23. Schwartz Sh. H. Normative evaluations of helping behavior : a critigue, proposal, empirical test / Sh. H. Schwartz // Jornal of Experimental Social Psychology. – 1973, 9. – P. 349–364.

**УДК 159.9:356**

***Пархоменко О.О.,*** *науковий співробітник науково-дослідної лабораторії службово-бойового застосування Національної гвардії України науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України.*

## ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ З ОХОРОНИ АТОМНИХ ЕЛЕКТРОСТАНЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

У статті представлені особливості мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій Національної Гвардії України з різним рівнем професійної успішності.

*Ключові слова:* військовослужбовці, мотивація, професійна ефективність, атомні електростанції, Національна Гвардія України.

В статье приведены особенности мотивационной сферы военнослужащих подразделений по охране атомных электростанций Национальной Гвардии Украины с разным уровнем профессиональной успешности.

*Ключевые слова:* военнослужащие, мотивация, профессиональная эффективность, атомные электростанции, Национальная Гвардия Украины.

**Постановка проблеми.** Становлення Національної гвардії України як новоутвореного військового формування з правоохоронними функціями в сучасних умовах потребує висококваліфікованих та професійних кадрів, спроможних забезпечувати високий рівень виконання службово-бойових завдань. Як відомо, успішне та ефективне виконання завдань які покладені на Національну гвардію України, залежить насамперед від професійної психологічної підготовки особового складу, який безпосередньо виконує поставлені завдання.

Від того, наскільки високий їх рівень самовіддачі, професіоналізму їх діяльності, розвитку професійно важливих якостей залежить можливість успішного виконання поставлених завдань. Для того, щоб військовослужбовці були зацікавлені в досягненні високих результатів та поліпшенні ефективності своєї праці, необхідна дія чинників мотивації та стимулювання до діяльності, які б створювали умови для виникнення бажання і можливості виконувати завдання успішно та на високому рівні.

Підвищений ризик, загроза життю та здоров'ю військовослужбовця, знаходження в умовах підвищених нервово-психічних навантажень вимагають особливих чинників мотивації військовослужбовців вищезазначених підрозділів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема мотивації до різних видів діяльності вивчалися багатьма вченими. Так, В.К. Вілюнас вивчав психологічні механізми діяльності людини. Загальнотеоретичні дослідження мотивів поведінки та діяльності розглядалися Б.І. Додоновим, В.А. Іванніковим, В.І. Ковальовим та інш. Дослідженнями мотивації в рамках психології праці займалися К.М. Гуревич, С.Г. Геллерштейн, А.К. Гастев, Е.А. Климов та інш. У якості внутрішнього механізму розвитку особистості мотивація розглядалась такими вченими як Б.Г. Ананьєв, Л.І. Анциферов, Л.С. Виготський, Б.Ф. Ломов та інш.

Розробкою проблем мотивації відповідно до запитів військової практики займався цілий ряд військових психологів та педагогів. В.І. Осьодло розглядав можливості формування мотивації професійної діяльності у військовослужбовців; О.П. Макаревич вивчав мотиваційні процеси, що супроводжують психологічну підготовку до бойової діяльності; О.Ф. Хміляр досліджував особливості формування мотивації бойової діяльності; В.М. Невмержицький досліджував особливості формування мотивації у прискоренні адаптації військовослужбовців до умов військової служби.

Попри постійний інтерес до проблеми мотивації у військовій психології, вивчення особливостей мотивації у військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій як фактора, що впливає на їх професійну успішність, ще не поставало самостійним предметом наукового дослідження.

**Метою статті є** визначення особливостей мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій з різним рівнем успішності професійної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Діагностика мотивації діяльності є однією з найскладніших проблем в психологічній науці. Не зважаючи на важливість цієї проблеми та значні зусилля дослідників у цій галузі, її загальнотеоретична основа та прикладні аспекти на сьогодні є ще недостатньо розроблені. Для глибокого і всебічного аналізу мотиваційної сфери будь-якої діяльності, у тому числі і військової, необхідно, перш за все, уточнити суть і зміст базових понять.

Так будь-яка діяльність включає в себе мету, засоби, результати і сам процес діяльності, що свідчить про її усвідомленість (включаючи і мотиваційну складову) [3]. Важливе місце в ієрархії різновидів діяльності займає військова діяльність, що обумовлено її особливою соціальною значимістю. Тобто в рамках сфери суспільно-політичної діяльності правомірно виділяється такий її специфічний вид, як військова діяльність.

Військова діяльність – складне соціальне явище, як частина громадського життя, вона включає в себе матеріальну, чуттєво-предметну і доцільну діяльність людей в області військової справи, а також військово-практичну і військово-дослідницьку діяльність [7].

Важливою специфічною вимогою етики військової діяльності є постійна готовність і моральні здібності військовослужбовця здійснювати збройне насильство в інтересах захисту суспільства, досягти поставлених командуванням цілей, навіть ціною самопожертви. Військова діяльність є однією з небагатьох сфер людської діяльності, де моральні норми виконання військових обов'язків вимагають у разі потреби віддати своє життя. Поштовх до вищезазначених аспектів діяльності знаходиться в особливостях мотиваційної сфери військовослужбовця.

Мотиви (від латинського moveo - рухаю) – те, що спонукає людину до діяльності [2]. У сучасній психології термін «мотив» застосовується для позначення різних явищ і станів, що викликають активність суб'єкта. До основних мотивів відносяться потреби, інтереси, емоції, цілі й установки, ідеали і цінності [3, 5]. Будь-який мотив є спонуканням, яке опосередковує потреби і сукупність дій, спрямованих на задоволення цієї потреби. Специфіка потреб і засобів для їх задоволення повинна по суті розрізняти трудову та професійну мотивацію, хоча обидві вони є компонентами мотиваційної сфери особистості.

Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією; професійна мотивація формується під впливом чинників навколишньої дійсності [3, 5, 6].

Кожен професійний мотив повинен мати можливість конкретизуватися в безлічі конкретних цілей, які, на відміну від загально трудових, слід назвати професійними цілями. Такі цілі відображають професійну специфіку конкретних корисних результатів діяльності, передбачуваних фахівцем, і висловлюють сенс його професійних дій. Уміння ставити і досягати професійними способами професійні цілі в конкретних умовах діяльності і відрізняє професіонала від непрофесіонала. Таким чином, стосовно до професійної діяльності потреби і результати, функції, мотиви і цілі конкретизуються до професійних, виражають і відображають технологічну специфіку і зміст діяльностей.

Знання структури професійної мотивації військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій та мотивів, які спонукають їх до виконання службових обов'язків, дозволить психологічно обґрунтовано вирішувати завдання підвищення успішності діяльності: правильно здійснювати відбір, розстановку кадрів, проводити професійну підготовку, планувати професійну кар'єру тощо.

Мотивація професійної діяльності кожного військовослужбовця є суто індивідуальною та визначається особистісною ієрархічною системою мотивів. Проте, разом з тим, аналіз результатів досліджень мотивації професійної діяльності військовослужбовців дозволяє виявити певні загальні тенденції та закономірності, що проявляються в сучасних умовах.

Дослідження, які були проведені останнім часом [6], свідчать про те, що в особливостях мотивації професійної діяльності військовослужбовців спостерігається «зсув» у сторону мотивів корисливого змісту, які раніше займали нижче ієрархічне положення, а нині входять до числа мотивів, що становлять «вершину» цієї ієрархії. Військовими керівниками, які були опитані[6], відмічається, що в нинішніх умовах існує певна диференціація мотивів військово-професійної діяльності їх підлеглих у залежності від віку (терміну військової служби). Для військовослужбовців більш старшого віку (термін військової служби 15-25 років) мотивом, що найбільш часто зустрічається, є необхідність служіння інтересам Вітчизни. Матеріальна сторона військово-професійної діяльності їх, як правило, займає посереднє положення.

Для молодих військовослужбовців і військовослужбовців середнього віку (термін військової служби 0-5 та 5-15 років відповідно) на перший план починають висуватися мотиви військово-професійної діяльності корисливого змісту: можливість отримання будь-яких матеріальних благ, грошової винагороди, пільг, «вигідних» посад, служби в великих містах тощо.

Ці дані підтверджуються результатами обліку Головного управління нагляду за додержанням законів у Збройних Силах України та інших військових формуваннях. Так, згідно “Відомості про динаміку та структуру злочинності за видами військових формувань за 2003-2005 рр.” значна кількість злочинів була зареєстрована на підставі вирішення військовослужбовцями власних матеріальних проблем за рахунок держави, а саме: злочинів, що пов’язані з корупцією - 620, хабарництвом - 105; злочинів на підставі заволодіння військовим майном - 188 (з них 21 - заволодіння зброєю та боєприпасами, 105- шляхом зловживання службовим становищем); злочинів проти власності - 494 (з них 46,4% - проти державного майна; 7,7% - в особливо великих розмірах; 17,2% - шляхом грабежу та розбою). Це явище є результатом формування та розвитку в нашому суспільстві ринкових відносин, які, природним чином, переносяться у сферу професійної діяльності військовослужбовців [6].

Враховуючи результати наведених досліджень, та з метою визначення особливостей мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів охорони атомних електростанцій з різним рівнем ефективності професійної діяльності було проведене наступне дослідження.

У дослідженні взяли участь 392 військовослужбовці, які несуть службу у підрозділах з охорони атомних електростанцій у містах Кузнецовськ, Нетішин, Южноукраїнськ та Енергодар. Відповідно до мети дослідження цю вибірку було розділено на три групи за рівнями професійної успішності військовослужбовців: з високим, середнім та низьким рівнем професійної успішності діяльності. Для визначення рівня професійної успішності військовослужбовців використовувалась експертна

оцінка за спеціально розробленою автором анкетою, яка містила оцінку продуктивності роботи підлеглого, його процесуальних аспектів роботи, особливостей професійної комунікації, професійних здібностей та додаткових можливостей. У якості експертів виступали командування частин з охорони атомних електростанцій, командири підрозділів, офіцери виховних структур, кадрові працівники. Експертні оцінки було доповнено даними щорічної атестації військовослужбовців.

Для визначення особливостей мотиваційної сфери було використано методику "Вивчення мотиваційного профілю особистості" Ш. Річі та П. Мартіна.

Результати дослідження мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної успішності представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Показники професійної мотивації у військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної успішності у (%)

| Шкали | УкраїнЗначущість | | | Значущість розбіжностей | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 група (високий рівень успішності ) | 2 група (середній рівень успішності ) | 3 група (низький рівень успішності ) | t 1-2 | t1-3 | t2-3 |
| М1 | 32,88±13,03 | 36,77±9,96 | 34,76±7,83 | 5,93** | 0,90 | 1,33 |
| М2 | 30,35±11,61 | 31,85±6,91 | 33,50±5,43 | 3,30** | 1,87 | 1,57 |
| М3 | 33,52±11,06 | 35,30±9,30 | 34,59±9,05 | 2,91** | 0,52 | 0,42 |
| М4 | 30,14±5,61 | 29,84±5,77 | 30,89±5,68 | 0,79 | 0,62 | 0,99 |
| М5 | 26,62±8,79 | 28,15±5,53 | 27,93±3,45 | 4,19** | 1,08 | 0,30 |
| М6 | 31,81±4,79 | 31,41±5,35 | 29,57±4,34 | 1,15 | 2,36* | 2,21* |
| М7 | 28,04±5,41 | 29,49±5,39 | 30,02±6,08 | 4,09** | 1,59 | 0,47 |
| М8 | 22,46±10,28 | 24,81±5,78 | 25,07±5,06 | 6,15** | 1,71 | 0,27 |
| М9 | 29,36±10,56 | 28,02±5,86 | 28,52±5,48 | 3,48** | 0,53 | 0,49 |
| М10 | 32,93±18,89 | 27,37±5,94 | 28,65±5,01 | 14,22** | 1,76 | 1,34 |
| М11 | 29,78±7,00 | 29,74±5,30 | 29,09±5,35 | 0,12 | 0,55 | 0,66 |
| М12 | 35,25±11,38 | 30,96±5,96 | 30,54±3,91 | 10,93** | 3,07** | 0,53 |

**Примітки**. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

М1 - Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок.

М2 - Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.

М3 - Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи.

М4 - Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей,

легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами.

М5 - Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості.

М6 - Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума.

М7 - Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх.

М8 - Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими - показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу.

М9 - Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини.

М10 - Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

М11 - Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості.

М12 - Потреба в цікавій, суспільно корисної праці.

Як видно із наведених даних, у військовослужбовців з високими показниками професійної успішності найбільш високі показники діагностовано за шкалами “Потреба в цікавій, суспільно корисної праці” (35,25±11,38), “Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи” (33,52±11,06), “Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей” (32,93±18,89), “Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок” (32,88±13,03) та “Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума” (31,81±4,79). Такі показники дозволяють припустити, що для високоуспішних військовослужбовців притаманною є мотивація, що відповідає змісту професійної діяльності (її просоціальності, відповідальності, осмисленості професійних дій).

Характеристики мотиваційної сфери у представників другої і третьої групи багато в чому подібні. Так, між середніми балами за шкалами методики Ш. Річі та П. Мартіна цих двох груп не має значущих розбіжностей (виключення становить шкала, що відбиває потребу у визнанні). В обох групах найбільш високі показники діагностовано за шкалами “Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді” (36,77±9,96 та 34,76±7,83 відповідно), “Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв’язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи” (35,30±9,30 та 34,59±9,05 відповідно), та “Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні” (31,85±6,91 та 33,50±5,43 відповідно). Такі показники свідчать про виражену дефіцитарну мотивацію у представників середньо- і низькоуспішної групи, а також про не задоволеність соціальним станом та умовами при яких вони виконують службові обов’язки, а також матеріальними умовами.

Найменш вираженою в усіх трьох групах є “Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими”. Такі показники пов’язані із переважною більшістю військовослужбовців військової служби за контрактом серед досліджуваних, які не бачать перспектив і не прагнуть до просування по службі. Крім того, в першій групі найменш вираженими є “Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості” (26,62±8,79) та “Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх” (28,04±5,41). Це свідчить про те, що ці потреби, будуть задоволені в умовах довіри, сприятливих робітників і особистих взаємин, властивих ефективній команді. Також військовослужбовці інстинктивно будуть уникати діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Працівники, які прагнуть до досягнень, повинні завжди відчувати себе рухомими якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, життя може здатися їм безглуздим. Досягнувши поставленої мети, працівники відчувають кілька миттєвостей тріумфу, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень.

У другій групі найменш вираженими є “Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей” (27,37±5,94) та “Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини” (28,02±5,86). Це вказує на тенденцію завжди перебувати в стані піднесеності, готовності до дій, любові до змін. Таким військовослужбовцям потрібна постійна можливість перемикатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу, можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Поряд із цим такі військовослужбовці проявляють допитливість, цікавість і нетривіальне мислення. Хоча ідеї, які вносять такі працівники і до яких прагнуть, не обов’язково будуть правильними чи прийнятними. При коректному управлінні такі люди дуже корисні для будь-якої організації. Але їх креативність повинна бути сфокусована на завданнях підрозділу.

У представників третьої групи діагностовано найнижчі показники за шкалами “Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості” (27,93±3,45) та “Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини” (28,52±5,48). Це характеризує їх як закритих, недовірливих, обережних. Задоволення вищезазначеної потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини. Також для цих військовослужбовців характерні припливи енергії при зміні роботи, тому їм не рекомендується надавати монотонні та однотипні завдання.

Таке зниження сили зазначених мотивів пов’язане з закритістю, сталістю військових колективів підрозділів з охорони атомних електростанцій, яке буде, у цілому, негативно відображуватися на успішності професійної діяльності.

Проте, як показало дослідження, саме мотиви, які впливають на визначення свого місця, ролі у закритому колективі, є значущими для оцінки успішності діяльності військовослужбовця. Так, попри те, що високо- і середньоуспішні групи відрізняються поміж собою майже за всіма шкалами методики Ш. Річі та П. Мартіна (що свідчить про їх меншу загальну вмотивованість), вони мають однакові показники за шкалами "Потреба в соціальних контактах…", "Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей…" та "Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості". На перший погляд, ці розбіжності в мотиваційній сфері високо- і слабоуспішної групи менш відчутні, проте усі вони пояснюються прагненням бути значимими для свого колективу та суспільства. Про це свідчать значимо нижчі показники в низькоуспішній групі за шкалами "Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума" ($t_{1-3}$ =2,36, $p \leq 0,05$) та "Потреба в цікавій, суспільно корисної праці" ($t_{1-3}$ =3,07, $p \leq 0,05$).

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій з різним рівнем професійної успішності показало, що зниження сили мотивів, які відповідають змісту та місії професії (відповідальність, просоціальність, осмисленість), і орієнтація лише на власні дефіцитарні потреби (покращення матеріально-побутових умов свого життя, прагнення виконувати нескладну роботу), які в переважній більшості характерні для груп із середнім та низьким рівнем успішності, негативно позначаються на успішності професійної діяльності. Найбільший істотний вплив на успішность професійної діяльності в закритому сталому колективі чинить зниження прагнення бути корисним для свого колективу та суспільства в цілому. Деяке зниження кар'єрних зазіхань у сталому колективі (в якому знижені можливості для просування кар'єрними сходами) сприяє збереженню успішності діяльності. Мотивація вискокоуспішних військовослужбовців підрозділів з охорони атомних електростанцій сприяє не кар'єрному, а саме професійному зростанню.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андреев Н. В. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : [метод. пособ.] / Н. В. Андреев, сост. В. В. Вахнина. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 160 с.

2. Большой психологический словарь / [сост. Б. Мещеряков, В. Зинченко]. – М. : Олма-пресс, 2004. – 672 с.

3. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : [учеб. пособие] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.

4. Леонтьев, А. Н. Мотивы и эмоции./ А. Н. Леонтьев – М. : МГУ, 1972. – 32 с.

5. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] : 3-е изд. / Пер с англ / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.

6. Матеюк О. А. Мотивація професійної діяльності підлеглих у сучасних умовах як об'єкт психологічного впливу військових керівників / О.А. Матеюк // Вісник КНУ ім.Т. Шевченка, 2009. – № 22. – С. 53–59.

7. Маркова А. К. Мотивация воинской деятельности: содержание и проблемы / А. К. Маркова. – М. : Воениздат, 1994. – 374 с.

8. Психологические основы мотивации персонала : [учеб. пособие]. – Челябинск : ЮУрГУ, 2003. – 46 с.

9. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.

10. Самоукина Н. В. Управление персоналом / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.

11. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

**УДК 159.9**

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

## ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ЗМІСТ МОДЕЛІ ЦІЛЬОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

У статті наведені результати моделювання з використанням психосемантичного методу поняття «психологічна готовність особистості військовослужбовця Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в процесі проведення антитерористичної операції», яка складається з п’яти структурних компонентів: «мотивація обов’язку», «професійна витривалість», «професійне співробітництво», «професійна компетентність», «самомобілізація».

*Ключові слова:* модель, психологічна готовність, військовослужбовець, антитерористична операція.

В статье приведены результаты моделирования с использованием психосемантического метода понятия «психологическая готовность личности военнослужащего Национальной гвардии Украины в служебно-боевой деятельности в процессе проведения антитеррористической операции», которая состоит из пяти структурных компонентов: «мотивация долга», «профессиональная выносливость», «профессиональное сотрудничество», «профессиональная компетентность», «самомобилизация».

*Ключевые слова:* модель, психологическая готовность, военнослужащий, антитеррористическая операция.