

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.023

## Изучение особенностей агрессивности и устойчивых мотивов личности у молодых специалистов

**Шукшина Людмила Викторовна**

Доктор философских наук,  
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин,  
Российский биотехнологический университет,  
125080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;  
e-mail: liudmila.shukshina@yandex.ru

**Шукшина Татьяна Александровна**

Кандидат юридических наук,  
ассистент кафедры гражданско-правовых дисциплин,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,  
117997, Российская Федерация, Москва, пер. Стремянный, 36;  
e-mail: tatyana.shukshina@yandex.ru

### Аннотация

Повышенная агрессивность и конфликтность могут сказываться на межличностных отношениях с коллегами, препятствовать благоприятному партнерскому взаимодействию с ними, в то же время эти особенности могут стать стимулом карьерного роста. Человек, стремящийся отстаивать свою точку зрения и достигать своих целей, с большой вероятностью достигнет карьерных успехов, так как для этого необходимо проявление напористости и бескомпромиссности в некоторых ситуациях. Люди с низким уровнем агрессивности и мотивации, как правило, не достигают карьерных высот, и наоборот, люди с высоким уровнем агрессивности и мотивации могут быстро сделать карьеру благодаря настойчивости и целеустремленности. В связи с этим представляется необходимым исследовать связь между агрессивностью и мотивацией у молодых специалистов.

### Для цитирования в научных исследованиях

Шукшина Л.В., Шукшина Т.А. Изучение особенностей агрессивности и устойчивых мотивов личности у молодых специалистов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 10А. С. 223-232. DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.023

### Ключевые слова

Агрессивность, мотивация, конфликтность, устойчивость мотивов, профессиональная деятельность, молодые специалисты, мотивация достижения успеха.

## Введение

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что агрессивность и мотивация играют важную роль в профессиональной и личной деятельности человека. От уровня агрессивности и мотивации во многом зависит то, насколько человек стремится к карьерному росту и достижению определенных профессиональных целей.

Исследованием данной темы занимались многие отечественные и зарубежные исследователи. На основании изучения теоретической литературы было сформулировано противоречие между значительным влиянием агрессивности и мотивации на профессиональную деятельность индивида и недостаточной изученностью связи агрессивности и мотивации. На основании данного противоречия была сформулирована проблема: существует ли связь между агрессивностью и мотивацией у молодых специалистов и определяется ли данная связь возрастом.

Цель исследования – изучение связи агрессивности и устойчивых мотивов личности у молодых специалистов.

Объект исследования – устойчивые мотивы и агрессивность личности.

Предмет исследования – влияние агрессивности и мотивации на профессиональную деятельность молодого специалиста.

Гипотеза исследования: у молодых специалистов существует взаимосвязь агрессивности и устойчивых мотивов личности.

## Основная часть

Феномен мотивации рассматривается учеными еще с античных времен. Изначально она рассматривалась как врожденная реакция на раздражитель, что затем трансформировалось под влиянием идей Дарвина в представлении об общих паттернах формирования мотивации людей и животных [Бодалев, 2018, 12]. В XX веке, исследуя мотивацию человека, психологи стали уделять большое внимание органическим потребностям, включая инстинкты (Э. Торндайк и В. Келер. З. Фрейд, И.П. Павлов). Зигмунд Фрейд, в частности, разработал свою теорию инстинктов, которая была основана на иррациональном, биологическом подходе к положению человека [Бэрон, Ричардсон, 2017]. Э. Толмен и Д. Ватсон, продолжая эти идеи, разработали поведенческий подход к мотивации. Потом это направление стали развивать К. Халл и Б. Скиннер, которые объясняли поведение человека, опираясь на схему импульса и реакции. На данный момент проблема мотивов поведения в деятельности является очень актуальной, так как успех деятельности связан с ведущей мотивацией личности – достижением успеха либо избеганием неудач.

Агрессия также определялась учеными как инстинкт: Фрейдом – как «инстинкт смерти», а Адлером – самозащиты и утверждения самости. Агрессия может быть открытой и проявляться в агрессивном поведении по отношению к окружающему миру (актах враждебности, нападения, утверждения, вторжения, разрушения и т.д.) или скрытой и подавляемой, выражаясь в саморазрушении (самоповреждении, обвинении себя, суициде) [Почебут, Чикер, 2020, 18].

Однако агрессия не является негативным феноменом. Существует позитивная агрессия, которая как раз-таки имеет непосредственную связь с мотивацией достижения успеха. Механизм оборонительной агрессии биологически обусловлен у человека, как и у животного, и призван охранять их жизненно важные интересы от угрозы, призван вести человека вперед и помогает преодолевать трудности. Поэтому люди с повышенным уровнем агрессивности

---

способны нарушить установленные социумом нормы и правила, что может проявляться не только напрямую в деструктивном поведении, но и, если говорить о профессиональной деятельности, в повышении конкурентоспособности человека, его целеустремленности, четкой ориентированности на результат и расчетливости в процессе построения карьеры, направленности на достижение максимально возможного результата [Бодалев, 2018, 13].

Исследование проводилось на базе компании, предоставляющей услуги поиска, подбора и развития топ-менеджеров для крупных компаний и холдингов в России и странах СНГ. Выборку исследования представили 60 сотрудников разного уровня (от младших аналитиков до консультантов): 30 молодых специалистов в возрасте 21-25 лет и 30 специалистов старшей возрастной группы – от 26 до 40 лет. Коллектив представлен сотрудниками, работающими в компании более 1,5 лет. Работа организована в формате проектной деятельности, в условиях которой сотрудники постоянно взаимодействуют с большим количеством коллег как горизонтально (в рамках одной иерархической ступени), так и вертикально (с более высокими или низкими должностями). Данная структура требует высокой сплоченности команд, для повышения которой в компании организован ряд постоянных мероприятий: тренинги, ежеквартальные стратегические сессии, выездные командные игры, система обмена профессиональным опытом в формате кейс-разборов рабочих проектов и т.д.

Эмпирическое исследование проходило в рабочее время в комнате психологической разгрузки организации. Испытуемые были опрошены в индивидуальном порядке посредством письменного заполнения бланков ответов на вопросы методик. Далее анкеты были разделены на две группы: анкеты молодых специалистов – аналитиков (от 21 до 25 лет) и анкеты специалистов старшей возрастной группы – проектных менеджеров и консультантов (от 26 до 40 лет). После обработки результатов результаты двух возрастных групп были сравнены.

В качестве методов исследования использовались:

1. Психодиагностические методики:

- методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев);
- методика «Оценка агрессивности в отношениях» (А. Ассингер);
- тест мотивации достижения (А. Мехрабиан, адаптация М.Ш. Магомед-Эминова).

2. Статистические методы

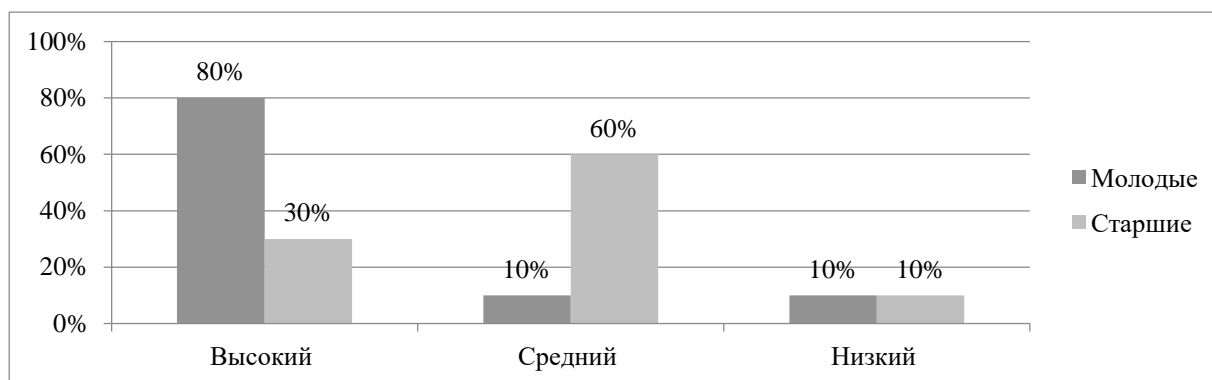
- коэффициент корреляции Спирмена.

По результатам методики «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев) был определен уровень негативной агрессивности и обобщенный показатель конфликтности. Распределение молодых специалистов и специалистов старшей возрастной группы по уровню негативной агрессивности представлено на рис. 1.

Полученные результаты показали, что у молодых специалистов высокий уровень негативной агрессивности (80%) более выражен, чем у специалистов старшей возрастной группы (30%). Это касается именно негативной агрессивности, которая связана с проявлениями таких личностных особенностей, как вспыльчивость, нетерпимость к чужому мнению, неумение идти на компромисс. Негативную агрессивность следует рассматривать как особенность, мешающую профессиональной деятельности, потому что она мешает строить конструктивные межличностные отношения на работе.

Вероятно, результат связан с тем, что молодые специалисты в период адаптации к коллективу и условиям профессиональной деятельности испытывают повышенный уровень стресса и, как следствие, агрессивно реагируют на попытки старших сотрудников давать им советы или указания по работе. У старших специалистов уровень негативной агрессивности

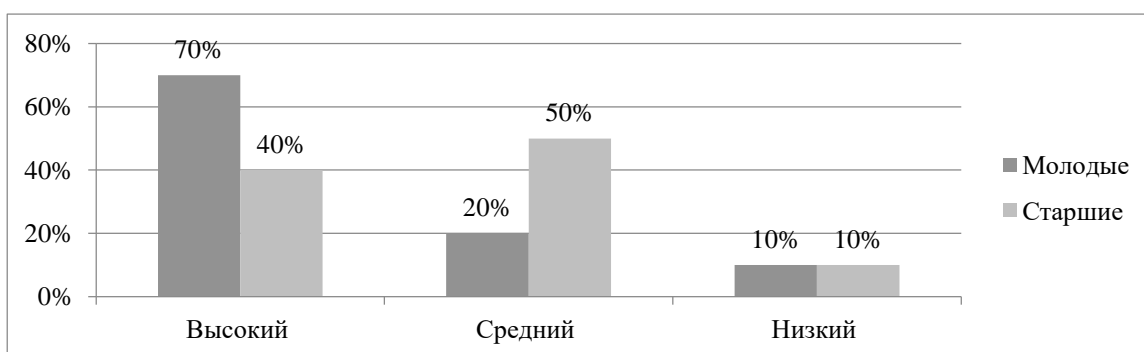
меньше, чем у молодых, потому что они уже успели поработать на своем месте и адаптироваться к коллективу, на основании личного опыта они поняли, что для успеха общего дела необходимо проявлять толерантность и уметь идти на компромисс.



**Рисунок 1 – Распределение молодых специалистов и специалистов старшей возрастной группы по уровню негативной агрессивности. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)**

Распределение молодых специалистов и старших специалистов по уровню общей конфликтности указано на рис. 2.

Из результатов на рис. 2 мы видим, что у молодых специалистов уровень общей конфликтности выше, чем у старших, что вполне соответствует результатам, показанным на рис. 1, так как высокий уровень общей негативной агрессивности неизбежно приводит к повышенной конфликтности человека. При возникновении конфликтов молодые специалисты предпочитают агрессивно и настойчиво отстаивать свою точку зрения, а старшие, наоборот, охотно идут на сотрудничество или компромисс, если видят, что компромисс уместен в данной ситуации. Повышенный уровень конфликтности может двояко влиять на профессиональную деятельность. С одной стороны, сотруднику с повышенным уровнем конфликтности сложно найти общий язык с коллегами, поэтому он может испытывать серьезные затруднения в профессиональной деятельности. С другой стороны, если уровень конфликтности понижен, сотрудник предпочитает не решать конфликты, а избегать их, из-за неразрешенных противоречий также возможны затруднения в профессиональной деятельности человека.



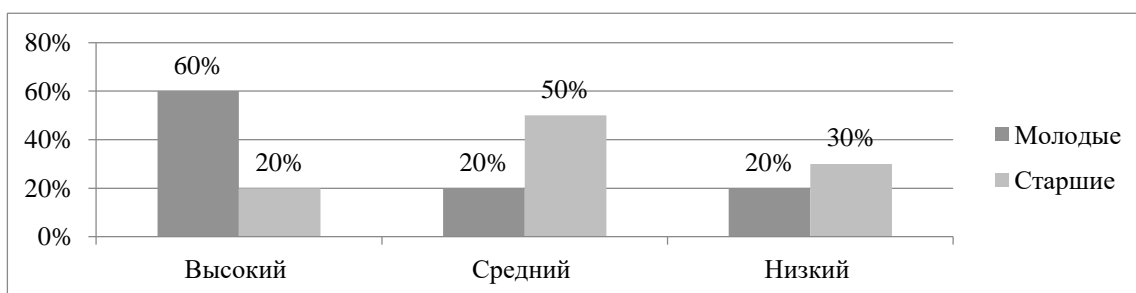
**Рисунок 2 – Распределение молодых специалистов и специалистов старшей возрастной группы по уровню общей конфликтности. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)**

Опросник А. Ассингера определяет, достаточно ли человек корректен в отношении с окружающими и легко ли общаться с ним. В соответствии с диагностическими критериями были сформулированы уровни агрессивности: низкий (0-9 баллов), средний (10-31 балл), высокий (32-40 баллов). Распределение молодых и старших специалистов по уровню агрессивности представлено на рис. 3.

По результатам, изображенным на рис. 3, можно отметить, что среди молодых специалистов преобладают испытуемые с высоким уровнем агрессивности в отношениях (60%). Человек с высоким уровнем агрессивности стремится добраться до управленческих «верхов», рассчитывая на собственные методы, добиться успеха, жертвуя интересами окружающих. Поэтому его не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности он старается их за это наказать.

Молодые специалисты со средним и низким уровнем агрессивности распределены поровну – по 20%. Испытуемые со средним уровнем агрессивности обладают достаточным честолюбием и самоуверенностью, но при этом всегда считаются с интересами окружающих. Испытуемые с низким уровнем агрессивности недостаточно уверены в своих силах и возможностях, они отличаются повышенным уровнем конформизма и часто проявляют нерешительность в принятии решений, что может неблагоприятно сказываться на принятии решений.

У испытуемых старшей возрастной группы прямо противоположное соотношение: преобладают сотрудники со средним уровнем агрессивности (50%), на втором месте сотрудники со средним уровнем агрессивности (30%), на третьем месте – с высоким уровнем агрессивности (20%). Можно предположить, что низкий уровень агрессивности у испытуемых старшего возраста связан с тем, что они уже достигли определенного положения в карьере и уже не стремятся к дальнейшему продвижению. Кроме этого, пониженный уровень агрессивности может быть вызван и другой причиной – профессиональным выгоранием. «Выгорающая» личность становится индифферентной к своей профессиональной деятельности и не стремится достигать высоких результатов.



**Рисунок 3 – Распределение молодых специалистов и специалистов старшей возрастной группы по уровню агрессивности в отношениях. Методика «Оценка агрессивности в отношениях» (А. Ассингер)**

Таким образом, исследование агрессивности личности показало, что молодые специалисты агрессивнее и конфликтнее своих старших коллег. Повышенная агрессивность и конфликтность могут отрицательно сказаться на межличностных отношениях с коллегами, но в то же время могут стать стимулом карьерного роста, так как человек, стремящийся отстаивать свою точку зрения и достигать своих целей, с большой вероятностью достигнет карьерных успехов, даже если он менее компетентен, чем его коллега с низким уровнем агрессивности, склонный к конформизму.

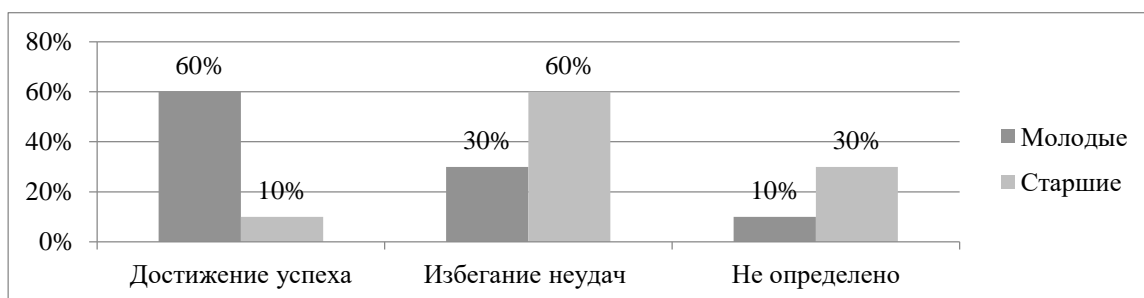
Для диагностики преобладающего устойчивого мотива личности использовалась диагностическая методика «Тест мотивации достижения» (А. Мехрабиан, адаптация М.Ш. Магомед-Эминова). ТМД предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудач. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует.

Распределение сотрудников по доминирующему устойчивому мотиву личности представлено на рис. 4.

Полученные данные показывают, что среди молодых специалистов наименьшее количество сотрудников обладают неопределенным преобладающим мотивом (10%). У большинства молодых специалистов (60%) ведущим мотивом является мотив достижения успеха. Это свидетельствует о том, что в своей профессиональной деятельности молодые специалисты всеми силами стремятся достичь успеха и при этом не концентрируются на возможных неудачах. С одной стороны, это хорошо для карьеры, потому что такие сотрудники отличаются настойчивостью, целеустремленностью и амбициозностью. Однако, с другой стороны, в сочетании с повышенной агрессивностью (в соответствии с результатами методик 1 и 2) устойчивая мотивация к достижению успеха приводит к тому, что человек начинает добиваться успеха любой ценой, не учитывая интересы окружающих. Такие сотрудники могут быть склонны манипулировать окружающими с целью достижения своих целей и крайне болезненно переживают любые неудачи.

У испытуемых старшей возрастной группы 30% сотрудников не имеют устойчивого мотива. Вероятно, данная группа респондентов в настоящий момент испытывает профессиональное выгорание или серьезный стресс на работе; возможно также наличие личностного кризиса, который мешает профессиональной деятельности. При этом 60% сотрудников ориентированы на избегание неудач, и только 10% +- на достижение успеха.

Вероятно, такой результат свидетельствует о том, что сотрудники, которые уже имеют солидный опыт работы, понимают, что в профессиональной деятельности бывают не только успехи, но и неудачи. С одной стороны, это хорошо, потому что такие сотрудники морально готовы к неудачам и переживают их не так болезненно, как лица с высокой мотивацией на успех. Но, с другой стороны, выраженная мотивация к избеганию неудач может тормозить карьерный рост сотрудника, потому что такие люди стремятся выбирать для себя деятельность, требующую минимальной ответственности. Они предпочитают быть успешными исполнителями и не думают о руководящих должностях.



**Рисунок 4 – Распределение молодых специалистов и специалистов старшей возрастной группы по доминирующему устойчивому мотиву личности. Тест мотивации достижения (А. Мехрабиан, адаптация М.Ш. Магомед-Эминова).**

Таким образом, результаты исследования позволили выявить различия в устойчивых

мотивах личности у молодых и старших сотрудников. Молодые более мотивированы на успех, что может быть связано с началом профессиональной деятельности и связанными с этим ожиданиями о карьерном успехе, различиями поколений и отсутствием опыта столкновения с определенными рабочими и жизненными проблемами и трудностями. Сотрудники старшей возрастной группы больше мотивированы на избегание неудач, причиной чего может быть отсутствие подтверждения их профессиональных ожиданий, кризис среднего возраста, профессиональное выгорание и определенные установки, касающиеся достижения карьерного успеха.

Для выявления связи агрессивности, конфликтности и мотивации использовался корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена. Результаты корреляционного исследования в выборке молодых специалистов (от 21 до 25 лет) представлены ниже.

**Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа взаимосвязи между мотивацией и агрессивностью у молодых специалистов**

	<b>Конфликтность</b>	<b>Мотивация на успех</b>
Агрессивность	-0,215	0,683*
Конфликтность		-0,321
Мотивация на успех		

\* -  $p < 0,05$

\*\* -  $p < 0,01$

\*\*\* -  $p < 0,001$

Итак, мы видим, что у молодых специалистов была выявлена значимая корреляция между мотивацией достижения успеха и агрессивностью. Это свидетельствует о том, что повышенный уровень агрессивности присущ личностям, имеющим высокую мотивацию достижения успеха, и агрессивность – один из способов достижения этого успеха.

**Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа взаимосвязи между мотивацией и агрессивностью у специалистов старшей возрастной группы**

	<b>Конфликтность</b>	<b>Мотивация на успех</b>
Агрессивность	-0,514	0,294
Конфликтность		-0,051
Мотивация на успех		

\* -  $p < 0,05$

\*\* -  $p < 0,01$

\*\*\* -  $p < 0,001$

Мы видим, что результат свидетельствует об отсутствии корреляции агрессивности и мотивации на успех у сотрудников старшей возрастной группы. Для того чтобы достичь успеха, сотрудники старшей возрастной группы используют не агрессивность, а прямо противоположные качества: умение идти на компромисс и договариваться, умение учитывать интересы других и проявлять толерантность.

## Заключение

Таким образом, анализ результатов исследования подтвердил рабочую гипотезу исследования: у молодых специалистов действительно существует взаимосвязь между

агрессивностью и устойчивой мотивацией на успех. При этом у старших специалистов такой связи не обнаружено. Это свидетельствует о том, что на формирование таких личностных качеств, как мотивация на успех и агрессивность, оказывает влияние возраст человека; если использовать более широкое понимание, то влияние оказывает не конкретный возраст (физический), а жизненный опыт, связанный с работой.

Молодые специалисты склонны к агрессивности и мотивации достижения успеха, так как они имеют менее продолжительный срок работы и не имеют опыта значимых профессиональных неудач, которые могут их демотивировать или привести к состоянию выученной беспомощности в рабочем процессе. Снижение агрессивности и развитие мотивации к избеганию неудач у сотрудников старшей возрастной группы может свидетельствовать о профессиональном выгорании и личностном кризисе, так как в среднем возрасте многим людям склонно пересматривать свое отношение к профессиональной деятельности.

### Библиография

1. Анисеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Эксмо, 2019. 224 с.
2. Аткинсон Дж.В. Теория о развитии мотивации. М.: Педагогика, 2016. 100 с.
3. Берковитц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль. М.: Прайм- Еврознак, 2020. 510 с.
4. Бодалев А.А. Восприятие человека человеком. СПб.: Изд-во ЛГУ. 2018. 241 с.
5. Быков С.В. Социальная психология нормативного поведения в организации. Самара: Самарская гуманитарная академия, 2018. 116 с.
6. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб: Питер, 2017. 352 с.
7. Гринберг Дж. Управление стрессом. СПб.: Питер, 2022. 496 с.
8. Ениколопов С.Н. Понятие агрессии в современной психологии // Прикладная психология. 2021. № 1. С. 60-72.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2013. 712 с.
10. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 2018. 214 с.
11. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. М., 2017. 42 с.
12. Майерс Д. Социальная психология. СПб, 2017. 640 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2016. 352 с.
14. Налчаджян А.А. Агрессивность человека. СПб: Питер, 2017. 734 с.
15. Пилецкий С.Г. Феномен человеческой агрессивности // Вопросы философии. 2018. № 10. С. 50-65.
16. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб: Речь, 2020. 298 с.
17. Спивак В.А. Организационная психология. СПб.: Нева, 2018. 224 с.
18. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности. // Вопросы психологии. 2021. № 6. С. 34-39.
19. Фрейд З. Недовольство культурой. М.: Олимп, 2017. 240 с.
20. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: АСТ, Хранитель, 2017. 624 с.
21. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб: Питер, 2016. 243 с.
22. Шамионов Р.М. Психология социального поведения личности. Саратов: Наука, 2019. 186 с.

### Studying the features of aggressiveness and sustainable personal motives among young professionals

**Lyudmila V. Shukshina**

Doctor of Philosophy,  
Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines,  
Russian Biotechnological University,  
125080, 11 Volokolamskoe highway, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: liudmila.shukshina@yandex.ru



**Tat'yana A. Shukshina**

PhD in Law,  
Assistant of the Department of civil law disciplines,  
Russian Economic University named after G.V. Plekhanov,  
117997, 36 Stremyanny lane, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: tatyana.shukshina@yandex.ru

**Abstract**

Increased aggressiveness and conflict can affect interpersonal relationships with colleagues, hinder favorable partner interaction with them, at the same time, these features can become a stimulus for career growth. A person who strives to defend his or her point of view and achieve his or her goals is likely to achieve career success, since this requires the manifestation of assertiveness and uncompromising in some situations. People with a low level of aggressiveness and motivation, as a rule, do not reach career heights, and vice versa, with a high level of aggressiveness and motivation, they can quickly make a career thanks to perseverance and purposefulness. In this regard, it seems necessary to investigate the relationship between aggressiveness and motivation in young professionals.

**For citation**

Shukshina L.V., Shukshina T.A. (2023) Izuchenie osobennostey agresivnosti i ustoychivyykh motivov lichnosti u molodykh spetsialistov [Studying the features of aggressiveness and sustainable personal motives among young professionals]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (10A), pp. 223-232. DOI: 10.34670/AR.2023.36.54.023

**Keywords**

Aggressiveness, motivation, conflict, stability of motives, professional activity, young specialists, motivation to achieve success.

**References**

1. Anikeeva N.P. (2019) *Psikhologicheskiy klimat v kollektive* [Psychological climate in the team]. Moscow: Eksmo Publ.
2. Atkinson J.W. (2016) *Teoriya o razvitiy motivatsii* [Theory about the development of motivation]. Moscow: Pedagogika Publ.
3. Baron R., Richardson D. (2017) *Agresiya* [Aggression]. Saint Petersburg: Piter Publ.
4. Berkowitz L. (2020) *Agresiya: prichiny, posledstviya i kontrol'* [Aggression: causes, consequences and control]. Moscow: Praym- Evroznak Publ.
5. Bodalev A.A. (2018) *Vospriyatie cheloveka chelovekom* [Person's perception by person]. Saint Petersburg: Leningrad State University Publishing House.
6. Bykov S.V. (2018) *Sotsial'naya psikhologiya normativnogo povedeniya v organizatsii* [Social psychology of normative behavior in organizations]. Samara: Samara Humanitarian Academy.
7. Enikolopov S.N. (2021) Ponyatie agresii v sovremennoy psikhologii [The concept of aggression in modern psychology]. *Prikladnaya psikhologiya* [Applied psychology], 1, pp. 60-72.
8. Freud Z. (2017) *Nedovol'stvo kul'turoy* [Dissatisfaction with culture]. Moscow: Olimp Publ.
9. Fromm E. (2017) *Anatomiya chelovecheskoy destruktivnosti* [Anatomy of human destructiveness]. Moscow: AST, Khranitel' Publ.
10. Greenberg J. (2022) *Upravlenie stressom* [Stress management]. SPb.: Piter Publ.
11. Heckhausen H. (2016) *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [Psychology of achievement motivation]. Saint Petersburg: Piter Publ.

12. Il'in E.P. (2013) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. Saint Petersburg: Piter Publ.
13. Lutoshkin A.N. (2018) *Emotsional'nye potentsialy kollektiva* [Emotional potentials of the team]. Moscow: Pedagogika Publ.
14. Magomed-Eminov M.Sh. (2017) *Motivatsiya dostizheniya: struktura i mekhanizmy* [Achievement motivation: structure and mechanisms]. Moscow.
15. Maslow A. (2016) *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and personality]. Saint Petersburg: Piter Publ.
16. Myers D. (2017) *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Saint Petersburg.
17. Nalchadzhyan A.A. (2017) *Agressivnost' cheloveka* [Human aggression]. Saint Petersburg: Piter Publ.
18. Piletskiy S.G. (2018) Fenomen chelovecheskoy agressivnosti [The phenomenon of human aggressiveness]. *Voprosy filosofii* [Questions of philosophy], 10, pp. 50-65.
19. Pochebut L.G., Chiker V.A. (2020) *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational social psychology]. Saint Petersburg: Rech' Publ.
20. Shamionov R.M. (2019) *Psikhologiya sotsial'nogo povedeniya lichnosti* [Psychology of social behavior of the individual]. Saratov: Nauka Publ.
21. Spivak V.A. (2018) *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology]. Saint Petersburg: Neva Publ.
22. Stepanskiy V.I. (2021) Vliyaniye motivatsii dostizheniya uspekha i izbeganiya neudachi na regulyatsiyu deyatel'nosti [The influence of motivation to achieve success and avoid failure on the regulation of activity]. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology], 6, pp. 34-39.