

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА / LABOR
PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.25>

**МНЕМИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА И АГРЕССИВНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У РАБОТНИКОВ ОТРЯДА БЫСТРОГО РЕАГИРОВАНИЯ**

Научная статья

Дворцова Е.В.¹, Музычук Е.С.^{2*}, Тишкова Ю.Ю.³

^{1,2} Кемеровский государственный университет, Новокузнецк, Российская Федерация

³ Национальный спасательный учебно-тренировочный центр подготовки горноспасателей и шахтеров, Новокузнецк, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (yekaterina.muzychuk[at]mail.ru)

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования – мнемические профессионально важные качества и агрессивность как факторы профессионального выгорания у работников отряда быстрого реагирования. Целью работы является исследование мнемических профессионально важных качеств и агрессивности как факторов профессионального выгорания у работников отряда быстрого реагирования. Выборку составили 40 горноспасателей. Все работники мужского пола, возраста от 31 до 58 лет. Для получения эмпирического материала были использованы методики: Тест «Опросник агрессивности» А. Басса, А. Дарки, Тест «Профессиональное выгорание» К. Маслач (адаптирован Н. Е. Водопьяновой), Тест «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко, Тест «Память на числа» Э. Р. Ахмеджанов. В ходе исследования были применены методики на выявления профессионального выгорания, агрессивности и мнемических профессионально важных качеств работников отряда быстрого реагирования. В процессе корреляционного анализа были выявлены положительные статистические значимые связи между показателями агрессивности и профессиональным выгоранием. Практическая значимость результатов данного исследования заключается в использовании его результатов в системе психологического обеспечения профессиональной деятельности горноспасателей МЧС с целью развития и формирования мнемических профессионально-важных качеств и профилактики агрессивности.

Ключевые слова: агрессивность, профессиональное выгорание, мнемические профессионально важные качества, память.

**MNEMIC PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES AND AGGRESSION AS FACTORS OF
PROFESSIONAL BURNOUT IN RAPID RESPONSE SQUAD WORKERS**

Research article

Dvortsova E.V.¹, Muzichuk Y.S.^{2*}, Tishkova Y.Y.³

^{1,2} Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russian Federation

³ National Rescue Education and Training Center for the Training of Mine Rescuers and Miners, Novokuznetsk, Russian Federation

* Corresponding author (yekaterina.muzychuk[at]mail.ru)

Abstract

The article presents the results of empirical research – mnemonic professionally important qualities and aggressiveness as factors of professional burnout in the employees of the rapid response squad. The aim of the work is to study mnemonic professionally important qualities and aggressiveness as factors of professional burnout in the workers of the rapid response squad. The sample consisted of 40 mine rescuers. All workers are male, age from 31 to 58 years. To obtain empirical material were used methods: Test "Aggressiveness Questionnaire" by A. Bass, A. Darkey, Test "Professional burnout" by K. Maslach (adapted by N. E. Vodopyanova), Test "Diagnosis of emotional burnout" by V. V. Boyko, Test "Memory for numbers" by E. R. Akhmedjanov. In the course of the study methods were used to identify professional burnout, aggressiveness and mnemonic professionally important qualities of the rapid response squad workers. In the process of correlation analysis, positive statistical significant relations between the indicators of aggressiveness and professional burnout were identified. Practical significance of the results of this study is to use its results in the system of psychological support of professional activities of mountain rescuers of the EMERCOM for the development and formation of mnemonic professionally important qualities and prevention of aggression.

Keywords: aggression, professional burnout, mnemonic professionally important qualities, memory.

Введение

В настоящее время важное место в исследовательской деятельности занимает анализ психических состояний личности в рамках выполнения профессиональной работы. Самый большой интерес вызывают исследования профессий в экстремальных условиях, которые опасны для жизни. К данной категории относятся такие профессии как: пожарные, спасатели, военные, шахтеры, работники МЧС. Деятельность работников МЧС, а именно горноспасателей отряда быстрого реагирования характеризуется повышенным физическим и нервно-психическим напряжением, которые могут быть вызваны постоянным ожиданием угрозы, высокой степенью личного риска, ответственностью за жизни других людей, столкновение с человеческим горем, а также необходимостью принятия

важных решений за короткий промежуток времени. Психика многих работников не всегда обладает достаточной гибкостью для адекватной адаптации к стремительно изменяющимся условиям.

Работники МЧС почти каждый день сталкиваются с жизненно угрожающими ситуациями. Для выполнения таких задач они не должны показывать признаков эмоционального выгорания, так как это может привести к серьезным проблемам в практической деятельности.

Все эти условия неоднозначно влияют на нервную систему людей, требуя мобилизации всех их физических и ментальных ресурсов. Эти особенности профессии могут способствовать развитию профессионального выгорания.

Для успешной работы важны различные свойства памяти, такие как объем, скорость запоминания, прочность хранения информации, точность и скорость воспроизведения, а также готовность к быстрому извлечению информации по мере необходимости.

В ходе анализа научной литературы было установлено, что успешность работы зависит от ряда мнемических свойств: объема памяти, быстроты запоминания, прочности сохранения материала, точности и скорости его воспроизведения, а также способности к быстрому его извлечению [1].

Идея «мнемических способностей» была впервые введена в отечественную психологию А. А. Смирновым, который охарактеризовал их как индивидуальный уровень выраженности памяти человека [5].

В. Д. Шадриков определял мнемические способности как свойства функциональных систем, отвечающих за запоминание, хранение и воспроизведение информации, имеющие индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности выполнения деятельности [9].

Л. В. Черемошкина, опираясь на теорию способностей В. Д. Шадрикова, рассматривает мнемические способности как часть памяти, определяя их как средства для запоминания, хранения и воспроизведения информации. Память становится системой мнемических способностей и накопленной информации [8].

Г. К. Середа полагал, что психический процесс становится памятью, когда он служит условием для другого процесса и поддерживает его дальнейшее развитие [4].

Память представляет собой систему организации опыта, которую можно описать через мнемические процессы: запоминание, сохранение, забывание и воспроизведение [3].

Изучение агрессии началось давно, но несмотря на множество зарубежных и отечественных подходов к её изучению, не существует единого мнения о её определении и происхождении.

А. Басс и А. Дарки, авторы известного теста на определение уровня агрессии, разграничили понятия враждебности и агрессивности.

Агрессивность они определили как свойство личности, характеризующееся деструктивными тенденциями, в частности, в субъектно-объектных отношениях. Враждебность же рассматривали как реакцию, вызывающую негативные чувства и оценки по отношению к людям и событиям.

Враждебность рассматривается как реакция, сопровождаемая негативными чувствами и отрицательной оценкой людей и событий. Если враждебные намерения формируются, они могут выражаться в негативных и презрительных высказываниях. Агрессия же – это ответ, содержащий стимулы, способные причинить ущерб другому объекту [10].

Состояние враждебности тесно связано с агрессивностью. Л. Берквиз считает, что враждебность можно определить как негативную установку к человеку или группе людей, выражающуюся в крайней неблагоприятной оценке своей жертвы [2].

Проблема профессионального выгорания достаточно актуальна для представителей социально значимых профессий.

В зарубежной литературе этот синдром известен «сгорание», «выгорание», «затухание горения». Впервые этот термин был введен американским психотерапевтом Х. Дж. Фреденбергом в 1974 году. Он описал картину нарастающего эмоционального истощения, наблюдаемую среди представителей помогающих профессий. Именно тогда термин «профессиональное выгорание» впервые применили к специалистам, работающим в кризисных центрах и психиатрических клиниках.

В 1981 году Э. Морроу предложил яркий образ, описывающий состояние работника, страдающего от профессионального выгорания: «запах горящей психологической проводки» [6].

Определение феномена профессионального выгорания рассматривалось многими авторами. Например, К. Маслач говорил, что эмоциональное выгорание выступает как реакция на профессиональный стресс и приводит к эмоциональному отдалению, негуманному отношению, снижению эффективности в работе. К. Маслач и С. Джексон в 1981 году предложили определить выгорание как «синдром эмоционального истощения и цинизма, который часто появляется у персонала, работающего с людьми, и приводит к развитию негативного отношения к своим клиентам» [7].

Часто профессиональное выгорание называют эмоциональным выгоранием, поскольку многие авторы описывают этот синдром именно так.

Методы и принципы исследования

Было произведено диагностическое тестирование с целью получения эмпирических данных для исследования. На заключительном этапе реализовали математическую обработку данных с помощью R-критерия Пирсона, так как он позволяет определить наличие или отсутствие линейной связи между мнемическими ПВК, агрессивностью и профессиональным выгоранием. В ходе данного исследования были использованы такие методы, как теоретический анализ литературы, психодиагностическое тестирование, метод математико-статистической обработки эмпирического материала. Методологическими принципами работы стали принципы научности, объективности, детерминизма.

В исследовании приняли участие 40 горноспасателей. Все работники мужского пола, возраста от 31 до 58 лет.

Показатели мнемических профессионально важных качеств, агрессивности и профессионального выгорания диагностировали с использованием методик: Тест «Опросник агрессивности» А. Басса, А. Дарки, Тест

«Профессиональное выгорание» К. Маслач (адаптирован Н. Е. Водопьяновой), Тест «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко, Тест «Память на числа» Э. Р. Ахмеджанов.

Основные результаты

В выборке спасателей подавляющее большинство респондентов относятся к возрасту 40-49 лет, так как их насчитывается 14 человека. Средняя группа – 31-39 лет, их насчитывается 13 и 50-59, их 13 человек.

По результатам диагностики профессионального выгорания было определено, что по методике «Профессиональное выгорание» К. Маслач (адаптирован Н. Е. Водопьяновой) были получены результаты: эмоциональное истощение ($7,38 \pm 4,89$), что соответствует низкому уровню, деперсонализация ($4,98 \pm 3,50$), что соответствует низкому уровню, редукция личностных достижений ($36,38 \pm 4,73$), что соответствует низкому уровню.

По результатам диагностики у горноспасателей отряда быстрого реагирования наиболее выражена стадия «Редукция личностных достижений». Данный показатель отражает степень удовлетворенности работника собой как профессионала, так и личности. Показатель отражает высокое значение тенденции негативно оценивать свою компетентность и продуктивность и, как следствие – снижение профессиональной мотивации, тенденция снятия с себя ответственности, избегание работы как психологически, так и физически.

Показатель «Деперсонализация» отражает на сколько выражено эмоциональное отстранение и безразличие работников, формальное выполнение своих обязанностей, без сопереживания и личной включенности. Также в контексте синдрома перегорания может предполагать особые взаимоотношения с людьми.

Показатель «Эмоциональное истощение» может проявляться в переживаниях сниженного эмоционального тонуса работника, среднюю психическую истощаемость, утрату интереса и позитивных чувств к окружающим.

По результатам методики «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко получены следующие данные: переживание психотравмирующих обстоятельств ($1,10 \pm 2,19$), что соответствует не сложившемуся синдрому, неудовлетворенность собой ($1,15 \pm 2,06$), что соответствует не сложившемуся синдрому, загнанность в клетку ($0,50 \pm 1,34$), что соответствует не сложившемуся синдрому, тревога и депрессия ($1,70 \pm 2,55$), что соответствует не сложившемуся синдрому, неадекватное эмоциональное реагирование ($8,90 \pm 6,56$), что соответствует не сложившемуся синдрому, эмоционально нравственная дезориентация ($8,28 \pm 4,86$), что соответствует не сложившемуся синдрому, расширение сферы экономии эмоций ($1,05 \pm 2,06$), что соответствует не сложившемуся синдрому, редукция профессиональных обязанностей ($5,18 \pm 6,05$), что соответствует не сложившемуся синдрому, эмоциональный дефицит ($2,88 \pm 4,54$), что соответствует не сложившемуся синдрому, эмоциональная отстраненность ($6,70 \pm 4,21$), что соответствует не сложившемуся синдрому, личностная отстраненность ($0,58 \pm 1,30$), что соответствует не сложившемуся синдрому, психосоматические и вегетативные нарушения ($0,88 \pm 2,76$), что соответствует не сложившемуся синдрому.

Выделяются такие показатели как «Неадекватное эмоциональное реагирование» и «Эмоционально нравственная дезориентация», данные показатели имеют самые высокие баллы. Это говорит о том, что работники неадекватно экономят на эмоциях, ограничивают эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе работы.

Средние значения получили такие показатели как «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Неудовлетворенность собой», «Тревога и стресс», «Расширение сферы экономии эмоций», «Редукция профессиональных обязанностей», «Эмоциональный дефицит», «Эмоциональная отстраненность». Данные симптомы говорят о том, что увеличение психотравмирующих факторов профессиональной деятельности не происходит, у таких работников не растет раздражение и не накапливается отчаяние. При неудачах реагируют адекватно, присутствует недовольство собой, что может привести к эмоциональному выгоранию и породить собой психологические защиты.

Самые низкие баллы получили такие симптомы как: «Загнанность в клетку», «Личностная отстраненность», «Психосоматические и психовегетативные нарушения». Данные симптомы проявляются в том, что работники не испытывают проблемы со здоровьем, утраты интереса к людям и их переживаниям, работники не испытывают неудовлетворенность собой как профессионалом.

По результатам методики «Память на числа» Э. Р. Ахмеджанов получены следующие данные о преобладании уровней выше среднего, а именно 47,5% и среднего, а именно 37,5%. Средние значения получил уровень ниже среднего, составляет 10% и самые низкие баллы получил высокий уровень, а именно 5%.

У большинства респондентов память на среднем и выше среднем уровне, что соответствует норме зрительной памяти. Уровень памяти ниже среднего свидетельствует о том, что кратковременная зрительная память у респондентов ниже нормы и рекомендуется тренировать кратковременную зрительную память.

По результатам показателей видов агрессии методики «Опросник агрессивности» А. Басса, А. Дарки, получены следующие данные: физическая агрессия ($4,23 \pm 1,17$), что соответствует среднему уровню, косвенная агрессия ($3,45 \pm 1,28$), что соответствует низкому уровню, раздражение ($1,40 \pm 0,98$), что соответствует низкому уровню, негативизм ($0,90 \pm 0,87$), что соответствует низкому уровню, обида ($2,15 \pm 1,05$), что соответствует низкому уровню, подозрительность ($2,28 \pm 1,74$), что соответствует низкому уровню, вербальная агрессия ($4,70 \pm 1,98$), что соответствует среднему уровню, чувство вины ($4,45 \pm 1,99$), что соответствует среднему уровню.

Анализируя результаты диагностики, можно увидеть, что наиболее высокий средний балл по видам агрессии у горноспасателей отряда быстрого реагирования получил показатель «Вербальная агрессия». Респонденты чаще всего выражают свои чувства через негатив, путем ссор, криков, а само содержание словесных обращений через ругань. Также преобладает шкала «Чувство вины», такие респонденты имеют тенденцию к убеждениям, что он является плохим человеком и имеют угрызение совести. «Физическая агрессия» имеет высокие средние показатели, физическую агрессию чаще направляют не на другую личность, а на объект.

Менее предпочитаемые реакции у горноспасателей является показатели «Косвенная агрессия», «Обида», «Подозрительность». Действия направлены против других людей, шутками, сплетнями, может проявляться в виде несогласия с чем-то, обвинением и демонстративного поведения. Также проявляется в действиях по отношению к

неодушевленным предметам, например, хлопанье дверью, удары кулаком по столу, топание ногами и тому подобное. Работники привыкли доверять своей команде, но в случае экстренных ситуациях они с осторожностью подходят к другим людям, это связано с убеждением, что другие люди могут нанести вред. Также горноспасатели осторожны в экстренных ситуациях из-за неизвестности.

Самым маленьким показателем являются реакции «Раздражение» и «Негативизм». Респонденты готовы к экстренным ситуациям и понимают, что их негативны чувства могут помешать операции, они полностью осознают всю серьезность своей работы.

Для анализа мнемических профессионально важных качеств и агрессивности как факторы профессионального выгорания у работников отряда быстрого реагирования был использован метод математико-статистической обработки данных R-критерий Пирсона. С целью определения значимости связей между рассматриваемыми явлениями было определено табличное число, соответствующие ему критические значения: $r = 0,312$, при $p \geq 0,05$ и $r = 0,403$, при $p \geq 0,01$.

Были выявлены сильные положительные статистически значимые связи агрессивности с профессиональным выгоранием, будучи связаны между собой ($p \geq 0,01$). Такую связь мы можем наблюдать между показателями: «Деперсонализация» и «Враждебные реакции», «Деперсонализация» и «Подозрительность», «Враждебные реакции» и «Эмоциональное истощение», «Эмоциональное истощение» и «Подозрительность», «Эмоциональное истощение» и «Особые реакции», «Эмоциональное истощение» и «Чувство вины».

Чем выше деперсонализация, тем выше враждебные реакции и подозрительность. Сильное болезненное переживание и утрата чувств, эмоций у работника может вызвать негативную оценку и чувства по отношению к людям или событиям, формируя недоверие, при котором сотрудник сомневается в честности других без наличия оснований.

Чем выше эмоциональное истощение, тем выше враждебные реакции, подозрительность, особые реакции и чувство вины. В результате чрезмерной работы возникает состояние эмоционального напряжения и стресса, что может вызывать негативные реакции по отношению к себе и к другим. Работник из-за напряжения может проявлять недоверие через поступки, не верить поступающим фактам и по-своему их интерпретировать.

Так же корреляционная связь обнаружена на уровне ($p \geq 0,05$) между такими показателями как: «Личностная отстраненность» и «Обида», «Редукция профессиональных обязанностей» и «Враждебные реакции», «Враждебные реакции» и «Неудовлетворенность собой», «Эмоциональное истощение» и «Негативизм», «Эмоциональное истощение» и «Раздражение», «Косвенная агрессия» и «Память».

Чем выше эмоциональное истощение, тем выше враждебные реакции, подозрительность, особые реакции и чувство вины. В результате чрезмерной работы возникает состояние эмоционального напряжения и стресса, что может вызывать негативные реакции по отношению к себе и к другим. Работник из-за напряжения может проявлять недоверие через поступки, не верить поступающим фактам и по-своему их интерпретировать.

«Личностная отстраненность» положительно коррелирует с показателем «Обида». Переживания в рабочих отношениях может вызывать личностный защитный настрой работника и вызвать неприятные ощущения в присутствии неблагоприятных факторов.

«Эмоциональное истощение» положительно коррелирует с такими показателями: «Негативизм», «Раздражение». В результате чрезмерной работы появляется эмоциональная усталость, которая, в свою очередь, проявляется в неприятных психических состояниях, которые мешают работнику качественно выполнять свою работу.

«Враждебные реакции» положительно коррелирует с такими показателями: «Редукция профессиональных обязанностей» и «Неудовлетворенность собой». Негативная энергия направляется на себя и проявляется в облегчении и сокращение обязанностей для разгрузки эмоционального состояния, при этом усложняя задачу другим работникам, что в свою очередь может нести дискомфорт в работе.

Также можно отметить, что выявлена корреляционная связь между показателями «Косвенная агрессия» и «Память» на уровне ($p \geq 0,05$). Сотрудник может не осознано фокусировать свои негативные эмоции на других, теряя внимание на более важных вещах.

Выявлена обратная корреляционная связь при $p \leq 0,01$ между такими показателями как: «Тревога и депрессия» и «Особые реакции».

Выявлена обратная корреляционная связь при $p \leq 0,05$ между такими показателями как: «Особые реакции» и «Переживание психотравмирующих обстоятельств». Чем меньше особые реакции, тем меньше переживание психотравмирующих обстоятельств.

Выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что существует значимая взаимосвязь между мнемическими профессиональными важными качествами, агрессивностью и профессиональным выгоранием у горноспасателей отряда быстрого реагирования, а именно: чем выше агрессивность и ниже мнемические профессиональные важные качества, тем выше профессиональное выгорание, частично подтвердилась.

Заключение

В ходе работы была проанализирована научная литература на тему определения «профессионального выгорания», «агрессивности» и «мнемические профессиональные важные качества». С помощью корреляционного анализа были выявлены значимые связи между агрессивностью и профессиональным выгоранием. Связь между профессиональным выгоранием и мнемическими профессиональными важными качествами выявлена не была, однако выявлена связь между мнемическими профессиональными важными качествами и агрессивностью, что подтверждает гипотезу частично.

Рекомендации для сотрудников горноспасателей отряда быстрого реагирования по профилактике профессионального выгорания.

Рекомендации для руководителей:

1. Четко разъяснять сотрудникам их должностные обязанности, его права и место в структуре.
 2. Рассказывать сотрудникам о перспективах карьерного роста и обозначить критерии продвижения.
 3. Обеспечить профессиональное развитие сотрудников, что бы профессия воспринималась так же как инструмент саморазвития, приобретения новых знаний и навыков.
 4. Для новых сотрудников назначать куратора из числа более опытных коллег, что бы процесс адаптации сотрудника прошел более продуктивно.
 5. Поддерживать и создавать традиции, которые будут способствовать развитию благоприятного психологического климата в коллективе.
 6. Проводить мониторинг рабочей атмосферы и оценивать её влияние на психическое здоровье работников.
 7. Формирование у работников чувства причастности к успехам компании.
 8. Изучение проблем и запросов работников.
- Рекомендации для сотрудников:
1. Усвоить и использовать основные приемы по саморегуляции эмоционального состояния.
 2. Во время длительного ожидания сигнала «Тревога» не заикливаться на этом, а использовать это время для личного саморазвития.
 3. В сложных ситуациях, которые возникают в профессиональной деятельности, поделиться информацией с более опытными коллегами, которые могут помочь найти разумное решение сложившейся ситуации.
 4. Не переносить негативные переживания пострадавших на себя как личность. Существует понятие – «Психологическая рубашка», то есть приходя на работу вы её надеваете и все негативные события, эмоции, слова эта «рубашка» принимает на себя, а после окончания рабочего дня вы все это оставляете на этой «рубашке».
 5. Развивать какие-либо интересы, хобби, не связанные с профессиональной сферой.
 6. Идентифицировать конкретные причины неудовлетворенности работой и искать пути их устранения.
 7. Заботиться о своем здоровье: заниматься спортом, отдыхать, гулять, правильно питаться и хорошо спать.
- Также для профилактики профессионального выгорания рекомендовано проведение индивидуальных консультаций с сотрудниками. Особо внимания требуют вопросы по поводу переживаний личных достижений, негативных эмоциональных состояний и конфликтов.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Сообщество рецензентов Международного научно-исследовательского журнала
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.25.1>

Conflict of Interest

None declared.

Review

International Research Journal Reviewers Community
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.146.25.1>

Список литературы / References

1. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев // Психология труда. Эргономика. — 1979. — С. 220.
2. Кириенко А. А. Индивидуально-личностные особенности агрессивности подростков различных типов направленности личности : дисс. канд. психол. наук : 19.00.07 / А. А. Кириенко. — М. : РУДН, 2014. — С. 198.
3. Нечаев А. П. Память человека и ее воспитание / А. П. Нечаев. — Москва, 1997.
4. Середа Г. К. Что такое память? / Г. К. Середа // Психологический журнал. — 1985. — Т. 6. — № 6. — С. 41-48.
5. Смирнов А. А. Проблемы психологии памяти / А. А. Смирнов. — Москва : Просвещение, 1966. — 294 с.
6. Старченкова Е. Синдром выгорания / Е. Старченкова, Н. Водопьянова. — Санкт-Петербург : Пресс, 2009. — ISBN 978-5-91180-891-4.
7. Худалова М. З. Связь эмоционального выгорания и индивидуально-типологических особенностей личности / М. З. Худалова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. — 2018. — Т. 7. — № 2(23). — С. 143-144.
8. Черемошкина Л. В. Психология мнемических способностей : дис. док. псих. наук / Л. В. Черемошкина. — Ярославль, 2000. — 587 с.
9. Шадриков В. Д. Мнемические способности: развитие и диагностика / В. Д. Шадриков, Л. В. Черемошкина. — Москва : Педагогика, 1990. — 176 с.
10. Шестакова Е. Г. Агрессивное поведение и агрессивность личности / Е. Г. Шестакова, Л. Я. Дорфман // Образование и Наука. — 2010. — № 7. — С. 51-56.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Dmitrieva M. A. Psihologija truda i inzhenernaja psihologija [Labor psychology and engineering psychology] / M. A. Dmitrieva, A. A. Krylov, A. I. Naftulyev // Psihologija truda. Jerganomika [Labor Psychology. Ergonomics]. — 1979. — P. 220. [in Russian]
2. Kiriienko A. A. Individual'no-lichnostnye osobennosti agressivnosti podrostkov razlichnyh tipov napravlenosti lichnosti [Individual and personal characteristics of the aggressiveness of adolescents of various types of personality orientation] : dissertation of the Candidate of Psychological Sciences : 19.00.07 / A. A. Kiriienko. — M. : PFUR, 2014. — P. 198. [in Russian]

3. Nechaev A. P. Pamjat' cheloveka i ee vospitanie [Human memory and its upbringing] / A. P. Nechaev. — Moscow, 1997. [in Russian]
4. Sereda G. K. Chto takoe pamjat'? [What is memory?] / G. K. Sereda // Psihologicheskij zhurnal [Psychological Journal]. — 1985. — Vol. 6. — No. 6. — P. 41-48. [in Russian]
5. Smirnov A. A. Problemy psihologii pamjati [Problems of psychology of memory] / A. A. Smirnov. — Moscow : Prosveshchenie, 1966. — 294 p. [in Russian]
6. Starchenkova E. Sindrom vygoranija [Burnout syndrome] / E. Starchenkova, N. Vodopyanova. — St. Petersburg : Press, 2009. — ISBN 978-5-91180-891-4. [in Russian]
7. Khudalova M. Z. Svjaz' jemocional'nogo vygoranija i individual'no-tipologicheskikh osobennostej lichnosti [The connection of emotional burnout and individual typological characteristics of personality] / M. Z. Khudalova // Azimut nauchnyh issledovanij: pedagogika i psihologija [Azimut of scientific research: pedagogy and psychology]. — 2018. — Vol. 7. — No. 2(23). — P. 143–144. [in Russian]
8. Cheremoshkina L. V. Psihologija mnemicheskikh sposobnostej [Psychology of mnemonic abilities] : dis. Doc. of Psychological Sciences / L. V. Cheremoshkina. — Yaroslavl, 2000. — 587 p. [in Russian]
9. Shadrikov V. D. Mnemicheskie sposobnosti: razvitie i diagnostika [Mnemonic abilities: development and diagnosis] / V. D. Shadrikov, L. V. Cheremoshkina. — Moscow : Pedagogy, 1990. — 176 p. [in Russian]
10. Shestakova E. G. Agressivnoe povedenie i agressivnost' lichnosti [Aggressive behavior and aggressiveness of personality] / E. G. Shestakova, L. Ya. Dorfman // Obrazovanie i Nauka [Education and Science]. — 2010. — No. 7. — P. 51–56. [in Russian]