскват военнослужещите.“ (Цветков, 2018).

Военната професия изисква колективност и работа в екип и демотивацията на военнослужещите е проблем със сериозни последствия. При изпълнението на специфични операции и използването на колективно оръжие военнослужещите зависят един от друг. И тук въпросът е как би могло да се разчита на колега, който не е мотивиран да постигне поставените цели и е безразличен към изпълнението на задачата и резултатите, чийто отговор изисква по-задълбочени изследвания.

Високата мотивационна култура и откриването на приложими мотиватори на управленско общуване водят до липсата на КИТА, мотивация за служба, доверие в управлението и командирите и допринасят за уважението към институцията и професията на военнослужещ.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В заключение можем да обобщим, че повишаването на мотивацията на военнослужещите се нуждае от цялостна концепция и специалисти по мотивация и качество на живот на стратегическо, оперативно и тактическо ниво, които да подпомагат командирите и да укрепват доверието в тях. Да работят в полза на авторитета на Въоръжените сили, престижа на военната професия и да повдигат патриотичния дух на военнослужещите. Откриването на приложимите фактори на управленско общуване и високата мотивационна култура на формирането е ключът към привличането и задържането на професионалисти. Истинската мотивация идва от мотиваторите, те са смисълът и съдържанието, защото, ако не са налице, военнослужещите винаги ще се оглеждат за по-привлекателни организации в търсене на своето вътрешно удовлетворение.

БЛАГОДАРНОСТИ

Изразявам своето признание и благодарност към проф. д. н. Севдалина Илиева Димитрова, Национален военен университет „Васил Левски“ – гр. Велико Търново, за отделеното време и помощта при написването на тази статия.

ЛИТЕРАТУРА

- Василев, В. (2021). *Съвременни мотивационни техники в мениджмънта*. София, България: Пропелер.
- Василев, В., Чорбаджийска, О., & Бельовска, Ц. (2017). *Мениджмънт на управленски технологии*. София, България: Пропелер.
- Георгиев, В. (2010). Дуализъм и динамика при мениджмънта на човешките ресурси в отбраната. *Военен журнал*, 1-2, 40.
- Илиев, Й. (2005). *Управление на човешките ресурси. Умението да мотивираме*. Велико Търново, България: Абагар.
- Иванов, Т. (2008). *Мениджмънт на сигурността и отбраната*. София, България: Стопанство.
- Цветков, Г. (2018). Подходи и мерки за решаване на проблемите с некомплекта и резерва във въоръжените сили. В З. Марков и кол. *България в общата европейска отбрана*. (стр. 42-51). София, България: Център за изследване на политиките в сигурността и отбраната, Фондация Фридрих Еберт.
- Шопов, Д., и кол. (2002). *Наръчник по управление на човешките ресурси*. София, България: Труд и право
- Янакиев, Я., Георгиева, Т., & Грозданова, Т. (2019). *Методика за оценка на организационния климат във формированията и структурите на Въоръжените сили на Република България*. София, България: ВА „Г. Ст. Раковски“
- Концепция за изграждане и повишаване на мотивацията на личния състав в Българската армия. (2004). София, България: Военно издателство.
- Национална отбранителна стратегия. (2016). София, България: Министерство на отбраната на Република България.