

Научная статья

УДК 159.9

EDN JAGWRU

DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(2).33



А.П. Кожевина✉, А.Э. Тарасова

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Автор, ответственный за переписку: А.П. Кожевина, kozhevinaap@bgu.ru

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме особенностей мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы. Рассмотрены понятия «мотивация», «мотив», «мотивационная сфера личности». В статье представлены результаты исследования, в процессе которого основной задачей и целью являлось выявить особенности мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы. Для достижения поставленной цели использовались методики, предназначенные для выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, мотивации на успех и неудачу, мотивов выбора профессии. Проведено эмпирическое исследование особенностей мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы, а также выявлены особенности мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы с различным сроком службы. Проведенный анализ результатов исследования показал, что для большинства испытуемых группы сотрудников, отслуживших более 5 лет, мотивация ориентирована на свободу и результат в большей степени, а на процесс и альтруизм — в меньшей степени. Сотрудники больше надеются на успех, чем на неудачу, а при выборе профессии руководствовались внутренней потребностью к такой работе. У группы испытуемых сотрудников, отслуживших менее 5 лет ярко выражены мотивационные ориентации на процесс и альтруизм, менее выражены ориентации на свободу, результат и труд и почти не выражена ориентация на власть, а ориентации на эгоизм и деньги не выражены совсем.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Личность, мотив, мотивация, мотивационная сфера личности, сотрудники служебной деятельности.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 5 апреля 2022 г.; дата принятия к печати 25 мая 2022 г.; дата онлайн-размещения 10 июня 2022 г.

Original article

А.П. Kozhevina✉, А.Е. Tarasova

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Corresponding author: A.P. Kozhevina, kozhevinaap@bgu.ru

FEATURES OF THE MOTIVATIONAL SPHERE IN THE PERSONALITY OF THE FIRE RESCUE SERVICE EMPLOYEE

ABSTRACT. The article focuses on the features of motivation that the employees at the Fire Rescue Service show. The concepts of «motivation», «motive», «motivational sphere of personality» are considered. The text provides the findings of the research, which was targeted at defining characteristic features of motivational sphere of employees at the Fire Rescue Service. In order to achieve the objectives of the study, the authors used the techniques designed to identify the socio-psychological imperatives of an individual in the sphere of his/her motivation and needs, motivation for success or failure as well as the motives for career choice. The empirical study conducted revealed the features of the motivation sphere in

© Кожевина А.П., Тарасова А.Э., 2022

Baikal Research Journal

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

the personality of the Fire and Rescue Service employee in general, and the ones in the personalities of the employees with different lengths of in-service period. The analysis of the research results showed that the majority of the studied employees who have served more than 5 years demonstrated motivation oriented to freedom and result to a greater extent, and to process and altruism to a lesser extent. The employees tend to hope for success rather than for a failure, and when choosing a profession they are driven by internal need for such work. The group of employees who have served less than 5 years have pronounced motivational orientations to process and altruism, orientation to freedom, result and work are less pronounced. Motivational orientation to power has pronounced very little, and orientations to egoism and money are not expressed at all.

KEYWORDS. Personality, motivation, motivational sphere of personality, performance management employees.

ARTICLE INFO. Received April 4, 2022; accepted May 25, 2022; available online June 10, 2022.

Введение

В настоящее время в современной психологической науке проблема мотивации является актуальной. Для многих отечественных и зарубежных научных деятелей мотивация и мотивы выступают именно объектом исследований. Понятие мотивации подразумевает под собой внутренний процесс, направляющий личное поведение человека и определяющий выбор относительно возможных поведенческих альтернатив. Проще говоря, мотивация как процесс заставляет человека вести себя определенным образом в какой-либо конкретной ситуации.

Наиболее значимыми и популярными теориями содержательного характера являются теории А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклеланда. Основу данных теорий составляет взаимосвязь потребностей и действий, которые направлены на удовлетворение их [1; 2].

Отечественные психологи такие, как А.Н. Леонтьев, В.Д. Шадриков рассматривали мотивацию в рамках деятельностного аспекта. А.Н. Леонтьев длительное время занимался разработкой проблемы мотивации, связывая данную проблему с анализом развития психики. В.Д. Шадриков рассматривая мотивацию, как процесс считает, что мотивацию необходимо связать с психологической моделью функциональной деятельностной системы, тем самым дает ее описание непосредственно в профессиональной деятельности и профессиональной подготовке [3]. Таким образом, по мнению отечественных психологов, мотивация является действительно крайне сложным механизмом соотнесения человеком внутренних и внешних факторов поведения, определяющий направление и способы осуществления определенных форм деятельности. Это система побуждений, которые вызывают активную деятельность, а также «процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне» [4].

В научных психологических исследованиях особое внимание уделяется вопросам формирования смыслообразующих мотивов трудовой деятельности, вопросам типологии мотивации, вопросам реформирования мотивационных отношений. 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.

Мотивация выступает одним из важнейших факторов, от результата, которого зависит трудовая деятельность человека. Мотивация включает в себя все факторы и свойства: значимость мотивов труда, служебного, профессионального и квалифицированного роста; социально-психологические установки трудовой деятельности; общая трудовая активность или пассивность, желание иметь стабильную,

высокооплачиваемую работу; обеспечение необходимого уровня потребностей, интенсивность труда [5; 6].

В современности в литературе психологической и педагогической возможно встретить разные определения мотива. В самом общем понимании мотива есть то, что стимулирует, определяет и побуждает человека к совершению действия, который включен в деятельность этим мотивом. В.Г. Асеев изучал мотивацию с помощью понятия значимости. В данном подходе понимается то, что человек действует тогда, когда ему значимы сама цель и действия. [3]. Самым полным является определение мотива, которое предложила Л.И. Божович, один из ведущих исследователей описываемой проблемы. Согласно его мнению, роль мотива могут играть и предметы внешнего мира, чувства, идеи, представления, переживания, в общем, все то, в чем потребность смогла найти воплощение [3].

Мотивационную сферу личности, оценивая уровень развития, необходимо характеризовать такие параметры, как широта, гибкость и иерархичность. [7]. Мотивация занимает ведущее место в структуре личности, затрагивая все образования: характер, психические процессы, способности, эмоции.

В современном мире ярким примером воздействия на мотивационную сферу выступает реклама. «Реклама является медиапродуктом, целенаправленно насыщаемым приемами психологического влияния на целевую аудиторию. Решая прагматическую задачу актуализации покупательской мотивации, создатели рекламных сообщений используют широкий арсенал психологических средств, которые оказывают влияние в первую очередь на мотивационно-потребностную сферу потенциальных потребителей, а также личность в целом» [8; 9].

Исследования, посвященные взаимосвязи мотивации и эмоций показали, что эмоциональное и ценностное отношение человека к окружающей действительности, миру и людям выражает особенно значимые для него моменты и составляет сферу, в которой происходят активно-действенные, пассивно-эмоциональные, мотивационные процессы. Мотивация поведения не существует за пределами эмоциональной сферы. Стоит отметить, что с проявлением мотивации тесно связаны способности человека. Они координируют мотивационную сферу, постоянно испытывают на себе ее влияние. Качественные характеристики и функциональные возможности каждого человека объясняют в том числе и формированием интересов, потребностей [10;11].

Изучение мотивационной сферы личности у работников служебной деятельности с каждым годом становится все более актуальной проблемой. Актуальность изучения мотивационной сферы личности определяется не только условиями выбора профессии, но и требованиями, которые предъявляются к работникам служебной деятельности. В данном исследовании мы рассмотрим особенности мотивационной сферы у сотрудников пожарно-спасательной службы [12].

Основной целью нашего исследования является выявление особенностей мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы. Мы выдвинули предположение о том, что существуют значимые различия между мотивационными компонентами личности среди сотрудников пожарно-спасательной службы с различным сроком службы.

Анализ результатов исследования

Базой нашего исследования явилось ОГБУ «Пожарно-спасательная служба Иркутской области», в частности Отряд противопожарной службы № 3 Пожарной части № 158. В исследовании приняли участие 30 испытуемых с различным сроком службы. Всех испытуемых мы разделили на две группы: 1 группа — сотрудники со сроком службы более 5 лет; 2 группа — сотрудники со сроком службы менее 5 лет.

Методы исследования: теоретический анализ научной литературы, метод математической статистики, качественный и количественный анализ полученных данных.

В нашем исследовании для выявления особенностей мотивационной сферы личности, в частности для изучения мотивации успеха и боязни неудач, мотива выбора профессии, а также для выявления основных социально-психологических установок сотрудников Отряда противопожарной службы № 3 Пожарной части № 158 в мотивационно-потребностной сфере нами были выбраны методики для исследования: Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потёмкиной; методика «Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи» А.А. Реана; тест «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой.

На начальном этапе нашего исследования нами было принято решение рассмотреть установки мотивационно-потребностной сферы сотрудников пожарно-спасательной службы, а далее изучить мотивации успеха и боязни неудачи, и основные мотивы выбора профессии.

Анализ результатов нашего исследования начнем с данных, полученных по методике О.Ф. Потёмкиной. Данные результаты дают возможность наглядно увидеть преобладание каких установок личности в мотивационно-потребностной сфере выражено у сотрудников со сроком службы более 5 лет. Данные представлены на рис. 1.

Из полученных результатов мы можем сделать вывод, что наиболее ярко выражены ориентация на свободу (выявлена у 70 % испытуемых) и ориентация на результат (встречается у 60 % респондентов). Ориентация на свободу говорит нам о том, что такие люди главной своей ценностью считают свободу во всех ее проявлениях. Ориентацию людей на результат говорит о том, что такие люди являются очень надежными, так как стремятся выполнить деятельность полностью, достигнув итогового результата, несмотря на встречающиеся сложности и трудности на пути.

Ориентация на процесс и ориентация на альтруизм выражены у 40 % респондентов. Те люди, которым свойственна ориентация на процесс чаще всего не задумываются об итоговом результате, они наслаждаются процессом деятельности, им свойственно затягивать время при выполнении определенных задач ориентации на труд и деньги выражены всего у 10 % респондентов, а ориентация на власть не выражена так ярко, хотя у нескольких респондентов ее уровень отмечается как средний.

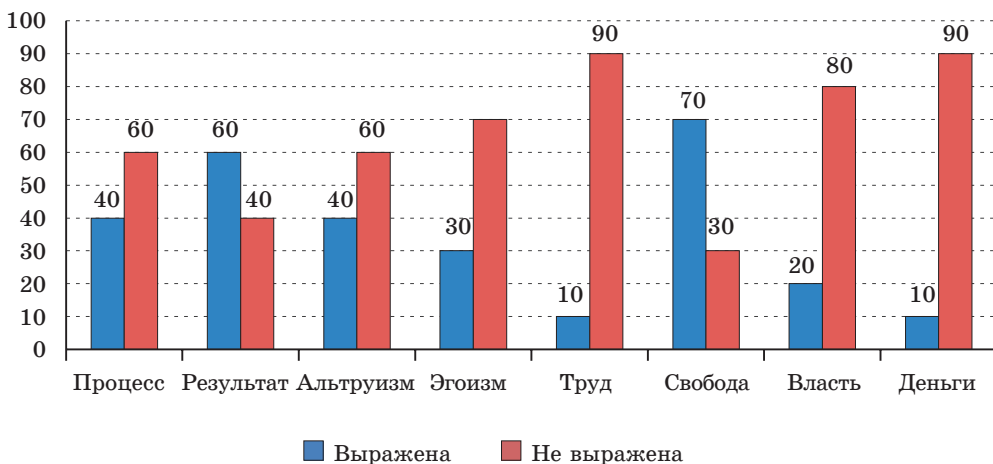


Рис. 1. Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере сотрудников со сроком службы более 5 лет, %

Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфера сотрудников со сроком службы менее 5 лет представлены в рис. 2.

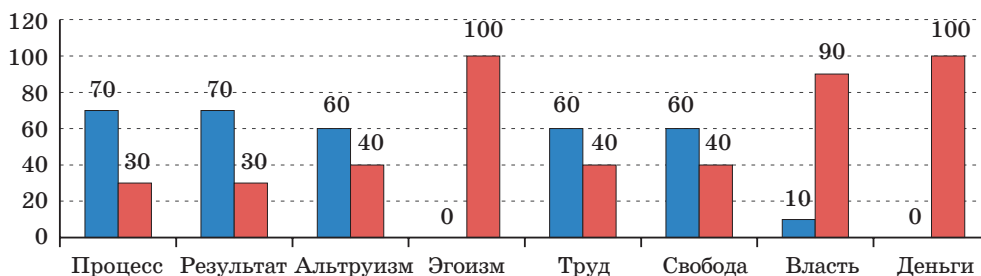


Рис. 2. Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере сотрудников со сроком службы менее 5 лет, %

Анализируя данные рис. 2, можно сделать выводы, что ориентация на процесс и результат встречаются у 70 % респондентов, ориентация на альтруизм и свободу — у 60 %. Люди с альтруистическими ценностями чаще всего делают хорошее для других в ущерб себе, это люди, о которых необходимо заботиться и любить, таким людям альтруизм приносит счастье, даже если кажется не разумным. Ориентация на труд выявлена у 60 % испытуемых. Такие люди работают практически всегда, они жертвуют выходными днями, отпуском для того, чтобы что-то сделать. Труд для них является радостью в отличие от занятий другого плана. Ориентация на власть выражена у 10 % респондентов, а ориентации на эгоизм и деньги не выражены совсем.

К общим особенностям социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере испытуемых различным сроком службы можно отнести достаточно часто встречающуюся ориентацию на результат и свободу, тогда как ориентации на власть, деньги и эгоизм выражены в меньшей степени или не выражены совсем.

Для выявления значимости достоверности различий между сотрудниками, имеющими разный срок службы был использован критерий Манна-Уитни.

Мы получили следующие результаты: наиболее важными для анализа являются все шкалы. При детальном анализе видно, что более выражены мотивационные ориентации на процесс, результат, альтруизм, труд и власть у сотрудников со сроком службы менее пяти лет, при этом у сотрудников с сроком службы более 5 лет выражены мотивационные ориентации на эгоизм и свободу, что может говорить о возможно высоком уровне профессионального выгорания и профессиональной деформации.

Интересно, что ориентация на деньги у в обеих выборках одинаково низкая.

Далее рассмотрим результаты, полученные с помощью методики «Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи» А.А. Реана. Данная методика дает возможность определить направленность мотивации личности на достижение успеха или на избегание неудачи. Результаты представлены на рис. 3.

Анализируя результаты можно сказать, что 70 % респондентов со сроком службы более 5 лет имеют выраженную мотивацию на успех. Данная мотивация является позитивной, поэтому, начиная что-то делать, человек хочет достичь чего-то положительного, полезного и конструктивного. Данные личности часто очень уверены в себе, очень активны, инициативны, очень настойчивы, всегда знают свою цель и идут к ней, несмотря ни на что. 20 % испытуемым свойственен

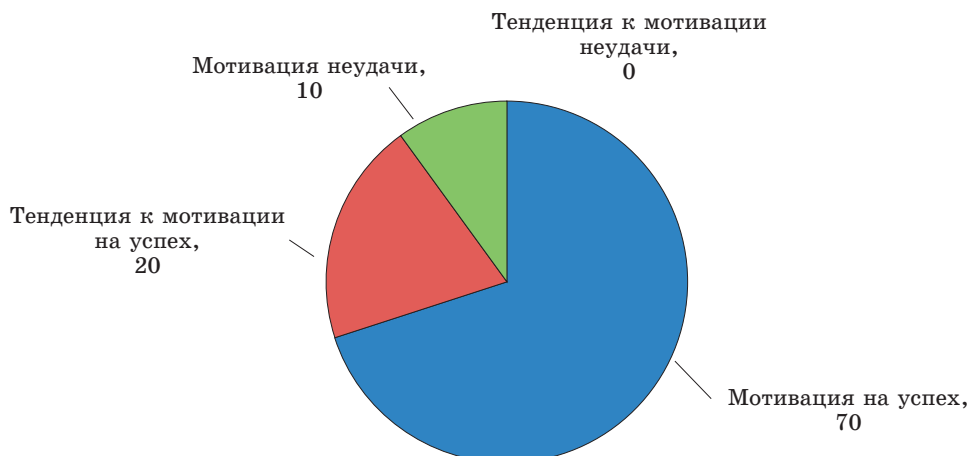


Рис. 3. Результаты исследования по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана среди сотрудников со сроком службы более 5 лет, %

невыраженный полюс мотивации, но у них выражена тенденция к мотивации на успех и 10 % имеют так же невыраженный полюс мотивации, но тенденцию к мотивации на неудачу.

Результаты исследования мотивации успеха и боязни неудачи среди испытуемых со сроком службы менее 5 лет представлены на рис. 4.



Рис. 4. Результаты исследования по методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана среди сотрудников со сроком службы менее 5 лет

Анализируя данный рисунок, мы можем сделать вывод, что, как и у сотрудников со сроком службы более 5 лет, 70 % респондентов имеют выраженную мотивацию на успех, 20 % имеют не выраженный полюс, но тенденцию к мотивации на удачу и 10 % также тенденцию к неудаче. Стоит отметить людей с мотивацией на неудачу: такие люди чаще всего тревожные, неуверенные в себе, не любят быть ответственными за что-либо, не принимают самостоятельно важных и ответственных

ных решений, но несмотря на это, могут добросовестно относиться к порученному им делу.

Далее рассмотрим результаты, которые мы получили с помощью методики «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой. Мотивы выбора профессии сотрудников со сроком службы более 5 лет представлены на рис. 5.

Результаты теста мотивов выбора профессии Р.В. Овчаровой помогут выявить природу мотивации сотрудников разного срока службы, какая мотивация им более присуща: положительная или отрицательная, внешняя или внутренняя, также поможет выдвинуть предположение о том, как человек выбирал для себя профессию в пожарно-спасательной службе.

Для начала анализа нужно определить средний уровень границы. Понимая, что максимальный балл по каждой категории мотивации составляет 25 баллов, получается, что достаточно выраженной мотивация будет считаться от 15 до 25 баллов.

Мотивы выбора профессии сотрудников со сроком службы более 5 лет представлены на рис. 5.

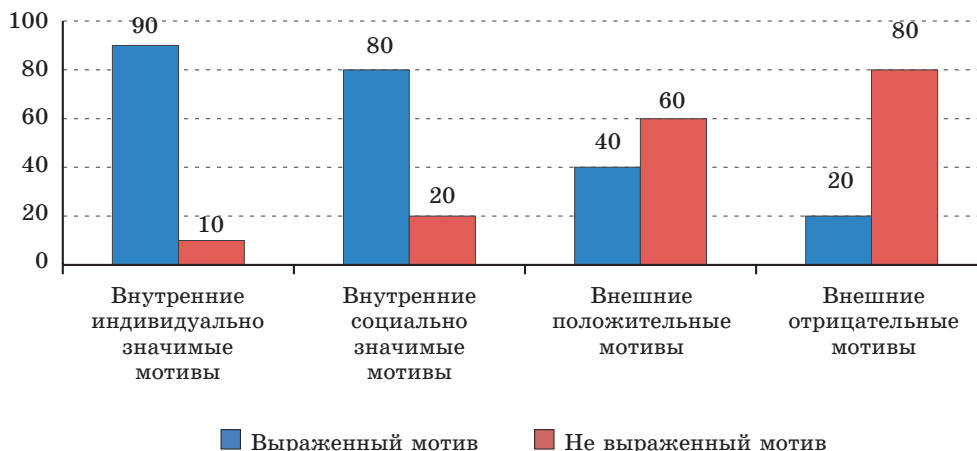


Рис. 5. Мотивы выбора профессии сотрудников со сроком службы более 5 лет

Из рис. 5 мы наглядно видим, что 90 % сотрудников со сроком службы более 5 лет имеют высокие внутренние индивидуальные мотивы, т.е. служба и сама работа для них лично является особенно важной, также 80 % респондентов имеют высокий уровень внутренних социально значимых мотивов, соответственно при выборе профессии они также отталкивались в большей степени и от социального одобрения профессии. 40 % респондентов имеют выраженные внешние положительные к работе мотивы, т.е. возможность продвижения по службе, материальную стабильность и т.д. 20 % респондентов имеют выраженные отрицательные внешние мотивы, следовательно, можно предположить возможность какого-либо давления извне при выборе профессии.

Мотивы выбора профессии сотрудников со сроком службы менее 5 лет представлены на рис. 6.

Из рис. 6 видно, что у сотрудников со сроком службы менее 5 лет в отличие от результатов сотрудников со сроком службы более 5 лет, внутренние социально-значимые мотивы при выборе профессии играли большую роль у 70 % сотрудников, при этом 60 % обладают внутренними индивидуально значимыми мотива-

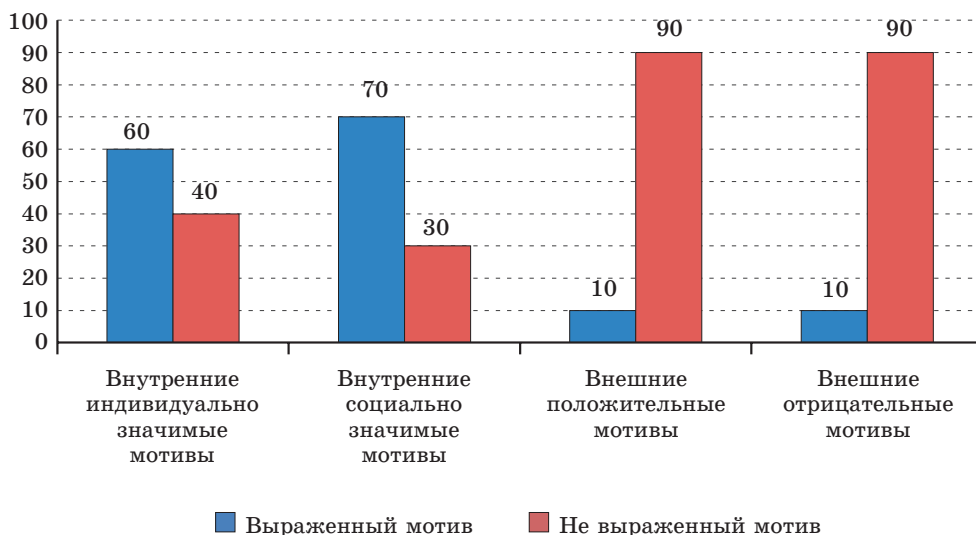


Рис. 6. Мотивы выбора профессии сотрудников со сроком службы менее 5 лет

ми. Это говорит о том, что для сотрудников, отслуживших менее 5 лет важно не столько внутреннее стремление к профессии, сколько ее социальная значимость, престижность и одобрение. У 10 % сотрудников выявлены также и внешние положительные мотивы и в равной степени внешние отрицательные мотивы.

Выводы

В результате нашего исследования мы хотели бы сделать выводы о том, что проведенное нами исследование актуально и информативно, а также показывает, что компоненты мотивационной сферы личности сотрудников с различным сроком службы отличаются. Однако, стоит отметить, что в Пожарной части № 158 эти характеристики больше дополняют друг друга. Подводя итог по методикам, направленным на изучение мотивационной сферы можно сказать, что мотивация сотрудников, отслуживших более 5 лет, в целом ориентирована на свободу и результат в большей степени, а на процесс и альтруизм — в меньшей степени. Сотрудники больше надеются на успех, чем на неудачу, а при выборе профессии руководствовались внутренней потребностью к такой работе.

Мотивационную сферу сотрудников, отслуживших менее 5 лет можно охарактеризовать так: у них ярко выражены мотивационные ориентации на процесс и альтруизм, менее выражены ориентации на свободу, результат и труд и почти не выражена ориентация на власть, а ориентации на эгоизм и деньги не выражены совсем.

Полученные результаты исследования мотивационной сферы личности сотрудников ОГБУ «Пожарно-спасательная служба Иркутской области», в частности Отряда противопожарной службы № 3 Пожарной части № 158 могут быть использованы в работе психолога пожарно-спасательной службы, а также руководством данной службы с целью развития мотивационной сферы личности сотрудников и реализации продуктивной оптимально выстроенной работы данного отряда. В дальнейшем перспективным мы видим исследование волевой сферы сотрудников пожарно-спасательной службы.

Полученные результаты исследования мотивационной сферы личности сотрудников ОГБУ «Пожарно-спасательная служба Иркутской области», в частности

Отряда противопожарной службы № 3 Пожарной части № 158 могут быть использованы в работе психолога пожарно-спасательной службы, а также руководством данной службы с целью развития мотивационной сферы личности сотрудников и реализации продуктивной оптимально выстроенной работы данного отряда. В дальнейшем перспективным мы видим исследование волевой сферы сотрудников пожарно-спасательной службы.

Эмпирическим путем мы подтвердили, что существуют значимые различия между компонентами мотивационной сферы личности среди сотрудников пожарно-спасательной службы с различным сроком службы.

Список использованной литературы

1. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. — Санкт-Петербург : Питер, 2019. — 352 с.
2. Маслоу А.Г. Теория человеческой мотивации / А.Г. Маслоу // Психологический обзор. — 2010. — № 6. — С. 49–54.
3. Анисимов О.С. Потребности и мотивы: сущность и типология / О.С. Анисимов. — EDN [ILKDJN](#) // Мир психологии. — 2008. — № 1 (53). — С. 229–236.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — Санкт-Петербург : Питер, 2011. — 512 с. — EDN [QXQXBP](#).
5. Никулина Т.И. Мотивация достижения в выборе стратегии поведения в организационном конфликте у сотрудников пригородной железной дороги / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко. — DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21. — EDN [UTNNMM](#) // Baikal Research Journal. — 2021. — Т. 12, № 1. — URL: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=24392>.
6. Фонталова Н.С. Взаимосвязь личностных особенностей и мотивации людей, прибегающих к интернет-знакомствам / Н.С. Фонталова, В.В. Артамонова, Г.Э. Турганова. — DOI 10.17150/2308-6203.2020.9(1).149-160. — EDN [AJLPEQ](#) // Вопросы теории и практики журналистики. — 2020. — Т. 9, № 1. — С. 146–160.
7. Кыштымова И.М. Восприятие молодежью «экстремальной» рекламы (на примере Adrenaline Rush) / И.М. Кыштымова. — DOI 10.17150/2308-6203.2020.9(3).514-529. — EDN [IFPSQZ](#) // Вопросы теории и практики журналистики. — 2020. — Т. 9, № 3. — С. 514–529.
8. Влияние профиля в профессиональной социальной сети на развитие карьеры специалиста / Г.Н. Николаева, В.А. Перекрестова, А.Е. Перекрестов, П.В. Фурсова. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).60-68. — EDN [GBROLO](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 1. — С. 60–68.
9. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К. Вилюнас. — Санкт-Петербург : Речь, 2006. — 457 с. — EDN [QXOIWL](#).
10. Бадилина Л.П. Мотивация персонала с использованием системы ключевых показателей эффективности / Л.П. Бадилина, Е.С. Зорина, В. Лаптев. — EDN [VAQVND](#) // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики : материалы интернет-конф. четвертого Байкальского кадрового форума, Иркутск, 01 июля 2012 г. — Иркутск, 2012. — С. 113–121.
11. Herzberg F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Maunsner, B. Snyderman. — New York : Wiley, 1959. — 157 p.
12. Halvorson H.G. Focus: Use Different Ways of Seeing the World for Success and Influence / H.G. Halvorson, E.T. Higgins. — New York : Hudson Street Press, 2013. — 272 p.

References

1. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. New York, Harper, 1954. 411 p. (Russ. ed.: Maslow A.H. *Motivation and Personality*. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2019. 352 p.).
2. Maslow A.H. Theory of Human Motivation. *Psikhologicheskii obzor = Psychological Review*, 2010, no. 6, pp. 49–54.
3. Anisimov O.S. Needs and Motives: Essence and Typology. *Mir psikhologii = World of psychology*, 2008, no. 1, pp. 229–236. (In Russian). EDN: [ILKDJN](#).
4. Iljin E.P. *Motivation and Motives*. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2011. 512 p. EDN: [QXQXBP](#).

5. Nikulina T.I., Chepurko Yu.V. Motivation for Achievement in Choosing a Strategy of Behavior in Organizational Conflict Among Employees of the Suburban Railway. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 1. (In Russian). EDN: [UTNNMM](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21.

5. Fontalova N.S., Artamonova V.V., Turganova G.E. Correlation Between Personality Traits and Motivation of People Opting for On-Line Dating Service. *Voprosy teorii i praktiki zhurnalistiki = Theoretical and Practical Issues of Journalism*, 2020, vol. 9, no. 1, pp. 146–160. (In Russian). EDN: [AJLPEQ](#). DOI: 10.17150/2308-6203.2020.9(1).146-160.

7. Kyshtymova I.M. Perception of Extreme Advertising by Young People (by the example of Adrenaline Rush Commercials). *Voprosy teorii i praktiki zhurnalistiki = Theoretical and Practical Issues of Journalism*, 2020, vol. 9, no. 3, pp. 514–529. (In Russian). EDN: [IFPSQZ](#). DOI: 10.17150/2308-6203.2020.9(3).514-529.

8. Nikolaeva G.N., Perekrestova V.A., Perekrestov A.E., Fursova P.V. The Influence of a Profile in a Professional Social Network on the Development of a Specialist's Career. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 1, pp. 60–68. (In Russian). EDN: [GBROLO](#). DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).60-68.

9. Vilyunas V.K. *Psychology of Motivation Development*. Saint-Petersburg, Rech' Publ., 2006. 457 p. EDN: [QXOIWL](#).

10. Badilina L.P., Zorina E.S., Laptev V. Motivation of the Personnel Using the System of Key Performance Indicators. *Human Resources Management in Conditions of Economic Modernization. Materials of Internet Conference Fourth Baikal Personnel Forum, Irkutsk, July 01, 2012*. Irkutsk, 2012, pp. 113–121. (In Russian). EDN: [VAQVND](#).

11. Herzberg F., Maunsner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New York, Wiley, 1959. 157 p.

12. Halvorson H.G., Higgins E.T. *Focus: Use Different Ways of Seeing the World for Success and Influence*. New York, Hudson Street Press, 2013. 272 p.

Информация об авторах

Кожевина Анна Павловна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, kozhevinaap@bgu.ru, SPIN-код: 3446-7195, AuthorID РИНЦ: 852795.

Тарасова Арина Эдуардовна — студент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, rishram@mail.ru.

Authors

Anna P. Kozhevina — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, kozhevinaap@bgu.ru, SPIN-Code: 3446-7195, AuthorID RSCI: 852795.

Arina E. Tarasova — Student, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, rishram@mail.ru.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Для цитирования

Кожевина А.П. Особенности мотивационной сферы личности сотрудников пожарно-спасательной службы / А.П. Кожевина, А.Э. Тарасова. — DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(2).33. — EDN [JAGWRU](#) // Baikal Research Journal. — 2022. — Т. 13, № 2.

For Citation

Kozhevina A.P., Tarasova A.E. Features of the Motivational Sphere in the Personality of the Fire Rescue Service Employee. *Baikal Research Journal*, 2022, vol. 13, no. 2. (In Russian). EDN: [JAGWRU](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2022.13(2).33.