

УДК 340

**Мотивы трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел****Хохлова Наталия Ивановна**Кандидат психологических наук,  
доцент,Сургутский государственный университет,  
628408, Российская Федерация, Сургут, ул. Энергетиков, 22;  
e-mail: Hoholova-ni@yandex.ru**Аннотация**

Кадровая политика МВД Российской Федерации обозначила главные характеристики работы с кадрами отвечающие притязаниям сегодняшнего дня. Их ценность и значимость объясняются тем, что от степени профессионализма и компетентности служащих, их мотивации, готовности и возможности противодействовать правонарушениям закона в решающей зависит укрепление государственности, правопорядка, социальной защищенности и ужесточение борьбы с преступностью. Необходимо отметить, что нарастающая тенденция к одновременному увеличению производительности труда и необходимости его гуманизации, перед психологией труда ставит задачу, касающаяся исследования мотивации деятельности трудящихся. Особенно это актуально для профессий, сопряженных с серьезным риском для жизни и здоровья. К деятельности человека побуждает, как правило, не один мотив. Образуется некоторый комплекс мотивов, обусловленный жизненной ситуацией, внутренними ценностями личности. Есть ведущие мотивы, которые будут иметь большую побудительную силу, движущую человеком, а есть второстепенные. Мотив проявляется с различной силой в зависимости от конкретных обстоятельств жизни, влияния других людей, временных факторов и т.п. Поэтому и иерархия мотивов, невзирая на относительную стабильность, не является абсолютно устойчивым психическим образованием. Побудительная сила отдельных мотивов меняется, в зависимости от того, что в данный момент переживает человек.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Хохлова Н.И. мотивы трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т. 7. № 4А. С. 80-89.

**Ключевые слова**

Сотрудники ОВД, собранность, бдительность, резерв, продуктивное взаимодействие.

---

## Введение

Сотрудники отдела внутренних дел находятся под большим прессом в виде начальства, закона, человеческого фактора и выбора между собственной жизнью и жизнью гражданского лица. Помимо требований к физическому и психологическому состоянию, во время службы к сотруднику предъявляется целый список требований к служебному поведению [Барabanщиков, Давыдов Утлик, Феденко, 1986, 269].

Новостные ленты поисковых систем интернета, новостные каналы и радио пестрят все новыми сообщениями о терактах, нападениях, убийствах и, в условиях высокого уровня насилия, сотрудникам охраняющих граждан от ежедневных гипотетических опасностей становится все сложнее выполнять трудовую деятельность. Крайне важно понимать, что движет человеком, который стремится работать на столь опасной, ненормированной и сопряженной с ежедневными опасностями работе. Современный характер развития преступности требует поиск все новых способов физического, психологического, информационного противоборства с ней в обычных и экстремальных условиях оперативно-служебной деятельности. В настоящее время, к известным источникам угрозы общественной безопасности добавляются относительно новые, специфические факторы экстремальности – это различные формы проявления экстремизма и терроризма. Своевременное распознавание признаков подобных правонарушений и профессиональные действия по их пресечению требуют от сотрудников ОВД предельной собранности, бдительности, способности к быстрой смене режима деятельности и длительным психоэмоциональным нагрузкам, невероятную стойкость к различным стрессорам и способность разумно мыслить.

Несмотря на высокую проработанность теоретических аспектов профессиональной мотивации, и присутствия ряда работ на тему служебной деятельности в системе МВД, исследований мотивов личности сотрудников ОВД отведено меньше внимания, чем того требуют кадрово-управленческие задачи при работе с резервом сотрудников на выдвижение, подборе кадров ОВД. Не так часто, но мы слышим о внезапных «срывах» сотрудников полиции, при которых они внезапно начинают расстреливать обычных гражданских, выйдя на площадь, о самоубийствах. Сотрудники просто бывают не готовыми к огромной ответственности, не до конца осознают всю важность занимаемых ими должностей и не отдают отчета собственным действиям. В связи с этим, важное научное и практическое значение имеет исследование ведущих профессиональных мотивов у служащих ОВД, ведь данные исследования позволят нам выстраивать более продуктивное взаимодействие с сотрудниками с целью повышения их качества работы, обеспечат более тщательный отбор на должности.

На основании вышесказанного целью исследования будет являться определение ведущих мотивов у сотрудников ОВД.

## Материалы и методы

Реформа, проведенная Министерством внутренних дел в 2011 в первую очередь, была направлена на защиту социальных гарантий полицейских: полный социальный пакет (который распространяется и на семью служащего), высокий уровень зарплаты (выше среднего), ведомственное медицинское обслуживание, ранний срок выхода на пенсию и пр. Предполагается, что стабильность и социальная защищенность является приоритетным в выборе места работа молодыми людьми.

Таким образом, сформирована гипотеза исследования: мы предполагаем, что у сотрудников патрульно-постовой службы и участковых полицейских, преобладающими мотивом будет являться финансовый.

Методологическую основу нашего исследования составили: культурно–историческая концепция Л.С. Выготского; положения системного и субъектно-деятельностного подходов в психологии (Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков, А.Н. Леонтьев).

Психодиагностические методы исследования: «Определение мотивации к работе» Герцберга; Методика диагностики направленности личности Б. Басса; Анкетирование. Математико-статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью метода «критерия Фишера».

Мотивация является одной из основных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Ее важность для разработки современной психологии связана с анализом источником активности человека, побудительных сил поведения. Ответ на вопрос, что побуждает человека к деятельности, каков мотив, ради чего он ее выполняет, есть основа ее адекватной интерпретации. В рамках мировой психологии существует большое количество теоретических подходов к объяснению процессов мотивации человека. Настоящие подходы подразделяются на содержательные и процессуальные [Асеев, 1976, 159; Колот, 2008, 337].

Содержательные теории основываются на определении потребностей и идентификации мотивов личности, побуждающих людей действовать вполне конкретным образом. Процессуальные теории не опровергают, что индивид действует на основе мотивов и для удовлетворения потребностей, но сосредотачивают свое внимание на поведении людей с учетом их воспитания и познания. Большое количество научных работ по проблеме мотивации отражает многообразие различных точек зрения на их природу, феноменологию и сущность. Однако, несмотря на это, все исследователи сходятся в одном: за мотив принимается какой-то один конкретный психологический феномен (но разный у разных авторов), определяющий мотивацию [Асеев, 1976, 159; Колот, 2008, 337; Климов, 2012, 224].

В отечественной школе было много попыток классификации мотивов. Например, Л.И. Божович [Божович, 1995, 212] определяла личностные и общественные мотивы в зависимости от личностных ориентиров. Е.П. Ильин [Ильин, 2002, 512] подразделял мотивы с позиции оценки цели: первичные, при наличии у работника абстрактной цели; вторичные – когда цель конкретизируется. В.А. Толочек [Толочек, 2016, 480] в классификации ориентировался на функции мотивов. В связи с этим выделил: реально действующие неосознанные мотивы (побуждающая функция), реально действующие осознанные мотивы (побудительная, смыслообразующая функция); понимаемые мотивы (объяснительная и/или смыслообразующая функция).

Наряду с понятием «мотив» используется понятие «мотивация», которое гораздо шире. Мотив в отличие от мотивации — это то, что принадлежит субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий. Мотив — это то, что побуждает человека к деятельности, направляя его на удовлетворение определенной потребности. Мотив есть отражение потребности, которая действует как объективная закономерность, объективная необходимость [Асеев, 1976, 159; Климов, 2012, 224; Леонтьев, 1974, 90 ;Толочек, 2016, 480].

Мотивы могут быть действующими или потенциальными. Действующие мотивы, те, которые занимают ведущее место, они обладают существенным влиянием и формируют поступки человека. Мотивы, находящиеся внизу мотивационной иерархии, незначительно

вливают на активность человека и часто вообще не проявляются. А.Н. Леонтьев [Леонтьев, 1974, 71] называет их потенциальными мотивами, поскольку в данный конкретный промежуток времени они не совершают побуждающего влияния, но могут актуализироваться при определенных обстоятельствах. Данная иерархия мотивов является нестабильным образованием и изменяется со временем, возрастом, окружением.

Таким образом, в определении мотивов важно понимать место мотива в иерархии мотивов исследуемого сотрудника, личностную обусловленность, а также связь с содержанием деятельности. Мы акцентируем внимание на классификации мотивов Ф. Герцберга. Он выделяет гигиенические факторы (безопасность, статус, зарплата, надзор и пр.) и мотивационные факторы (содержание деятельности, оценка и признание результатов труда, возможность самоуправления и ответственность и пр.). Представленная им типология мотивов в сочетании с опросом испытуемого позволит определить у него и личностную обусловленность, и связь с содержанием деятельности. Ф. Герцберг выделяет [Герцберг, Майнер, 1990, 128]:

- финансовые мотивы (уровень оплаты труда, возможность получить больше;
- признание и вознаграждение (желание иметь престижную работу; статусность);
- ответственность (настроенность на достижения и готовность к ним, реализация амбиций);
- отношения с руководителем (потребность иметь устойчивые отношения с руководством, важно ощущать уверенность и определенную защищенность);
- продвижение по службе (потребность в развитии и карьерном росте);
- достижения (готовность добиваться много и любой ценой);
- содержание работы (желание иметь именно такую работу);
- сотрудничество (желание налаживать и поддерживать контакты с другими сотрудниками).

В нашем исследовании принимали участие полицейские: участковые и представители патрульно-постовой службы. Сотрудник полиции – гражданин Российской Федерации, который осуществляет служебную деятельность на должности федеральной государственной службы в органах внутренних дел и которому в установленном порядке присвоено специальное звание полиции. Полицейский – это должность младшего начальствующего состава в подразделениях патрульно-постовой службы, изоляторах временного содержания подозреваемых и обвиняемых, подразделениях содержания, охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых, комендантских подразделениях, подразделениях кинологической службы (полицейский; – водитель; – кинолога, – мотоциклист, – моторист, – кавалерист, – радист) [Асеев, 1976, 159].

## Результаты и обсуждение

Работа в ОВД сопрягается с экстремальными нагрузками, она протекает в напряженных, интенсивных, трудных условиях, связанных с использованием оружия, физической силы, особых средств [Барабанщиков, Давыдов, Утлик, Феденко, 1986, 269]. К тому же, сотрудник полиции постоянно находится под контролем – у него есть нашивки, нагрудные и нарукавные знаки. Работник вынужден следить за тем как он и что делает, а ведь это дополнительная психологическая нагрузка. В условиях, происходящих в стране социально-экономических перемен, сопровождающихся демонстрацией поляризованных взглядов, обуславливает необходимость укрепления законности, обеспечение правопорядка на улицах и в других общественных местах городов, поселков и других населенных пунктов. Общественный порядок

и его охрана в нормальных условиях связаны, главным образом, с пребыванием людей в общественных местах, обеспечением при этом спокойствия, личной и имущественной безопасности граждан [Барабанщиков, давыдов, Утлик, Феденко, 1986, 269].

Значимое место занимают патрульно-постовая служба, а также служба участковых. Патрульно-постовая служба входит в состав полиции общественной безопасности и выступает в качестве основного средства обеспечения надлежащего общественного порядка и борьбы с преступностью на улицах, площадях, в парках, на объектах транспорта и в других общественных местах специально назначаемыми нарядами полиции. В свою очередь, и участковым уполномоченным принадлежит ведущая роль в решении задач, возложенных на полицию, и не только потому, что они составляют одну из наиболее многочисленных ее служб, но и потому, что охраняют общественный порядок и ведут борьбу с преступностью.

Управление и организация патрульно-постовой службы представляет собой сложный процесс, включающий следующие основные элементы: а) анализ оперативной обстановки, т.е. условий и факторов, характеризующих состояние общественного порядка и преступности; б) принятие решения на расстановку сил и средств; в) подготовка и инструктаж служебных нарядов; г) обеспечение постоянной и устойчивой связи с ними и своевременного обмена информацией; д) управление нарядами в ходе выполнения служебных задач и обеспечение их взаимодействия с другими силами милиции; е) контроль за несением патрульно-постовой службы; ж) учет и оценка результатов работы служебных нарядов. Сотрудники выполняют задачи с оружием, реально преодолевают сопротивление преступников. При этом гарантией безопасности выступают высокая степень подготовленности сотрудников, их профессионализм, морально-психологические и боевые качества. От добросовестности и профессионализма, личного состава зависят не только итоги служебной деятельности, но еще и жизнь, и здоровье, и самочувствие сотрудников.

Таким образом, специфическими психологическими особенностями деятельности сотрудников органов внутренних дел являются: правовая регламентация, а так же присутствие императивных возможностей, систематическое противостояние и сопротивление заинтересованным лицам, недостаток времени и присутствие перегрузок, высочайшей экстремальности, ненормированностью, наличием отрицательной психологической окраски работы, так же свойственной особенностью профессиональной активности считается коммуникабельность и интеллектуальность. У сотрудников полиции огромное количество запретов и регламентов, а вместе с тем и крайне много искушений. Именно это является основой правонарушения полицейских. [Барабанщиков, давыдов, Утлик, Феденко, 1986, 269]. Сотрудники полиции, получая заработную плату выше среднего заработка соотечественников, несмотря на большое количество льгот, продолжают совершать преступления. Мы предполагаем, что виной тому мотивы сотрудника при поступлении на работу – именно они определяют характер деятельности и количество правонарушений.

Несмотря на определенную проработанность теоретических вопросов мотивации профессиональной деятельности (Адаева А. И. (2004)., Егорычев С.П. (2007), Дубняковой А.И. (2000) и др.), изучению мотивационных особенностей личности сотрудников ОВД уделено меньше внимания, чем того требуют кадрово-управленческие задачи.

Целью нашего экспериментального исследования стала диагностика трудовых мотивов деятельности у сотрудников ОВД. В исследовании приняло участие 45 человек – 22 участкового и 23 сотрудника ППС. Респонденты ЭГ работают в условиях города: участковые регулируют порядок в домах и придомовых территориях, сотрудники ППС обеспечивают порядок

на улицах. Все испытуемые – мужчины, в возрасте от 27 до 36 лет. Средний стаж работы – 5 лет.

Из неофициального собеседования было выяснено, что данная профессия достаточно востребована среди молодых людей (20-30 лет). Основные недовольства сотрудников были обусловлены содержанием самой работы. Увеличением документооборота, сокращением времени на рассмотрение ситуации, например, рассмотрение жалобы, что приводит к формализации деятельности.

По результатам теста «Определение мотивации к работе» у испытуемых группы участковых полицейских преобладающим является финансовый мотив (54,5%), на втором месте по частоте встречаемости – мотив продвижения по службе (27,3%), на третьем месте – мотив сотрудничества (18,2%). Сотрудникам в большей степени важно иметь хорошо оплачиваемое рабочее место, с возможностью развития как в личном направлении, так и карьерном. Помимо прочего для сотрудников важно иметь хороший коллектив, с которым было бы приятно взаимодействовать.

У сотрудников патрульно-постовой службы, преобладающим является мотив продвижения по службе (56,5%), на втором месте по частоте встречаемости мотив сотрудничества – (26,1%), на третьем месте – финансовый мотив (17,4%).

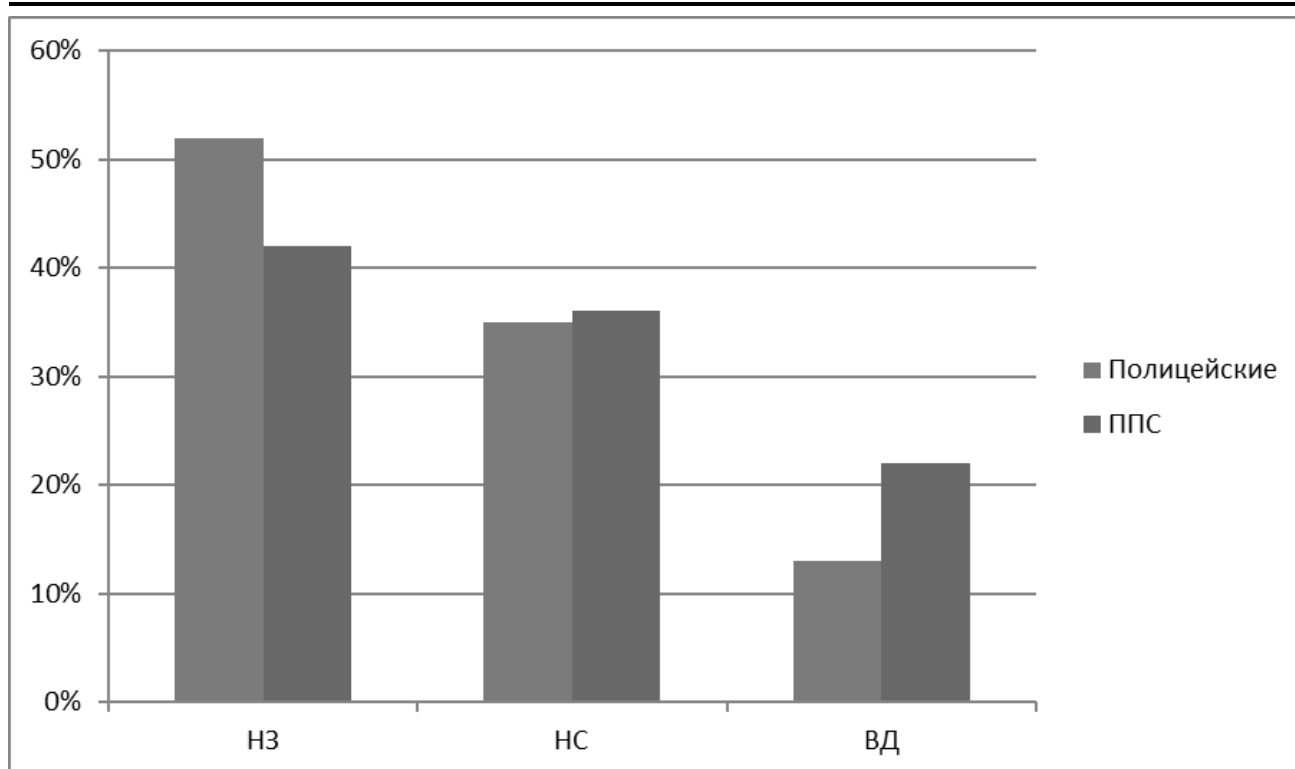
Сравнивая результат двух групп сотрудников ОВД - полицейских и сотрудников патрульно-постовой службы, следует отметить, что в данных группах констатируются 3 приоритетных мотива: финансовый, продвижение по службе, сотрудничество, но место в иерархии в данных группах различается (см.таблицу 1).

**Таблица 1 – Иерархия преобладающих мотивов в группе полицейских и ППС**

Группа испытуемых	Мотив (%)		
	финансовый	продвижение по службе	сотрудничество
полицейские	54,5	27,3	18,2
сотрудники ППС	17,4	56,5	26,1
значимость различий по критерию Фишера	$\chi^2_{эмп.} = 2,68$ значимо различие при $p \leq 0,01$	$\chi^2_{эмп.} = 2,015$ значимо различие при $p \leq 0,05$	$\chi^2_{эмп.} = 0,64$ незначимо различие

Продвижение по службе для сотрудников ОВД сопряжено с повышением заработной платы, стабильностью в режиме работы и минимизации штрафных санкций, наказаний и пр. Данный факт показывает взаимосвязь данных мотивов. Так же следует отметить, что сотрудники при заполнении анкет, несмотря на комментарии исследователя, ориентированы на социально желаемые ответы. И в этом случае, финансовый по сравнению с продвижением по службе социально менее приемлем. Мы полагаем, что можем утверждать о приоритетности у сотрудников ОВД мотива в финансовой стабильности и благополучии, денежных вознаграждениях и поощрениях, заработной плате.

Далее рассмотрим специфику направленности личности в двух группах сотрудников: полицейские и сотрудники ППС. Для этого проанализируем результаты методики Б. Басса. Результаты исследования представлены на рисунке 1.



НЗ – направленность на задачу, НС – направленность на себя, ВД – направленность на взаимодействие.

**Рисунок 1 – Процентное соотношение направленностей в мотивации профессиональной деятельности сотрудников ОВД**

Из рисунка 1 видно, что большинство испытуемых в группе полицейских и сотрудников ППС (52% и 42%) имеют ведущую направленность на задачу. У таких людей преобладают мотивы, которые порождаются самой деятельностью, они заинтересованы процессом самой деятельности, стремятся всегда к познанию и освоению новых знаний умений и навыков. Люди с такой направленностью ориентированы на деловое сотрудничество в коллективе и на решение деловых проблем.

У 35% полицейских и 36% сотрудников ППС была выявлена направленность на себя (НС). Это свидетельствует о том, что такие люди ориентированы на прямое вознаграждение. Они берутся за дело тогда, когда им это выгодно, так как в работе видят чаще всего возможность удовлетворить собственные притязания. Люди с направленностью на себя постоянно стремятся к подтверждению своего личного первенства и престижа.

У 13% полицейских и 22% сотрудников ППС ведущей направленностью является направленность на взаимодействие (ВД). Такие люди ориентированы на совместную коллективную деятельность и общение с людьми. Их поступки определяются повышенной потребностью в общении и социальном одобрении со стороны других людей. По своей натуре являются конформистами, так как часто согласовывают свои действия и поступки с мнением окружающих.

Проведем статистический анализ данных с целью сопоставления результатов у сотрудников полиции и ППС. Мы использовали статистический критерий Фишера (автоматический расчет выполнен: [https://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/fisher\\_02.html](https://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/fisher_02.html)) и получили следующие результаты.

**Таблица 2 – Статистический анализ данных по методике Б. Басса (кр. Фишера)**

Направленность	Полицейские	ППС	Статистическая значимость
Направленность на задачу	52%	42%	не значимо различие
Направленность на себя	35%	36%	не значимо различие
Направленность на взаимодействие	13%	22%	не значимо различие

Таким образом, ведущей направленностью в мотивации профессиональной деятельности сотрудников полиции и ППС является направленность на задачу, проявляющаяся в увлеченности человека самим процессом работы, выполнением задания. При этом следует отметить высокий уровень направленности на себя. Данная направленность характеризуется ориентацией на прямое вознаграждение и удовлетворение мотивов собственного благополучия, стремлением к личностному первенству и престижу безотносительно работы и сотрудников, агрессивностью в достижении статуса, властностью, склонностью к соперничеству, раздражительностью, тревожностью.

С целью уточнения данной идеи, мы обратились к психологу другого города РФ, занимающимся отбором сотрудников ОВД. Они используют методику Басса, но сводных анализов не выполняют, только заполняют индивидуальные карты. По ее словам, исследование мотивов контрактников не является приоритетным, важно дать общую характеристику на основе автоматизированных систем: личностные особенности исследуемого на предмет стрессоустойчивости, интеллектуальное развитие, определить отсутствие склонности к суициду. Все, что касается «дополнительных характеристик»: предлагается анкета по результатам которой, за последние 2 года (2016-2017гг) из 120 кандидатов 89 (что составляет 74,17%) определяли мотив выбора военной службы по контракту в первую очередь «иметь стабильное место работы и заработок (определенные социальные льготы и гарантии)».

**Рисунок 2 – Процентное соотношение ведущих мотивов претендентов на службу в ОВД**

Менее сильно будущими сотрудниками движет возможность карьерного роста, что означает престиж, отличные льготы, и, конечно же, стабильная, высокая и постоянно растущая



заработная плата. Какая-то часть сотрудников все же стремится на данную должность не из-за каких-либо регалий, премий и заслуг, а именно потому, что их привлекает сама деятельность в рамках должности. Они осознают, с чем связана их будущая работа, какие задачи будет необходимо решать и что от них требуется.

### Заключение

Резюмируя выше сказанное, мы можем утверждать о подтверждении нашей гипотезы, а именно, о преобладании финансового мотива у сотрудников ОВД. При этом личностная направленность на себя (характеризуется ориентацией на прямое вознаграждение и удовлетворение мотивов собственного благополучия) у трети (35-36%) сотрудников ОВД, что опосредованно подтверждает нашу гипотезу.

Финансовый мотив, являясь приоритетным, качественно меняет структуру профессиональной деятельности сотрудников, возможно обуславливая ее деструкцию, в связи с чем необходимо акцентировать внимание на психологическом сопровождении сотрудников ОВД.

### Библиография

1. Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации // Социологические исследования. 2002. № 9. С. 172.
2. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., 1976. 159 с.
3. Божович Л.И. Избранные психологические труды: проблемы формирования личности. М., 1995. 212 с.
4. Васильев И.А. Мотивация и контроль за действием. М., 1991. 143 с.
5. Военная педагогика и психология. М.: Воениздат, 1986. 269 с.
6. Герцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 128-129.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
8. Климов Е.А. Трудности и перспективы становления профессионала: Сборник научных трудов. М., 2012. 224 с.
9. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала. М., 2008. 337 с.
10. Леонтьев А.Н. Деятельность и личность // Вопросы философии. 1974. №4. С. 87-97.
11. Толочек В.А. Психология труда. СПб.: Питер, 2016. 480 с.

### The work motives of employees of internal affairs bodies

**Nataliya I. Khokhlova**

PhD in Psychology,  
Associate Professor,  
Surgut State University,  
628408, 22, Energetikov st., Surgut, Russian Federation;  
e-mail: Hoholova-ni@yandex.ru

### Abstract

The personnel policy of the Ministry of internal Affairs of the Russian Federation outlined the main characteristics of work with personnel that meet the requirements of today. Their value and importance are explained by the fact that the degree of professionalism and competence of employees, their motivation, willingness and ability to counteract the law in a decisive depends on

Nataliya I. Khokhlova

the strengthening of the state, law and order, social protection and strengthening the fight against crime. It should be noted that the growing trend towards simultaneous increase in labor productivity and the need for its humanization, the psychology of labor poses a problem concerning the study of motivation of workers. This is especially true for occupations involving serious risk to life and health, The human activity is usually encouraged with many motives. A certain complex of motives is formed due to the life situation, internal values of the person. There are leading motives that will have a greater motive power, driving a person, and there are secondary. The motive is manifested with different strength depending on the specific circumstances of life, influence of others, time factors, etc. Therefore the hierarchy of motives, despite the relative stability, is not completely stable mental education. The motivational force of individual motives varies, depending on what the person is going through at the moment.

### For citation

Khokhlova N.I. (2018) Motivy trudovoi deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del [The work motives of employees of internal affairs bodies]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 7 (4A), pp. 80-89.

### Keywords

Police officers, concentration, vigilance, reserve, productive interaction.

### References

1. Alsted Ya. (2002) Psikhologiya, sotsiologiya, obshchestvo: modeli motivatsii [Psychology, sociology, society: models of motivation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 9, p. 172.
2. Aseev V.G. (1976) *Motivatsiya povedeniya i formirovaniya lichnosti* [Motivation of behavior and personality formation]. Moscow.
3. Bozhovich L.I. (1995) *Izbrannye psikhologicheskie trudy: problemy formirovaniya lichnosti* [Selected psychological works: problems of personality formation]. Moscow.
4. Gertsberg F., Mainer M.U. (1990) Pobuzhdenie k trudu i proizvodstvennaya motivatsiya [Motivation to work and industrial motivation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 1, pp. 128-129.
5. Il'in E.P. (2002) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg: Piter Publ.
6. Klimov E.A. (2012) *Trudnosti i perspektivy stanovleniya professionala: Sbornik nauchnykh trudov* [Difficulties and prospects of becoming a professional: Collection of scientific papers]. Moscow.
7. Kolot A.M. (2008) *Motivatsiya, stimulirovanie i otsenka personala* [Motivation, incentives and evaluation of staff]. Moscow.
8. Leont'ev A.N. (1974) Deyatel'nost' i lichnost' [Activity and personality]. *Voprosy filosofii* [Questions of philosophy], 4, pp. 87-97.
9. Tolochek V.A. (2016) *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. St. Petersburg: Piter Publ.
10. Vasil'ev I.A. (1991) *Motivatsiya i kontrol' za deistviem* [Motivation and control of the action]. Moscow.
11. (1986) *Voennaya pedagogika i psikhologiya* [Military pedagogy and psychology]. Moscow: Voenizdat Publ.