

УДК 159.9

А.П. Кожевина

Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И АДАПТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ МВД

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов. Рассмотрены понятия «мотивация», «трудовая мотивация», «адаптация» и «адаптационный потенциал». В статье представлено исследование, целью которого было изучить взаимосвязь трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД. Для достижения поставленной цели использовались методики, предназначенные для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития, на измерение субъективного ощущения личностной эффективности, на выявление мотивации успеха и мотивации боязни неудачи, а также анкета для выявления типов трудовой мотивации. Проведено эмпирическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД, а также выявлены положительные корреляционные зависимости между трудовой мотивацией и адаптационным потенциалом сотрудников МВД.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Мотивация, трудовая мотивация, адаптация, адаптационный потенциал.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 21 октября 2019 г.; дата принятия к печати 2 декабря 2019 г.; дата онлайн-размещения 29 декабря 2019 г.

A.P. Kozhevina

*Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation*

INTERRELATION OF LABOR MOTIVATION AND ADAPTATION POTENTIAL OF INTERIOR MINISTRY MEMBERS

ABSTRACT. The article is devoted to the problem of labour motivation and adaptation potential of law enforcement officials. It examines the concepts of «motivation», «labour motivation», «adaptation» and «adaptation potential». The article presents a study which purpose is to investigate the interrelationship of labor motivation and the adaptive potential of Interior Ministry members. To achieve this goal, the article uses methods designed to assess the personal adaptive abilities, taking into account socio-psychological and some psychophysiological characteristics that reflect generalized features of neuropsychic and social development, to measure the subjective feeling of personal effectiveness, to identify the motivation for success and the motivation for fear of failure, and also a questionnaire to identify types of labor motivations. The article carries out an empirical study of the interrelationship of labor motivation and the adaptive potential of members of the Ministry of Internal Affairs, as well as reveals positive correlation dependencies between the labor motivation and the adaptation potential of employees of the Internal Ministry members.

KEYWORDS. Motivation, labor motivation, adaptation, adaptive potential.

ARTICLE INFO. Received October 21, 2019; accepted December 2, 2019, available online December 29, 2019.

В настоящее время в современной психологической науке проблема мотивации является актуальной. Понятие мотивации подразумевает под собой внутренний процесс, направляющий личное поведение человека и определяющий выбор

© Кожевина А.П., 2019

Baikal Research Journal

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

относительно возможных поведенческих альтернатив. Проще говоря, мотивация как процесс заставляет человека вести себя определенным образом в какой-либо конкретной ситуации.

А. Маслоу в своей теории основной целью ставил изучение потребностей человека. Данная теория является ранней, тогда сторонники этой теории считали предметом психологии поведение, а не сознание человека. Основой поведения каждого человека являются потребности, которые подразделяются на пять групп: физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самореализации [1].

В связи с возникшей необходимостью для выявления влияния материальных и нематериальных факторов на мотивацию людей, Фредерик Герцберг разработал собственную теорию мотивации. Ф. Герцберг представил двухфакторную модель, показывающую удовлетворенность собственной работой.

Фредерик Герцберг пришел к выводу о том, что факторы, которые определяют удовлетворение собственной выполненной работой, должны быть объединены в одну группу, а факторы, которые определяют неудовлетворенность собственной выполненной работой, должны быть объединены в другую группу, так как эти факторы между собой различны [2].

Внешняя среда «гигиеническая», которая строится на принципе справедливости, может предотвратить неудовлетворенность и недовольство персонала, но мотивировать работников не будет. Чтобы мотивировать своих подчиненных руководитель организации должен обеспечить наличие, как гигиенических факторов, так и мотивационных. По мнению Ф. Герцберга, подчиненный начинает обращать свое внимание на гигиенические факторы лишь тогда, когда считает, что реализация данных факторов несправедлива или неадекватна [3].

В.И. Герчиковым была предложена типология мотивации. В данной типологии выделяются пять базовых основных типов мотивации, которые определяют общую направленность поведения работника: инструментальный профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный или «избегательный» [4].

С.А. Шапиро рассматривает понятие трудового мотива, отмечая то, что трудовым мотивом является непосредственное побуждение работника к деятельности или работе, которое связано с удовлетворением его потребностей.

Трудовые мотивы определяют тип мотивации, определяющейся как преимущественная направленность деятельности человека на удовлетворение определенных групп потребностей. Выделяют три основных типа мотивации работников: работники, которые ориентированы на содержательность и общественную значимость труда; работники, которые ориентированы на оплату труда и материальные ценности; работники, для которых значимыми являются разные ценности, и они сбалансированы [5].

Проанализировав литературные источники по проблеме трудовой мотивации мы можем сделать следующие выводы: трудовая профессиональная мотивация понимается как система внутренних побуждений, влекущих за собой трудовую активность и направленность данной активности человека для достижения целей в профессиональной среде, а также внутренние побуждения человека регулируют функции, структуру его деятельности [6].

Основным из критериев для успешной адаптации работника является его успешная деятельность.

Адаптация нового сотрудника представляет собой процесс приспособления к содержанию, а также условиям трудовой деятельности, к существующей непосредственной среде. Адаптационный процесс сотрудника в новой для него организации зависит от личностных качеств нового работника, а также успешности

проведения адаптационных мероприятий. Адаптационный потенциал в практическом плане рассматривают, как совокупность качественно своеобразных индивидуально-психологических свойств личности. Однако, набор индивидуально-психологических свойств личности относительно адаптационного потенциала различается в различных исследованиях.

Понятие личностного адаптационного потенциала ввел А.Г. Маклаков, под которым подразумевал адаптационные способности человека. Личностный адаптационный потенциал — это взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие успешность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья (в данном случае личностный адаптационный потенциал рассматривается, как интегральная характеристика психического развития). Для того, чтобы охарактеризовать личностный адаптационный потенциал необходимо оценить уровень поведенческой регуляции, уровень моральной нормативности и коммуникативный потенциал[7].

По мнению Л.Э. Кузнецовой, личностный адаптационный потенциал — это интегральная переменная, которая характеризуется совокупностью индивидуальных признаков, которые обуславливают эффективность психической адаптации человека, в частности в экстремальных ситуациях.

Адаптационный потенциал в психологической науке рассматривается, как интегральное понятие, которое включает в себя ресурсы различной специфики, представленные в организации личности на различных уровнях, например: личностном, субъектно-деятельностном, индивидуальном.

В нашем исследовании трудовую мотивацию мы будем рассматривать, в первую очередь, как побуждение к труду, которое является системой внутренних элементов побуждения, например: потребности, ценностные ориентации, интересы, с одной стороны, и внешние стимулы, то есть факторы внешней среды, которые отражаются и фиксируются сознанием, с другой стороны[8].

В исследовании приняли участие 26 сотрудников МВД, в возрасте от 23 до 30 лет (женщин — 12, мужчин — 14). Все сотрудники имеют стаж до 1 года. На начальном этапе нашего исследования рассмотрим результаты, полученные с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермынина. Полученные результаты представлены на рис. 1.

Как видно из рис. 1, исследование личностного адаптационного потенциала показало, что высокие показатели выявлены в большей степени у сотрудников МВД мужского пола (2 группа), чем первой группе — у сотрудников МВД женского пола (38 % и 18 % соответственно). Это свидетельствует о том, что мужчины легче адаптируются к новым условиям трудовой деятельности, более адекватно ориентируются в ситуации и быстрее входят в трудовой коллектив. Низкие оценки по личностному адаптационному потенциалу выражены практически у одинакового количества сотрудников МВД, выделенных нами групп (14 % и 15 % соответственно). Данным лицам характерна большая вероятность возникновения нервно-психических срывов и высокая конфликтность поведения в обществе.

Рассматривая, показатели нервно-психической устойчивости сотрудников МВД нам следует отметить, что более низкий уровень поведенческой регуляции и склонность к нервно-психическим срывам свойственна сотрудникам МВД женского пола. Так, для 41 % сотрудников МВД женского пола характерно отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности. Средний уровень нервно-психической устойчивости в большей степени выражен у сотрудников МВД мужского пола (58 %), чем у сотрудников МВД женского пола (41 %).

Из рис. 1 видно, что высокие результаты по коммуникативным способностям получили 9 % испытуемых сотрудников МВД мужского пола и 12 % испытуемых

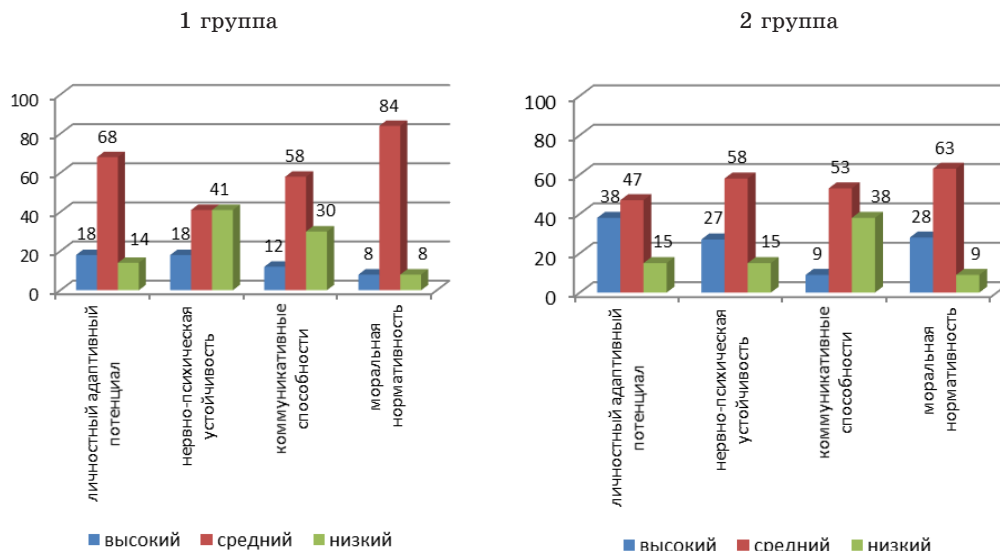


Рис. 1. Распределение сотрудников МВД по степени адаптационных возможностей (%)

Примечание: группа 1 группа — женщины, 2 группа — мужчины.

сотрудников МВД женского пола. Высокий уровень по показателю моральной нормативности выявлен в большей степени у сотрудников МВД мужского пола, а именно у 28 %. Это предполагает то, что испытуемые сотрудники МВД мужского пола имеют более высокий уровень социализации, могут адекватно оценивать свою роль в трудовом коллективе и ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения в организации.

Низкий уровень моральной нормативности свойственен небольшому количеству испытуемых обеих групп, а именно 8 % испытуемым сотрудникам МВД женского пола и 9 % испытуемым сотрудникам МВД мужского пола.

Далее перейдем к рассмотрению выявленных статистических различий по личностному опроснику «Адаптивность», который определяет адаптационные возможности личности: достоверные различия наблюдаются по всем параметрам адаптационных возможностей. Так, личностный адаптационный потенциал выше в группе сотрудников МВД мужского пола ($U = 7,327$, $p = 0,026$). Таким образом, можно утверждать, что сотрудники МВД мужского пола имеют более высокую степень адаптации к новым условиям трудовой деятельности и быстрее вырабатывают стратегию своего поведения, чем сотрудники МВД женского пола. Также выявлены статистически значимые различия по параметру нервно-психической устойчивости ($U = 5,584$, $p = 0,041$). Так, склонность к нервно-психическим срывам наиболее выражена в группе испытуемых сотрудников МВД женского пола. Более высокий уровень развития коммуникативных способностей наблюдается в группе испытуемых сотрудников МВД женского пола ($U = 5,747$, $p = 0,050$). Статистически значимые отличия наблюдаются по выраженности моральной нормативности у сотрудников МВД ($U = 6,826$, $p = 0,033$). Так, ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения в большей степени выражена у сотрудников МВД мужского пола.

Далее рассмотрим результаты, полученные с помощью анкеты для определения типа трудовой мотивации работника, разработанная К. Балашевым, А.Г. Ко-

ваем на основе модели трудовой мотивации В.И. Герчикова. На рис. 2 представлены полученные результаты.

Из рис. 2 мы видим, что избегательный тип трудовой мотивации преобладает в группе сотрудников МВД женского пола. Преобладание этого типа говорит о том, что для сотрудников МВД женского пола свойственно отсутствие стремления к высоким результатам, избегание любой работы. Инструментальный тип трудовой мотивации выражен у 27 % испытуемых сотрудников МВД женского пола и у 29 % сотрудников МВД мужского пола. То есть для таких сотрудников характерны приоритеты высокого заработка. Профессиональный тип трудовой мотивации выражен у 12 % сотрудников МВД женского пола и 18 % сотрудников МВД мужского пола. То есть данные работники направлены на то, чтобы активно проявлять себя в трудовой деятельности, предпочитают самостоятельность в работе и отличаются развитым профессиональным достоинством. Патриотический тип трудовой мотивации, заключающийся в высокой степени ответственности за выполняемую работу и дело организации, выявлен у небольшого количества испытуемых, а именно у 6 % испытуемых сотрудников МВД женского пола и у 9 % испытуемых сотрудников МВД мужского пола. Хозяйский тип трудовой мотивации в большей степени свойственен сотрудникам МВД мужского пола (15 %) по сравнению с сотрудниками МВД женского пола, которых выявлено лишь 6 %. Работник с таким типом мотивации выполняет работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля, поскольку ориентирован на самостоятельную деятельность и на принятие собственных решений.

Рассмотрим статистически достоверные различия в типах трудовой мотивации сотрудников МВД двух групп: получены статистически значимые различия в доминировании избегательного типа трудовой мотивации. Так, у испытуемых сотрудников МВД женского пола данный тип выражен в большей степени ($U = 6,466$, $p = 0,044$). Также выявлены статистически значимые различия в доминировании инструментального типа трудовой мотивации у сотрудников МВД. Так, у сотрудников МВД мужского пола преобладает инструментальный тип мотивации ($U = 8,822$, $p = 0,000$). Профессиональный тип мотивации выражен в большей степени у сотрудников МВД мужского пола ($U = 4,136$, $p = 0,002$).

Далее рассмотрим результаты полученные с помощью просника субъективного ощущения личностной эффективности Р. Шварцера, стандартизированного В.Г. Ромеком. Полученные результаты демонстрирует нам рис. 3.

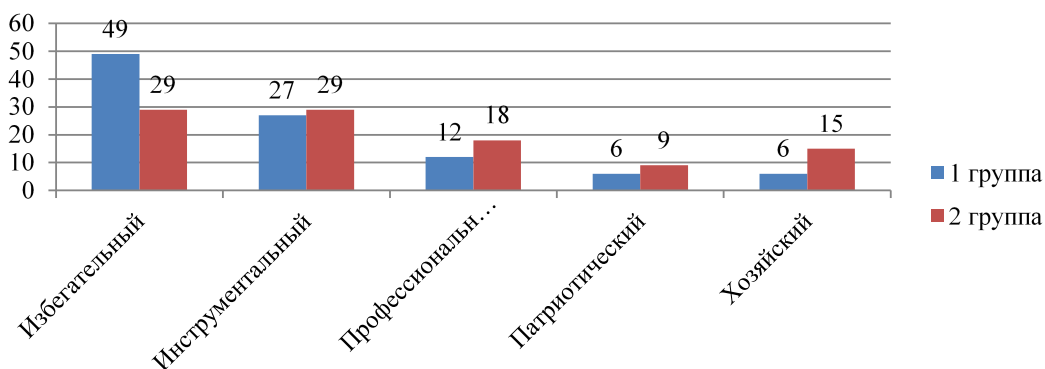


Рис. 2. Типы трудовой мотивации сотрудников МВД (%)

Примечание: группа 1 группа — женщины, 2 группа — мужчины.

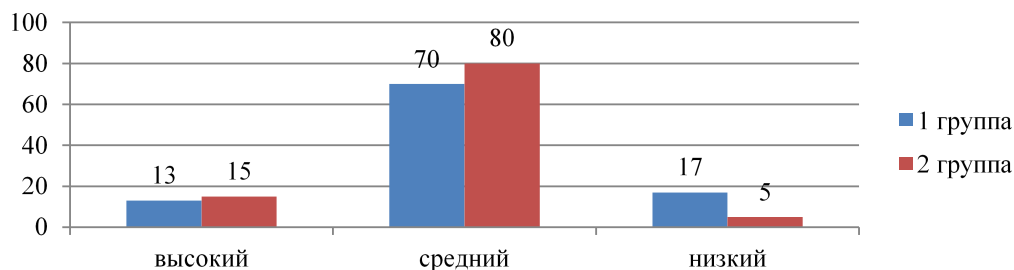


Рис.3. Показатели субъективного ощущения личностной эффективности у сотрудников МВД (%)

Примечание: группа 1 группа – женщины, 2 группа – мужчины.

Как видно из рис. 3, в большинстве случаев сотрудникам МВД, как мужского, так и женского пола, а именно 80 % и 70 % соответственно, свойственен средний уровень самооффективности, что свидетельствует о наличии у сотрудников МВД желания реализовывать собственный потенциал, однако, цели на будущее еще достаточно не определены, что вызывает некоторое беспокойство.

Применение статистического критерия Манна-Уитни доказало наличие достоверных различий. Так, ощущение самооффективности выражено в большей степени у сотрудников МВД мужского пола, чем у сотрудников МВД женского пола ($U = 121, 1, p = 0,001$) (средние значения 1 группа — 24,6, вторая группа — 31, 3). Это указывает на то, что сотрудники МВД мужского пола более уверены в собственных действиях и ожидают успех от их реализации, в частности, это напрямую связано с реализацией в профессиональной деятельности.

Далее рассмотрим мотивационную направленность сотрудников МВД по методике «Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи» (А.А. Реан). Полученные результаты представлены на рис. 4.

Как видно из рис. 4, у 60 % сотрудников МВД мужского пола и 40 % сотрудников МВД женского пола выражена мотивация на достижение успеха. Они, начиная дело, имеют в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе их активности лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

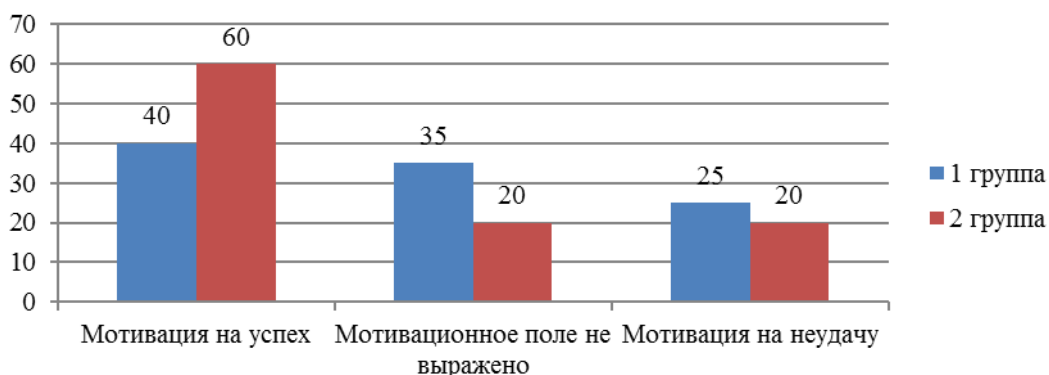


Рис. 4. Распределение по мотивационной направленности сотрудников МВД (%)

Примечание: группа 1 группа – женщины, 2 группа – мужчины.

У 25 % сотрудников МВД женского пола и 20 % сотрудников МВД мужского пола выражена мотивация на избегание неудачи, т.е. активность всех этих людей связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи, а не на достижения поставленной цели. В основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впадать в состояние, близкое к паническому.

Применение статистического критерия Манна-Уитни не выявило достоверных различий между выраженностью мотивационной направленности у сотрудников МВД мужского и женского пола.

Далее мы провели корреляционный анализ полученных результатов, с применением критерия Спирмена. Корреляция осуществлялась по данным диагностики всех испытуемых. Полученные результаты представлены на рис. 5.

Как видно из рис. 5, нами были выявлены положительные корреляционные зависимости между показателями трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД.

Так, выявлена статистически значимая прямая связь между нервно-психической устойчивостью и профессиональным ($r = 0,258$; при $p \leq 0,05$), патриотическим ($r = 0,362$; при $p \leq 0,05$) типами мотивации, а также мотивацией достижения успеха ($r = 0,251$; при $p \leq 0,05$).

Данная статистическая информация указывает на то, что чем выше нервно-психическая устойчивость, тем чаще сотрудник предпочитает выполнять инновационные, неповторяющиеся виды работ, сложные задания. Сотрудник МВД разделяет цели организации и связывает личный успех с ее эффективным функционированием, готов активно участвовать в реализации стратегических программ, особенно если это будет регулярно подчеркиваться в коллективе.

Также связь нервно-психической устойчивости и мотивации к достижению указывает на то, что чем выше нервно-психическая устойчивость, тем выше уровень мотивации достижения успеха.

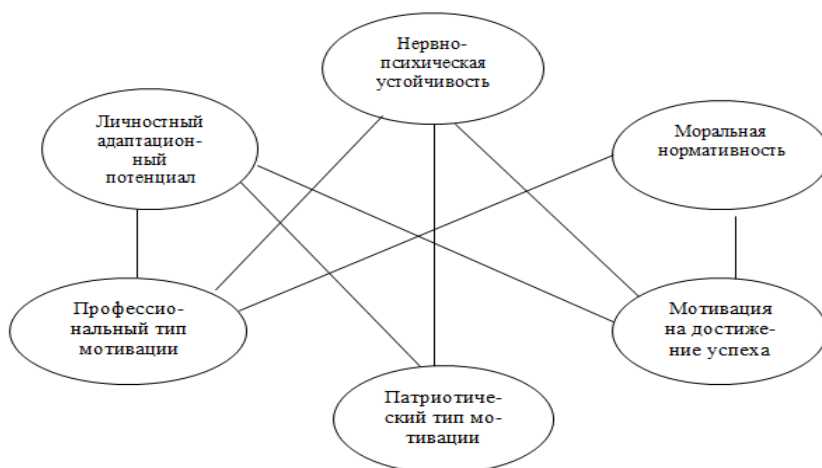


Рис. 5. Схема положительных корреляционных зависимостей между трудовой мотивацией и адаптационным потенциалом сотрудников МВД

Как видно из рис. 5, личностный адаптационный потенциал прямо коррелирует с мотивацией достижения успеха ($r = 0,234$; при $p \leq 0,05$), патриотическим ($r = 0,211$; при $p \leq 0,05$) и профессиональным ($r = 0,204$; при $p \leq 0,05$) типами мотивации. Следовательно, чем выше способность человека регулировать свое взаимодействие со средой, тем сильнее мотивация к достижению успеха, к качественному выполнению профессиональной деятельности.

Также положительные связи выявлены между моральной нормативностью и мотивацией к достижению успеха ($r = 0,315$; при $p \leq 0,05$). Таким образом, чем реальнее человек оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения тем, выше мотивация к достижению успеха и стремление к самосовершенствованию.

Из рис. 6 видно, что выявлены положительные корреляционные связи между компонентами адаптационного потенциала и личностной самооэффективностью сотрудников МВД. Таким образом, развитые коммуникативные способности ($r = 0,481$, при $p \leq 0,001$) и личностный адаптационный потенциал способствуют высокой личностной самооэффективности ($r = 0,211$, при $p \leq 0,003$). То есть чем выше гармоничное взаимодействие с окружающими и способность к самораскрытию, тем выше потребность ощущение личностной самооэффективности у сотрудников МВД.

Анализ результатов нашего исследования позволяет сделать вывод: сотрудников МВД мужского пола характеризует высокая степень адаптации к новым условиям трудовой деятельности, показатели нервно-психической устойчивости варьируются в пределах нормы. Им свойственна коммуникативная активность, коллективизм, однако, повышена тревожность. Они адекватно воспринимают предлагаемую для них определенную социальную роль и соблюдают моральные нормы и требования. Доминирует инструментальный тип трудовой мотивации, т.е. им свойственна ориентация на получение высокого заработка, при этом сама работа не является для них значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ.

Сотрудники МВД женского пола обладают невысокой эмоциональной устойчивостью, адаптационные способности снижены, что может провоцировать проявление агрессивности и конфликтности. Выражена склонность к нервно-психическим срывам, наблюдается низкий уровень поведенческой регуляции. Им свойственна средняя степень коммуникативной активности, высокая ориентация на соблю-



Рис. 6. Схема положительных корреляционных зависимостей между адаптационным потенциалом и личностной самооэффективностью сотрудников МВД

дение общепринятых норм поведения. Преобладает избегательный тип трудовой мотивации. То есть они отличаются ориентацией на минимизацию трудовых усилий, не стремятся к достижению высоких результатов, не ориентированы на повышение своей квалификации и согласны на достаточно низкий заработок и чрезвычайно зависимы от руководителя, принимая это положение как должное.

Корреляционный анализ с использованием критерия Спирмена выявил следующие положительные связи: между нервно-психической устойчивостью и профессиональным патриотическим типами мотивации и мотивацией достижения успеха; между нервно-психической устойчивостью и мотивацией к достижению; между личностным адаптационным потенциалом и мотивацией достижения успеха, патриотическим, профессиональным типами мотивации; между моральной нормативностью и мотивацией к достижению успеха; между коммуникативными способностями и личностным адаптационным потенциалом. Все вышесказанное свидетельствует о том, что чем выше адаптационный потенциал личности, тем увереннее чувствует себя сотрудник МВД в служебной организации, тем более он направлен на достижение успеха на новом месте работы, в структуре правоохранительных органов.

Список использованной литературы

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — Санкт-Петербург : Питер, 2013. — 352 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. — Санкт-Петербург : Питер, 2014. — 512 с.
3. Фонталова Н.С. Особенности мотивационной сферы работников В2С сектора с различным отношением к деньгам / Н.С. Фонталова, Г.Э. Турганова, В.В. Артамонова // Труд и социальные отношения. — 2018. — Т. 29, № 3. — С. 103–115.
4. Фонталова Н.С. Личностные качества сотрудников ОМОН, способствующие успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях / Н.С. Фонталова, Т.А. Терехова // Психология в экономике и управлении. — 2013. — № 2. — С. 40–48.
5. Соломеин А.А. Развитие пенсионной системы в России: мотивационно-трудовой аспект / А.А. Соломеин // Новые тенденции в деятельности социозащитных институтов : материалы Всерос. конф., Иркутск, 12–13 сент. 2019 г. / под ред. А.П. Суходолова, И.С. Карпиковой. — Иркутск, 2019. — С. 49–52.
6. Карпикова И.С. Сущность пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации / И.С. Карпикова, А.А. Соломеин // Актуальные проблемы формирования государственных доходов в России : сб. науч. тр. — Иркутск, 2012. — Ч. 1. — С. 99–108.
7. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика : учебник / А.Г. Маклаков. — Санкт-Петербург : Питер, 2016. — 480 с.
8. Технологии и методы оценки персонала : учеб.-метод. пособие / авт.- сост. Г.П. Геранюшкина. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. — 110 с.

References

1. Maslow A. *Motivation and Personality*. New York, Harper & Row, Publishers, Inc., 1954. 369 p. (Russ. ed.: Maslow A. *Motivatsiya i lichnost'*. Saint Petersburg, Piter Publ., 2013. 352 p.).
2. Ilin E. P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and Motives]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2014. 512 p.
3. Fontalova N.S., Turganova G.E., Artamonova V.V. Features of the Motivational Sphere of the B2C Sector Employees with Different Attitude Towards Money. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*, 2018, no. 3, pp. 103–115. (In Russian).
4. Terekhova T.A., Fontalova N.S. Personal Qualities of Employee of OMON (Special Police Force) which Foster Success of Professional Activity in Extreme Conditions. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in economics and management*, 2013, no. 2, pp. 40–48. (In Russian).

5. Solomein A.A. Pension System Development in Russia: Motivation and Labor Aspect. In Sukhodolov A.P., Karpikova I.S. (eds). *Novye tendentsii v deyatel'nosti sotsiozashchitnykh institutov. Materialy Vserossiiskoi konferentsii, Irkutsk, 12–13 sentyabrya 2019 g.* [New Trends in Activity of Socio-Protective Institutions. Materials of All-Russian Conference, Irkutsk, September 12–13, 2019]. Irkutsk, 2019, pp. 49–52. (In Russian).

6. Karpikova I.S., Solomein A.A. Pension Provision Essence as Factor of Labour Motivation. *Aktual'nye problemy formirovaniya gosudarstvennykh dokhodov v Rossii* [Urgent Problems of Government Revenue Formation in Russia]. Irkutsk, 2012, pt. 1, pp. 99–108. (In Russian).

7. Maklakov A.G. *Professional'nyi psikhologicheskii otbor personala. Teoriya i praktika* [Professional Psychological Selection of Personnel. Theory and Practice]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2016. 480 p.

8. Geranyushkina G.P. *Tekhnologii i metody otsenki personala* [Technologies and Methods of Personell Assessment]. Irkutsk, Baikal State University Publ., 2017. 110 p.

Информация об авторе

Кожевина Анна Павловна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г.Иркутск, Российская Федерация, e-mail: apkozhevina@mail.ru.

Author

Anna P. Kozhevina — Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Chair of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: apkozhevina@mail.ru.

Для цитирования

Кожевина А.П. Взаимосвязь трудовой мотивации и адаптационного потенциала сотрудников МВД / А.П. Кожевина // Baikal Research Journal. — 2019. — Т. 10, № 4. — DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(4).4.

For Citation

Kozhevina A.P. Interrelation Of Labor Motivation and Adaptation Potential of Interior Ministry Members. *Baikal Research Journal*, 2019, vol. 10, no. 4. DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(4).4. (In Russian).