

Психология труда и инженерная психология, когнитивная эргономика

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.35750/2071-8284-2022-3-166-175

Елена Викторовна Костина
<https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, kasatka1317@mail.ru

*Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя
Российская Федерация, 117997, Москва, ул. Академика Волгина, д. 12*

Формирование преданности, лояльности и доверия у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России

Аннотация: В современных условиях одной из ключевых задач управления персоналом является формирование стабильного трудоспособного коллектива организации, обеспечивающего её устойчивое функционирование и развитие.

Цель исследования: определить особенности формирования преданности, лояльности и доверия организации у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России.

Объект исследования: система психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России.

Предмет исследования: процесс формирования преданности, лояльности и доверия организации у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России.

Методология и теория исследования. Зарубежными (Русбалт [35], Фарелл [25]) и отечественными учёными (М. И. Магура [9], В. И. Доминьяк, А. Н. Пастушеня [14]) подчёркивается, что текучесть кадров среди вновь принятых сотрудников, к коим следует отнести и обучающихся в образовательных организациях МВД России, может быть вызвана низкой степенью профессиональной преданности, которая, по мнению М. Мескон, обеспечивает противостояние субъекта профессиональной деятельности воздействию негативных профессиональных факторов.

В данной статье представлен анализ трёх ведущих характеристик работника, обеспечивающих его профессиональное постоянство в организации: «преданность», «лояльность», «доверие организации» в поведенческом, установочном, нормативном, позитивном и аффективном подходах. Выделена классификация факторов, определяющих формирование профессиональной преданности сотрудников. Доказано, что формирование профессиональной преданности, лояльности и доверия организации у сотрудников должно быть ядром программы психологической профилактики текучести кадров образовательной организации.

Ключевые слова: текучесть кадров, образовательные организации МВД России, профессиональная преданность, лояльность, доверие организации, психологическая профилактика текучести кадров

Для цитирования: Костина Е. В. Формирование преданности, лояльности и доверия у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3 (95). – С. 166–175; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-166-175.

Elena V. Kostina

<https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, kasatka1317@mail.ru

*Moscow University of the MIA of Russia named after V. Ya. Kikot
12, Akademika Volgina str., Moscow, 117997, Russian Federation*

Formation of employees' devotion, loyalty and trust in the system of psychological prevention of staff turnover in educational organizations of the MIA of Russia

Abstract: In modern conditions, one of the key tasks of personnel management is the formation of a stable able-bodied team of the organization, ensuring its sustainable functioning and development.

The purpose of the study: to determine the features of the formation of devotion, loyalty and trust in the organization among employees in the system of psychological prevention of staff turnover in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Object of study: the system of psychological prevention of staff turnover in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Subject of study: the process of formation of devotion, loyalty and trust of the organization among employees in the system of psychological prevention of staff turnover of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Methodology and theory of research. Foreign (Rusbalt [36], Farrell [25]) and domestic scientists (M. I. Magura [9], V. I. Dominyak, A. N. Pastushenya [14]) emphasize that staff turnover among newly hired employees, which should include students of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia, can be caused by a low degree of professional devotion, which, according to M. Meskon, ensures that the subject of professional activity resists the impact of negative professional factors.

This article presents an analysis of the three leading characteristics of an employee that ensure his professional constancy in the organization: «devotion», «loyalty», «trust in the organization» in behavioral, attitudinal, normative, positive and affective approaches. The classification of factors that determine the formation of professional loyalty of employees is highlighted. It has been proved that the formation of professional devotion, loyalty and trust of the organization among employees should be the core of the program of psychological prevention of employee turnover in an educational organization.

Keywords: staff turnover, educational organizations of the Ministry of the Internal Affairs of Russia, professional devotion, loyalty, trust of the organization, psychological prevention of staff turnover

For citation: Kostina E. V. Formation of employees' devotion, loyalty and trust in the system of psychological prevention of staff turnover in educational organizations of the MIA of Russia // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2022. – № 3 (95). – P. 166–175; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-166-175.

Одной из ключевых задач управления персоналом является формирование стабильного трудоспособного коллектива организации, обеспечивающего её устойчивое функционирование и развитие. В условиях нарастающей конкуренции, продолжающегося экономического кризиса, социальной и политической нестабильности именно сохранение человеческого капитала способно обеспечить жизнеспособность и эффективность деятельности организации.

Однако высокий уровень увольнений работников, фиксируемый современными исследователями (Ю. Ю. Соловьёва¹, А. А. Борисова [2] и др.) требует пересмотра подходов к средствам и технологиям психологической профилактики текучести кадров. Феномен текучести кадров понимается как незапланированный процесс увольнения работников, вызванный различными факторами, и приводящий к существенным экономическим затратам организации и ряду социально-психологических последствий.

Современные исследования, посвящённые проблеме текучести кадров, демонстрируют следующие основные негативные тенденции:

1) критическое снижение вовлечённости сотрудников в деятельность организации (Дж. Хилгрэн, М. Сверке, К. Исакссон [26], Н. П. Подкасофф, Дж. А. ЛиПайн, М. А. ЛиПайн [32], Л. В. Руй Давид, Д. С. Витман, Д. Харт, С. Калео и др.), приводящее к принятию решения об увольнении и свидетельствующее о существенном росте расходов, связанных с подбором персонала, вызванным увольнениями сотрудников: издержки организаций в полуторакратном размере превышают годовую заработную плату работника;

2) снижение удовлетворённости жизнью в результате нарушений процесса профессиональной идентификации (Л. Б. Шнейдер², Л. А. Григорович³, В. А. Кениг⁴, А. И. Калашников [6] и др.) и формирования профессиональной преданности (А. В. Гуторова⁵, Б. Г. Ребузов [16], Е. Ю. Смирнова⁶ и др.).

¹ Соловьёва Ю. Ю. Регулирование текучести персонала в условиях нестабильной экономики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Соловьёва Юлия Юрьевна. – Новосибирск, 2009. – 199 с.

² Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Шнейдер Лидия Бернгардовна. – Москва, 2001. – 42 с.

³ Григорович Л. А. Структура и динамика формирования профессионального самосознания педагогов дошкольных образовательных учреждений : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13. / Григорович Любовь Александровна. – Москва, 2005. – 60 с.

⁴ Кениг В. А. Становление профессиональной идентичности у работающих студентов : автореферат дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Кениг Виталий Александрович. – Москва, 2008. – 24 с.

⁵ Гуторова А. В. Формирование профессиональной позиции у студентов педагогического вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Гуторова Анна Вячеславовна. – Волгоград, 1996. 164 с.

⁶ Смирнова Ю. Е. Психологические предпосылки профессионального самоопределения старшеклассников профильной школы : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Смирнова Юлия Евгеньевна. – Санкт-Петербург, 2013. – 26 с.

В основе выявленных тенденций лежат важнейшие для психологии труда категории – профессиональная преданность, лояльность, доверие организации. Формирование данных феноменов наиболее эффективно в период получения профессионального образования, когда происходит стремительное развитие профессиональной Я-концепции и субъектности.

Как уже подчеркивалось ранее, в настоящее время необходимо исследование процесса формирования преданности, лояльности и доверия организации у сотрудников в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России.

Под профессиональной преданностью сегодня понимается такая форма отношения сотрудников к организации, которая обеспечивает верность и стремление являться её работником на протяжении более длительного времени под воздействием привязанности, увлечённости трудовыми обязанностями и приверженностью целям и ценностям организации.

Мы придерживаемся позиции С. Русбалта [35], понимающего под профессиональной преданностью динамическое субъективное восприятие собственных возможностей, инвестиций и сил, вкладываемых в профессиональную деятельность, с учётом возможных профессиональных альтернатив (трудоустройства в организации в иной трудовой сфере).

Впервые к проблеме формирования профессиональной преданности обратился Г. Беккер [20], высказавший идею постепенного формирования привязанности работника через традиции и ритуалы организации, а также связанные с нею приобретения – карьерный рост, инвестиции в компанию, повышенный взнос в пенсионный фонд, ипотечное кредитование от организации и т. д. Подобная последовательность «side bets» (попутные ставки – прим. автора) исследователем сравнивается с кирпичиками, которыми работник выстраивает себе стену, отделяющую его от принятия решения об увольнении из организации.

Г. Беккер предположил, что переживание различных позитивных событий, связанных с организацией, выступает в качестве сдерживающего фактора при появлении желания уволиться из организации. Им было положено начало поведенческого подхода к проблеме профессиональной преданности [20]. В рамках поведенческого подхода профессиональная преданность обеспечивает поведение работника, проявляющееся в его стремлении оставаться членом организации при наличии более привлекательных предложений [9]. Организационная лояльность представляет собой социально желательное поведение, превышающее нормативные и / или формальные ожидания.

Н. Дж. Аллен, Дж. П. Мейер [19] полагают, что преданность организации представлена следующими компонентами:

1) эмоциональный – основан на эмоциональной принадлежности работника к организации;

2) нормативный – связан с наличием у работника обязательств или долга перед организацией;

3) временной – основан на приобретении профессионального стажа, опыта, не позволяющих расстаться с организацией без негативных последствий.

Выделяют три условия принятия решений и действий в организации: 1) свобода выбора, 2) публичность, 3) трудности при отказе от данных действий или решений.

Формирование профессиональной преданности предполагает прохождение ряда этапов:

1) *инициация* объединяет ознакомление работника с ценностями и традициями организации, постепенное приобщение к ним, принятие членами коллектива вновь поступившего работника;

2) *интериоризация норм и установок организации* сопровождается осознанием себя работником в качестве члена нового профессионального коллектива, знакомством с негласными требованиями и правилами, выделением среди коллег образцовых работников, на которых следует ориентироваться.

Преимуществом поведенческого подхода к раскрытию сущности профессиональной преданности является возможность прогнозирования вероятности увольнения работников.

Установочный подход нацелен на формирование у работника комплекса сильных позитивных установок, связанных с организацией и профессиональной деятельностью. Под установкой в психологии понимается «специфическое состояние, возникающие под влиянием объективной ситуации удовлетворения потребности» [32].

Д. Н. Узнадзе⁷ отмечал, что установка обеспечивает линию поведения и следование ей. В рамках установочного подхода профессиональная преданность зависит от вклада работника в достижение целей организации.

Итак, структура преданности представлена взаимодействием: эмоционального (обеспечивающего чувственную связь работника с организацией, отождествление с ней, единство личных и профессиональных ценностей); инерционного (отвечающего за оценку собственного вклада в организацию, осознание степени сил и средств, вложенных в неё; чем дольше работник трудится в организации, тем более выражен данный компонент) и нормативного (наличие обязательств перед организацией) компонентов [1].

Р. Б. Дунхам [24] отмечает возможность существования как всех компонентов преданности у работника, так и одного из них, но при этом каждый из них в определённой степени воздействует на продолжительность работы в организации.

М. И. Магура и М. Б. Курбатова [10], взяв за основу критерий истины, выделили следующие виды профессиональной преданности:

– истинная, предполагающая наличие у работника внутренней профессиональной приверженности к организации без предъявления каких-либо условий к ней;

– прагматическая, заключающаяся в стремлении к извлечению выгоды как от профессиональной деятельности, так и от собственного профессионального статуса;

– вынужденная, характеризуемая продолжением профессиональной деятельности под влиянием невозможности смены организации.

Нормативный подход характеризует преданность как динамичную характеристику, детерминированную взаимодействием профессионального опыта, личностных особенностей, степенью участия работника в деятельности организации [7]. Лояльность в рамках нормативного подхода понимается как демонстрируемая внешне субъективная готовность работника к профессиональной деятельности в рамках установленных организацией норм и правил [28].

Позитивный подход к изучению проблемы профессиональной преданности возник на рубеже 70-х годов предыдущего столетия в позитивной психологии. В данном направлении под преданностью понимается позитивная социальная установка работника по отношению к организации [19]. Преданность организации, по мнению Р. Т. Моудей, Р. М. Стирс, Л. В. Портер [33], выражается в: идентификации (принятие целей и ценностей организации под воздействием внутреннего убеждения в их правоте); вовлечённости (стремление к приложению значимых усилий по достижению целей организации) и лояльности (готовность на протяжении длительного времени оставаться членом организации).

Л. В. Портер [33] уверен в значимости набора следующих характеристик для формирования преданности организации: перенос целей организации в личностные, субъективное желание достижения целей организации, эмоциональная привязанность к организации.

Преданность и лояльность в рамках позитивного подхода рассматриваются в качестве мотивационного феномена, обеспечивающего стремление к достижению высоких результатов профессиональной деятельности и получению удовлетворения от неё [27]. Зачастую в исследованиях наблюдается подмена понятий «преданность» и «удовлетворённость». Несмотря на близость данных категорий, следует понимать, что объектом преданности является организация, а удовлетворённости – непосредственная трудовая деятельность [7].

В рамках *аффективного подхода* под профессиональной преданностью понимается глубинная психологическая привязанность к организации, основанная на эмоциональном

⁷ Узнадзе Д. Н. Общая психология: учебник. – Москва: Смысл; Санкт-Петербург: Питер, 2004. – С. 73.

Мотивационно-потребностная структура профессиональной преданности при аффективном подходе

Характеристика поведения	Форма проявления потребностей	Средства удовлетворения потребностей
Ожидание внимания и заботы со стороны руководства	Потребность в безопасности	Внимание к сотруднику как личности
Ощущение собственной значимости	Потребность в самовыражении	Предоставление возможностей для творческой самореализации
Чувство принадлежности к организации	Потребность в безопасности, в социальных контактах	Принятие организационной культуры, установление традиций и ритуалов, поддержание благоприятного психологического климата
Ощущение собственной компетентности	Потребность в самоутверждении	Поощрение за достижения в работе

отношении к ней, обеспечивающем стремление работника продолжать трудовую деятельность в её составе. Лояльность при этом воспринимается как стремление к переживанию за деятельность организации, обусловленное чувством единения с ней, взаимной зависимости или доверия. Формирование лояльности обусловлено взаимодействием социального и профессионального опыта работника, восприятием организации и индивидуально-психологическими особенностями работника⁸.

Б. Г. Ребзуев [16] уверен, что упор на аффективный компонент преимущественен для организации в связи с большей устойчивостью намерений сотрудника, его убежденностью в верности своего профессионального выбора, ощущении собственной значимости в организации и получением удовлетворения от рабочего процесса. Доминирование аффективного компонента преданности обеспечивает снижение вероятности возникновения профессионального стресса [6]. Следовательно, психологическая профилактика текучести кадров должна быть направлена на формирование аффективного компонента профессиональной преданности.

В исследованиях С. А. О'Рейли, Д. Ф. Кэлдвел [31] подчёркивается, что причинами формирования профессиональной преданности могут выступать: а) единство ценностей и целей работника и организации, б) особая привязанность к коллегам и руководству.

Процесс формирования преданности обеспечивается мотивационной сферой личности работника. Как отмечает Н. А. Жданкин⁹, две категории: «мотивация» и «преданность» вы-

ступают в качестве «основы эффективного раскрытия потенциала человеческих ресурсов любой организации».

Далее определим структуру профессиональной преданности (табл. 1).

Как видно из табл. 1, в основе профессионального поведения работника лежит побуждающий фактор – удовлетворение потребности. Изучение потребностей, актуальных для работника, должно предвзреть программу психологической профилактики текучести кадров, в дальнейшем выявленные особенности потребностной сферы могут стать мишенью психопрофилактического воздействия.

В исследованиях Г. Дж. Блау [21] отмечено, что формирование профессиональной преданности происходит под воздействием следующих факторов:

1) организационных, представляющих собой особенности управления и контроля в организации: осведомление работников о профессиональных ожиданиях, постановка целей и задач на определённый период, знакомство с корпоративной культурой, система стимулирования и т. д.;

2) личностных, заключающихся в психологических характеристиках коллектива и работников: наличие конфликтов, профессиональная сплочённость, соблюдение обязательств, требовательность друг к другу и т. д.;

3) эмоциональных, отражающих внутреннее отношение организации к работникам: объективная оценка профессионального вклада каждого из них, система взаимодействия руководства и работника, прозрачность политики организации и т. д.

Ряд исследователей (К. В. Харский [17], О. Г. Овчинникова [13] и др.) отмечают, что представления о преданности изначально формируются в процессе семейного воспитания. Семья, являясь важнейшим социальным институтом, закладывает у ребёнка уважение к семейным ценностям, стремление к соблюдению

⁸ Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник. – 4-е изд., междунар. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 709 с.

⁹ Жданкин Н. А. Мотивация персонала. Измерение и анализ : учебно-практическое пособие. – Москва: Финпресс, 2018. – 304 с.

норм и правил. Постепенно эти характеристики закрепляются и переносятся на иные сферы общественной жизни. Работник, воспитанный в подобных условиях, намного легче адаптируется к своему месту работы, а коллектив воспринимается им как семья, поскольку именно данный вид взаимоотношений является знакомым и преобладающим [11]. При этом задачей психологической службы является поддержание подобного восприятия организации у работника, поскольку при отсутствии подкрепляющих факторов данное чувство может исчезнуть [8].

Т. Н. Лобанова¹⁰ подчёркивает зависимость текучести кадров от лояльности и преданности организации, понимая под последней высший уровень лояльности. Преданность организации отражает внутреннюю мотивированность на процесс и результат профессиональной деятельности. Она выделила психологические качества преданного работника: дисциплинированность, благонадёжность, инициативность, активность, готовность к переживанию трудных времён совместно с коллективом.

И. Н. Минина [11] полагает, что преданность, являясь высшим положительным проявлением отношения к профессии, связана с такими характеристиками работника, как осмысленность выбора профессии, высокий уровень мотивации, достаточные компенсаторные способности, обеспечивающие фундамент для преодоления профессиональных трудностей.

В настоящее время целостная последовательная система формирования преданности, лояльности и доверия организации в ходе профилактики текучести кадров отсутствует, что ставит перед учёными и практиками задачу по разработке и внедрению соответствующих программ и технологий. Подобная система должна включать все уровни психологической профилактики текучести кадров, направленные на развитие психологических ресурсов обучающихся, обеспечивающих их профессиональную надёжность.

Важной задачей образовательных организаций МВД России на современном этапе является психологическая профилактика текучести кадров, поскольку данное явление имеет ряд негативных последствий: социально-психологических (дестабилизация психологического климата в коллективе, снижение удовлетворённости от выбранной профессии у обучающихся), организационных (снижение числа выпускников, направленных комплектованными органами для обучения), экономических (потери, связанные с обучением курсанта и в случае необходимости затрачиваемые на судебные издержки, связанные с их взысканием) и т. д.

Г. К. Бисерова [2], Е. А. Кусакина¹¹ раскрыли сферы психологического воздействия на обучающихся с целью профилактики текучести ка-

дров: мотивационная, операциональная, самостоятельная деятельность. Однако проведённый анализ концептуальных подходов показал, что важнейшей мишенью психопрофилактической работы является в том числе аффективная сфера, отвечающая за формирование эмоциональной привязанности к системе МВД России, единение с её целями и ценностями.

Формирование профессиональной преданности обучающихся образовательных организаций МВД России стало объектом исследований А. Н. Пастушени [14], определившего её структуру, представленную компонентами: ценностно-смысловым (отражающим единение с профессией и значимость её ценностей и целей); эмоциональным (обеспечивающим позитивное восприятие профессии, поставленных задач и стремление к достижению профессионального успеха) и когнитивным (объединяющим потребности в профессиональном и личностном развитии).

Учёными выделены следующие виды профессиональной преданности:

- высокая профессиональная преданность, характеризующаяся уверенностью в правильности профессионального выбора, гордостью за профессию, положительным отношением и публичным выражением профессионального выбора;

- профессиональная преданность средней степени, отличающаяся возникновением предположений, отражающих недовольство отдельными аспектами профессиональной деятельности, но не выражаемых субъектом публично;

- противоречивая профессиональная преданность, выраженная в открытом негативном отношении к собственному профессиональному выбору, склонностью к осуждению различных аспектов профессиональной деятельности [6].

Формирование преданности имеет общие механизмы с формированием ещё одной важной категории – доверия, под которым понимается интегральный психологический феномен, объединяющий эмоциональные, когнитивные и поведенческие реакции личности на объект, оцениваемый в качестве безопасного [6].

Исследователи (Т. С. Пухарева, Р. М. Дауз, В. П. Найхофф, Р. Х. Моурман и др.) отмечают, что само общество функционирует на основе доверия, а при его отсутствии просто не могло бы достичь того уровня развития, который демонстрирует в настоящее время. Вышесказанное обуславливает превращение доверия из ординарного в важнейший социально-психологический фактор и условие деятельности человечества.

М. Е. Балакшин подчёркивает роль доверия в успешном развитии деловых отношений, отмечая, что оно находится в основе дальнейшего расширения поля совместной деятельности. Доверие к организации обеспечивается общим

¹⁰ Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. – Москва: Юрайт, 2016. – С. 80.

¹¹ Кусакина Е. А. Профессиональное самовосприятие будущих специалистов ФСИН России и психологические пути его совершенствования: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Кусакина Елена Аркадьевна. – Вологда, 2009. – 191 с.

ощущением успешности и сходством собственного мнения и оценок работника с организационными. Дополним, что доверие к организации является результатом обобщения социального опыта доверия, а также опытом отношений с данным объектом или подобными ему¹².

Р. М. Дауз [23] подчёркивает, что основными компонентами доверия являются характеристики руководства: последовательность, доброжелательность и компетентность. В. П. Найхофф, Р. Х. Моурман [30], называют среди них: последовательность, честность, заботу, открытость и распределение контроля. Указанные компоненты ложатся в основу доверия к организации, которое, по мнению Дж. Карри [22] и др., является важным условием формирования преданности. В. Вайнер [37] отмечает взаимозависимость трёх категорий: «доверие», «лояльность» и «преданность».

Таким образом, в результате проведенного теоретического анализа можно сформулировать следующие выводы:

1. Теоретический контекст исследования преданности, лояльности и доверия организации в отечественной и зарубежной психологии представлен поведенческим, установочным, нормативным, позитивным и аффективным подходами, среди которых отмечается единство в преобладающей значимости эмоциональной составляющей рассматриваемых психологических ресурсов.

2. Анализ концептуальных подходов к проблеме профессиональной преданности, лояльности и доверия организации демонстрирует значимость данных психологических ресурсов в системе психологической профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России, исходя из отражения ими ценностно-мотивационной направленности личности обучающихся, сосредоточенной в патриотизме и верности служебному долгу, профессионализме, стремлению к профессиональному развитию.

3. Профессиональное становление обучающихся в образовательной организации МВД России характеризуется наличием потенциальной лояльности и фундаментом для формирования профессиональной преданности, однако требует соответствующего подкрепления и целенаправленной психологической и управленческой работы.

4. Формирование преданности, лояльности и доверия организации в системе психологической профилактики текучести кадров образовательной организации МВД России обеспечивается четырьмя группами факторов: аффективными, когнитивными, ценностными и мотивационными. Данные группы должны выступать в качестве одноимённых направлений психологической профилактики текучести кадров.

5. Сформированность преданности, лояльности и доверия организации у обучающихся образовательных организаций МВД России способствует эффективному выполнению оперативно-служебных задач в соответствии с социально значимыми ценностями и нормами.

¹² Балакшин М. Е. Доверие как основание развития деловых партнёрских отношений : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Балакшин Михаил Евгеньевич. – Москва, 2011. – 31 с.

Список литературы

1. Андреева И. А. Преданность как основа формирования личности будущих специалистов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://upload.pgu.ru/iblock/9e9/d75f30375fd1e8ec5f325fd1e5eaf6e8e85f312d322e696e6464_-i.a.-andreeva-24.pdf (дата обращения: 18.05.2022).
2. Бисерова Г. К. Педагогические условия формирования основ субъектной идентичности будущего сотрудника ОВД : монография. – Елабуга: ЕИ КФУ, 2015. – 152 с.
3. Борисова А. А. Регулирование текучести кадров на основе оценки экономического ущерба предприятия // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 11. – С. 1681–1692.
4. Горностаев С. В. Генезис и психологическое содержание научной проблемы лояльности // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 60. – С. 22–39.
5. Доминьяк В. И. Различные подходы к феномену лояльности и безопасность организаций / Теория и практика становления и развития школы безопасности (научные, учебные, методические и организационные аспекты) : сборник тезисов докладов Всероссийской научно-практической конференции: Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – С. 31–32.
6. Калашиников А. И. Диагностика профессиональной приверженности как средство содействия профессиональному развитию педагогов / Личность в профессионально-образовательном пространстве : материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции; Екатеринбург: ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет». – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2015. – С. 75–80.
7. Кобозев И. Ю. Структурно-функциональная модель профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2021) : материалы Международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2021. – С. 383–387.
8. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия : монография. – Москва: Издательство Института психологии РАН, 2008. – 576 с.
9. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. – № 11. – 1998. – С. 20–27.

10. Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии. Организационная приверженность // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 45–50.
11. Минина И. Н. Ценностно-мотивационные особенности профессионального становления курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. – 2016. – № 4 (95). – С. 146–151.
12. Митина Л. М. Личность и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.
13. Овчинникова О. Г. Лояльность персонала // Управление персоналом. – Москва: ООО «Журнал», 2006. – 96 с.
14. Пастушеня А. Н. Психологическая характеристика преданности профессии сотрудника органов внутренних дел и средства её формирования в образовательном процессе // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2019. – № 2 (38). – С. 251–256.
15. Пухарева Т. С. Основные подходы к проблеме доверия в рамках практически ориентированной психологии // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2010. – № 17. – С. 38–42.
16. Ребзуев Б. Г. Четырёхслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке // Психологический журнал. – 2006. – Том 27. – № 2. – С. 44–59.
17. Харский К. В. Благонадёжность и лояльность персонала : монография. – Москва, 2003. – 495 с.
18. Ajzen I., Fishbein M. Attitude-behaviour relations: A theoretical analysis and review of empirical research // Psychological Bulletin. – 1977. – V. 84. – № 5. – P. 888–918.
19. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational & Organizational Psychology. – 1990. – 63(1). – P. 18–38.
20. Becker, H. S. Notes on the concept of commitment // American Journal of Sociology. – 1960. – V. 66. – № 1. – P. – 32–40.
21. Blau G. J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment // Journal of Vocational Behavior. – 1988. – Vol. 32. – P. 284–297.
22. Curry J. P., Wakefield D. S., Price, J. L., Mueller C. W. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment // Academy of Management Journal. – 1986. – № 29. – P. 847–858.
23. Dawes R. M. House of Cards: Psychology and Psychotherapy Bulton Myth // NY: Free Press, 1994. – 338 s.
24. Dunham R. B., Grube, J. A. & Castañeda M. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition // Journal of Applied Psychology. – 1994. – № 79 (3). – P. 370–380.
25. Farrell D., Rusbult C. E. Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments // Organizational Behavior and Human Performance. – 1981. – № 28. – P. 78–95.
26. Hellgren J., Sverke M., Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1999. – № 8. – P. 179–195.
27. Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
28. Meyer J., Allen N. A. Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review. – 1991. – Vol. 1. – № 1. – P. 61–89.
29. Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment // Journal of Vocational Behavior. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.
30. Niehoff B. P., Moorman R. H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior // Academy of Management Journal. – 1993. – № 36 (3). – P. 527–556.
31. O'Reilly C. A., Caldwell D. F. The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification // Administrative Science Quarterly. – 1981. – Vol. 26. – P. 597–616.
32. Podsakoff N. P., LePine J. A., LePine M. A. Differential challenge stressor/hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: // A meta-analysis. Journal of Applied Psychology. – 2007. – № 92. – P. 438–454.
33. Porter L. W., Lawler E. E., Irwin Richard D. Managerial attitudes and Performance. – Illinois : Irwin-Dorsey, 1968. – 209 s. – 1968. – 209 p.
34. Rooy David L. V., Whitman D. S., Hart D., Caleo S. Measuring Employee Engagement During Financial Down / Business Imperative or Nuisance? Journal of Business Psychology. – 2011. – № 26. – P. 147–152.
35. Rusbult C. E. A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements // Journal of Personality and Social Psychology. – 1983. – № 45. – P. 101–117.
36. Rusbult C. E. Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model // Journal of Experimental Social Psychology. – 1980. – № 16. – P. 172–186.
37. Wiener Y. Commitment in organizations: A normative view // Academy of Management Review. – 1982. – № 7 (3). – P. 418–428.
38. Wiener Y., Gechman A. S. Commitment: a behavioral approach to job involvement // Journal of Vocational Behavior. – 1977. – Vol. 10. – P. 47–52.

References

1. *Andreyeva I. A.* Predannost' kak osnova formirovaniya lichnosti budushchikh spetsialistov. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: https://upload.pgu.ru/iblock/9e9/d75f30375fd1e8ec5f325fd1e5eaf6e8e85f312d322e696e6464_-i.a.-andreeva-24.pdf (data obrashcheniya:18.05.2022).
2. *Biserova G. K.* Pedagogicheskiye usloviya formirovaniya osnov sub»yektnoy identichnosti budushchego sotrudnika OVD : monografiya. – Yelabuga: YeI KFU, 2015. – 152 s.
3. *Borisova A. A.* Regulirovaniye tekuchesti kadrov na osnove otsenki ekonomicheskogo ushcherba predpriyatiya // Rossiyskoye predprinimatel'stvo. – 2017. – T. 18. – № 11. – S. 1681–1692.
4. *Gornostayev S. V.* Genezis i psikhologicheskoye soderzhaniye nauchnoy problemy loyal'nosti // Sibirskiy psikhologicheskij zhurnal. – 2016. – № 60. – S. 22–39.
5. *Dominyak V. I.* Razlichnyye podkhody k fenomenu loyal'nosti i bezopasnost' organizatsiy / Teoriya i praktika stanovleniya i razvitiya shkoly bezopasnosti (nauchnyye, uchebnyye, metodicheskiye i organizatsionnyye aspekty) : sbornik tezisov dokladov Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: Sankt-Peterburg: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2001. – S. 31–32.
6. Diagnostika professional'noy priverzhennosti kak sredstvo sodeystviya professional'nomu razvitiyu pedagogov / Lichnost' v professional'no-obrazovatel'nom prostranstve : materialy XIV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii; Yekaterinburg: FGAOU VO «Rossiyskiy gosudarstvennyy professional'no-pedagogicheskij universitet». – Yekaterinburg: Rossiyskiy gosudarstvennyy professional'no-pedagogicheskij universitet. – 2015. – S. 75–80.
7. *Kobozev I. Yu.* Strukturno-funktsional'naya model' professional'nogo stressa sotrudnikov organov vnutrennikh del // Aktual'nyye problemy psikhologii pravookhranitel'noy deyatel'nosti: kontseptsii, podkhody, tekhnologii (Vasil'yevskiy chteniye – 2021) : materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskiy universitet MVD Rossii, 2021. – S. 383–387.
8. *Kupreychenko A. B.* Psikhologiya doveriya i nedoveriya : monografiya. – Moskva: Izdatel'stvo Instituta psikhologii RAN, 2008. – 576 s.
9. *Magura M. I.* Patriotizm personala po otnosheniyu k svoey organizatsii – reshayushcheye konkurentnoye preimushchestvo // Upravleniye personalom. – № 11. – 1998. – S. 20–27.
10. *Magura M. I., Kurbatova M. B.* Sovremennyye personal-tekhnologii. Organizatsionnaya priverzhennost' // Upravleniye personalom. – 2001. – № 6. – S. 45–50.
11. *Minina I. N.* Tsennostno-motivatsionnyye osobennosti professional'nogo stanovleniya kursantov obrazovatel'nykh organizatsiy Federal'noy sluzhby ispolneniya nakazaniy // Chelovek: prestupleniye i nakazaniye. – 2016. – № 4 (95). – S. 146–151.
12. *Mitina L. M.* Lichnost' i professional'noye razvitiye cheloveka v novykh sotsial'no-ekonomicheskikh usloviyakh // Voprosy psikhologii. – 1997. – № 4. – S. 28–38.
13. *Ovchinnikova O. G.* Loyal'nost' personala // Upravleniye personalom. – Moskva: OOO «Zhurnal», 2006. – 96 s. (Interval).
14. *Pastushenya A. N.* Psikhologicheskaya kharakteristika predannosti professii sotrudnika organov vnutrennikh del i sredstva yeyo formirovaniya v obrazovatel'nom protsesse // Vestnik Akademii MVD Respubliki Belarus'. – 2019. – № 2 (38). – S. 251–256.
15. *Pukhareva T. S.* Osnovnyye podkhody k probleme doveriya v ramkakh prakticheskoy oriyentirovannoy psikhologii // Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya. – 2010. – № 17. – S. 38–42.
16. *Rebzuyev B. G.* Chetyrokhsloynaya model' affektivnoy predannosti rabotnikov organizatsii: opyt primeneniya na rossiyskoy vyborke // Psikhologicheskij zhurnal. – 2006. – Tom 27. – № 2. – S. 44–59.
17. *Kharskiy K. V.* Blagonadozhnost' i loyal'nost' personala : monografiya. – Moskva, 2003. – 495 s.
18. *Ajzen I., Fishbein M.* Attitude-behaviour relations: A theoretical analysis and review of empirical research // Psychological Bulletin. – 1977. – V. 84. – № 5. – P. 888–918.
19. *Allen N. J., Meyer J. P.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational & Organizational Psychology. – 1990. – 63(1). – P. 18–38.
20. *Becker H. S.* Notes on the concept of commitment // American Journal of Sociology. – 1960. – V. 66. – № 1. – P. 32–40.
21. *Blau G. J.* Further exploring the meaning and measurement of career commitment // Journal of Vocational Behavior. – 1988. – Vol. 32. – R. 284–297.
22. *Curry J. P., Wakefield D. S., Price, J. L., Mueller C. W.* On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment // Academy of Management Journal. – 1986. – № 29. – R. 847–858.
23. *Dawes R. M.* House of Cards: Psychology and Psychotherapy Bulton Myth // NY: Free Press, 1994. – 338 s.
24. *Dunham R. B., Grube, J. A. & Castañeda M. V.* Organizational commitment: The utility of an integrative definition // Journal of Applied Psychology. – 1994. – № 79 (3). – R. 370–380.
25. *Farrell D., Rusbult C. E.* Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments // Organizational Behavior and Human Performance. – 1981. – № 28.
26. *Khellgren Dzh., Sverke M., Isaksson K.* Dvumernyy podkhod k negarantirovannosti zanyatosti: posledstviya dlya otnosheniya i blagopoluchiya sotrudnikov // Yevropeyskiy zhurnal truda i organizatsionnoy psikhologii. – 1999. – № 8. – S. 179–195.

27. *Meuyer Dzh. P., Allen N. Dzh., Smit S. A.* Priverzhennost' organizatsiyam i zanyatiyam: rasshireniye i proverka trekhkomponentnoy kontseptualizatsii // *Zhurnal prikladnoy psikhologii.* – 1993. – Vyp. 78. – S. 538–551.
28. *Meuyer Dzh., Allen N. A.* Trekhkomponentnaya kontseptualizatsiya organizatsionnoy priverzhennosti // *Obzor upravleniya chelovecheskimi resursami.* – 1991. – Vyp. 1. – № 1. – S. 61–89.
29. *Moudey R. T., Stirs R. M., Porter L. U.* Izmereniye organizatsionnoy priverzhennosti // *Zhurnal professional'nogo povedeniya.* – 1979. – T. 14. – № 2. – S. 224–247.
30. *Nikhoff B. P., Murman R. Kh.* Spravedlivost' kak posrednik vzaimosvyazi mezhdru metodami monitoringa i organizatsionnogo povedeniya grazhdan // *Zhurnal Akademii upravleniya.* – 1993. – № 36 (3). – P. 527–556.
31. *O'Reyli K.A., Kolduell D.F.* Priverzhennost' i stazh raboty novykh sotrudnikov: nekotoryye svidetel'stva obosnovaniya posle prinyatiya resheniya // *Yezhekvartal'nyy zhurnal «Administrativnaya nauka».* – 1981. – Vyp. 26. – S. 597–616.
32. *Podsakov N. P., LePin Dzh. A., Lepin M. A.* Differentsial'nyye otnosheniya stressa i pomekh s otnosheniyem k rabote, namereniyami smenit' rabotu, smenyayemost'yu i povedeniyem ukhoda: // *Metaanaliz. Zhurnal prikladnoy psikhologii.* – 2007. – № 92. – S. 438–454.
33. *Porter L. V., Louler E. E., Irvin Richard D.* Upravlencheskiye otnosheniya i proizvoditel'nost'. – Illinois: Irwin-Dorsey, 1968. – 209 s.
34. *Roy Devid L. V., Uitmen D. S., Khart D., Kaleo S.* Izmereniye vovlechnosti sotrudnikov vo vremya finansovogo krizisa / delovoy imperativ ili nepriyatnost'? *Zhurnal delovoy psikhologii.* – 2011. – № 26. – S. 147–152.
35. *Rusbult S. E.* Longityudnyy test investitsionnoy modeli: razvitiye (i ukhudsheniye) udovletvorennosti i priverzhennosti geteroseksual'nym otnosheniyam // *Zhurnal lichnosti i sotsial'noy psikhologii.* – 1983. – № 45. – S. 101–117.
36. *Rusbult S. E.* Obyazatel'stva i udovletvoreniye v romanticheskikh svyazyakh: test investitsionnoy modeli // *Zhurnal eksperimental'noy sotsial'noy psikhologii.* – 1980. – № 16. – S. 172–186.
37. *Viner Yu.* Obyazatel'stva v organizatsiyakh: normativnyy vzglyad // *Academy of Management Review.* – 1982. – № 7 (3). – R. 418–428.
38. *Viner Yu., Gechman A. S.* Priverzhennost': povedencheskiy podkhod k vovlechnosti v rabotu // *Zhurnal professional'nogo povedeniya.* – 1977. – Vyp. 10. – S. 47–52.

Статья поступила в редакцию 20.07.2022; одобрена после рецензирования 13.09.2022; принята к публикации 20.09.2022.

The article was submitted July 20, 2022; approved after reviewing September 13, 2022; accepted for publication September 20, 2022.