

## ПОТРЕБНОСТИ И ЦЕННОСТИ В СТРУКТУРЕ ДВИЖУЩИХ СИЛ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ОФИЦЕРА

**Вызулина К. С.**

Вызулина Ксения Сергеевна, Кубанский государственный университет,  
350040, Россия, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.  
Эл. почта: ksv91@mail.ru.

Статья посвящена рассмотрению специфических образований потребностей и ценностей в структуре движущих сил развития личности офицера на разных этапах жизненного пути. Для более углубленного понимания и раскрытия понятия потребности и ценностной сферы были проведены теоретическое и эмпирическое исследования. В теоретической части были рассмотрены работы отечественных и зарубежных исследователей, их классификаций, базирующихся на теориях потребностей. Особое внимание уделено концепции Ш. Ричи и П. Мартина, в которой выделена группа из двенадцати личностных потребностей, сочетание которых показывает приоритетные потребности, мотивирующие трудовую деятельность человека. Ценностная сфера была рассмотрена с позиции экзистенциального подхода. Установлено, что ценностные ориентации влияют на актуальный уровень мотивации, в свою очередь актуальный уровень мотивации оказывает влияние на ценностные ориентации. При всем многообразии исследований мотивационной сферы и ее взаимосвязи с потребностями, формирующимися под влиянием ценностей личности, нельзя не отметить, что остаются популяционные сегменты, исследование которых становится все более актуальным. Среди них — многочисленный корпус кадровых офицеров. Формирование устойчивой системы ценностей у офицеров является одной из приоритетных задач военного образования.

В эмпирической части исследования с помощью теста «Ценностные ориентации» (М. Рокич) и опросника «Диагностика системы профессиональных ценностей сотрудников организации» (Ш. Ричи, П. Мартин) были рассмотрены профессиональные потребности и ценностные ориентации офицеров военного вуза. Выборку испытуемых (89 чел.) составили 2 подгруппы: молодые офицеры — командиры взводов (48 чел.) и преподаватели военного вуза, офицеры высших чинов и запаса (41 чел.). В рамках проведенного исследования выявлено, что система профессиональных ценностей офицеров военного вуза включает специфическую совокупность потребностей в виде: ощущения востребованности и интересной работы; самосовершенствования; четкого структурирования работы; стремления ставить сложные жизненные задачи и достигать их; признания; достойного материального вознаграждения за труд. В системе терминальных ценностей офицеры отдают предпочтение счастливой семейной жизни, физическому и психическому здоровью, хорошим и верным друзьям, уверенности в себе, материально обеспеченной жизни.

Сделан вывод, что установленные взаимосвязи позволяют маркировать совокупность центральных личностных образований в виде системы потребностей и ценностей как движущих сил развития личности офицера в разные возрастные периоды. Полученные данные позволяют выделить направления личностного и профессионального роста офицеров-руководителей.

*Ключевые слова:* мотивационная сфера; потребности; ценности; офицеры.

Значительные перемены, происходящие в настоящее время в экономической, политической, социальной и духовной сферах жизни государства, находят отражение и в Вооруженных Силах Российской Федерации. Социально-профессиональная среда становления личности военнослужащего весьма специфична и накладывает отпечаток на формирование ее субъектных качеств. Кардинальные перемены последних лет в Российской армии предполагают поиск новых возможностей, а также реконструкцию старых, предназначенных для сохранения и повышения качества офицерского состава как одной из основных боевых единиц страны (Чернов, 2006).

Центральной движущей силой развития личности являются мотивационные образования, формируемые системой потребностей, индивидуальных ценностей субъекта. В психологии личности потребность рассматривается как сущностная динамическая психическая сила, проявляющаяся в состоянии внутренней напряженности. Она побуждает человека к целенаправленной активности для удовлетворения жизненно важных функций самосохранения, биологического и личностного саморазвития (Горностай и др., 2001).

В психологии сложились разнообразные классификации, базирующиеся на различных теориях потребностей. В отечественной психологии получила признание классификация потребностей, согласно которой выделяются три их вида: материальные, духовные, социальные (Ильин, 2008). Известно положение А. Н. Леонтьева о том, что потребности родились из свойства организма приходить в состояние деятельности под влиянием внешних факторов (Леонтьев, 1981). А. Н. Леонтьев вводит понятие низших и высших потребностей, отмечая при этом, что социальная природа накладывает отпечаток на все потребности личности (Леонтьев, 1981).

Особое место занимают исследования системы потребностей, реализуемых в трудовой активности человека. В частности, в концепции Ш. Ричи и П. Мартина выделена группа личностных потребностей (всего двенадцать), разное сочетание которых определяет приоритетные потребности, мотивирующие трудовую деятельность человека (Ричи и др., 2004). Операционализация этой концепции позволила авторам создать оригинальный опросник, получивший достаточно широкое распространение, в частности, при диагностике системы индивидуальных и групповых мотиваторов (Ясько, 2012).

Одним из значимых аспектов движущих сил социальной активности личности является ценностная сфера. Так, Д. А. Леонтьев определяет личностные ценности как «консервированные» отношения личности с миром, отражающие разновариантные аспекты общечеловеческого опыта (Леонтьев, 1999). Каждая личность характеризуется присущей ей индивидуальной последовательностью личностных ценностей. Для зрелой личности ценности выполняют функцию перспективных стратегических жизненных целей или смысловых ориентиров. На сегодняшний день существует несколько подходов к классификации ценностей.

В. Франкл выделяет личностные ценности (творчества, переживания, отношения) (Франкл, 1990). М. Рокич отмечает, что существует два вида ценностей: ценности-цели (терминальные ценности) и ценности-средства (инструментальные ценности) (Rokeach 1973). Набор этих ценностей у человека с течением времени остается неизменным, меняется только их иерархия. Мотивы поведения людей определяют терминальные ценности, а ценности-средства являются специфическим инструментом их реализации (Журавлева, 2006; Карпинский, 2011).

Существенная роль в формировании ценностных ориентаций принадлежит ближайшему окружению личности (Незамайкин, 2014). Ценностные ориентации, отмечают В. И. Добренков и А. И. Кравченко, представляют собой «основной канал усвоения духовной культуры общества, превращения культурных ценностей в стимулы практического поведения людей» (Добренков и др., 2007).

Развитие личности как системы нуждается в гармоничном строении мотивационной сферы. В. А. Соловьева установила, что ценностные ориентации влияют на актуальный уровень мотивации, в свою очередь актуальный уровень мотивации оказывает влияние на ценностные ориентации (Соловьева, 2008).

Исследуя ценностные ориентации как элемент в структуре личности офицера, В. И. Султанбеков и А. И. Тимофеев отмечают, что формирование устойчивой системы ценностей у будущих офицеров является одной из приоритетных задач военного образования. Успех решения этой задачи во многом зависит от качества деятельности преподавательского состава военных вузов и командиров подразделений (Султанбеков и др., 2010).

При всем многообразии исследований мотивационной сферы и ее взаимосвязи с потребностями, формирующимися под влиянием ценностей личности, нельзя не отметить, что остаются популяционные сегменты, исследование которых становится все более актуальным. Среди них — многочисленный корпус кадровых офицеров. Глубокая и разносторонняя разработанность проблематики мотивации, потребностной сферы, ценностей личности, наличие богатого инструментального аппарата для исследования этих феноменов, с одной стороны, и очевидный возрастающий запрос психологической науки и социальной практики в анализе компонентов мотивационно-ценностной сферы личности современного кадрового офицера армии — с другой, обуславливают актуальность поиска специфических образований потребностей и ценностей в структуре движущих сил развития личности офицера на разных этапах жизненного пути. Такое понимание проблемы и ее актуальности обусловило цели и предмет проводимого нами исследования.

## Организация и методы исследования

Выборку испытуемых (89 чел.) составили 2 подгруппы: молодые офицеры — командиры взводов (48 чел.; подгруппа  $n_1$ ; средний возраст  $27,6 \pm 3,8$  лет) и преподаватели военного вуза, офицеры высших чинов и запаса (41 чел.; подгруппа  $n_2$ ; средний возраст  $51,9 \pm 10,51$  лет).

Использованы методики: тест «Ценностные ориентации» (М. Рокич), опросник «Диагностика системы профессиональных ценностей сотрудников организации» (Ш. Ричи, П. Мартин).

Анализ полученных данных проведен с применением методов параметрической статистики (расчет средней арифметической, дисперсии, линейной корреляции по Пирсону).

### **Результаты и их обсуждение**

Диагностика системы профессиональных ценностей военнослужащих позволила выявить ведущие профессиональные потребности.

Ведущей ценностью для офицеров является профессиональная востребованность и интересная работа («ИП»  $M = 37,4 \pm 10,55$ ).

Осознание того, что для эффективной профессиональной деятельности офицеру необходимо иметь наличие жестких правил, а также своевременной обратной связи о результатах проделанной работы, обуславливает высокую значимость (второй ранг) потребности в четком структурировании работы («Ст»  $M = 37,1 \pm 15,78$ ).

Военнослужащим очень важно развиваться в профессиональном плане, стремиться достигать совершенства в своей профессии. Ценность «совершенствоваться, расти и развиваться как личность» занимает третье место («Сс»  $M = 35,8 \pm 9,35$ ).

Четвертое и пятое места по значимости занимают потребности завоевания признания со стороны других людей («Пр»  $M = 34,8 \pm 10,29$ ) и достаточного материального вознаграждения за свой труд («МВ»  $M = 34,6 \pm 18,38$ ).

Стремление следовать поставленным целям, намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи — потребность, заключающая совокупность значимых внутренних мотиваторов профессионально-личностной активности офицера как субъекта деятельности («СД»  $M = 32,8 \pm 10,52$ ).

В группу слабо выраженных потребностей вошли: стремление устанавливать долгосрочные взаимоотношения с коллегами («Во»  $M = 25,0 \pm 10,61$ ); необходимость в хороших условиях работы («ФУ»  $M = 24,8 \pm 12,57$ ); потребность самореализации во власти и влиятельности («ВВ»  $M = 20,8 \pm 10,69$ ). Низкие баллы по шкале «ФУ» можно объяснить тем, что за время обучения в военном вузе и в последующей службе у офицеров формируется непритязательное отношение к условиям быта. Слабое стремление военнослужащих к поддержанию долгосрочных взаимоотношений с коллегами, товарищами по службе можно рассматривать как результат влияния специфики деятельности на личности. Умение хранить тайны, принимать ответственные решения, а во взаимоотношениях с коллегами следовать требованиям воинских уставов — все это в совокупности может влиять на низкий показатель потребности устанавливать долгосрочные

взаимоотношения с коллегами. Малая значимость потребности во власти указывает на то, что военнослужащие привыкли к жесткому единоначалию, строгому следованию кругу должностных функций. При этом офицер имеет развитую компетентность организовать работу личного состава и руководить им в пределах должностного статуса.

Сравнение конфигурации потребностных «профилей» молодых и зрелых офицеров показало их идентичность. Однако есть различие, связанное с потребностью в росте и развитии как личности («Сс» при  $t = 1,96$   $p < 0,05$ ). Офицеры зрелого возраста хотят совершенствоваться, чтобы повысить свой профессиональный уровень. Помимо этого военнослужащие высших чинов гораздо больше нуждаются в социальном одобрении, чем их молодые сослуживцы (потребность в признании в подгруппе  $n_2$  занимает четвертый ранг, а в подгруппе  $n_1$  — шестой).

Молодых офицеров, наоборот, устраивает их положение на данный момент. Для них приоритетом выступает материальное вознаграждение (подгруппа  $n_1$  — третий ранг, в подгруппе  $n_2$  — пятый).

Таким образом, для всех военнослужащих выраженными потребностями стали: ощущение востребованности и интересной работе; четкое структурирование работы; совершенствование, рост и развитие как личности; завоевание признания со стороны других людей; высокая заработная плата и материальное вознаграждение. Низкий уровень значимости имеют потребности: в социальных контактах; во власти и влиятельности; в хороших условиях работы.

Специфика потребностной сферы в группах, дифференцированных по возрасту и должностному статусу, отражается в более высокой значимости для военнослужащих зрелого возраста потребности личностного и профессионального роста, развития, социального признания, а для молодых офицеров — в создании достойных материальных условий жизни.

Исследование иерархии терминальных ценностей, проведенное с применением методики М. Рокича, показало, что первые пять мест у офицеров заняли ценности: «счастливая семейная жизнь» ( $M = 14,9 \pm 2,65$ ); «здоровье» ( $M = 14,4 \pm 3,13$ ); «уверенность в себе» ( $M = 12,6 \pm 3,06$ ); «наличие верных друзей» ( $M = 12,0 \pm 3,58$ ); «материальная обеспеченная жизнь» ( $M = 10,4 \pm 3,31$ ).

Офицерам очень важно иметь эмоциональную поддержку со стороны близких им людей (семья и друзья). Помимо этого они хотят быть здоровыми и уверенными в себе, а также финансово независимыми.

Малозначимыми ценностями являются: «активная деятельная жизнь» ( $M = 5,8 \pm 3,12$ ); «равенство» ( $M = 4,8 \pm 3,64$ ); «творчество» ( $M = 4,4 \pm 4,05$ ); «удовольствия и развлечения» ( $M = 3,6 \pm 4,24$ ); «красота» ( $M = 3,1 \pm 2,86$ ). В этом, несомненно, видим влияние специфики военной службы, которая не предполагает достаточного свободного времени для развлечений, созерцательности и увлечений.

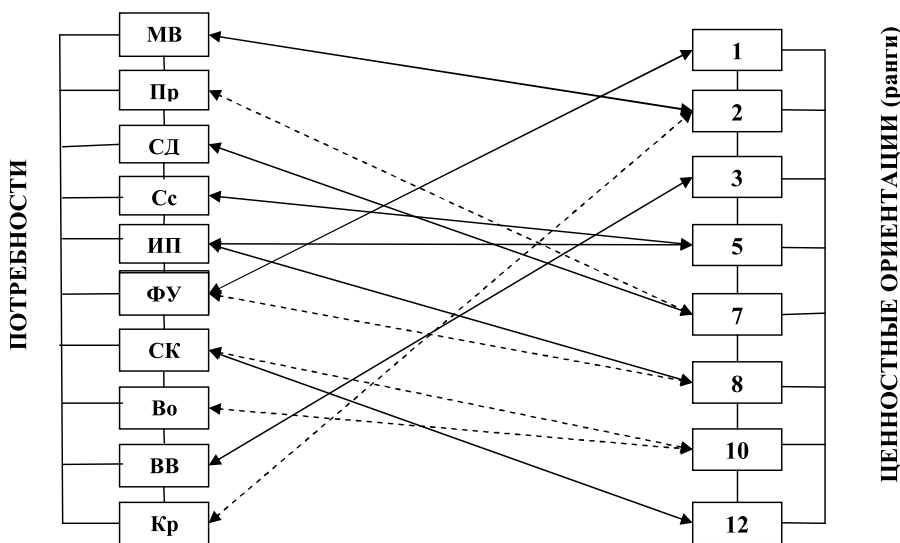


Рис. 1. Корреляционные плеяды (r) профессиональных потребностей военнослужащих (ПП) и ценностных ориентаций (ЦО)

Примечания:

1) пунктиром обозначены отрицательные корреляции;

2) слева обозначены профессиональные потребности (ПП): *МВ* — потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; *Пр* — потребность в завоевании признания других людей; *СД* — потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; *Сс* — потребность в совершенствовании, росте и развитии как личность; *ИП* — потребность в ощущении востребованности и в интересной работе; *ФУ* — потребность в хороших условиях работы; *СК* — потребность в социальных контактах; *Во* — потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения; *ВВ* — потребность во влиятельности и власти; *Кр* — потребность в креативности.

3) справа обозначены ценностные ориентации (ЦО) с выделенными для них рангами: *1* — счастливая семейная жизнь; *2* — здоровье (психическое и физическое); *3* — уверенность в себе; *5* — материально обеспеченная жизнь; *7* — любовь; *8* — интересная работа; *10* — самостоятельность (как независимость в суждениях); *12* — познание (возможность расширения своего образования).

«Профили» ценностных ориентаций подгрупп военнослужащих, как и «профили» системы потребностей, имеют в целом идентичный вид, однако отмечаются и определенные различия.

В сравнении среднегрупповых показателей в подгруппах  $n_1 \leftrightarrow n_2$  выявлено следующее: для преподавателей военного вуза и офицеров запаса более важно

Таблица 1

Корреляционная матрица достоверных взаимосвязей профессиональных потребностей военнослужащих (ПП) и ценностных ориентаций (ЦО)

ПП	ЦО							
	1	2	3	5	7	8	10	12
МВ		0,254*						
ФУ	0,246*					- 0,406**		
СК							- 0,279**	0,209*
Во							- 0,266*	
Пр					- 0,241*			
СД					0,210*			
ВВ			0,268*					
Кр		- 0,260*						
Сс				0,224*				

Примечание: \* —  $p < 0,05$ ; \*\* —  $p < 0,01$ .

иметь интересную работу, а также чувствовать себя востребованными среди своего окружения (№ 4 при  $t = 2,83$   $p < 0,01$ ; № 10 при  $t = 2,98$   $p < 0,01$ ).

Молодых офицеров больше интересует ценность любви (№ 6 при  $t = 2,88$   $p < 0,01$ ), притом что ценность «красота, переживание чувство прекрасного» является самой непопулярной среди военнослужащих, в то же время она более выражена в среде молодых офицеров (при  $t = 2,01$   $p < 0,05$ ). В этом можно предполагать результат деформирующего влияния на личность офицера продолжительной воинской службы.

Офицеров зрелого возраста в отличие от молодых сослуживцев интересует работа и общественное признание. Молодые офицеры больше поглощены своей личной жизнью.

Корреляционный анализ показал наличие определенных связей разной направленности между ценностными ориентациями офицеров и профессиональными потребностями (рис. 1, табл. 1).

Графическое представление корреляционных плеяд показывает ярко выраженные точки, образующие пучки корреляции. Из шести профессиональных потребностей, имеющих большое значение для офицеров, пять имеют взаимосвязи разной направленности с высоко значимыми терминальными ценностями. Так, потребность в ощущении востребованности (ИП) вступает в положительную взаимосвязь с ценностями «материальная обеспеченная жизнь» ( $r = 0,208$ ;  $p < 0,05$ ) и «интересная работа» ( $r = 0,243$ ;  $p < 0,05$ ). Офицеры хотят иметь работу, наполненную смыслом, и получать за нее достойную заработную плату.

Ценность «материально обеспеченная жизнь» связана с профессиональной потребностью «рост и развитие как личность» ( $r = 0,224$ ;  $p < 0,05$ ). Чем выше

материальное вознаграждение, тем больше военнослужащие стремятся совершенствоваться.

Потребность военнослужащих общаться с широким кругом людей (СК) положительно связана с ценностью познания ( $r = 0,209$ ;  $p < 0,05$ ).

Желание общаться с большим количеством людей (СК) и потребность формировать и поддерживать долгосрочные отношения (Во) вступают в отрицательную связь с ценностью «самостоятельность» (СК  $r = -0,279$   $p < 0,01$ ; Во  $r = -0,266$   $p < 0,05$ ). В этом отражается специфика воинской деятельности, не предусматривающей самостоятельности как независимости в суждениях, которая может осложнить процесс коммуникации.

Потребность в хороших условиях несения службы взаимосвязана со счастливой семейной жизнью ( $r = 0,246$ ;  $p < 0,05$ ) и интересной работой ( $r = -0,406$ ;  $p < 0,01$ ). Наличие такой взаимосвязи актуализирует значимость создания благоприятной рабочей обстановки для военнослужащего, что может способствовать устойчивому интересу субъекта к выполняемой деятельности.

Ценность «здоровье» имеет корреляционную взаимосвязь с потребностью материального вознаграждения ( $r = 0,254$ ;  $p < 0,05$ ), что подчеркивает значимость реализации данного вида потребности военнослужащего. Отрицательная корреляция потребности творчества, креативности и ценности физического и психического здоровья свидетельствует о возможных рисках развития дезадаптационных состояний у офицеров, имеющих потребность новаторства, креативности в жизни и деятельности ( $r = -0,260$ ;  $p < 0,05$ ).

Ценность «любовь» коррелирует с потребностями в признании ( $r = -0,241$ ;  $p < 0,05$ ) и желанием ставить сложные задачи ( $r = 0,210$ ;  $p < 0,05$ ). Если есть любовь близких, военнослужащий не испытывает острой потребности в признании собственной значимости со стороны других людей. При наличии теплых доверительных отношений в семье, офицеры стремятся покорять новые рубежи, решать сложные задачи.

Одна из важных ценностей для военнослужащих — «уверенность в себе» — связана с профессиональной потребностью «власть и влияние» ( $r = 0,268$ ;  $p < 0,05$ ). Чем выше самооценка офицеров, тем больше их желание воздействовать и руководить людьми. Потребность во власти является важной составляющей военной службы. В то же время среди опрашиваемых офицеров она занимает последнее место по значимости. При рассмотрении данных в каждой из подгрупп выявлено, что у молодых офицеров данная потребность имеет выраженную положительную взаимосвязь с уверенностью в себе ( $r = 0,277$ ;  $p < 0,05$ ). Однако среди офицеров зрелого возраста тенденция не прослеживается. Полученный результат можно объяснить тем, что у молодого поколения военнослужащих потребность во власти и влияемости не реализована.

В целом полученные результаты позволяют сделать некоторые выводы. При всем многообразии исследований мотивационной сферы несомненной эвристично-



стью обладает интеграция субъектно-личностного и экзистенциального подходов к анализу движущих сил развития личности. Установлено, что система профессиональных ценностей офицеров военного вуза включает специфическую совокупность потребностей в виде: ощущения востребованности и интересной работе; самосовершенствования; четкого структурирования работы; стремления ставить сложные жизненные задачи и достигать их; признания; достойного материального вознаграждения за труд. В системе терминальных ценностей офицеры отдают предпочтение счастливой семейной жизни, физическому и психическому здоровью, хорошим и верным друзьям, уверенности в себе, материально обеспеченной жизни.

Установленные взаимосвязи позволяют маркировать совокупность центральных личностных образований в виде системы потребностей и ценностей как движущих сил развития личности офицера в разные возрастные периоды. Такой подход дает основания для уточнения и коррекции задач психологического сопровождения кадрового офицера на всех этапах профессионального и жизненного пути.

### Библиографический список

1. Добреньков, В. И., Кравченко, А. И. (2007). *Фундаментальная социология. Т. XIII. Организация и управление*. Москва: Инфра-М.
2. Журавлева, Н. А. (2006). *Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе*. Москва: Институт психологии РАН.
3. Ильин, Е. П. (2008). *Мотивация и мотивы*. СПб.: Питер.
4. Карпинский, К. В. (2011). Дезинтеграция смысла жизни как предпосылки кризиса в развитии личности. *Человек. Сообщество. Управление*, 2, 4–16.
5. Леонтьев, А. Н. (1981). *Проблемы развития психики*. Москва: МГУ.
6. Леонтьев, Д. А. (1999). *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Москва: Смысл.
7. Мясищев, В. Н. (1995). *Психология отношений*. Москва; Воронеж.
8. Незамайкин, И. В. (2014). Исследование ценностных ориентаций в процессе ценностного управления. *Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд*, 27, 7–11.
9. Горностай, П. П., Титаренко, Т. М. (ред.). (2001). *Психология личности: Словарь-справочник*. Киев: Рута.
10. Ричи, Ш., Мартин, П. (2004). *Управление мотивацией*. Москва: Юнити-Дана.
11. Соловьева, В. А. (2008). Мотивационная сфера в исследованиях личности. *Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика*, 4 (14), 59–63.
12. Султанбеков, В. И., Тимофеев, А. И. (2010). Ценностные ориентации как элемент в структуре личности будущего офицера. *Сибирский педагогический журнал*, 3, 181–186.
13. Франкл, В. (1990). *Человек в поисках собственного смысла*. В Л. Я. Гозман, Д. А. Леонтьев (ред.). Москва: Прогресс.

14. Чернов, С. А. (2006). *Формирование преподавателями военного вуза ценностных ориентаций у курсантов*: дис. ... канд. пед. наук. Новосибирск.
15. Ясько, Б. А. (2012). *Введение в организационную психологию*. Краснодар: Кубанский гос. ун-т.
16. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Статья поступила в редакцию 24.04.2016.

.....

## NEEDS AND VALUES IN THE STRUCTURE OF OFFICER'S PERSONALITY DEVELOPMENT MOTIVATION

*Vyzulina K. S.*

Vyzulina Ksenia Sergeevna, Kuban State University, 149 Stavropolskaya Street, 350040  
Krasnodar, Krasnodar region, Russia. E-mail: ksv91@mail.ru.

The article is devoted to specific educational needs and values in the structure of officer personality development motivation at different stages of life. For a more profound understanding and manifestation of the concept of needs and value sphere, theoretical and empirical studies have been carried out. In the theoretical part, works of national and foreign researchers, their classifications, based on the theories of needs, have been reviewed. Special attention was paid to the concept of S. Richie and P. Martin, where a group of twelve personal needs has been picked out, and the combination of those needs shows the prioritized needs that motivate human career. Value sphere was reviewed from the perspective of existential approach. It was found that the value orientations affect the actual level of motivation; in turn, the actual level of motivation influences the value orientations. With all the variety of research of motivational sphere and its relation to the needs developing under the influence of the individual values, it should be noted that there are population segments the research of which becomes increasingly important. Among them, one can find a large foundation of regular officers. Formation of a stable system of values among the officers is one of the prioritized tasks of military education.

In the empirical part of the study by means of "Value orientations" test (M. Rokeach) and "Diagnostics of the system of corporate employees' professional values of" questionnaire (S. Ritchie, P. Martin) professional needs and value orientations of military university officers were reviewed. The examinees (89 people) were divided into 2 subgroups: young officers — troop commanders (48 people) and military university teachers as well as high rank officers and retired officers (41 people). In the framework of the study, it was identified that the professional values system of military university officers includes a specific set of needs in the form of: sense of relevance and interesting work; self-improvement; clear structuring of work; setting challenging goals in life and achieving them; recognition; decent financial remuneration. In the terminal values system, officers prefer a happy family life, physical and mental health, good and faithful friends, self-confidence, financially secure life.

It is concluded that established interrelations allow for labeling a set of central personal formations in the form of a system of needs and values as a motivation for development of officer's personality at different ages. The obtained data allow for highlighting directions of personal and professional growth of chief officers.

*Keywords:* motivational sphere; needs; value; officers.

## References

1. Dobrenkov, V. U. & Kravchenko, A. I. (2007). *Fundamental'naja sociologija. T. 13. Organizacija i upravlenie* [Fundamental Sociology. Vol.13. Organization and management]. Moscow: Infra-M.

2. Zhuravlev, N. A. (2006). *Dinamika cennostnyh orientacij lichnosti v rossijskom obshchestve* [Dynamics of person's value system in the Russian society]. Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences.
3. Ilyin E. P. (2008). *Motivacija i motivy* [Motivation and motives]. SPb.: Peter.
4. Karpinski, K. V. (2011). Dezintegracija smysla zhizni kak predposylki krizisa v razvittii lichnosti [Disintegration of the meaning of life as a precondition for crisis in personal development]. *Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie* [Human. Community. Management], 2, 4–16.
5. Leontiev, A. N. (1981). *Problemy razvitiya psihiki* [Issues of mental development]. Moscow: Moscow State University.
6. Leontiev, D. A. (1999). *Psihologija smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti* [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of conceptual reality]. Moscow: Smysl.
7. Myasishev, V. N. (1995). *Psihologija otnoshenij* [Psychology of relations]. Moscow; Voronezh.
8. Nezamaykin, I. V. (2014). Issledovanie cennostnyh orientacij v processe cennostnogo upravlenija [Study on a value system in the process of value management]. *Sovremennye tendencii v jekonomike i upravlenii: novyj vzgljad* [Modern trends in economy and management: new approach], 27, 7–11.
9. Gornostay, P. P. & Titarenko, T. M. (eds.). (2001). *Psihologija lichnosti: Slovar'-spravochnik* [Personality Psychology: Glossary]. Kiev: Ruta.
10. Ritchie, S. & Martin, P. (2004). *Upravlenie motivaciej* [Motivation management]. Moscow: Yuniti-Dana.
11. Soloviev, V. A. (2008). Motivacionnaja sfera v issledovanijah lichnosti [Motivational sphere in studies on personality]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. Serija Gumanitarnye nauki: Pedagogika. Psihologija. Social'naja rabota. Akmeologija. Juvenologija. Sociokinetika* [N. A. Nekrasov Kostroma State University Bulletin. Humanities Series: Pedagogy. Psychology. Social work. Akmeology. Juvenology. Social Kinetic], 4 (14), 59–63.
12. Sultanbekov, V. I. & Timofeev, A. (2010). Cennostnye orientacii kak jelement v strukture lichnosti budushhego oficera [Value system as an element in the structure of personality of a future officer]. *Sibirskij pedagogicheskij zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal], 3, 181–186.
13. Frankl, V. (1990). *Chelovek v poiskah sobstvennogo smysla* [A person in search for his/her own sense]. Edited by L. Y. Gozman & D. A. Leontiev. Moscow: Progress.
14. Chernov, S. A. (2006). *Formirovanie prepodavateljami voennogo vuza cennostnyh orientacij u kursantov* [Student's value system formed by teachers of a military higher educational institution]: PhD thesis in Pedagogy. Novosibirsk.
15. Jasko, B. A. (2012). *Vvedenie v organizacionnuju psihologiju* [Introduction to Organizational Psychology]. Krasnodar: Kuban State University.
16. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.