

Общая педагогика, история педагогики и образования

УДК 377

doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-174-182

Василий Васильевич Белов

доктор психологических наук

ORCID: 0000-0001-7462-9619, vasvasbelov@yandex.ru

Екатерина Алексеевна Попинако

адъюнкт

ORCID: 0000-0002-1242-9467, tatainchik@rambler.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

Динамика характеристик ценностно-мотивационной сферы сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем личностного адаптационного потенциала в процессе профессионального обучения

Аннотация: Адаптация к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения является важным условием успешности дальнейшей профессиональной деятельности, определяющим эффективность и надёжность субъекта в выполнении оперативно-служебных задач. Актуальным направлением в исследовании различных аспектов адаптации к профессиональной деятельности является соотношение системы личностных ценностей и мотивов с нормами и ценностями профессиональной среды, их динамика в процессе адаптации к профессиональной деятельности, что подтверждается в теоретических и эмпирических исследованиях. В статье представлены результаты эмпирического исследования динамики ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения как общей выборки, так и разделением по уровню личностного адаптационного

потенциала. Статистический анализ позволил установить достоверно значимые различия мотивационной направленности личности, характерные как для общей выборки, так и для отдельных групп. Установлено, что к окончанию профессионального обучения сотрудники с высоким уровнем адаптационного потенциала характеризуются изменениями в ценностно-смысловой и мотивационной сфере, что способствует более активному межличностному взаимодействию, успешному вхождению в профессиональную среду и стремлению к повышению уровня образования и получению новых профессиональных компетенций. Для сотрудников с низким адаптационным потенциалом характерно стремление к скорейшему завершению обучения и снижению значимости профессиональной деятельности и престижа службы. Показатели динамики ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников в процессе профессионального обучения свидетельствуют о важности данного этапа в адаптации к профессиональной деятельности и необходимости психолого-педагогического сопровождения сотрудников, вновь принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Ключевые слова: профессиональное обучение, адаптация к профессиональной деятельности, личностный адаптационный потенциал, мотивационная направленность, ценностно-смысловая сфера.

Для цитирования: Белов В. В., Попинако Е. А. Динамика характеристик ценностно-мотивационной сферы сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем личностного адаптационного потенциала в процессе профессионального обучения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – № 4 (88). – С. 174–182; doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-174-182.

Vasyly V. Belov

Dr. Sci. (Psy.)

ORCID: 0000-0001-7462-9619, vasvasbelov@yandex.ru

Ekaterina A. Popinako

Graduate

ORCID: 0000-0002-1242-9467, tatainchik@rambler.ru

Saint-Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation

Dynamics of the characteristics of the value-motivational sphere of internal affairs bodies employees with different levels of personal adaptive potential in the process of vocational education

Abstract: Adaptation to the professional activities of employees of the Internal Affairs bodies during the period of professional education is an important condition for the success of further professional activities, which determines the effectiveness and reliability of the subject in performing operational and service tasks. A direction of current importance in the study of various aspects of adaptation to professional activity is the correlation of the system of personal values and motives with the norms and values of the professional environment, their dynamics in the process of adaptation to professional activity, which is confirmed in theoretical and empirical studies. The article presents the results of the empirical study of the dynamics of the value-motivational sphere of the personality of Internal Affairs body's employees in the process of vocational education, both of the general sample and the division according to the level of personal adaptation potential. Statistical analysis made it possible to establish reliably significant differences in the motivational orientation of the individual, characteristic both for the general sample and for individual groups. It was found that by the end of vocational education, employees with a high level of adaptive potential are characterized by changes in the value-semantic and motivational spheres, which contributes to more active interpersonal interaction,

successful entry into the professional environment and the desire to increase the level of education and acquire new professional competencies. Employees with low adaptive potential are characterized by the desire to complete training as soon as possible and to reduce the importance of professional activity and the prestige of the service. Indicators of the dynamics of the value-motivational sphere of the personality of employees in the process of vocational training underline the importance of this stage in adaptation to professional activity and the need for psychological and pedagogical support of employees newly recruited into the service of the Internal Affairs bodies.

Keywords: vocational education, adaptation to professional activity, personal adaptive potential, motivational orientation, value-semantic sphere.

For citation: Belov V. V., Popinako E. A. Dynamics of the characteristics of the value-motivational sphere of internal affairs bodies employees with different levels of personal adaptive potential in the process of vocational education // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2020. – № 4 (88). – P. 174–182; doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-174-182.

Актуальность

Успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, является важным условием дальнейшей продуктивной и эффективной профессиональной деятельности молодых специалистов. Наиболее существенные изменения в формировании специалиста на этапе адаптации к профессиональной деятельности происходят в процессе профессионального обучения, так как в этот период сотрудники приобретают новые компетенции, которые в дальнейшем будут способствовать успешному решению оперативно-служебных задач и, в совокупности с практическим опытом, – формированию высококвалифицированного специалиста для системы МВД России, что, в свою очередь, связано с изменениями ценностно-смысловой сферы мотивационной направленности, привитию ценностей профессиональной среды. Поэтому адаптация сотрудников к профессиональной деятельности в период обучения требует повышенного психолого-педагогического сопровождения [1].

Определяя концептуальные основы исследования, раскроем психологическое содержание понятия «ценностно-мотивационная сфера личности». Существуют две трактовки данного понятия. Во-первых, например, в работах А. Маслоу [2] потребности, мотивы и ценности не различаются, поэтому ценностно-мотивационная сфера рассматривается как единая неделимая сфера личности. Во-вторых, в отечественной психологии по мере её развития сложилось мнение, что эти личностные феномены необходимо дифференцировать. При этом различия между ними касаются как генезиса, так и их функционального предна-

значения. По мнению А. Н. Леонтьева, мотивы – это «опредмеченная потребность» [3]. Следовательно, происхождение мотивов неразрывно связано с потребностями. Поэтому необходимо говорить о потребностно-мотивационной сфере личности. Генезис личностных ценностей иной и представляет собой в процессе социализации человека интериоризацию социальных ценностей, которые в результате полученного жизненного опыта и осмысления собственных переживаний приобретают личностный смысл. При этом, учитывая отсутствие единой точки зрения на понимание соотношения между ценностями и смыслами, в своём исследовании мы будем придерживаться точки зрения Д. А. Леонтьева, согласно которой личностные ценности неразрывно связаны со смыслами и производны по отношению к понятию «смысл». Следовательно, учитывая особенность происхождения ценностей, необходимо выделить такую сферу личности, как ценностно-смысловая. Потребностно-мотивационная и ценностно-смысловая сферы личности отличаются по функциональному признаку. Осуществляя регулирующую функцию, потребности и мотивы направляют деятельность на конечное состояние, при котором удовлетворяется потребность. В то время как ценностно-смысловая сфера личности задаёт общий вектор не просто развития, а саморазвития личности, определяя при этом приоритетность мотивов в конкретных жизненных ситуациях [4].

В исследовании термин «ценностно-мотивационная сфера» трактуется как единство хотя и связанных, но двух различных сфер личности (потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой), которые имеют свои специфические характеристики.

Важность ценностно-смысловой и мотивационной сфер на этапе профессионального становления специалиста отмечена в работах Э. Ф. Зеера, Н. С. Пряжников, Е. А. Климова [5].

Ценностно-смысловая сфера играет важную роль в регуляции поведения личности, способствует развитию профессионально важных качеств [6], формированию системы ценностей, в которой профессиональная деятельность занимает ведущее место и обуславливает отношение сотрудника правоохранительных органов к выполнению служебных обязанностей, а также является фактором эффективности и успешности дальнейшей профессиональной деятельности [7; 8].

По мнению ряда авторов, адаптация является одним из инструментов формирования и развития ценностно-смысловой сферы [9] и мотивационной направленности субъекта профессиональной деятельности [10].

Так, Н. А. Самойлик подчёркивает стабильность сформированной в процессе адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел мотивационно-ценностной сферы личности и говорит о важности данного этапа в повышении эффективности выполнения служебных задач¹.

Ю. А. Шаранов акцентирует внимание на важности и необходимости структурирования будущих целей сотрудников правоохранительных органов с ценностями и смыслами выбранной профессии², что в процессе становления молодого специалиста способствует более скорому и успешному протеканию адаптации к профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация сотрудников правоохранительных органов играет важную роль в процессе адаптации к профессиональной деятельности, детерминирует успешность и эффективность профессиональной деятельности в напряжённых условиях и также является фактором профессионального развития сотрудника ОВД³.

Н. В. Пантелеева говорит о важности и взаимном влиянии адаптации к профессиональной

деятельности и мотивации сотрудников правоохранительных органов⁴.

Однако динамика потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения не нашла своего отражения в современных научных исследованиях.

Цель исследования состоит в изучении динамики содержательных характеристик ценностно-смысловой и потребностно-мотивационной сфер личности сотрудников органов внутренних дел в адаптационный период к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения.

Организация и методы исследования

Выборка исследования представлена сотрудниками органов внутренних дел в количестве 218 человек, среди них 84 женщины, 134 мужчины. Средний возраст сотрудников составил 25,8 лет. Стаж службы в органах внутренних дел составил до 3 лет.

Профессиональное обучение сотрудников, вновь принимаемых на службу в органы внутренних дел, составляет 6 месяцев. В качестве организационного метода исследования был выбран лонгитюдный метод. Лонгитюдное исследование осуществлялось в начале и конце профессионального обучения сотрудников с помощью комплекса психодиагностических методик. Для изучения мотивационных характеристик личности сотрудников применялась методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского⁵. Изучение ценностно-смысловой сферы личности проводилось посредством использования методики «Якоря карьеры», направленной на диагностику ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер) [11] и опросника терминальных ценностей И. Г. Сенина⁶.

Формирование групп по уровню личностного адаптационного потенциала проводилось на основе Многоуровневого личностного

¹ Самойлик Н. А. Психологическое исследование профессионально-ценностных ориентаций сотрудников правоохранительных органов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – № 2 (66). – С. 225–229.

² Шаранов Ю. А., Устюжанин В. Н. Темпоральная модель становления профессионального самосознания субъекта правоохранительной деятельности в образовательном дискурсе // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 1 (81). – С. 205–218.

³ Дубнякова А. И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Дубнякова Анастасия Игоревна. – Санкт-Петербург, 2009. – 197 с.

⁴ Пантелеева Т. В. Влияние мотивации достижения мотивационного профиля личности на особенности профессиональной адаптации специалистов по социальной работе ФСИН России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – №3 (43). – С. 221–226.

⁵ Вансовская Л. И., Гауда В. К., Гербачевский В. К. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие / под ред. А. А. Крылова. – Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1990. – 272 с.

⁶ Тихомиров А. В. Метод дифференциации профессиональных выборов в практике профконсультирования. – Вып. 2, часть 1 / Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина (ОТеЦ). – Екатеринбург: Персонал-profi, 2001. – С. 41–46.

опросника «Адаптивность» (А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин)⁷.

Математическая обработка полученных эмпирических показателей была произведена с помощью стандартных компьютерных программ SPSS Statistics-21. При проверке эмпирических данных на соответствие законам нормального распределения было выявлено несоответствие данному требованию, и анализ данных на значимость различий осуществлялся

при помощи Т-критерия Вилкоксона для зависимых выборок.

Результаты исследования

На первом этапе исследования произведено сравнение результатов, полученных в начале и по окончании профессионального обучения, что позволило выявить значимые различия в мотивационной направленности (Методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского) сотрудников (рис. 1).

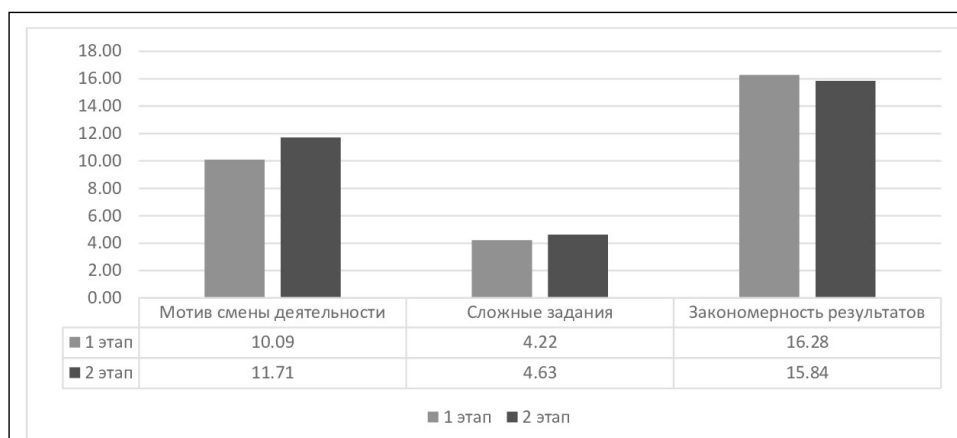


Рис. 1. Сравнение динамики мотивационной направленности сотрудников в процессе профессионального обучения

В целом по выборке показатели «Мотив смены деятельности» и «Закономерность результатов» имеют средние значения, показатель

«Сложные задания» характеризуется низкими результатами (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение динамики показателей потребностно-мотивационной сферы сотрудников в процессе профессионального обучения

№	Шкалы	Начало профессионального обучения M ± σ	Окончание профессионального обучения M ± σ	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
1	Мотив смены деятельности	10,09 ± 3,86	11,71 ± 3,87	-5,777	,000
2	Сложные задания	4,22 ± 2,05	4,63 ± 2,09	-2,814	,005
3	Закономерность результатов	16,28 ± 3,16	15,84 ± 3,16	-2,008	,045

В процессе профессионального обучения достоверно значимо повышается мотивация, направленная на снижение привлекательности профессии, и снижается способность адекватной оценки сотрудниками собственных возможностей, направленных на достижение по-

ставленных целей. Достоверно более высокие значения на втором этапе по показателю «Сложные задания» свидетельствуют о восприятии заданий как более сложных и наличии затруднений в их выполнении.

Сравнительный анализ динамики ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения позволил установить значимые различия значений между первым и вторым этапами профессионального обучения (табл. 2).

⁷ Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина / Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. / ред. и сост. Д. Я. Райгородский. – Москва: БАХРАХ-М, 2006. – С. 549–672.

**Сравнение динамики показателей ценностно-смысловой сферы сотрудников
в процессе профессионального обучения**

№	Шкалы	Начало профессионального обучения M ± σ	Окончание профессионального обучения M ± σ	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
1	Стабильность места жительства	4,17 ± 2,51	4,83 ± 3,27	-3,705	,000
2	Вызов	6,07 ± 1,87	6,42 ± 2,07	-2,727	,006
3	Предпринимательство	4,16 ± 1,98	4,47 ± 1,94	-2,751	,006
4	Креативность	5,07 ± 2,42	5,42 ± 2,58	-3,060	,002
5	Активные социальные контакты	6,45 ± 2,22	6,70 ± 2,13	-2,019	,043
6	Увлечения	6,04 ± 2,46	6,32 ± 2,54	-2,296	,022

Изучение ценностной сферы личности сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения свидетельствует о стремлении сотрудников как к стабильности в профессиональной деятельности, так и месте службы. К окончанию профессионального обучения для сотрудников характерны тенденция

к соперничеству и конкуренции с целью повышения активности и интереса к профессиональной деятельности, стремление создавать что-то новое и реализовывать свои возможности, готовность к риску, активность в межличностном общении и освоении новых социальных ролей, а также повышение важности увлечений (рис. 2).

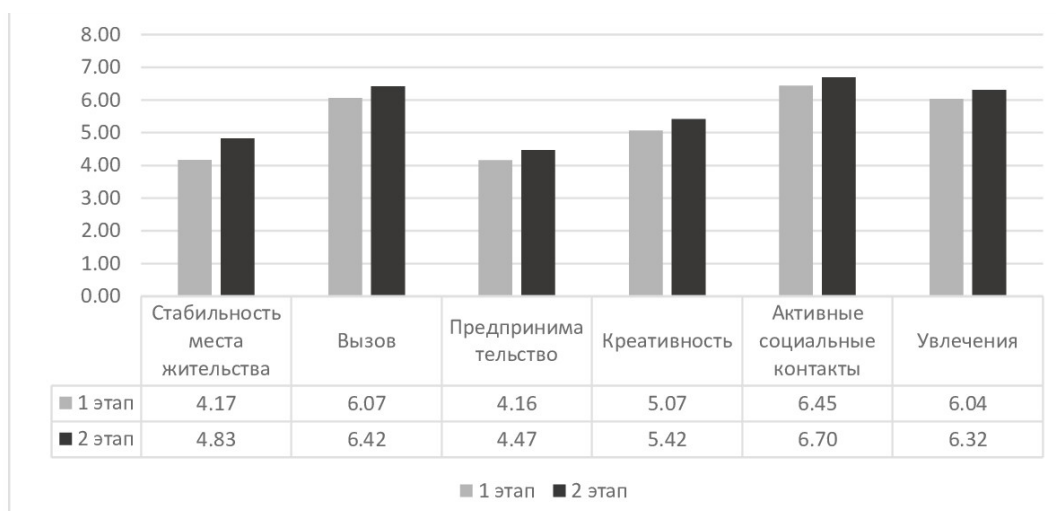


Рис. 2. Сравнение динамики ценностной сферы сотрудников в процессе профессионального обучения

На втором этапе исследования в соответствии с уровнем личностного адаптационного потенциала (многоуровневый личностный опросник А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина) было произведено разделение выборки на три группы: сотрудники с высоким уровнем адаптационного потенциала (N = 104), сотрудники с низким уровнем адаптационного потенциала (N = 36), сотрудники со средним уровнем выраженности адаптационных способностей (N = 78) и сравнение динамики характеристик мотиваци-

онно-ценностной сферы в группах сотрудников с разным уровнем адаптационного потенциала.

Выявленные достоверно значимые различия мотивационно-ценностной сферы сотрудников с высоким адаптационным потенциалом отражены в табл. 3.

Согласно полученным результатам, мотивационная направленность личности адаптированных сотрудников сохраняет тенденции, характерные для выборки в целом. Однако при анализе результатов показателей исследования

Сравнение динамики показателей потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сфер сотрудников с высоким уровнем адаптационного потенциала

№	Шкалы	Начало профессионального обучения M ± σ	Окончание профессионального обучения M ± σ	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
1	Мотив смены деятельности	9,61 ± 3,70	11,27 ± 3,77	-3,899	,000
2	Сложные задания	3,98 ± 1,88	4,42 ± 2,02	-2,074	,038
3	Стабильность места жительства	3,82 ± 2,38	4,64 ± 2,40	-3,674	,000
4	Собственный престиж	6,00 ± 2,29	6,37 ± 2,22	-2,137	,033
5	Высокое материальное положение	6,17 ± 1,89	6,52 ± 2,07	-2,163	,031
6	Креативность	4,99 ± 2,42	5,43 ± 2,60	-2,732	,006
7	Активные социальные контакты	6,59 ± 2,16	7,02 ± 2,14	-2,346	,019
8	Достижения	7,70 ± 2,05	8,14 ± 1,91	-2,228	,026
9	Сохранение собственной индивидуальности	5,79 ± 2,72	6,25 ± 2,59	-2,241	,025
10	Профессиональная жизнь	5,78 ± 2,15	6,19 ± 2,34	-2,275	,023
11	Обучение и образование	6,01 ± 2,70	6,49 ± 2,77	-2,086	,037
12	Семейная жизнь	6,63 ± 2,48	7,05 ± 2,34	-2,296	,022
13	Увлечения	5,83 ± 2,53	6,29 ± 2,65	-2,311	,021

ценностной сферы к окончанию профессионального обучения сотрудники с высоким уровнем адаптации более нацелены на социальное одобрение своей деятельности, повышение материального достатка, стремятся к более активному межличностному общению, стараются добиться существенных результатов в профессиональной деятельности посредством планирования своей жизнедеятельности и постановки конкретных целей, реализации своих творческих возможностей. Достоверно более высокие значения к

окончанию обучения свидетельствуют о повышении важности для сотрудников профессиональной сферы, стремлении их к исполнению профессиональных задач, расширению кругозора и получению новых знаний, умений и навыков, а также значимости семейных ценностей.

Анализ динамики характеристик потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сфер в группе сотрудников с низким уровнем адаптации (табл. 4), а также в группе сотрудников со средним уровнем адаптационного по-

Таблица 4

Сравнение динамики показателей мотивационно-ценностной сферы сотрудников с низким уровнем адаптационного потенциала

№	Шкалы	Начало профессионального обучения M ± σ	Окончание профессионального обучения M ± σ	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
1	Мотив смены деятельности	11,44 ± 3,67	12,81 ± 3,87	-2,578	,010

Таблица 5

Сравнение динамики показателей мотивационно-ценностной сферы у сотрудников со средним уровнем адаптационного потенциала

№	Шкалы	Начало профессионального обучения M ± σ	Окончание профессионального обучения M ± σ	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
1	Мотив смены деятельности	10,12 ± 4,05	11,78 ± 3,95	-3,374	,001

тенциала (табл. 5) позволил выявить значимые различия по результатам исследования в начале и конце профессионального обучения только по показателю «Мотив смены деятельности».

Результаты, полученные по показателю «Мотив смены деятельности», имеют средние

значения, однако достоверно выше к окончанию профессионального обучения в группах сотрудников с низкими и средними адаптационными способностями, указывают на желание скорейшего окончания профессионального обучения (рис. 3).

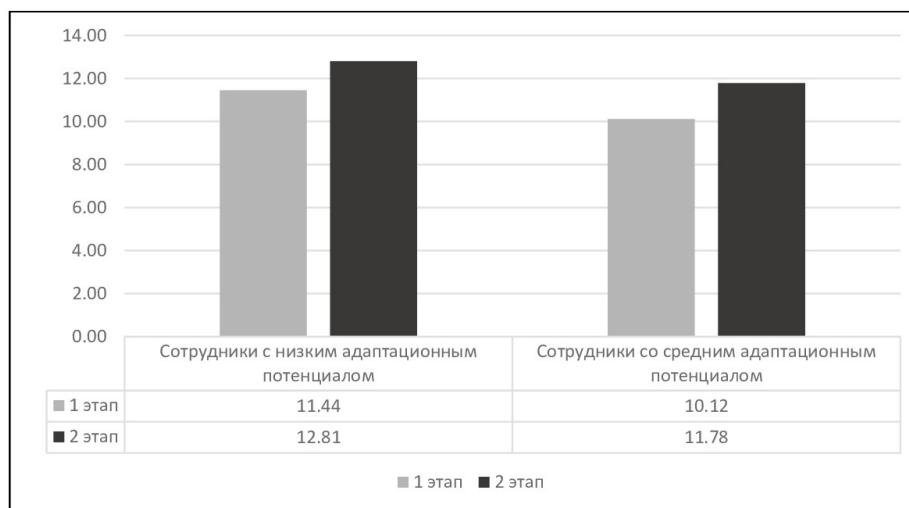


Рис. 3 – Сравнение динамики показателя «Мотив смены деятельности» у сотрудников с низким и средним уровнем адаптационного потенциала

Полученные результаты свидетельствуют о недостаточно сформированной мотивации сотрудников к службе в правоохранительных органах, что также соответствует эмпирическим исследованиям⁸.

Заключение

Сравнивая полученные нами данные с результатами исследований, представленными в литературных источниках, можно заключить, что были выявлены следующие эмпирические закономерности динамики характеристик потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сфер сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения.

1. Сравнение показателей в начале и конце профессионального обучения свидетельствует о наличии изменений как мотивационной направленности личности, так и в ценностной сфере сотрудников органов внутренних дел. Так, в процессе профессионального обучения у сотрудников с низким, средним и высоким уровнем адаптационного потенциала наблюдается тенденция к снижению привлекательности профессии, однако у сотрудников с высокими адаптивными способностями данное снижение

компенсируется повышением уровня значимости профессиональной сферы.

2. Сотрудники с высоким уровнем адаптационного потенциала характеризуются снижением мотивации к профессиональной деятельности, однако повышение ценности профессиональной деятельности, социальная активность, наличие увлечений и важность семейных ценностей способствуют более успешному протеканию адаптационного процесса к профессиональной деятельности.

3. Сотрудники с низким и средним уровнем развития адаптационных способностей также характеризуются как снижением уровня мотивации к профессиональной деятельности, так и показателями, характеризующими ценностную сферу личности сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, исходя из выявленных эмпирических закономерностей, можно прийти к выводу, что адаптация к профессиональной деятельности в период профессионального обучения является ключевым этапом в процессе становления сотрудников органов внутренних дел и выступает одним из основных инструментов развития ценностно-мотивационной сферы личности, способствуя успешности выполнения задач оперативно-служебной деятельности.

Практическая значимость заключается в том, что полученные данные свидетельствуют о важности психолого-педагогического со-

⁸ Нежкина Л. Ю., Ярославцева И.В. Диагностика личностных и деловых качеств сотрудника органов внутренних дел: технологии, содержание, результаты // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 1 (77). – С. 214–220.

проведения адаптации к профессиональной деятельности сотрудников в течение всего периода профессионального обучения, в частности, о необходимости проведения диагностики характеристик потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сферы личности со-

трудников в процессе профессионального обучения, а также организации и проведения психологического консультирования сотрудников, направленного на повышение мотивации, способствующей успешности как обучения, так и дальнейшей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Виноградов М. В., Ульянина О. А.* Основные направления психологической работы с курсантами и слушателями, а также сотрудниками, впервые принятыми на службу, в период профессионального обучения в образовательных организациях системы МВД России (Ч. 2) // Психология и право. – 2019. – Том 9. – № 3. – С. 245–260; doi:10.17759/psylaw.2019090318.
2. *Маслоу А. Г.* Мотивация и личность / пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 399 с.
3. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность – Москва: Политиздат, 1977. – 304 с.
4. *Леонтьев Д. А.* От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник МГУ. Серия 14. «Психология». – 1996. – № 4. – С. 35–44.
5. *Климов Е. А.* Психология профессионала: избранные психологические труды. – Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с.
6. *Абульханова-Славская К. А.* Ценности в кризисном социуме (Заседание «Круглого стола» в Институте психологии АН СССР) // Психологический журнал. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 167–174.
7. *Гончарова Н. А.* Аксиологическое содержание карьерных ориентаций личности // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 51 (2). – С. 318–324.
8. *Щеголева Т. В., Марьин М. И.* Система ценностей сотрудников органов внутренних дел как фактор регуляции служебного поведения // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 3 (78). – С. 289–293; doi: 10.24411/1999-6241-2019-13007.
9. *Белов В. В., Лаврищева А. В.* Теоретические аспекты исследования развития ценностно-смысловой сферы в период ранней и средней взрослости // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2019. – № 4. – С. 88–98.
10. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. – Москва: Знание, 1996. – 312 с.
11. *Чикер В. А.* Психологическая диагностика организации и персонала. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 172 с.

References

1. *Vinogradov M. V., Ulyanina O. A.* Osnovnyye napravleniya psikhologicheskoi raboty s kursantami i slushatelyami, a takzhe sotrudnikami, vpervye prinyatymi na sluzhbu, v period professional'nogo obucheniya v obrazovatel'nykh organizatsiyakh sistemy MVD Rossii (Chast' 2) // Psikhologiya i pravo. – 2019. – Tom 9. – № 3. – S. 245–260, doi:10.17759/psylaw.2019090318.
2. *Maslou A. G.* Motivatsiya i lichnost' / per. s angl. T. Gutman, N. Mukhina. – Sankt-Peterburg: Piter, 2016. – 399 s.
3. *Leont'ev A. N.* Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' – Moskva: Politizdat, 1977. – 304 s.
4. *Leont'ev D. A.* Ot sotsial'nykh tsennostei k lichnostnym: sotsiogenez i fenomenologiya tsennostnoi regulyatsii deyatel'nosti // Vestnik MGU. Seriya 14. «Psikhologiya». – 1996. – № 4. – S. 35–44.
5. *Klimov E. A.* Psikhologiya professionala: izbrannyye psikhologicheskie trudy / E.A. Klimov. – Voronezh: Izd-vo NPO «MODEK», 2003. – 456 s.
6. *Abul'khanova-Slavskaya K. A.* Tsennosti v krizisnom sotsiume (Zasedanie «Kruglogo stola» v Institute psikhologii AN SSSR) // Psikhologicheskii zhurnal. – 1991. – T. 12. – № 6. – S. 167–174.
7. *Goncharova N. A.* Aksiologicheskoe sodержanie kar'ernykh orientatsii lichnosti // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2016. – № 51 (2). – S. 318–324.
8. *Shchegoleva T. V., Mar'in M. I.* Sistema tsennostei sotrudnikov organov vnutrennikh del kak faktor regulyatsii sluzhebno go povedeniya // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2019. – T. 24 – № 3 (78). – S. 289–293; doi: 10.24411/1999-6241-2019-13007.
9. *Belov V. V., Lavrishcheva A. V.* Teoreticheskie aspekty issledovaniya razvitiya tsennostno-smyslovoi sfery v period rannei i srednei vzroslosti // Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina. – 2019. – № 4. – S. 88–98.
10. *Markova A. K.* Psikhologiya professionalizma. – Moskva: Znanie, 1996. – 312 s.
11. *Chiker V. A.* Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala. – Sankt-Peterburg: Rech', 2006. – 172 s.

Статья поступила в редакцию 25.09.2020 г.