

На правах рукописи

Аксенова Алла Валерьевна

**Оптимизация мотивационного обеспечения
профессиональной деятельности
лётного состава военно - транспортной авиации
в современных условиях**

**Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная
психология, эргономика**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук**

Ярославль – 2007

**Работа выполнена на кафедре психологии труда Тверского
государственного университета**

Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор
Жалагина Татьяна Анатольевна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, доцент
Субботина Лариса Юрьевна

доктор психологических наук, профессор
Копылова Наталья Вячеславовна

Ведущая организация – **Санкт-Петербургский государственный
институт психологии и социальной
работы**

Защита состоится « » октября 2007 года в 14 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном
университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд
Матросова, д.9

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского
государственного университета им. П.Г. Демидова

Автореферат разослан « » сентября 2007 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Клюева Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. В течение нескольких последних лет в Российской Федерации остро стоит проблема проведения реформы Вооруженных Сил. Суть современной военной реформы заключается в том, чтобы осуществить переход к военной организации правового демократического государства, способного обеспечить безопасность страны на современном научно-техническом уровне, гарантировать соблюдение основных прав человека на военной службе. Основной задачей реформы является переход от принудительной службы в армии к службе на контрактной основе. С одной стороны, это уменьшит численность военнослужащих в несколько раз, с другой стороны, служба в Вооруженных Силах станет более привлекательной с материальной точки зрения и состав военнослужащих станет более профессиональным. Однако затраты государства на содержание такой армии значительно возрастут. В связи с этим возникает вопрос, лучше ли будет армия после проведения реформы? Одной из составляющих ответа на этот вопрос является определение мотивов выбора человеком военной службы в качестве профессии и соответственно этому определение методов стимулирования военнослужащих.

Ряд серьезных проблем, существующих в Вооруженных Силах РФ, присущ и военно-транспортной авиации (ВТА). Решение этих вопросов возможно путем реформирования Вооруженных Сил в целом, а также за счет совершенствования профессиональной деятельности военных летчиков с учетом ее специфики. В частности проблемами этого вида вооруженных сил являются:

- снижение процента исправной техники из-за недостаточного ее количества и отсутствия денег для продления ее ресурса;
- отсутствие средств на переоборудование самолетов отечественной навигационной аппаратурой взамен используемой американского производства, причем давно устаревшей;
- недостаточная укомплектованность летного состава специалистами;
- низкий уровень материального положения представителей романтической профессии (летчик в среднем получает не более 10 тыс. руб. в месяц), что вынуждает его зарабатывать с помощью коммерческих перевозок, зачастую на аварийном транспорте.

Безусловно, проблемам психологического обеспечения профессиональной пригодности военных летчиков уделяется должное внимание, начиная с создания Центральной психофизиологической лаборатории РККА (1924 г.). В настоящее время научные исследования по этим проблемам ведутся в двух направлениях. Первое – психологический отбор военных специалистов на основе анализа:

- эффективности и безопасности их деятельности;
- обоснования новых и уточнения существующих профессиональных требований к кандидатам на обучение авиационным специальностям;

- развития и внедрения современных методов в практику отбора;
- исследования возможностей автоматизации и компьютеризации процедуры обследования;
- решения задач подбора летных экипажей;
- совершенствования клинико-психологических методов врачебно-летней экспертизы.

Второе направление базируется на методологии инженерной и профессиональной психологии и изучает психологические особенности летчика в системе человек-оператор.

Одной из фундаментальных проблем психологии труда является проблема разнвариантной оценки значимости труда со стороны разных заинтересованных социально-профессиональных групп общества (или конкретной отрасли производства). При этом у каждой из сторон («работодатель», «работник») есть свои убедительные доводы по оценке труда, а представления о мотивах и потребностях лётного состава могут отличаться от представлений командования. В связи с этим актуальной становится проблема изучения мотивов профессиональной деятельности военных летчиков, удовлетворения их потребностей и определение оптимальных методов стимулирования, обеспечивающих совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений, опыта и максимального использования их творческого потенциала. Это обеспечит эффективное профессиональное становление летчиков, отражающееся на боеготовности и боеспособности авиационных частей.

Таким образом, актуальность исследования прежде всего обусловлена:

- необходимостью исследования вопросов мотивации профессиональной деятельности летного состава ВТА в свете проведения реформы Вооруженных Сил, что позволит качественно осуществлять подбор кадров, обладающих профессионально важными качествами для службы в ВТА;
- требованиями жизни по удовлетворению потребностей и формированию мотивов, адекватных особенностям профессиональной деятельности летного состава;
- недостаточной теоретической разработанностью проблемы мотивационно-потребностной сферы данной категории военнослужащих;
- необходимостью совершенствования ВТА с учетом усложнения профессиональной деятельности летного состава;
- возможностью повышения эффективности летного труда благодаря применению системы стимулирования, обеспечивающей психологическое сопровождение формирования мотивов профессионального роста;
- необходимостью осуществления анализа мотивационно-потребностной сферы летного состава ВТА и экспектаций командиров относительно методов и способов стимулирования профессиональной деятельности.

Целью работы является выявление содержания и структуры потребностно-мотивационной сферы летного состава ВТА и определение ее соответствия способам мотивирования, применяемым командирами – руководителями; разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию их работы с подчиненными.

Исходя из цели исследования, поставлены следующие **задачи**:

1. На основе теоретического анализа, обобщения научно-психологической литературы и эмпирического исследования выявить содержание и структуру потребностей и мотивов профессиональной деятельности летного состава подразделений ВТА.

2. Изучив психологические особенности служебной и боевой деятельности личного состава, выявить специфику основных методов стимулирования и определить направления их совершенствования.

3. Определить экспектации командиров относительно методов и способов стимулирования трудовой деятельности летного состава ВТА.

4. На основе проведенного исследования предложить пути гармонизации используемых методов стимулирования и мотивов профессиональной деятельности военнослужащих.

В качестве **гипотезы** исследования было выдвинуто предположение о том, что удовлетворенность мотивационно-потребностной сферы профессиональной деятельности летного состава ВТА в значительной степени определяется применяемыми командованием механизмами стимулирования:

- выявление мотивов труда летного состава ВТА позволит определить оптимальные пути стимулирования их профессиональной деятельности;
- исследование экспектаций командиров подразделений ВТА относительно мотивов профессиональной деятельности подчиненных будет способствовать гармонизации применяемых методов стимулирования летного состава, и обеспечит оптимально эффективную, с психологической точки зрения, профессиональную деятельность.

Объект исследования: профессиональная деятельность летного состава ВТА воинских частей Тверского региона –пилоты, штурманы, бортиженеры, радисты). На этапе сбора эмпирических данных в исследовании принимали участие: 120 респондентов – летчиков ВТА нескольких военных частей Тверского региона. Половозрастной состав респондентов представлен следующим образом: до 29 лет (мужчины) – 20 человек; от 30 до 39 лет (мужчины) – 50 человек; от 40 до 47 лет (мужчины) – 50 человек. В качестве экспертов в исследовании участвовали командные кадры ВТА Тверского региона в количестве 23 человека.

Предмет исследования: факторы трудовой мотивации и профессиональной деятельности летчика ВТА и соотнесенность их с экспектациями командиров.

Методологической основой работы являются теоретико-методологические положения отечественных и зарубежных психологов в области:

- мотивации, мотивов и потребностей (Дж. Адамс, К. Альдерфер, Д. Аткинсон, В. Вруум, Ф. Герцберг, А.Н. Леонтьев, Э. Локк, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, В.С. Мерлин, Л. Портер, Б. Скиннер, Х. Хекхаузен);
- мотивации трудовой деятельности (В.Г. Асеев, М. Аргайл, Т.Л. Бадоев, Б. Вилперт, В.К. Вилюнас, К. Замфир, Э.Ф. Зеер, А.И. Зеличенко, Е.П. Ильин, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, И.В. Мишурова, Н.С. Пряжников, Л.Ю. Субботина, Г.К. Уайт, В.Д. Шадриков, А.Г. Шмелев и др.);
- военной психологии (А.Я. Анцупов, А.В. Барабанщиков, В.Г. Белов, А.А. Благинин, А.М. Васильков, М.И. Дьяченко, Л.Ф. Железняк, В.А. Жильцов, Г.М. Заракowski, Л.А. Кандыбович, А.Г. Караяни, В.И. Лазуткин, А.Ф. Лемешонок, А.Г. Маклаков, В.Л. Маришук, А.Н. Мицкевич, А.П. Мурачев, Н.П. Островский, В.Ю. Рыбников, А.М. Столяренко, Ю.И. Сурменко, С.И. Съедин, И.В. Сыромятников, Н.Ф. Феденко, С.В. Чермянин, В.К. Шамрей, А.Ф. Шикун, Э.П. Утлик и др.);
- психологии профессиональной пригодности военных летчиков (В.А. Бодров, Ю.К. Демьяненко, Т.Т. Джамгаров, Ю.Н. Егоров, Е.С. Завьялов, А.М. Карасев, Б.В. Кулагин, Н.И. Майзель, В.Б. Малкин, В.Л. Маришук, К.К. Платонов, Б.Л. Покровский, В.А. Пономаренко, В.А. Пухов, Ю.К. Стрелков, Д.И. Шпаченко, А.Ф. Шикун, Дж. Фланаган, К Торндайк и др.).

Методы исследования: теоретический анализ психологической литературы по теме исследования, наблюдение, беседа, формирующий эксперимент, тестирование, анкетирование, опрос, экспертный метод, методы математико-статистической обработки материала.

Диссертационное исследование проводилось в течение 2003-2006 г.г. и предусматривало следующие **этапы**:

1. Первый этап (2003-2004) – теоретико-методологический – изучение и оценка состояния проблемы, анализ литературы по теме, разработка гипотез, определение задач и целей исследования.

2. Второй этап (2004-2005) – эмпирический – разработка методов исследования, программы эмпирического исследования.

3. Третий этап (2005-2006) – поисковый – проведение эксперимента, накопление эмпирического материала, его математико-статистическая обработка, подготовка публикаций по результатам исследований.

4. Четвертый этап (2006-2007) – завершающий – обобщение результатов, написание диссертации и автореферата.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- впервые получили определенное развитие аспекты научных положений менеджмента (содержательные и процессуальные теории мотивации) применительно к профессиональной деятельности летчиков ВТА;
- на основе проведения комплексного исследования выявлены сущность и содержание потребностей и мотивов летного состава ВТА;
- получены научные факты об ожиданиях командного состава относительно потребностей, мотивов и стимулов профессиональной деятельности подчиненных;
- обоснована необходимость и разработаны рекомендации по гармонизации взглядов на выбор механизмов материального и нематериального стимулирования летного состава ВТА с учетом степени удовлетворения потребностей и мотивов труда.

Теоретическая значимость работы заключается:

- в обогащении психологии труда обобщениями о психологических аспектах мотивации труда летного состава ВТА;
- в выборе оптимальных условий и методов стимулирования труда летного состава на основе анализа их мотивационно-потребностной сферы и ожиданий командиров.

Практическая значимость работы заключается в том, что его результаты могут использоваться командованием частей ВТА в определении механизмов стимулирования летного состава с целью удовлетворения их потребностей и формирования мотивов эффективной профессиональной деятельности.

Достоверность выводов и результатов диссертационного исследования обеспечивается их опорой на фундаментальные теоретико-методологические положения (Л.С. Выготский, В.В. Новиков, В.А. Мазилев, С.Л. Рубинштейн и др.) использованием комплекса методов (наблюдение, беседа, формирующий эксперимент, анкетирование, тестирование, опрос, экспертный метод), репрезентативностью выборки, проверкой полученных результатов с использованием современных методов математико-статистической обработки эмпирических данных.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существует стабильная закономерность, подтвержденная проведенным исследованием и определяемая как диссонанс в подходах и оценке применяемых методов стимулирования труда летного состава с точки зрения субъектов труда: командиров-руководителей и подчиненных, что является одним из ведущих противоречий совместной деятельности

2. Ключевым условием оптимизации прохождения службы и выполнения боевых задач в частях ВТА является исследование содержания и структуры мотиваций и потребностей летного состава и приведение в соответствие с ними способов стимулирования, применяемых командованием.

3. Гармонизация взглядов командиров и летного состава на мотивацию и выбор механизмов стимулирования обеспечит повышение результативности труда, роста профессионализма и творческих способностей, что повлечёт за собой увеличение денежного содержания и карьерный рост.

4. Основным и комплексным средством гармонизации мотивов профессиональной деятельности при выборе методов стимулирования является специальный психологический анализ особенностей служебной и боевой деятельности летного состава ВТА и разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию работы командиров-руководителей с подчиненными.

5. Психологический аспект стимулирования профессиональной деятельности летного состава предполагает применение более действенных мероприятий (нематериальных методов стимулирования), направленных на подключение к деятельности как внешней, так и внутренней мотивации, удовлетворяющей потребности в принадлежности к социальной группе, справедливой оценке и уважении, самоактуализации, достижении успеха.

Апробация результатов исследования: результаты диссертационного исследования обсуждались на Всероссийской конференции «Психолого-педагогические проблемы повышения эффективности патриотического воспитания школьников и студенческой молодежи» (Тверь, июнь 2004 г.); 2^{ой} Международной междисциплинарной научной конференции «Идеи синергетики в естественных науках» (г. Тверь, 20-23 апреля 2006 г.), Международная научно-практическая конференция «Психолого-педагогические и социально-философские проблемы обеспечения национальной безопасности России на современном историческом этапе (г. Тверь, 16 марта 2007 г.), на заседаниях кафедр психологии профессиональной деятельности, педагогики и психологии образования взрослых Тверского государственного университета, в публикациях автора.

Положительные результаты основных выводов и рекомендаций исследования документально подтверждены актом о внедрении из в/ч 21879.

Структура диссертации: диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы. Текст диссертации, изложенный на 165 страницах, иллюстрирован таблицами (15), диаграммами (17), рисунками (9). Библиография включает 135 источников, из них на английском языке – 11.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность проблемы диссертации, формулируются цель и задачи исследования, положения, выносимые на защиту, определяются объект и предмет, а также методы и этапы исследования, выдвигаются гипотезы, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость, утверждается достоверность выводов и результатов диссертационного исследования.

Первая глава «**Теоретические основы трудовой мотивации**» состоит из двух параграфов.

В параграфе 1.1. «Теоретические основы содержательных и процессуальных мотиваций» рассматриваются основные содержательные и процессуальные теории мотивации (теория мотивации А. Маслоу, ERG-теория К. Альдерфера, теория Х-У Д. МакГрегора и мотивационно-

гигиеническая теория Ф. Герцберга). Данные теории являются основополагающими, так как на основе этих теорий были построены все последующие теории и их терминология часто используется для объяснения мотивации работников различных организаций. Рассматривая теории мотивации, необходимо иметь в виду, что мотивация – это не личностная черта, а результат, возникающий вследствие взаимодействия индивида и ситуации. Содержательные теории мотивации исследуют мотивы определенного поведения, в то время как процессуальные теории пытаются выявить процесс, который приводит к конкретному поведению человека.

А. Маслоу выделил две группы потребностей (первичные и вторичные), и с этой точки зрения любая мотивация индивида детерминирована неудовлетворенными потребностями. Удовлетворение вторичных потребностей невозможно без полного удовлетворения первичных потребностей. ERG-теория К. Альдерфера получила свое название из-за выделенных, в отличие от А. Маслоу, трех групп потребностей: экзистенциальные, социальные, потребности развития. К. Альдерфер утверждает, что если удовлетворение более высокой потребности заблокировано, то возрастает стремление к более полному и частому удовлетворению нижележащих потребностей. ERG-теория учитывает влияние на приоритетность потребностей индивидуальных характеристик работников.

Суть теории X-Y Д. МакГрегора – это два подхода для управления подчиненными, которые являются следствиями двух различных взглядов на природу человека: принципиально негативный (X) и принципиально положительный (Y). Эти взгляды основаны на системе предположений, или посылок, и являются доминирующими при выборе руководителями одного из подходов. В результате анализа исследований, проведенных Ф. Герцбергом в разных профессиональных группах и в разных странах, были выделены две группы факторов: мотиваторы и гигиенические. Факторы, вызывающие удовлетворенность работой, связывались с внутренними потребностями личности в самовыражении, а неудовлетворенность работой – с недостатком работы и внешними условиями. Традиционный биполярный взгляд «удовлетворенность-неудовлетворенность» Ф. Герцберг разделил на две части.

Теории Дж. Аткинсона и Д. МакКлелланда раскрывают прямую связь сильной мотивации достижения и высокой производительности (эффективности) труда и наоборот.

Самые известные процессуальные теории – это теория справедливости Дж. Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория постановки целей Л. Портера и Эд. Лоулера.

Теория справедливости Дж. Адамса рассматривает мотивацию не с точки зрения индивидуальных потребностей человека, а на основании процессов сравнения себя с другими. Эта теория предполагает, что человек постоянно сравнивает себя с коллегами по работе по двум переменным: вкладу и результату. Так, сотрудники испытывают чувство обиды,

неудовлетворенности, раздражения, если считают, что другие люди получили за аналогичную работу больше и, наоборот, чувство неловкости или вины, если ему переплатили. Теория ожиданий В. Врума предполагает, что люди мотивированы к работе, когда они ожидают, что смогут получить от работы привлекательное для них вознаграждение. В данной теории существует три понятия: ожидания, инструментальность и валентность. Согласно формуле **«Сила мотивации=Ожидания x Инструментальность x Валентность»** мотивация будет высокой только тогда, когда все три компонента будут высокими. Теория постановки целей Л. Портера и Эд. Лоулера сочетает в себе теорию ожиданий и теорию справедливости. Согласно представлениям Л. Портера и Э. Лоулера, результаты, достигнутые работником, зависят от трех переменных: прилагаемых усилий, способностей и индивидуальных особенностей, понимания работником требований выполняемой роли. По мнению Л. Портера и Эд. Лоулера, удовлетворенность трудом зависит от рабочих результатов, а не высокая удовлетворенность работников приводит к высоким результатам, как это принято считать. Теория подкреплений, предложенная Скиннером, рассматривает мотивацию как циклический процесс научения, в котором последствия поведения в прошлом влияют на действия в будущем.

В параграфе 1.2. «Психологические особенности трудовой мотивации и стимулирования служебной и боевой деятельности летного состава ВТА» основу деятельности летчиков военно-транспортной авиации составляет боевая (боевое задание) и служебная деятельность, разнообразные аспекты которой специфичны по целям, задачам, содержанию, формам и методам реализации (Бодров В.А.). *Боевая деятельность* – это активность военнослужащих по достижению целей вооруженной борьбы. *Боевое задание* – ее конкретное воплощение. *Служебная деятельность* – это активность военнослужащих, проявляемая в условиях повседневной службы и быта воинов и направленная на обеспечение высокой боеготовности. Общая структура деятельности может быть представлена в виде последовательности: цель – мотив – способ – результат. Исходя из данной последовательности, целью деятельности летчиков военно-транспортной авиации является десантирование личного состава ВС РФ, оборудования и боевой техники в зону возможного боевого конфликта или боевых действий. Мотивами (внутренними побуждающими силами) деятельности военнослужащих являются (Королёв Л.М, Платонов К.К, Стрелков Ю.К, Съедин С.И, Юсов В.Т и др.) стремление к защите Родины, верность воинскому долгу, убежденность в правильности своих действий. Способом этой деятельности служат целенаправленные психофизиологические усилия личного состава, устойчивые психические процессы, свойства, состояния и образования, составляющие воинское мастерство летчиков военно-транспортной авиации, выполняющих поставленные перед ними задачи. Результат в психологическом плане представляет собой осознание военнослужащими конечного итога своей деятельности, а также его реализацию.

Психологическую готовность летчиков военно-транспортной авиации к выполнению стоящих перед ними задач целесообразно рассматривать в рамках морально-психологического обеспечения деятельности войск (Маклаков А.Г., Марищук В.М., Платонов К.К., Пономаренко В.А., Шикун А.Ф. и др.)

Основными видами морально-психологического обеспечения являются:

- информационно-воспитательная работа;
- военно-социальная работа;
- психологическая работа;
- культурно-досуговая работа;
- противодействие информационно-психологическому воздействию противника.

Основными задачами психологической подготовки летчиков военно-транспортной авиации служит формирование общей (длительной) и ситуативной (временной) готовности, надежности функционирования психики воинов в условиях повседневной деятельности, способности к безошибочным действиям.

Исходя из специфики жизнедеятельности летчиков ВТА, можно выделить три этапа проведения психологической работы, осуществляемых в рамках морально-психологического обеспечения в ходе выполнения боевых полетов и других боевых задач. Первый этап – подготовительный. Он состоит из воспитательных мероприятий, ознакомления с боевыми задачами и целями, проверки знаний, упражнений и тренировок. Второй этап – выполнение боевой задачи. Эффективность деятельности летчиков военно-транспортной авиации при выполнении задач повседневной деятельности определяется их социальной зрелостью, уровнем морально-психологической готовности и физиологической дееспособности. Командиры и начальники должны учитывать и уметь использовать потенциальные возможности своих подчиненных путем мобилизации их внутренних резервов, актуализации мотивации деятельности и ценностных ориентации. Третий этап – подведение итогов выполненной боевой задачи. При подведении итогов целесообразно выделять как случаи образцового выполнения своих обязанностей, так и недостатки. Доброжелательная критика способствует их устранению в дальнейшем. Негативные эмоции, психическую нагрузку можно снять путем отдыха в комнате психологической разгрузки.

Систематическая и целенаправленная работа органов военного управления, командиров, штабов, заместителей по воспитательной работе и актива по реализации комплекса мер может существенно повысить эффективность и качество выполнения боевой задачи, способствовать формированию нервно-психической устойчивости личного состава как в условиях повседневной жизнедеятельности, так и несения боевого дежурства, психологической закалке летного состава военно-транспортной авиации и воинских коллективов, формированию готовности к выполнению поставленных задач в мирное и военное время.

Ведение летчиками военно-транспортной авиации боевых полетов является сильной психотравмирующей ситуацией, так как сопровождается значительно большим количеством стрессогенных факторов.

В условиях боевых действий наиболее значимым стрессовым фактором становится страх в виде эмоционального состояния, выражающегося в сильной тревоге и возникающее в ситуациях угрозы биологическому и социальному существованию индивида перед конкретной или мнимой опасностью. Страх имеет предметную направленность и, как правило, определенные временные пределы действия на психику и поведение индивида. Помимо страха существуют ряд других стрессовых факторов. К ним относятся: фобия – навязчивое действие страха; паника – состояние массового страха; стресс-факторы, приводящие к фрустрации – состоянию, вызываемому непреодолимыми неожиданно появляющимися препятствиями. Поэтому для преодоления стресс-факторов в боевой обстановке от летного состава требуется значительное напряжение всех морально-психологических и физических сил.

Основными принципами морально-психологического обеспечения в ходе подготовки и ведения боевых действий являются:

- научная и практическая обоснованность содержания и организации морально-психологического обеспечения;
- постоянная направленность морально-психологического обеспечения на боевую и мобилизационную готовность и сосредоточение на них основных сил и средств;
- комплексное планирование и активное проведение морально-психологического обеспечения войск в соответствии со складывающейся обстановкой;
- упреждающее проведение морально-психологического обеспечения относительно других мероприятий для подготовки сознания и психики летного состава военно-транспортной авиации к выполнению задач в любых условиях.

Основными задачами морально-психологического обеспечения подготовки и ведения боевых действий являются:

- обеспечение моральной готовности и способности воинов выполнять конституционный долг по защите Родины и достижение морально-психологического превосходства над агрессором;
- оценка, доведение и разъяснение сложившейся военно-политической и морально-психологической обстановки, воспитание у летного состава уверенности в законности ведения боевых действий, готовности и способности выполнять боевые задачи в экстремальных условиях;
- изучение, оценка и прогнозирование морально-психологического состояния подразделений и частей в ходе подготовки и ведения боевых действий;
- формирование правового сознания в боевой обстановке;
- обеспечение и реализация правовых гарантий военнослужащих;
- обеспечение войск всем необходимым для их боевой деятельности и выживания в экстремальных условиях;
- проведение мероприятий по ослаблению эффективности и срыву

психологических операций противника.

Большое значение для успешного ведения боевых действий имеют психологическая помощь и самопомощь в боевой обстановке, меры по снятию чрезмерной напряженности у воинов и быстрейшему восстановлению психических сил, а именно: психологическая поддержка, психологическая коррекция, психологическая реабилитация. Психологическая поддержка направляется на актуализацию имеющихся и создание дополнительных психологических ресурсов у личного состава, ведущего боевые действия. Психологическая коррекция проводится с лицами, подвергшимися воздействию психотравмирующих факторов с симптомами непатологических психических реакций. Психологическая реабилитация проводится с военнослужащими с патологическими психогенными реакциями, нуждающимися в восстановлении нарушенных психических функций.

После окончания боевых действий необходимо проведение социально-психологической реадaptации военнослужащих. Она должна осуществляться на государственном уровне с привлечением органов федерального и местного управления, командиров, начальников всех степеней, военных психологов и врачей.

Таким образом, психология профессиональной деятельности летного состава военно-транспортной авиации сложна, многогранна и имеет ряд особенностей. Психологический анализ служебной и боевой деятельности летного состава свидетельствует о том, что в процессе повседневной деятельности она осуществляется в специфических условиях выполнения боевой задачи в мирное время и связана с существенными психологическими нагрузками на личный состав. Несение боевого дежурства способствует формированию воинского мастерства, а также психологической подготовке личного состава к ведению боевых действий. В свою очередь, эта подготовка является составной частью большой работы по морально-психологическому обеспечению войск, которое осуществляется как в мирных, так и в боевых условиях.

В результате комплексного теоретического анализа, проведенного в первой главе, можем сказать, что деятельность летного состава ВТА характеризуется:

- *целями* (обеспечение безопасности при перевозке вооружений, боевой техники, личного состава, ведения воздушного боя с противником и его уничтожения);
- *мотивами* (стремление к защите Родины, верность воинскому долгу, убежденность в правильности своих действий);
- *способами* (целенаправленными психофизиологическими усилиями летного состава, устойчивыми психическими процессами, свойствами, состояниями и образованиями, составляющими воинское мастерство летчиков ВТА, выполняющих поставленные перед ними задачи);
- *результатом* (в психологическом плане является осознание военнослужащими конечного итога своей деятельности, а также его реализация);
- *психологической готовностью*, охватывающей все сферы жизнедеятельности военнослужащих и воинских коллективов и

связанной с воздействием как на сознание, так и на познавательную сферу, как на рациональные, так и на эмоционально-чувственные компоненты психики.

Эффективность деятельности летного состава ВТА на боевом задании, а также при выполнении задач повседневной деятельности в значительной степени определяется их социальной зрелостью, уровнем морально-психологической готовности и физиологической дееспособности.

Процесс профессиональной деятельности летчиков ВТА предъявляет к ним высокие психологические требования. Необходимы положительная военно-профессиональная направленность на летную работу и воинскую службу в качестве офицера ВВС; психологическая готовность к профессиональной летной деятельности вообще и выполнению конкретных полетных заданий; высокий летный профессионализм в сочетании с неиссякаемым творчеством и нравственностью, психологической совместимостью с членами экипажа.

Актуальность и значимость психологических особенностей летной деятельности и требований, предъявляемых к летному составу ВТА, объективно обуславливают необходимость исследования способов стимулирования, применяемых командованием, для обеспечения удовлетворения потребностей и формирования мотивов профессиональной деятельности летчиков ВТА.

Во второй главе «**Экспериментальные исследования мотивационно-потребностной сферы личности летчика**» проводится анализ мотивационной сферы деятельности летного состава ВТА в ожиданиях командиров.

В параграфе 2.1. «Исследование потребностей и мотивов профессиональной деятельности летного состава в свете теорий мотивации» при помощи методов психологии труда эмпирически изучается природа мотивации деятельности военных летчиков в свете содержательных и процессуальных теорий мотивации.

Результаты тестирования, проведенного по методике В.В. Травина, М.И. Магуры, М.Б. Курбатовой, адаптированной нами к особенностям профессиональной деятельности летчиков, выявили ведущие потребности летного состава ВТА (табл.1).

Таблица 1

Степень выраженности ведущих потребностей летного состава ВТА

Уровень	Потребности					
	В достижении		В признании		Во власти	
	человек	%	человек	%	человек	%
Высокий	63	52,5	32	26,7	25	20,8
Средний	44	36,7	69	57,5	76	63,4
Низкий	13	10,8	19	15,8	19	15,8

Если сравнивать результаты тестирования в возрастном диапазоне, можно отметить, что у военнослужащих в возрасте до 30 лет не наблюдается

существенной разницы в уровнях потребностей. Возрастные диапазоны после 30 и после 40 лет характеризуются выраженными предпочтениями в потребностях признания и власти.

Следующее проведенное нами исследование имело целью изучение природы мотивации деятельности военных летчиков в свете теории «Иерархии потребностей» А. Маслоу.

Результаты тестирования на выявление преобладающих мотивов представлены в таблице 2.

Таблица 2

Удельный вес потребностей летного состава ВГА

Уровень	Потребности									
	Базовые		Безопасности		Принадлежности		Уважения		Самоактуализации	
	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Высокий	113	94,2	79	65,8	60	50	28	23,3	21	17,5
Средний	7	5,8	41	34,2	60	50	92	76,7	99	82,5
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Анализ полученных результатов показывает, что в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу высокий уровень базовых потребностей наблюдается у 94,2% опрошенных. Более половины летчиков (65,8%) имеют высокий уровень потребности в безопасности. Все респонденты имеют ярко выраженную потребность в принадлежности. Высокий уровень потребности в уважении присутствует у 23,3% опрошенных. Еще ниже процент респондентов (17,5%), у которых выявлена высокая потребность в самоуважении. Низкий уровень потребностей не выявлен ни по одной группе.

Интерпретируя полученные результаты с позиций автора теории, можно говорить о том, что материальное обеспечение военных летчиков не позволяет большинству из них удовлетворить первичные потребности. Это, в свою очередь, не дает им возможности подняться на следующую ступень иерархии потребностей, не говоря уже о достижении уровня высших потребностей – в оценке, уважении, самореализации.

Как показали результаты проведенных опросов, трудовые мотивы имеют иерархическую организацию, когда наиболее выраженное влияние на поведение оказывают мотивы, в основе которых лежат потребности, имеющие для человека более важное значение и занимающие поэтому более высокое место в иерархии трудовой мотивации.

Нами выявлены компенсирующие мотивы, которые могут заменить недостаточный уровень оплаты труда, отсутствие карьерных перспектив, плохие условия труда, отсутствие самостоятельности, удаленность работы от места жительства, отсутствие взаимопонимания с вышестоящим

руководством, плохое обеспечение важнейшими ресурсами, необходимыми для работы. Указанные мотивы, компенсирующие действие демотиваторов, можно разделить на мотивы материального и нематериального характера, причем первые занимают наибольший удельный вес. Проведенный опрос показал, что существует ряд демотиваторов профессиональной деятельности летчиков ВТА, которые трудно компенсировать. Например, отсутствие взаимопонимания с вышестоящим руководством, плохое обеспечение важнейшими ресурсами, необходимыми для работы.

Результаты исследований могут и должны использоваться не только командирами частей и подразделений ВТА, но и высшим руководством ВВС при стратегическом планировании развития вооруженных сил.

Исследования Герцберга и его последователей показали, что 81% факторов, определяющих удовлетворенность работой, являются мотиваторами. В свою очередь наибольший удельный вес в неудовлетворенность работой вносят гигиенические факторы (69%). Определив степень участия каждого мотиватора, можем говорить о том, по каким параметрам работник удовлетворен работой. По уровню гигиенических факторов руководитель может сделать вывод, какие причины (условия труда) определяют неудовлетворенность работой.

Анализ полученных экспериментальных данных позволяет, в качестве перспектив формирования удовлетворенности работой, рекомендовать руководству части уделить повышенное внимание таким аспектам мотивации как:

- установление оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу сотрудника;
- предоставление подчиненным большей самостоятельности в решении поставленных задач, возможности проявить творческие способности;
- публичное признание достижений и заслуг сотрудника;
- обеспечение перспектив совершенствования профессиональной деятельности, требующих применения способностей, возможностей, навыков работника.

Анализ гигиенических факторов показывает, что наибольшую неудовлетворенность работой вызывает недостаточная информированность о положении дел в организации.

Решение этой проблемы в сфере вооруженных сил затруднительно, так как специфика военной службы предусматривает ограничение доступа к служебной информации. Поэтому основные усилия руководства военных частей должны быть направлены на задействование мотиваторов, обеспечивающих удовлетворенность трудом и, следовательно, повышающих мотивационный потенциал сотрудников.

Хорошо известным и опробованным способом изучения мотивации к достижению успеха и к избеганию неудач являются методики Т. Элерса.

Результаты тестирования оценки мотивации достижения показывают следующее:

- не выявлен низкий уровень мотивации к достижению успеха;
 - не выявлен низкий уровень мотивации к избеганию неудач;
-
- тенденция возрастания уровня мотивации к достижению успеха от среднего к высокому и очень высокому уровню положительно коррелирует с увеличением возраста летнего состава (до 30 лет: средний уровень – 65%, высокий – 35%; после 30 лет: средний уровень – 38%, высокий – 62%; после 40 лет: средний уровень – 38%, высокий – 38%, очень высокий – 24%);
 - у летнего состава возрастной категории до 30 лет преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач (95%), этот показатель переходит в высокий и очень высокий уровень (у служащих 30-40 лет он составляет 50%; у служащих свыше 40 лет – 76%).

Ключевыми факторами, определяющими силу потребности достижения успеха или избегания неудачи, являются личностные особенности человека и доминирующие у него установки.

Эффективное управление, обеспечивающее высокую отдачу от подчиненных, базируется на целенаправленном и умелом воздействии на мотивацию сотрудников при помощи системы стимулирования труда. Применение мер стимулирования предполагает:

- правильный выбор методов стимулирования;
- четкую постановку целей и задач.

Исследования значения мотивационного потенциала привели к выводам, что у военнослужащих в возрасте до 30 лет самые высокие значения мотивационного потенциала, а самые низкие в возрасте свыше 40 лет.

Важную роль в системе нематериального подхода к стимулированию сотрудников является использование различных льгот (обеспечение питания, символы статуса, подарки, организация работы, компенсация расходов работников), которые позволяют удовлетворять широкий круг потребностей военнослужащих, не связанных с действием системы материального стимулирования. Результаты проведенного опроса показали, что 72,2% респондентов с радостью воспользуются беспроцентной ссудой. Также более половины сотрудников (66,6%) предпочитают в качестве льгот частичную или полную оплату мобильного телефона, медицинскую страховку, туристические поездки в период отпуска. Имея в своем распоряжении информацию о предпочитаемых подчиненными нематериальных льготах,

командиры могут формировать перспективные планы социально-психологического стимулирования сотрудников.

Диагностика мотивационной структуры личности по методике В.Э. Мильмана позволила выявить некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. Результаты исследования представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Результаты диагностики мотивационной структуры личности
летчиков ВТА по методике Мильмана В.Э.
(среднее арифметическое значение баллов по группам испытуемых)**

Показатели мотивационного профиля	Показатели (возрастной диапазон)						
	До 30 лет		От 30 до 40 лет		Свыше 40 лет		
Общежитейская направленность	Жизнеобеспечение	11,0	52,1	11,0	53,3	14,8	55,8
	Комфорт	9,7		9,1		9,3	
	Социальный статус	14,7		15,3		14,9	
	Общение	16,7		17,9		16,8	
Рабочая направленность	Общая активность	14,0	55,3	13,8	51,3	16,5	49,5
	Творческая активность	21,3		16,6		16,1	
	Социальная полезность	20,0		20,9		16,9	

Полученные результаты демонстрируют отрицательную корреляцию уровня «рабочей направленности» с уровнем «общежитейской направленности» с увеличением возрастного ценза у летного состава ВТА.

Построенный нами профиль мотивационной структуры личности летчика ВТА наглядно иллюстрирует неблагоприятную тенденцию снижения «рабочей направленности» личности (55,3 – 51,3 – 49,5) и повышение

«общежитейской направленности» (52,1 – 53,3 – 55,8) с ростом стажа профессиональной деятельности.

Такая ситуация свидетельствует о необходимости изменения условий труда в направлении сохранения «рабочей направленности» трудовой мотивации, присущей сотрудникам молодого возраста, и усиления потребности в профессиональной творческой активности и полезности у сотрудников 30 лет и старше. Нематериальными стимулами, обеспечивающими рост «рабочей направленности», по мнению самого летного состава, должны стать:

- публичное признание достижений и заслуг сотрудника;
- предоставление возможностей для проявления творческих способностей, самостоятельности в решении поставленных задач, карьерных перспектив;
- обеспечение возможностей для профессионального самоопределения и самореализации за счет повышения социального статуса профессии военного летчика;
- совершенствование работы пресс-службы ведомства ВТА в вопросах пропаганды достижений профессионального (выполнение заданий в экстремальных условиях, проявление выдержки, самоотверженности, героизма) и этического характера (сплоченность, взаимовыручка, взаимопомощь, дружба в летных экипажах и т.п.);
- организация корпоративных праздников с приглашением представителей администрации и жителей городов, общественных организаций, членов семей военнослужащих.

В параграфе 2.2. «Анализ мотивационной сферы деятельности летного состава ВТА в ожиданиях командиров» нами решались следующие задачи:

- определение ожиданий командиров относительно способов и методов стимулирования трудовой деятельности летного состава ВТА;
- на основе анализа полученных данных выработка способов гармонизации мотивов профессиональной деятельности при помощи комплексного использования методов стимулирования.

Основными характеристиками, демонстрирующими ожидания командиров относительно мотивов, потребностей и способов стимулирования подчиненных, являются, на наш взгляд, следующие:

- применяемые виды поощрений;
- ошибки, допускаемые в работе с подчиненными;
- причины, препятствующие более широкому применению мер поощрения;
- способы расширения и совершенствования методов стимулирования.

Безусловно, лучшим методом мотивации трудовой деятельности является «рубли». Анкетирование летчиков ВТА Тверского региона показало, что среди прочих мотивов труда и показателей удовлетворенности трудом – получение достойной зарплаты является ведущим. Однако, в отраслях профессиональной деятельности, находящихся на бюджете государства, к ним относится и армия, применение мер материального стимулирования

ограничено и недостаточно. Поэтому одним из способов поддержания высокого уровня трудовой мотивации остается возвращение к хорошо знакомым, но подзабытым методам морального стимулирования: соревнования по определению лучшего экипажа, лучшего пилота, объявление благодарности, помещение фотографий на доску почета и т.д.

Для исследования ожиданий командиров относительно фактического уровня и перспектив применения нематериальных стимулов в войсках ВТА нами использован экспертный метод. В качестве экспертов были задействованы командные кадры ВТА Тверского региона в количестве 23 человек. Наиболее часто для поощрения подчиненных из предложенных 17 видов поощрений командиры используют:

- Благодарность, похвала руководителя при личном общении (21 выбор).
- Публичное признание заслуг; ценные подарки; награждение грамотой, благодарственным письмом от руководства (по 15 выборов).
- Фотография на Доске почета (11 выборов).
- Отгул, дополнительный день к отпуску (10 выборов).

Анкета, примененная для экспертной оценки, была предложена и военным летчикам. Они должны были назвать применяемые командованием поощрения нематериального характера и те, которые, по их мнению, применяются недостаточно. При помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена r_s определили силу и направление корреляционной связи между видами поощрений профессиональной деятельности, названные летчиками и применяемыми командирами. Корреляция между видами поощрений, применяемых командирами и видами поощрений, названных летчиками и применяемых в практике работы командиров статистически значима ($\rho \geq 0,01$) и является положительной.

После перевода выборов командиров и летчиков в нормируемые величины можем построить диаграмму (1), на которой визуально видна положительная корреляция выборов летчиков и командиров.

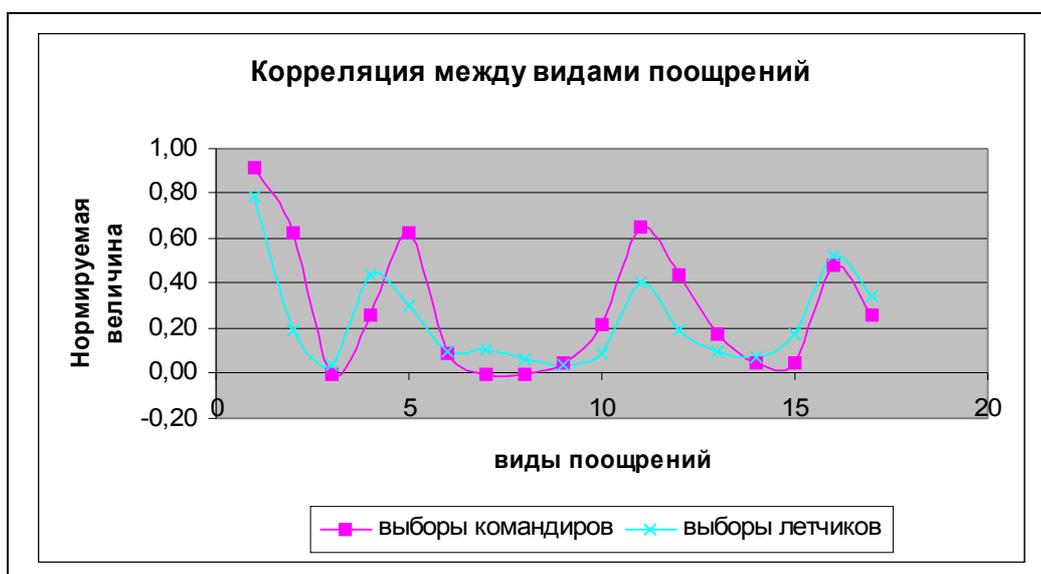


Диаграмма 1

Также при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена r_s определили силу и направление корреляционной связи между видами поощрений профессиональной деятельности, которые следовало бы использовать чаще с точки зрения летчиков и с точки зрения командиров.

$r_{s \text{ эмп}} < r_{s \text{ кр.}}$, следовательно корреляция между видами поощрений, которые командиры хотели бы использовать чаще, и видами поощрений, которые хотели бы получать чаще военные летчики, статистически не значима и является отрицательной. То есть выборы летчиков не совпадают с ожиданиями командиров относительно нематериальных стимулов, которые следует использовать чаще (диаграмма 2).

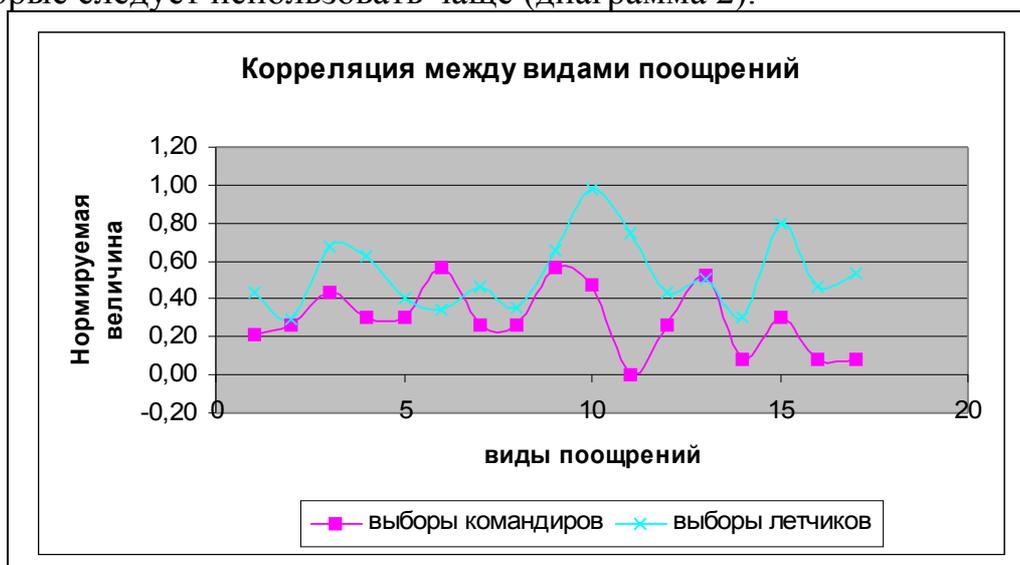


Диаграмма 2

Анкетирование командиров показало, что основными причинами, препятствующими более широкому применению ими поощрений, являются:

- недостаточность материальных ресурсов;
- особенности политики руководства – нежелание поощрять, чтобы не приближать и т.п.;
- недостаточная информированность руководства об имеющихся в их распоряжении способах поощрения, низкая компетентность руководства;
- увлеченность руководства только своими проблемами при отсутствии заинтересованности в решении проблем подчиненных;
- особенности личностных качеств руководителя;
- плохая организация службы, что не позволяет профессионалу проявить себя;
- отсутствие настоящих «героических» поступков, достойных поощрения со стороны подчиненных.

Для логического завершения исследования применяемых в подразделениях ВТА методов и способов стимулирования нами был проведен опрос командиров (экспертов) с целью выявления шагов, которые необходимо предпринять для повышения удовлетворенности подчиненных

системой стимулирования. Большинство экспертов в качестве первоочередных задач назвали:

- укрепление финансовой базы, используемой для поощрения;
- строгое соблюдение принципа «каждому по труду», индивидуальный подход с учетом только качественного выполнения работы;
- поощрение за достижения, наказание за ошибки;
- превращение системы стимулирования из разовой подачи в регулярно действующий механизм;
- преобразование системы стимулирования в открытую, гласную;
- повышение самостоятельности командира в выборе способов поощрения подчиненных;
- поощрение творческих идей подчиненных, способствующих улучшению результатов труда;
- предоставление возможности подчиненным самим выбирать вид поощрения;
- обеспечение надлежащей организации работы при повышении требований к качеству ее выполнения;
- внимательное, чуткое отношение к личному составу, повышение внимания к социальным проблемам подчиненных, проявление реальной заботы о семье, детях, здоровье.

Таким образом, выявление ведущих потребностей летчиков ВТА в свете теории трудовой мотивации А. Маслоу показало, что:

▪ Материальное обеспечение военных летчиков не позволяет большинству из них удовлетворить первичные потребности. Это не дает им возможности подняться на следующую ступень иерархии потребностей, не говоря уже о достижении уровня высших потребностей – в оценке, уважении, самореализации.

▪ Ни один респондент возрастной категории от 30 до 40 лет не имеет высокого уровня потребностей в уважении и самореализации, что говорит о необходимости изыскания методов и средств, для развития творческих возможностей и сохранения этого наиболее перспективного и работоспособного кадрового потенциала.

Одним из способов компенсации недостаточной силы некоторых мотивов может стать применение компенсаторных механизмов (мотивов), наиболее эффективными среди которых летчики ВТА назвали материальные мотивы (достойное финансовое и социальное обеспечение, льготы), нематериальные мотивы (интересная работа, возможность совершенствования, достижение цели, поддержка трудового коллектива).

Вместе с тем респондентами были названы демотиваторы профессиональной деятельности (отсутствие взаимопонимания с высшим руководством; плохое обеспечение важнейшими ресурсами), которые компенсировать трудно.

Анализ полученных нами экспериментальных данных в свете теории Герцберга позволил сформулировать рекомендации по формированию у сотрудников удовлетворенности работой.

Результаты исследования трудовой мотивации по методике Т. Элерса показывают тенденцию возрастания уровня мотивации к достижению успеха от среднего к высокому и очень высокому с увеличением трудового стажа.

Опрос военных летчиков с целью определения значений мотивационного потенциала позволил сформулировать условия, создание которых обеспечит его повышение за счет средств нематериального стимулирования.

Диагностика мотивационной структуры личности летчиков ВТА по методике В.Э. Мильмана выявила неблагоприятную тенденцию снижения показателей «рабочей направленности» личности и, в частности, таких ее составляющих, как «творческая активность» и «социальная полезность».

Сравнив стимулы профессиональной деятельности, названные летчиками, и стимулы, которые применяют командиры, при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена, установлена положительная корреляция применяемых в настоящее время поощрений и отсутствие корреляции между выборами летчиков и командиров относительно видов поощрений, которые следовало бы использовать чаще.

Сформулировав причины, препятствующие совершенствованию мер поощрения, эксперты определили направления повышения удовлетворенности подчиненных системой стимулирования.

В заключении подведены итоги исследования. Полученные результаты позволили подтвердить выдвинутую гипотезу о том, что удовлетворенность потребностей и мотивов профессиональной деятельности летчиков ВТА в значительной степени определяется применяемыми командованием механизмами стимулирования:

- выявление мотивов труда личного состава ВТА позволило определить оптимальные пути стимулирования их профессиональной деятельности;
- исследование экспектаций командиров подразделений ВТА относительно мотивов профессиональной деятельности подчиненных способствует гармонизации применяемых методов стимулирования летчиков и обеспечит оптимально эффективную, с психологической точки зрения, профессиональную деятельность.

Выводы:

1. Проведены теоретический анализ и эмпирические исследования по основам, содержанию и структуре потребностей и мотивов профессиональной деятельности летного состава подразделений ВТА.

2. Изучены психологические особенности служебной и боевой деятельности летного состава, выявлена специфика основных методов стимулирования и определены направления их совершенствования.

3. Рассмотрены в свете современных положений менеджмента аспекты служебной и боевой деятельности летного состава ВТА (мотивационно-потребностная сфера).

4. Эмпирически определены компенсаторные механизмы нейтрализации демотивирующих факторов профессиональной деятельности летного состава

ВТА, основными из которых являются: достаточное финансовое и социальное обеспечение, наличие интереса к работе, общей цели, взаимопонимания и поддержки в коллективе.

5. Сформулированы условия, обеспечивающие повышение творческой активности сотрудников с целью повышения уровня «рабочей направленности» летного состава ВТА, который имеет тенденцию к снижению с увеличением продолжительности службы.

6. Исследованы и систематизированы причины, препятствующие более широкому применению командирами поощрений нематериального характера. Разработаны рекомендации по устранению причин, затрудняющих применение средств поощрений.

7. В связи с выявленными несоответствиями мнений летного состава и ожиданий командиров относительно способов мотивации, которые следует применять, принципиальное значение имеет совершенствование механизмов мотивации за счет внедрения в деятельность ВТА эффективных мер поощрения.

Практические рекомендации:

1. Наши исследования показали, что работу по мотивации летного состава ВТА следует начинать с повышения уровня информированности командиров об имеющихся в их распоряжении методах поощрения, которые могут реально удовлетворять потребности подчиненных.

2. Разработку систем стимулирования летного состава ВТА следует осуществлять на основе изучения потребностей военнослужащих и в соответствии с наиболее значимыми для них видами поощрений.

3. Одной из первоочередных задач, стоящих перед командованием, должно стать изыскание методов и средств для повышения значимости высших потребностей (уважение, оценка, самореализация).

4. Ряд проблем, поднятых в диссертационной работе, требует дальнейших исследований с целью применения разработанных теоретических основ формирования мотивации в русле ожиданий командиров к другим категориям летного состава (истребительной и бомбардировочной авиации) с учетом специфики их профессиональной деятельности и местных условий.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

Статья в рекомендованных ВАК изданиях:

1. Аксенова А.В. Анализ мотивационной сферы деятельности летного состава ВТА в ожиданиях командиров // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова научно-методический журнал. Серия психологические науки: Акмеология образования.- 2007. – № 2 - С.108-117.

Статьи и материалы конференций:

1. Аксенова А.В., Филинова И.М. Некоторые аспекты мотивации труда военных летчиков // Идеи синергетики в естественных науках: Сб. ст. международной междисциплинарной научной конференции. - Тверь, 2006.- вып. № 2 – С.311-315.
2. Аксенова А.В. Мотивации труда военных летчиков в свете теории А. Маслоу // Идеи синергетики в естественных науках: Сб. ст. международной междисциплинарной научной конференции.- Тверь, 2006.- вып № 2 – С. 221-224.
3. Аксенова А.В. Исследование мотивации летчиков транспортной авиации по теории Ф. Герцберга // Краеведческая психология. - Тверь, 2007.- вып. № 6,. – С.152-154.
4. Аксенова А.В. Экспектации летчиков ВТА по вопросу гармонизации их трудовой мотивации // Краеведческая психология. - Тверь, 2007. - вып. № 6,. – С.154-157.
5. Аксенова А.В. Аксенова А.В. Мотивация профессиональной деятельности летчиков транспортной авиации в свете содержательных теорий мотивации. // Теория и практика современной психологии: тенденции, перспективы: Сб. науч. статей. – Тверь: Лилия Принт., 2007.- С. 278-281.
6. Аксенова А.В. К вопросу о гармонизации трудовой мотивации летчиков военно-транспортной авиации. // Теория и практика современной психологии: тенденции, перспективы: Сб. науч. статей. – Тверь: Лилия Принт., 2007.-С.275-278.