

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Т.А. Болдырева

ОБЩИЕ ТЕОРИИ ДЕФОРМАЦИЙ ЛИЧНОСТИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ

Учебное пособие

Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по программе высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и направлению подготовки 37.03.01 Психология

Оренбург
2017

УДК 159.923 (075.8)

ББК 88.802я73

Б 79

Рецензенты:

профессор кафедры управления и организации деятельности УИС Академии
ФСИН России, доктор юридических наук В.И. Огородников

доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма Оренбургского
государственного университета, кандидат психологических наук
С.В. Гуленина

Б 79

Болдырева, Т.А.

Общие теории деформаций личности: профессиональные деформации:
учебное пособие/ Т.А. Болдырева; Оренбургский гос. ун-т. –
Оренбург, ОГУ, 2017. – 331 с.

ISBN 978-5-7410-1663-3

В учебном пособии рассматриваются современные теории возникновения и развития деформаций личности, приведены критерии разграничения деформаций личности и сходных состояний. Особое внимание уделено деформациям личности, возникающим в профессиональной деятельности: описаны условия их возникновения, модели диагностики, способы и формы профилактики.

Учебное пособие предназначено для студентов психологов, преподавателей психологии, а также практических психологов.

УДК 159.923 (075.8)

ББК 88.802я73

ISBN 978-5-7410-1663-3

© Болдырева, Т.А., 2017

© ОГУ, 2017

Содержание

Введение	4
1 Деформация личности как явление и как категория современной психологии	8
2 Профессиональные деформации личности: основные подходы в исследовании	29
2.1 Деятельностная парадигма в описании профессиональных деформаций личности	39
2.2 Личностно-динамическая парадигма в понимании профессиональных деформаций личности	50
2.3 Средовая парадигма в понимании профессиональных деформаций личности	68
2.4 Профессиональные деформации и профессиональные деструкции личности	82
3 Феноменология и механизмы профессиональных деструкций личности	86
3.1 Эмоциональное выгорание	88
3.1.2 Диагностика эмоционального выгорания	138
3.1.3 Методы и модели профилактики эмоционального выгорания	164
3.2. Феномен недоверия	185
3.2.1 Диагностика феномена недоверия	197
3.2.2 Профилактика феномена недоверия	212
3.3 Профессиональная стагнация	218
3.3.1 Диагностика профессиональной стагнации	276
3.3.2 Профилактика профессиональной стагнации	293
Заключение	305
Список использованных источников	308

Введение

Эмоциональное выгорание, административный восторг, феномен недоверия, профессиональный фетишизм, профессиональный инструментализм, трудоголизм, формализм, бюрократизм, комплекс «неудачника», выученная беспомощность, «потомственная безработность», «преступная династия», синдром сострадательной усталости, синдром асоциальной перцепции, синдром вседозволенности, дефектоцентризм, профессиональная агрессия, ролевой экспансионизм, профессиональная демонстративность, профессиональный догматизм, интолерантность, профессиональный фетишизм, профессиональный инструментализм ... Этот ряд можно продолжать очень долго. Постоянно появляются новые обозначения, публикуются статьи и даже учебные пособия, в которых обосновывается целесообразность введения новых понятий, которые очень напоминают метафоры, словно бы пришедшие к нам со страниц искромётных рассказов М. Зощенко... Трудно переоценить точность, с которой перечисленные метафоры – определения передают суть зафиксированных в них психических явлений.

Образность обозначения того или иного психического явления, к сожалению, обратно пропорциональна точности научного определения. Вероятно, причиной этому как многоаспектность самих явлений, так и недостаточная разработанность категориального аппарата современной психологической науки.

Наиболее систематизированы на настоящий момент теоретические основы профессиональных деформаций личности, а возникающие в результате патогенных условий воспитания, влияния психотравмирующих обстоятельств жизни деформации по-прежнему остаются точечными и разрозненными. В учебном пособии мы поставили перед собой задачу если не систематизировать, то, по крайней мере, структурировать обширный континуум научных подходов к возникновению деформаций личности, их патогенеза, ибо личность

профессионала, например, недезьюктивна от личности отца, если речь идет об одном и том же индивидуе.

Основная цель данного учебного состоит в описании феномена личностных деформаций как предмета возможной профилактики развития таковых. Именно поэтому при феноменологическом описании отдельных видов деформаций было отдано предпочтение тем теоретическим схемам и моделям, которые позволяют найти мишени как первичного, так и вторичного профилактического воздействия на личность, подверженную деформированию.

Именно систематизация и структурирование большого объема локальных исследований в данной области заставило выделить некоторые векторы в проблемном поле профессиональных деформаций личности. Три основных парадигмы рассмотрения профессиональных деформаций личности: деятельностьная, личностно-динамическая и средовая дают возможность в какой-то мере упорядочить анализ некоторых феноменов, которые обладают признаками устойчивых феноменов: эмоциональное выгорание, феномен недоверия и профессиональная стагнация.

Безусловно, эти феномены не исчерпывают таксономию устойчивых явлений, которые могут быть отнесены к профессиональным деформациям (деструкциям) личности, однако на данный момент именно эти три профессиональные деформации подробно описаны в психологической литературе, выделены их существенные признаки, с разной степенью успешностью проводятся эмпирические исследования, направленные на выявление механизмов и закономерностей их возникновения и развития. В настоящем учебном пособии мы стремились рассмотреть каждый из перечисленных феноменов последовательно в рамках трех основных парадигм, что преследовало цели верификации понятийного аппарата.

Подробное рассмотрение отдельных видов профессиональных деформаций (деструкций) завершалось не только выделением существенных и дифференциально-диагностических признаков на уровне описательном, но и

диагностической моделью, включающей конкретные диагностически значимые признаки, которые могут быть выявлены посредством широко используемых психодиагностических методик.

Структура учебного пособия задумана таким образом, чтобы при изучении соответствующего курса студент не только осваивал основные понятия, составляющие его содержание, но и находил причинно-следственные связи между сущностными характеристиками той или иной деформации (деструкции), отражением их в результатах психодиагностического исследования и мерами профилактики.

Освоение информации, предложенной в данном учебном пособии, предполагает, что студент обладает сформированными представлениями о личности и индивидуальности, структурах и наиболее общепринятых в современной психологической науке представлениях о механизмах и этапах психического развития личности в онтогенезе, имеет общее представление о социально-психологических явлениях, об основных подходах к пониманию нормы и патологии социально-психологического функционирования человека.

Достаточный уровень владения психодиагностическим инструментарием необходим студентам для освоения тех параграфов, которые направлены непосредственно на диагностику эмоционального выгорания, феномена недоверия и профессиональной стагнации.

Незатрудненное ориентирование в психокоррекционных подходах, методах, техниках даёт студенту возможность осмыслить специфику, направленность и методику разработки и реализации психопрофилактических мероприятий, описываемых в соответствующих параграфах.

В учебном пособии приведены примеры из практики психологического консультирования, которые позволяют проиллюстрировать сложность и многообразие проявлений различных видов и типов деформаций личности.

Данное учебное пособие представляет собой лишь этап в разработке автором данной проблематики, в связи с этим по ряду вопросов мы посчитали

целесообразным ограничиться констатацией разнообразных, противоречивых точек зрения по отдельным вопросам, представив, с целью оптимизации учебного процесса, некий функциональный вывод, не претендующий на окончательность дискуссии по рассматриваемому вопросу, а лишь позволяющий внятно и корректно излагать материал, связанный с организацией и содержательным наполнением профилактической работы.

1 Деформация личности как явление и как категория современной психологии

Понятие «деформации личности» в настоящее время не имеет чёткого и однозначного определения. Вероятно, во многом это связано с широтой применения термина, с его общенаучным характером. В самом общем виде речь может идти о наличии негативных изменений структуры чего-либо. Поскольку мы говорим о деформациях личности, то, следовательно, об изменениях в структуре и/или свойствах личности.

Термин «личность» также имеет довольно широкий диапазон дефиниций. Остановимся на определении Б.Г. Ананьева, который понимал под личностью социально обусловленную систему отношений. [3] Она, то есть эта система формируется прижизненно и обязательно в сфере социальных контактов. Также разнообразны подходы к структуре личности. Традиционно в отечественной психологии – это трехуровневая структура, включающая эмоционально-волевою, поведенческую и когнитивную сферы.

Следовательно, деформации личности – это изменения в какой-либо или совокупно во всех перечисленных сферах.

Вопрос деформаций личности имеет своеобразную историю, которая в значительной степени отражает историю развития психологической науки.

Так, А.Ф. Лазурский, рассматривая личность как систему мотивов, подчеркивал три эффекта, свойственных «извращенной личности»:

1) «... извращение, идя далеко вглубь, расщепляет личность, уничтожает координированность ее проявлений, влечет за собой оскудение»;

2) «...на высшем уровне извращение сказывается уже тогда, когда, не отразившись на формальной структуре личности, оно коснется динамики соотношения ее со средой, направления способов ее деятельности»;

3) «...извращение эгоцентрирует личность. Высший тип характеризуется направленностью на сверхлические цели». [91]

То есть, оскудение, изменение не формальной структуры личности, но динамики соотношения ее компонентов, эгоцентризм рассматриваются как основные свойства, характеристики наличия той или иной личностной деформации.

И еще один важный момент, который подчеркивает А.Ф. Лазурский: «Знание в своем основном комплексе чуждо извращению, так как не содержит источников конфликта со средой, но вместе с тем не содержит активных элементов, смягчающих влияние неблагоприятных, угрожающих извращением факторов; слабые места личности в добавочных комплексах здесь становится источником искажения личности». [91]

Если следовать логике рассуждений А.Ф. Лазурского, личность деформированная будет отличаться специфическим набором свойств, ведущим в котором является эгоцентризм, оскудение эмоциональной и мотивационной сфер, а также измененной структурой личности.

Примечательно также, что в трактовке А.Ф. Лазурского деформации – это всегда однозначно негативное явление, которое он обозначает как "извращение".

В связи с этим возникает новый аспект проблемы: к какому полюсу относить деформации личности: полюсу нормы функционирования психики или полюсу патологии.

Как известно, выделяются разные подходы к понятию нормы психического функционирования:

- статистический подход;
- функциональный подход;
- культурно-релятивный подход;
- подход описательных критериев;
- уровневый подход.

Перечисленные подходы к пониманию нормы подробно рассмотрены В.М. Сорокиным в учебнике «Специальная психология». [168]

С позиций статистического подхода нормой считаются такие характеристики явления, которые чаще всего встречаются в данной популяции.

Рассматриваемый подход лежит в основе оценки результатов всех психодиагностических методик, в которых предполагается количественная обработка результатов. Следовательно, с точки зрения статистического подхода это и будет являться признаком нормального психического развития.

Тем не менее, трудно считать нормой, например, агрессивное отношение педагога к своему ученику; циничное и меркантильное отношение врача к тяжелобольному пациенту, которого он рассматривает как источник повышения материального благосостояния; бюрократизм работников, например, центра социальной помощи населению и так далее. К сожалению, нельзя говорить о том, что подобные явления в нашей повседневной жизни являются скорее исключением, чем правилом, однако признать подобные явления нормой поведения специалиста также невозможно. Определение границ понятий нормы – деформации – патологии с позиций статистического подхода, оказывается, следовательно, недостаточным.

Также не позволяет разграничить эти понятия подход функциональный, согласно которому степень адаптированности индивида к актуальным жизненным условиям является критерием разграничения нормы и патологии.

Является ли низким уровнем адаптированности сотрудничество с фармацевтической фирмой врача, которая в одиночку воспитывает ребенка – инвалида и, желая заработать средства на качественное лечение выписывающего препараты определенной фирмы пациентам даже при наличии более дешевых аналогов?

Можно ли говорить о высоком уровне адаптированности молодого человека с пограничным уровнем интеллекта, который к 28 годам, не обладая навыками никакой профессиональной деятельности, постоянно обучается на разнообразных курсах, «коллекционирует» сертификаты и продолжает направлять свои усилия на получение высшего, например, гуманитарного образования, хотя затруднения у него вызывает даже простое, обыденное общение в рамках учебной группы?

Можно ли однозначно говорить о низком уровне адаптированности мирового судьи, который детально, подробно проводит судебные заседания, стремясь в мельчайших деталях, иногда не относящихся к сути судебного разбирательства, выяснить обстоятельства дела. Опасаясь возможных обжалований сторонами в судебном процессе решений и возможной его отмены судами вышестоящих инстанций, он затягивает судебный процесс, предоставляет возможность каждой из сторон развернуто представить свое мнение и свою позицию по этому поводу, высказаться. Рассматривая дело в рамках не одного, а двух и более судебных заседаний, он оставляет себе возможность не только подробно и тщательно рассмотреть материалы дела, но и неоднократно взвесить свою позицию, сформировать представление о людях, чей спор он разрешает, на основе нескольких встреч, когда не остается и следа от первого, мимолетного впечатления?

Можно ли говорить о высоком уровне адаптированности судьи районного суда, если он, стремясь всегда укладываться в процессуальные сроки, не даёт возможности в рамках судебного заседания высказать своё отношение к делу сторонам, прерывая людей в случае, если они излагают не фабулу происшествия, а свои чувства по этому поводу, обстоятельства, предшествовавшие ситуации? Такой судья ориентируется на факты, и только на факты...

Однако степень адаптированности врача, и «вечно учащегося», и судей оценить однозначно крайне трудно. Помимо формальных критериев успешности в плане социальном и материальном, здесь возникает еще и нравственный аспект, и глубоко прагматический.

Поведение врача противоречит представлениям о врачебной этике, но вполне отвечает социальным нормам материнского отношения к ребёнку, и, с точки зрения формальной оценки качества лечебного процесса, такая врач может быть в числе лучших специалистов поликлиники.

Молодой человек, обладая пограничным уровнем интеллекта, постоянно преодолевает себя, свои проблемы, и, несмотря на сложности, он продолжает учиться, он занят социально одобряемым занятием, он включен в социально

полезную деятельность. Однако это возможно, пока родители могут оплачивать его бесконечные курсы, но он не приспособлен к самостоятельной жизни, он не влился ни в один трудовой коллектив, более того, для него рабочая профессия – это своего рода унижение, он считает, что способен к более интеллектуальному труду, он не расширяет, а, в силу своего амбициозного отношения к жизни, ограничен рамками нуклеарной семьи, не улавливает оттенков в поведении окружающих. И, спустя какой-то промежуток времени, может оказаться в крайне плачевном состоянии. Он будет не способен жить и обеспечивать себя самостоятельно.

Противоположное поведение судей также с разных позиций может быть оценено по-разному, степень их профессиональной и личной успешности также может быть самой разнообразной.

Норма при рассмотрении ее в подобном ракурсе предстает крайне неоднозначной. Возникает еще один аспект: аспект социальной нормативности, особенную значимость последнее приобретает в случае, если речь идет о норме – деформации личности по отношению к профессиональному поведению.

Будучи убеждённым в том, что заключённый, отбывающий наказание за непредумышленное убийство, например, в результате автомобильной аварии, достоин гуманного к себе отношения, сотрудник уголовно – исполнительной системы пронесит на территорию сотовый телефон. Телефон позволит заключённому почаще общаться со своими близкими, с женой, которая стала проявлять меньше внимания и заботы к своему мужу, не приезжает в последние 3 – 4 месяца на свидания, не пишет писем, не передаёт продукты, до заключённого доходят слухи, что жена стала ему изменять. Он тоскует, переживает, наряду со страхом и ощущением «ненужности», «покинутости», гнев, разочарование переполняют его. Сочувствие и высоко гуманные чувства подвигают сотрудника пенитенциарной системы на нарушение должностных инструкций. В результате, через неделю, пообщавшись с супругой, сделав вывод о том, что его бросили, предали, что терять в этой жизни ему больше нечего, заключённый «идёт на рывок», то есть пытается сбежать с территории

учреждения. В него стреляют сотрудники роты охраны (как и положено по инструкции), ранят, рана оказывается роковой, человек, которому до выхода на свободу оставалось шесть месяцев, оказывается прикованным к постели.

Некоторые из перечисленных случаев с точки зрения частоты встречаемости являются, если следовать статистическому подходу, нормальными, некоторые встречаются редкими, и потому к категории нормы не относятся. Однако возникает ряд моментов, препятствующих тому, чтобы согласиться с таким пониманием нормы.

Первый момент связан с актуальными, социокультурными аспектами, запечатлёнными в виде социальных норм в сознании современного человека, в виде кодексов – гражданского, семейного, уголовного, гражданского процессуального, уголовного процессуального, уголовно - исполнительного и так далее, в виде морально-нравственных норм, которые являются неписаным законом человеческого общежития. Последнее является категорией, латентно присутствующей в сознании любого человека. Однако возможность фиксирования данных норм невелика.

Рассуждая о поведении человека в той или иной ситуации чаще всего присутствует обращение к прошлому субъективному и/или историческому опыту, анализ поведения и оценка такового остаются субъективными, однако нельзя не учитывать трансформацию во времени общественных оценок. И данная трансформация изменяет фиксированные социальные нормы. Изменяются все перечисленные выше кодексы, изменения в структуре интерперсональных отношений в связи с изменением социоэкономической формации отражаются на уровне должностных инструкций, меняются реалии быта, и, следовательно, общество начинает предъявлять новые требования к людям, будь это требования в отношении профессионального поведения, требования в системе межличностного взаимодействия, нормативы психического развития.

Изменяемость норм изоморфна преобразованиям реалий общественной жизни, это фиксируется в культурно – релятивном подходе. Разные социокультурные условия предъявляют к человеку разные требования.

Довольно яркой иллюстрацией данного явления может служить изменение требований к будущему первокласснику при поступлении в школу. Усложнение содержания образовательных программ начальной школы привело к тому, что чтение становится практически обязательным школьнозначимым навыком, которым старший дошкольник должен владеть на довольно высоком уровне. Подавляющее большинство современных программ, которые используются в современной российской школе, уже предполагают, что пришел ученик, умеющий читать.

Еще 15 лет назад ситуация была иной. Чаще в школу шли дети семи лет, которые не умели читать, достаточным был уровень, предполагающий, что ребенок знает понятие цвета, формы, размера предметов, имеет представления о себе, знает своё имя, фамилию, адрес, имена – отчества своих родителей, умеет правильно держать и использовать ручку, карандаш, копировать элементы букв, ориентируется в пространстве листа, обладает некоторым набором знаний об окружающем мире. Обучение чтению и письму было обязательным элементом программы обучения в первом классе в течение всего учебного года.

Современные программы общего начального образования предполагают, что ребенок уже обладает навыком синтетического чтения, ибо лишь в этом случае он будет способен справляться с заданиями на среднем и высоком уровне. Если же приходит ребенок, не умеющий читать, то, чаще всего, ему предлагают обучение по коррекционной программе.

Однако, несмотря на то, что научно-технический прогресс, усложнение требований к человеку на уровне обеспечения собственного быта делают адекватными такое форсирование формирования жизненно важных навыков (без навыка чтения в современных реалиях города человеку трудно ориентироваться),

мы наблюдаем существенные изменения в состоянии здоровья детей младшего школьного возраста.

По данным различных авторов, в первые годы обучения 14–19% школьников приобретают функциональные нарушения здоровья, а у 40–50% приобретённые в дошкольном детстве нарушения приобретают характер хронических заболеваний, за время обучения в школе число детей с заболеваниями нервной системы возрастает в 2 раза, в целом отмечено снижение физиологических показателей адаптационных возможностей современных школьников. По данным Росстата на 04.03.2013 года число впервые признанных инвалидами по причине психических расстройств и расстройств поведения несовершеннолетних в возрасте до 18 лет в период с 2005 по 2011 годы составляет 17–20% от общего числа детей - инвалидов. Согласно Государственному докладу "О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2012 году «В ходе профилактических осмотров детей в 2010—2011 гг. наблюдалось увеличение числа детей с понижением остроты зрения в конце первого года обучения в 1,5 раза, со сколиозом – в 1,6 раза, с нарушением осанки – в 1,3 раза по сравнению с их осмотром перед поступлением в школу». [122]

Можно предположить, что подобные заболевания могут быть обусловлены частично и форсированием формирования такого важного, но и такого необычайно сложного психического образования, как письменная речь. Если темп формирования письменной речи не вполне соответствует образовательной программе, то ребёнок оказывается в числе «неуспешных», или, точнее, не отвечающих принятым в настоящее время социальным нормам, однако еще 15–20 лет назад такой темп освоения мог бы рассматриваться как вполне нормативный.

Другой стороной изменений социальных норм является категория социальной успешности. В настоящее время существуют вполне осязаемые, выраженные в материальных ценностях, принадлежащих человеку, критерии. Чем выше материальная обеспеченность, тем более успешным считается человек, хотя

такого рода определённости заставляет А. Лоуэна прогнозировать рост количества депрессий и самоубийств. Увы, но в настоящее время данная тенденция проявляется очень ярко. А. Лоуэн пишет: «Если депрессия в наши дни стала распространённым явлением, то это только потому, что многие из нас проживают свою жизнь, находясь в отрыве от реальности... Мы подобно биржевым спекулянтам гонимся за прибылью... Более вместительный дом, новейшая машина, ультрамодная обстановка и т.д., безусловно, они могут сделать нашу жизнь более приятной. Но если мы рассматриваем эти вещи как мерило нашей личностной ценности ..., то мы тем самым закладываем основу для неизбежной депрессии, способной сломить наш дух, подобно тому, как спад на бирже и обрушением на рынке ввергает в шок спекулянта». [97, с. 26-27]

Изменения представлений о норме социальной, норме психического развития, обусловленные быстро меняющимися реалиями социально-экономической формации, научно-техническим прогрессом, политическими веяниями нового времени, могут не соответствовать темпам, моделям физического и психологического созревания, функционирования человека. В некоторых случаях навязываемые той или иной конкретной культурной средой нормы могут в принципе противоречить биологической природе человека, поэтому данный вариант норм также не может служить достаточным основанием для выделения критериев деформации личности. Тем паче, что существует выведенный Л.С. Выготским «принцип относительности дефекта». Данный принцип указывает на то, что любой дефект, любая недостаточность, – будь то снижение слуха или зрения, интеллектуальная недостаточность, – являются дефектом лишь в социальном смысле, лишь потому, что подавляющее большинство людей не обладают таковыми.

Культурно – релятивный подход к пониманию нормы и подход статистический, таким образом, находятся в диалектической связи и привязаны к понятию «частоты встречаемости», однако мы можем наблюдать достаточно большое число случаев,

когда «ненормативное», казалось бы, поведение или психическое развитие обеспечивает довольно высокий уровень социальной адаптации.

В связи с этим можно рассмотреть так называемый функциональный подход: если личность адаптирована к актуальным условиям жизнедеятельности, если её социально-психологическое функционирование не нарушено, то, возможно, это и есть пример нормативного личностного функционирования?

Вновь обратимся к приведённым ранее примерам.

Если молодой человек со сниженным интеллектом, проходя бесконечные курсы обучения, будучи занятым общественно-полезным делом, тем не менее, обучается, чтобы учиться, не преследуя при этом цели, получив профессиональные навыки, устроиться на работу, то можно ли говорить о его адаптированности?

Если молодой человек, оказавшись в местах лишения свободы, переживает обиду, страх, агрессивно реагирует на попытки других заключённых «встроить» его в систему маргинальной иерархии, имеющей место среди спецконтингента пенитенциарных учреждений, можно ли однозначно говорить о его дезадаптированности?

В первом случае мы можем констатировать, что к актуальной жизненной ситуации, к тем наличным условиям, которые имеются у молодого человека, он приспособлен, его социально-психологическое функционирование с некоторыми сложностями протекает в более или менее благополучном русле. Однако при изменении условий, если, например, оказываются неспособными материально содержать его родители, при возникновении необходимости самому искать варианты трудоустройства, насколько достаточным окажется запас его адаптивных ресурсов?

Во втором случае возникает вопрос: о дезадаптированности по отношению к чему может идти речь? По отношению к специфическому укладу жизни в пенитенциарном учреждении, а точнее по отношению к навязываемым ему нормам маргинальности в среде заключённых? Является ли это собственно нарушением социальных норм, или же это всё же устойчивость в следовании таковым?

Так, Е.Б. Весна показателем высокого уровня социально-психологической адаптированности полагает глубину интериоризации социальных норм. Иными словами, чем в большей степени нормы просоциального поведения принимаются личностью и используются как имманентная детерминация социального поведения, тем о более высоком уровне социально-психологической адаптированности мы можем говорить. В этом смысле глубокие переживания утраты свободы выбора моделей поведения, навязывание строго определённых, жёстко регламентированных двояким образом (со стороны уголовно-исполнительного кодекса и со стороны сообщества осужденных) норм и правил взаимодействия с окружающими, кардинально отличающихся от привычных, обычных, «нормальных», – могут рассматриваться скорее как признак просоциального адаптивного поведения человека, или признак следования социальной норме.

Применение функционального подхода для отграничения деформированной личности, таким образом, также не позволяет внести достаточной определённости.

Возможно, данный подход в определении нормативности может быть применён исключительно по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, так как о нём чаще всего упоминается именно в рамках коррекционной психологии.

Л. Пожар, анализируя сущность функциональной нормы, пишет о том, что функциональный подход ставит во главу угла индивидуальность человека. В качестве синонима он использует понятие индивидуальной нормы... Иными словами, «человек является нормальным тогда, когда он такой, каким он должен быть со своей собственной точки зрения, когда он находит удовлетворение в том, что он сам считает правильным или красивым». [137,с. 52-53] Тем не менее, принятие данного вида норм как единственно верного, приводит к парадоксу: норма как совокупность правил и установок общественной жизни, норма как некая универсальная модель развития – отсутствует, ибо в этом случае если делинквентный подросток ведёт себя как делинквентный подросток, его следует признать нормальным, умственно отсталого,

если он ведёт себя как отсталый, тоже как проявление нормативное развитие: если же больной с тем или иным психическим расстройством совершает преступление против личности, то он также проявляет нормативное поведение ... Вряд ли можно согласиться с этими утверждениями.

С другой стороны, если принять во внимание изменчивость, а в современном мире высокий темп изменений социальных норм, их неоднозначность, то разнообразие нормативного становится понятным и закономерным. Понятие нормы, будь то поведение, психическое развитие или мотивационная структура личности – это психическое образование, детерминированное обществом. Человек – существо биопсихосоциальное, существование личности индивида, также как индивидуальности, вне общества невозможно, и, в силу этого, степень «встроенности», «вовлечённости» в жизнь общества может рассматриваться как критерий нормативности.

Тем не менее, возникает ещё один аспект экзогенного по отношению к личности индивида порядка: специфичность социальных норм, принятых в конкретном обществе. Специфичность может рассматриваться и как содержание, и как динамические характеристики норм, согласованность – рассогласованность социальных норм по отношению к разным группам, стратам общества. Последнее, по мнению М.Э. Андросенко, определяет специфику социально-психологической адаптации личности. В частности, высказывается утверждение, что при условии слабого напряжения фактора обязательности, углубляющейся стратификации общества, жёстко фиксируется триада: «социальная роль» – «типичные комплексы убеждений, взглядов, поведенческих стратегий, определенный характер знаний и предрассудков, связанных с социальными позициями личности» – «жизненные стандарты («жизненные шансы» по М. Веберу), составляющие «пробивную силу» определенной социальной группы (страты)». Данная триада обеспечивает уровень доступа личности к ценностям, имеющим общественное признание: материальная обеспеченность (богатство),

престиж, власть, образование, а также очерчивает зону возможных выборов стратегий социально-психологической адаптации» [4, с. 6].

В этом случае функциональная норма заставляет отойти от универсальности рассмотрения нормативного в поведении, в психическом развитии человека и обратить внимание на детерминированность социально-психологического функционирования особенностями жизненного пространства личности.

Жизненное пространство личности всегда специфично, однако оно привязано к таким аспектам жизнедеятельности человека, которые принято обозначать понятием «социального статуса личности». В это понятие входят чёткие, объективно регистрируемые параметры: семейное положение, уровень материальной обеспеченности, вид общественно-полезной деятельности (учится человек или работает), характер трудовой деятельности (где и кем работает человек) и так далее.

В этом смысле норма может рассматриваться как некий идеал, а реализуется она, с учётом социального статуса индивида, как социально-психологический норматив. По отношению к детям М.М. Семаго и Н.Я. Семаго социально-психологический норматив психического развития детерминирован требованиями образовательной среды. «Анализируя представления об условно-нормативном развитии, можно представить его в виде некоего коридора, границы которого очерчены действующим в конкретном месте и времени социально-психологическим нормативом, определяемым, в первую очередь, образовательной, социокультурной, этнической и т.п. ситуациями...». [156, с. 34]

К.М Гуревич под социально-психологическим нормативом понимает некую совокупность требований общества к человеку, представляющих собой идеальную модель поведения и личностных свойств человека, выполняющего ту или иную социальную роль, реализующих ту или иную модель социальной ситуации развития, «психологический информационно-действенный комплекс. Он социален, потому что его выдвигает общество; он адресован психике, поэтому его можно назвать психологическим». [35, с. 280]

В понятие социально-психологического норматива, таким образом, имманентно включена категория адаптации.

Безусловно, адаптация как психологическая категория значительно шире и понятия нормы, и, тем паче, понятия социально-психологического норматива. Тем не менее, качественные характеристики адаптированности конкретного индивида к конкретным условиям его социально-психологического функционирования по сути представляют собой возможность дать более или менее однозначный ответ на вопрос: нормативно ли поведение индивида в этих самых конкретных условиях? Или, иными словами, насколько адекватны наличным условиям способы адаптации, которые выбирает личность, позволяют ли реализуемые модели мышления и поведения человека достигать основной цели в структуре социально-психологического функционирования и нормативны ли эти цели?

Цели собственно и регулируют поведение личности. Зачем человек приспосабливается к наличным условиям жизнедеятельности? Этот вопрос обретает наиболее актуальное звучание в контексте специфики собственно человеческой адаптации, которая, как известно, отличается тем, что человек, адаптируясь, способен изменять окружающий мир вокруг себя.

Выделенные С.Т. Посоховой две доминирующие стратегии адаптации человека – стратегия самораскрытия личности и стратегия самосохранения личности, по сути своей связаны с ответом на данный вопрос. Сохранение себя как индивида, как отдельной единицы в системе социально-психологических отношений можно рассматривать целевой детерминантой стратегии самосохранения. Сохранение собственной активности, возможности влияния на окружающий мир заставляет человека отказываться от устаревших, неэффективных моделей взаимодействия с окружающим миром в русле стратегии самораскрытия. [142]

Человек в разных условиях социально-психологического функционирования, в зависимости от субъективной оценки актуальной

жизненной ситуации как эксклюзивной, угрожающей его жизни или как нормативной, может варьировать выбор той или стратегии адаптации. Связано это может быть и с широтой диапазона возможных типов и моделей поведений, которыми обладает человек. Этот фактор отражается в таком феномене, как личностный адаптационный потенциал.

Возникает следующий аспект проблемы отнесения деформации личности к полюсу нормы или к полюсу патологии: как отражает человек объективные условия жизнедеятельности? И вновь норма представляется неким идеалом, ибо любое поведение всегда задано объективно, но субъективно, личностно обусловлено.

Насколько адекватно человек отражает окружающий мир в этом аспекте становится новым вопросом, который вновь возвращает нас к проблеме нормы и патологии.

С точки зрения подхода описательных критериев, разработанных в психиатрии, норма и патология психического функционирования человека - это два полюса, между которыми располагается бесчисленное множество промежуточных вариантов, которые можно описать с помощью трех основных категориальных систем психологии: психических процессов, свойств и состояний.

Если рассматривать деформацию личности в русле данного подхода, то выделение личностных деформаций в отдельную группу, поиск каких-либо достаточных оснований для категоризации личностных деформаций окажется непосильной задачей, поскольку личностный уровень рассматриваемого нами явления предполагает, что своеобразие некоторых элементов процессов, свойств или состояний будет «отправлять» деформированную личность в промежуточную зону между нормой и патологией, поскольку норма предполагает соответствие ряду критериев, включающих в себя требования во-первых, к причинности, детерминированности, упорядоченности психических явлений, во-вторых, к их соответствию общепринятым и типичным реакциям на схожие влияния, условия и обстоятельства, в-третьих, к пластичности моделей поведения в зависимости от изменений требований окружающей среды, и, наконец, Г.К. Ушаков выделяет и

содержательный аспект, к которому относятся «чувство ответственности за потомство и ближайших членов семьи, ... самоутверждение в коллективе (обществе) без ущерба для остальных членов его, способность планировать свой жизненный путь...». [183, с. 68]

Приведенная здесь характеристика психически здоровой личности охватывает собой всю структуру индивидуальности, включая индивидные, субъектные и собственно личностные свойства; в модели гуманистической здоровая личность рассматривается на собственно личностном уровне. И в данной парадигме выделяются семь основных признаков психически здоровой личности: самоактуализация, полноценное развитие, открытость опыту и изначальное доверие к миру, способность к подлинному диалогу, свобода в переживании, самовыражении и самоопределении, осмысленность существования и целостность.

Полагаем, что классическое для советской психиатрической науки определение психического здоровья личности выгодно отличается своей полнотой, поскольку в него включены и содержательные аспекты, учитывающие необходимость реализацией личностью тех или иных моделей поведения в рамках общества, в рамках необходимости соблюдения норм человеческого общежития. Важным аспектом оказывается и введение понятия ответственности личности как необходимого элемента.

Введение уровневой структуры психического здоровья личности Б.С. Братуся акцентирует внимание на так называемом личностно-смысловом уровне здоровья, когда направленность личности про-, а-, или антисоциальная является определяющей для двух нижележащих уровней психического здоровья - индивидного и психологического. [17]

Обладая признаками психического здоровья на уровне биологическом и психологическом, личность, выстраивая своё поведение в целях антисоциальных, может рассматриваться как деформированная. А цели могут задаваться в свою очередь тем ближайшим окружением, в котором человек развивается.

В целом, можно говорить о том, что деформация личности может базироваться на каком-либо психическом расстройстве, детерминирующем неадекватность отражения объективного мира, деструктивного восприятия физических, биологических и психических влияний, либо возможно неблагоприятное изменение отражения таковых в результате деформирования личности в процессе специфических условий жизнедеятельности. Более того, в преморбиде деформации может находиться одно психическое расстройство, а в результате развиваться иное.

В частности, деформации личности в результате посттравматического стрессового расстройства могут рассматриваться как обусловленные личностными расстройствами, имеющими место до травмирующего события, однако далеко не всегда ПТСР переходит в расстройство личности, квалифицируемое в МКБ – 10 в рубрике F 62 – стойкое расстройство личности, не связанное с болезнью головного мозга.

Таким образом, деформация личности и расстройство личности могут рассматриваться как взаимосвязанные, но далеко не тождественные феномены, и, следовательно, как в теоретическом, так и в практическом плане следует эти понятия четко различать.

Для того чтобы максимально четко развести их, следует обратиться к понятию нормы в других науках.

Понятие нормы в общественных науках также многозначно. В обществе существуют разные виды норм: правовые, этические, социальные, психологические, гендерные, этнокультурные, возрастные, поведенческие ... На разных уровнях и в разных парадигмах функционирования личности они регулируют жизнь человека.

Социальную норму в этом контексте можно рассматривать как ведущую. Ю.В. Кудрявцев пишет: «Норма всегда содержит описание эталона, образца того или иного поведения (поступка, деятельности) Этот образец содержит оценочные моменты: поддерживающая норма социальная общность характеризует поступок,

предусмотренный нормой как необходимый, полезный, желательный и т.п. Норма обобщает и как бы схематизирует огромное число случаев (поступков, отношений, событий), содержит модель того общего, что свойственно всем этим частным случаям». [83, с. 65]

Социальная норма в этом смысле полифункциональна. Действительно, если повзрослевший ребенок, получивший образование и трудоспособный не оказывает родителям помощи, не может самостоятельно обеспечивать себя, свои нужды (конечно, при отсутствии ограничений жизнедеятельности), то это рассматривается как нарушение социальных норм. Соседи, знакомые, родственники осуждают такое поведение, называют его «ненормальным». При этом, как правило, подробно обсуждается вопрос о том, какова же норма поведения в этом отношении, чего должен был бы достигнуть молодой человек, какой формы и модели поведения нужно придерживаться в его возрасте, к чему следует стремиться, зачем нужно работать, заводить семью, оказывать помощь родителям. Часто при этом осуждаются методы воспитания данного повзрослевшего ребенка в семье, указываются недостатки такового, сравнивают с воспитанием более социабельного молодого человека, описывают неблагоприятные последствия такого поведения для самого молодого человека, сообщают о том, что если что-то в своей жизни он не поменяет, то обязательно останется у «разбитого корыта» спустя какое-то количество лет.

Социальная норма позволяет образовывать и изменять уже поставленные жизненные цели; сообщает об оптимальных в данных условиях способах достижения поставленных целей; содержит сведения о вариантах поведения, не известных ранее субъекту, информирует о возможном (вероятном) поведении других лиц в самых различных областях жизни; сообщает о возможных последствиях, положительных или отрицательных действий субъекта; содержит оценку, которую государство, общество или группа людей дает такому поступку, информирует о возможной ответственности, ее характере, размере и вероятности наступления.

Иными словами, социальная норма заставляет рассматривать личность как систему отношений, состоящей из трех видов таковых: социальных отношений (к учебу, труду, материальной и духовной деятельности), межличностных отношений (к семье, коллективу, другим людям), самоотношений (уровень притязаний, образ «Я», самоуважение, самооценка). [99]

При этом, если вновь обратиться к «эффектам извращенной личности» А.Ф. Лазурского, то становится понятным, что могут нарушаться отдельные виды отношений, а взаимосвязи между ними деформироваться. Например, при синдроме эмоционального выгорания у педагогов зачастую изначально изменяется система самоотношений, в то время, как первые два вида отношений как бы изменяют свое содержание: межличностные редуцируются, трансформируясь как бы в социальные, одни подменяются другими.

Довольно часто понятие «деформации личности» встречается в психологической литературе по отношению к проблемам девиантного поведения, где речь также идет о его противопоставлении норме.

В.Д. Менделевич понимает девиантное поведение как систему поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе нормам и проявляющееся в несбалансированности психических процессов, неадаптивности, нарушении процесса самоактуализации и уклонении от нравственного и эстетического контроля над собственным поведением. Автор упомянутого определения опирается на дефиницию нормы, данную К.К. Платоновым: «Норма – это явление группового сознания в виде разделяемых группой представлений и наиболее частых суждений членов группы о требованиях к поведению с учетом социальных ролей, создающих оптимальные условия бытия, с которыми эти нормы взаимодействуют, и, отражая их, формируют его». [109, с. 14]

Следовательно, нормы подвержены изменениям, они в значительной степени изоморфны изменениям в социально-экономической формации, хотя при этом девиантное поведение часто трактуется как переходный вариант от нормы к патологии. Патология же, в отличие от нормы, чаще наделяется более

постоянными чертами. По П.Б. Ганнушкину, поведенческая патология подразумевает наличие в поведении следующих признаков:

- склонность к дезадаптации;
- тотальность;
- стабильность. [28]

При этом под *склонностью к дезадаптации* понимается существование таких паттернов поведения, которые не способствуют полноценной адаптации человека в обществе, в виде конфликтности, неудовлетворенности взаимодействиями с окружающими людьми, противостояния или противоборства реальности, социально-психологической изоляции. Кроме того, можно говорить и о внутриличностной дезадаптации, при которой поведение человека отражает неудовлетворенность собой, неприятие себя как целостной и значимой личности.

Стабильность отражает длительность проявления дезадаптивного поведения.

Признак *тотальности* указывает на то, что патологические паттерны поведения проявляются в большинстве ситуаций, повсеместны.

Девиантное поведение, будучи, таким образом, отражением деформаций личности, может базироваться на патологии личности, может предварять её, может быть не связанным с патологией личности.

По мнению В.А. Петровского, адекватное поведение человека, нормальное поведение человека отвечает одному из вариантов постулата сообразности: гомеостатическому, гедонистическому, прагматическому. То есть, любое непатологическое поведение человека имеет изначальную адаптивную направленность. [129]

В варианте гомеостатическом поведение человека стремится к удовлетворению требований устранения конфликтности во взаимоотношениях со средой, элиминации напряжения, установлению равновесия.

В гедонистическом варианте действия человека детерминированы первичными аффектами удовольствия и страдания и все поведение интерпретируется как достижение максимальной силы удовольствия и страдания.

В прагматическом варианте ведущим является принцип оптимизации, когда во главу угла ставится узко практическая сторона поведения (польза, выгода, успех).

В том случае, если речь идет о патологии, постулат сообразности нарушается. Однако, чаще при наличии той или деформации актуализируется тот или иной вариант постулата сообразности.

Деформации личности, таким образом, – это изменения свойств и структуры личности, обусловленные каким-либо видом деятельности, событием, стойкой дезадаптацией, это выход за пределы нормального функционирования. Деформации личности могут иметь патологическую природу, могут предварять развитие патологических процессов.

С феноменологической точки зрения деформации личности – это совокупность измененных свойств личности и поведения, отражающих наличие псевдокомпенсации и псевдоадаптации личности как в социальном, так и во внутриличностном аспектах.

Следует отметить, что единой таксономии деформаций личности до сегодняшнего момента нет. В самом общем виде можно говорить о четырех видах деформаций:

- 1) профессиональных деформациях личности;
- 2) ролевых деформациях личности;
- 3) посттравматических деформациях личности;
- 4) дефицитарных (депривационных) деформациях личности.

Выделение данных видов деформаций соответствует этиологическому критерию, то есть основной причине их развития, но представляется достаточно условным, поскольку в каждом конкретном случае могут быть усмотрены сочетания разных видов личностных деформаций. В связи с этим возникает важнейший аспект рассмотрения истории развития деформации конкретной личности: возрастной аспект.

2 Профессиональные деформации личности: основные подходы в исследовании

Передо мной сидит приятная, красиво одетая, ухоженная женщина 43 лет. Зовут её Марина, она замужем, трое детей - два мальчика, 20 и 17 лет, и дочка -14 лет.

Всё в её жизни благополучно. Мелкие ссоры и обиды, возникающие в семье, благополучно и быстро разрешаются; все здоровы, дети учатся, катастрофических проблем с ними нет, они растут самостоятельными, ответственными, добропорядочными людьми, у Марины с ними замечательные отношения. Она чувствует, что занимает в жизни своих близких важное место, на ней держится весь дом. Она много времени и сил уделяет детям и получает в ответ благодарность и заботу. Муж увлечён работой, но дети и семья для него самое важное в жизни, ни сама Марина, ни её дети не чувствуют себя обделёнными его вниманием. В семье материальный достаток, выезды на природу и на отдых в Турцию, в Египет, в Тунис, и всякий раз они меняют место отдыха, чтобы получить новые впечатления и посмотреть на мир. Есть друзья, их немного, но это близкие люди, с которыми можно разделить и радость, и горе.

Но у Марины грустные глаза, и зачем-то она пришла к психологу. Зачем?

– Марина, что Вас привело к психологу? – задаю я вопрос.

– Зависть ..., – с тяжёлым вздохом произносит Марина.

– Зависть окружающих???, – уточняю я.

– Нет, моя зависть к подругам ...

– А чему Вы завидуете?

– Завидую тому, что многие из них заняты, что им некогда лишний раз помыть дома полы, что они не всегда могут ответить на звонок по сотовому телефону своим детям, что они вынуждены ставить телефон на беззвучный

режим, чтобы спокойно побеседовать с ребёнком, что они ссорятся с коллегами, что их жизнь не только дома, в квартире, в узком семейном кругу... что нужны они не только детям, родителям, мужу, а еще кому-то, незнакомым людям. ... Я завидую тому, что они себе не принадлежат...

– Но ведь Ваш день тоже заполнен делами и проблемами, на Вас держится дом...

– Да, но....каждая из них кто-то: адвокат, воспитатель детского сада, учитель, специалист в отделе кадров... А я – домохозяйка...

Марина со времени обучения в институте была уверена в том, лучшая карьера женщины – жена и мать, она и учиться пошла в педагогический институт для того, чтобы затем профессионально помогать детям в выполнении домашних заданий по русскому языку литературе, знать, как их надо воспитывать, была безумно счастлива, когда вышла замуж, с любовью обустроивала на скромные тогда доходы мужа их первую квартиру, затем новый большой дом. Она знает все тонкости строительства и ремонта, знает, как лучше заключать контракты на отделку дома со строителями, как руководить ремонтом, как рационально организовать собственное время, чтобы всё в доме и в семье было в порядке. Она чувствует гордость за свой дом, своих детей, она почти довольна своей жизнью... Но работа, работа позволяет получить статус, определённое положение в обществе...

Она всегда гордилась своим умением общаться с разными людьми, своим практицизмом, она знает, что семья и друзья ценят её ум, тактичность..., но она испытывает это неприятное чувство, уже давно, на протяжении последних 5-7 лет.. Это не одиночество, не тоска, не обида, это... это «исключённость» из общественной жизни....Она начинает ощущать себя «никем», когда задают вопрос... «А чем Вы занимаетесь?» Ей кажется, что всё, что она делает, нужно только ей, и это заставляет сомневаться в правильности выбранных когда-то целей в жизни...

Марина считает, что её жизнь слишком циклична, что есть результаты, достижения, но они растворены в будничных делах, завершения которым нет и быть не может. Она постоянно движется, что-то делает, у этих дел, переживаний, есть свои цели, но... она как будто ничего в жизни не достигла... Словом, ей не хватает определенности в оценке её жизненных достижений.

Работа, профессиональная деятельность в жизни современного человека, мужчины или женщины, имеет значение не только для обеспечения материального благополучия. Всё большее значение во всём мире приобретает личностная значимость работы, карьеры.

Структурирование времени бодрствования, регулярные контакты с людьми за пределами нуклеарной семьи, обеспечение целевых детерминант социально-психологического функционирования, определение некоторых аспектов личного статуса и идентичности, – всё это личностно значимые аспекты трудовой занятости.

Успешность социальной адаптации взрослого человека в значительной мере определяется его профессиональной деятельностью. Закономерными выглядят результаты ряда исследований, согласно которым, страх потери работы относится к наиболее интенсивных у 70–80% людей взрослого трудоспособного населения, поскольку зачастую утрата работы в результате увольнения по неблагоприятным мотивам, в результате сокращений, ликвидации предприятия, учреждения, влечёт за собой резкое изменение социального статуса человека.

Для более полного понимания профессиональных деформаций как феномена обратимся к понятию социального статуса личности.

Этимологически слово «статус» восходит к латинскому глаголу *statuer*, означающего «установить», «определить расположение». Основное значение понятие сохраняет и при использовании в рамках психологической науки, в контексте психологии личности. Н.И. Сарджвеладзе подробно исследует понятие статуса в психологии XX века. Определив статус как объективно заданное «место» личности в системе социальных отношений, автор

монографии «Личность и социальная среда» сосредотачивает своё внимание на функциональных аспектах данного феномена. Статус структурирует поведение личности. [154]

Изначально определяется этническая и половая принадлежность ребенка, и это формирует условия, в которых личность реализует основной механизм социализации – идентификацию. Однако, будучи объективно заданным, социальный статус не является фатально определяющим. Более того, достижение социального статуса «запускает» другой, противоположный ранее означенному, механизм социализации – индивидуализацию. Например, желая стать «взрослым», девятилетний ребёнок может активно проявлять свою самостоятельность в виде выполнения некоторых домашних обязанностей – уборки помещения, мытья посуды и так далее. Или стремление стать врачом, заставляет учащегося выпускных классов школы уделять повышенное внимание столь сложным: химии, биологии и так далее. Или желание стать ведущим специалистом в организации заставляет молодого инженера отдавать максимум сил и энергии работе, постоянно повышать свою квалификацию, осваивать смежные области трудовой деятельности.

Таким образом, функционально статус как социально-психологический феномен включает в себя две тенденции: тенденцию «заданности» и тенденцию «создаваемости», «достижимости» (Сарджвеладзе Н.И.). Он как бы определяет цели социализации конкретного индивида в процессе его личностного развития, предлагает варианты целей, задач жизнедеятельности на разных этапах возрастного развития, в разных условиях социально-психологического функционирования. [154]

Иными словами, статус может рассматриваться как некая детализация социальной нормы.

Наиболее ярким примером проявления указанных тенденций статуса как социально-психологического феномена является профессия. Статусные модели поведения, права и обязанности профессионала предписываются не только

общественным мнением, но и зафиксированы в должностных обязанностях и инструкциях. Каждая профессия обладает набором характеристик, обеспечивающих личности то или иное социальное положение. Примером этому могут служить парадоксы, с которыми мы сталкиваемся в современной действительности.

Действительно, в некоторой степени парадоксальной выглядит ситуация, когда объективно на рынке труда более востребованы люди рабочих профессий, зачастую их заработная плата выше, чем у офисных работников, то есть материальное положение рабочего может быть более благополучным, нежели таковое у экономиста, юриста. Однако молодым людям, получившим высшее образование, крайне сложно переориентироваться в ситуации поиска работы и получить, например, рабочую профессию, поскольку согласно существующим стереотипам высшее образование предопределяет более высокое социальное положение, чем социальное положение рабочего. Вероятно, именно поэтому при избыточности молодых выпускников высших учебных заведений столь остро ощущается дефицит квалифицированных рабочих кадров.

Если рассматривать профессию как эквивалент социального статуса (что допустимо согласно определению данного понятия, предложенного Линтоном), то профессия по отношению к личности человека, стремящегося к освоению её и/или обладающего таковой, выполняет функции «формы», «трафарета», а в некоторых случаях «прокрустова ложа» для личности, так как особенности течения психических процессов, ценностных ориентаций, характера, способов и моделей общения, убеждений подстраиваются под выполняемые более или менее длительное время выполняемые профессиональные (должностные) обязанности. Следовательно, личность, так или иначе, приобретает специфический набор свойств, изменяется, или деформируется.

По отношению к таким изменениям принято использовать термин профессиональная деформация.

В настоящее можно констатировать необычайное разнообразие дефиниций, и как следствие этого, широкий диапазон психических явлений, которые могут быть включены в понятие профессиональных деформаций личности.

Рассматривая профессиональные деформации как профессиональный дизонтогенез, А.К. Маркова называет таковыми ослабление или угасание позитивных психических качеств под влиянием условий труда, что может выражаться в прекращении существовавшего когда-то соответствия «социальной профессиональной норме (то есть требованиям профессии к человеку) или индивидуальной профессиональной норме (требованиям человека к самому себе)...». [106, с. 119-120] Рассмотрение профессиональных деформаций в контексте профессионального онтогенеза личности, позволяет А.К. Марковой объединить как рядоположенные такие нарушения в профессиональном развитии, как недоразвитие и/или повреждение, дисгармоничность, диспропорциональность, рассогласованность профессиональных умений и навыков, способностей человека к образованию таковых; обеднение, оскудение уплощение мотивационного компонента личности и/или профессиональной деятельности.

Понимание профессиональных деформаций, предлагаемое Э.Ф. Зеером и Э.Э. Сыманюк, в значительной степени отражает многообразие подходов к данному явлению в современной психологии. Так, они понимают под деформацией «искажение профессионально-важных качеств личности»; «изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающееся на продуктивности»; «нарушение усвоенных способов деятельности; изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального к другой»; «появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий». К числу факторов психологического порядка, лежащих в основе профессиональных деформаций личности, Э.Ф. Зеер относит психофизиологические изменения, стереотипы профессиональной деятельности,

механизмы психологической защиты, стагнацию профессионального развития, пределы профессионального развития и акцентуации характера. Выделяются:

1) профессионально-типологические деформации, которые представляют собой трансформацию индивидуально-типологических свойств личности под влиянием длительно выполняемых действий и операций в рамках конкретной профессиональной деятельности;

2) индивидуализированные профессиональные деформации, означающие гиперболизацию (акцентуацию, сверхразвитие) личностных свойств, наиболее востребованных при выполнении профессиональной деятельности;

3) общепрофессиональные деформации, которые обеспечивают схожесть всех людей – субъектов определённого профессионального труда;

4) специальные профессиональные деформации, возникающие как результата специализации в определённом направлении специалиста той или иной сферы. [55]

Примечательно, что данные авторы локализуют прагматический аспект изменений личности, возникающих в результате профессионализации, так как деформации рассматриваются как психические явления, препятствующие прежде всего эффективности профессиональной деятельности и профессионального развития личности.

Р.М. Грановская полагает, что профессиональные деформации личности проявляются прежде всего на уровне объективно наблюдаемого действия как неоправданный перенос усвоенной в результате многолетней профессиональной деятельности модели поведения на непрофессиональную сферу. В этом смысле удачной кажется метафора, приведенная А.А. Картузовой как проникновение Я – профессионального в Я – человеческое. [65, с. 50]

К описанному кругу явлений примыкает понятие профессионального маргинализма, который по мнению многих авторов (О.В. Волкова, С.А. Дружилов, Е.П. Еромолаева, С.Л. Ленков, Е.В. Чарина) приобретает всё более массовый характер, обусловленной макро- и микросоциальными

проблемами, и представляющий собой некий системный феномен, проявляющийся в формальном выполнении профессионалом своих профессиональных обязанностей, при наличии острой потребности общества в высоком уровне таковых. Детерминирует профессиональный маргинализм ассонанс между личностной идентичностью, требованиями профессии, и требованиями общества от специалиста. [40, 41, 51]

Есть мнения, согласно которым под профессиональными деформациями следует понимать «новообразования, обусловленные низким уровнем развития самосознания и интегральных личностных характеристик: направленности, гибкости, компетентности». [67, с. 4]

С.П. Безносков предлагает понимать под профессиональными деформациями личности «объективные явления, негативные проявления которых могут быть элиминированы посредством других, «непрофессиональных» факторов (социализации, воспитания и т.п.). Это процесс и результат влияния субъектных качеств человека, сформированных в соответствии со спецификой определённого труда на личностные свойства целостной индивидуальности». [11, с. 14]

Рассмотрение профессиональных деформаций личности через призму концепта целостной индивидуальности С.П. Безносковым позволяет в значительной степени структурировать всё разнообразие подходов к профессиональным деформациям личности по отношению, во-первых, к уровням индивидуальности, на которые ориентированы разные авторы при рассмотрении данного явления; во-вторых, по отношению к процессуальной или содержательной стороне феномена индивидуальности.

Обратимся к феноменологической характеристике рассматриваемого явления, или попытаемся ответить на вопрос: какие явления, которые можно наблюдать объективно, составляют основное содержание понятия «профессиональные деформации личности»?

Синдром сострадательной усталости, синдром асоциальной перцепции, синдром вседозволенности, синдром эмоционального выгорания, феномен недоверия,

административный восторг, социальное лицемерие, виктимизация, дефектоцентризм, профессиональная агрессия, ролевой экспансионизм, профессиональная демонстративность, профессиональный догматизм, интолерантность, профессиональный фетишизм, профессиональный инструментлизм, трудоголизм, формализм, бюрократизм, – список может быть продолжен до бесконечности. Все перечисленные термины составляют содержание феномена профессиональных деформаций личности. Обращает на себя внимание тенденция к обозначению их посредством медицинского термина синдром, либо локализация семантического поля понятия, обозначающего то или иное качество личности, черту личности прибавлением прилагательного «профессиональная».

Вероятно, это отражает неоднородность категориальной квалификации феноменов, выделяемых в качестве конкретных профессиональных деформаций личности. Тот или иной феномен может рассматриваться как системное нарушение, обусловленное первично изменением, нарушением на одном из уровней индивидуальности (как в случае с определением деформации через понятие синдрома), а может быть представлен заострением, гиперболизацией какого-либо личностного свойства, востребованного в силу специфики выполняемых должностных обязанностей.

Консолидируя представленное выше разнообразие представлений и дефиниций, мы будем понимать под *профессиональными деформациями* изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения, и поведения), которые возникают под влиянием длительного выполнения профессиональных обязанностей.

Можно выделить три основных парадигмы в понимании профессиональных деформаций личности:

- 1) деятельностная;
- 2) личностно-динамическая;
- 3) средовая.

Перечисленные парадигмы комплементарны. Использование их как единой многомерной модели позволяет системно исследовать конкретные случаи профессиональных деформаций личности и сформировать научно обоснованные методы и формы профилактики негативных явлений личностных изменений в результате трудовой деятельности.

Деятельностная парадигма представлена детально разработанной, систематизированной концепцией С.П. Безносова, в основе которой – нормативное описание профессиональной деятельности, представления о профессиональных деформациях как об экстраполяции усвоенных профессиональных действий на иные паттерны социально-психологического функционирования и генерализации сформированных в ней же стереотипов Р.М. Грановской.

Личностно - динамическая парадигма, в рамках которой профессиональные деформации имманентны процессу и результату личностного развития, представлена в исследованиях, рассматривающих те или виды и типы профессиональных деформаций как вариант реализации концепции профессионального становления личности В.М. Бодрова, Е.М. Борисовой, Е.П. Ермолаевой, Э.Ф. Зеера, Л.М.Марковой, Л.М. Митиной, Ю.П. Поваренкова, Э.Э. Сыманюк, с позиций структурно-динамической модели личности З.И. Рябикиной, в русле концепции динамики эго-идентичности в нормативных кризисах развития взрослого человека Е.Л. Солдатовой.

Средовая парадигма получила свое отдельное освещение в немногочисленных работах В.А. Толочка, О.Б. Поляковой, А.Ю. Колянова, хотя средовые факторы рассматриваются в качестве неизбежных условий и профессионального развития, и профессионального деформирования личности, и усвоения деятельностных нормативов.

Перечисленные парадигмы имеют неодинаковую степень разработанности, однако явно или латентно используются как при феноменологическом, так и при объяснительном описании деформаций личности представителей различных профессий.

2.1 Деятельностная парадигма в описании профессиональных деформаций личности

Психика человека формируется в деятельности, и в деятельности же проявляется, – таково основное положение, сформулированное С.Л. Рубинштейном в 1930-е годы, и остающееся по сей день краеугольным камнем отечественной психологии.

Активно используемые в качестве аксиом положения, тем не менее, по-прежнему продолжают оставаться для современной психологии предметом дискуссий. Вероятно, это во многом связано с развитием методов современной психологии, что неизбежно ведет к изменениям функций теории или подхода в общей структуре конкретно-научной методологии. Являясь ценным наследием советской психологической мысли, деятельностный подход, может быть использован и активно используется в последнее время как объяснительный принцип изменений, происходящих на уровне субъекта деятельности.

Подход нормативного описания деятельности С.П. Безносова предлагает рассматривать профессиональную деятельность по аналогии с любой другой, выдвигая на первый план ее многоактность. [11]

По мнению автора данной теории, деятельностные акты могут отличаться по содержанию, но структурно они всегда одинаковы: идет ли речь о деятельности инженера или о деятельности врача, сотрудника органов внутренних дел или повара.

Структура деятельностного акта включает два пространства: пространство технологии и пространство субъекта.

Пространство технологии включает предмет труда, который должен быть преобразован в результат труда, этот процесс опосредуют средства деятельности и способ применения средств деятельности.

Каждый из рассмотренных компонентов структуры акта деятельности может выступать в качестве источника профессиональных деформаций личности.

Предмет труда, то есть то, с чем работает человек: другой человек, компьютерная программа, пакет документов, - требует от субъекта труда реализации определённых действий с ним. Действия в свою очередь формируют наиболее удобные и экономичные психофизиологические и психические стереотипы у индивида, что, следовательно, особым образом формирует его сознание.

Субъект деятельности, таким образом, всегда обладает следующими качествами:

- способностями (общими, частными, владеть некоторым средством и уметь применять его культуросообразным способом);
- сознанием (профессиональным);
- знанием о деятельностных нормах (предписанных управленцем).

В общей методологии деятельности С.П. Безносков предлагает выделять следующие варианты деятельностных норм:

- 1) Цель деятельности – некое субъективное психическое представление о конечном продукте, результате.
- 2) План, представляющий собой временное представление процесса преобразования, где имеются точные знания не только о конечном результате, но также и о промежуточных результатах.
- 3) Технология – представление об исходном и конечном продуктах процесса преобразований, средствах и способах их применения.
- 4) Программа - предписание о том, как человек должен участвовать в деятельности, как включаться в технологию, быть ее «агентом».
- 5) Проект – совокупность представлений и предписаний о структуре будущего продукта и процессе его получения.
- 6) Метод – обобщенное, абстрактное представление о деятельности, в которой не учитывается специфика конкретных условий достижения результата.

7) Методика – конкретизированное представление о вариантах применения метода с учетом некоторых условий.

8) Подход – целостное представление о жизни и деятельности.

9) Принцип – исходное представление конкретизации понимания деятельности. [11, с. 45-58]

Для вхождения в профессиональную деятельность человека необходимо соблюдение двух условий: во-первых, понимание, осознание и принятие тех норм профессиональной деятельности, которые предусмотрены управлением и, во-вторых, наличие необходимых способностей. Если не соблюдено одно или оба условия, то возникает почва для профессиональной деформации.

Человек, специалист в процессе реализации профессиональной деятельности проявляет прежде всего субъектные, а не личностные качества. Иными словами, выполняя хирургическую операцию – сложную или простую – врач проявляет свойства субъекта конкретной деятельности. Проводя следственные действия, пытаясь понять фабулу криминального события, оценить чувства и переживания людей, участвовавших или возможно участвовавших в нем, найти возможные мотивы совершения того или иного деяния у участников криминального события, – следователь проявляет субъектные качества. Опыт и должностные инструкции не позволяют расследовать дела следователю в случае, если в деле в качестве подозреваемых фигурируют его близкие люди. Действительно, в этом случае следователь вынужден будет проявить прежде всего личностные качества: стойкость убеждения в приоритете законности, нечеловеческую объективность. Даже если предположить, что всё это следователь действительно проявит в процессе расследования, трудно надеяться на полноту рассмотрения тех или иных обстоятельств и фактов, так как: обида, разочарование, чувства вины или стыда. Все эти чувства с большой долей вероятности могут исказить восприятие и понимание произошедшего и не позволят всесторонне расследовать инцидент.

Связано это с тем, что ресурсы отдельного человека ограничены, и поэтому человек – профессионал *всегда* работает с *предметом* своего труда как *субъект*. То есть, в процессе профессиональной деятельности реализуется субъект-предметное взаимодействие, в том числе и в профессиях типа «человек – человек».

Ограниченность ресурсов отдельного человека, по мнению автора теории нормативного описания профессиональной деятельности, выступает одним из факторов развития профессиональных деформаций. Именно потому, что есть заранее, до ситуации взаимодействия в профессиональной деятельности, эмоциональная окрашенность контакта, дополнительные ролевые аспекты, совмещающая в одном лице маму и педагога, учительница либо имеет меньше всего влияния на ученика – сына, или, наоборот, её влияние настолько сильно, что ученик – сын становится самым беспомощным и несамостоятельным учеником в классе.

Если сотрудник охраны в тюрьме задумается над тем, какое горе постигнет близких людей «пошедшего на рывок» заключённого, задумается о мотивах столь дерзкого поступка, постарается по-человечески понять сбегающего преступника, ему трудно будет выполнить инструкцию – выстрелить в него. Время будет потеряно и побег состоится, а должностные обязанности выполнены не будут и последствия могут быть непредсказуемыми.

Чтобы чувства и переживания не препятствовали выполнению текущих профессиональных обязанностей, профессионал вынужден вставать в позицию сугубо субъектную, проявлять только те качества, свойства своей индивидуальности, которые способствуют успешному выполнению работы.

Привыкая смотреть на человека как на тело с работающими в нём системами и разной степени пластичности тканями, хирург может становиться циничным и равнодушным в общении с пациентами.

Привыкая работать только с документально подтверждаемыми доказательствами, судья может становиться излишне лаконичным и безапелляционным, формулируя свои мысли сухим канцелярским языком, не

предполагающим учета коннотативного компонента понятий, ранить человека, задавая вопрос.

Привыкая к частому проявлению неблагоприятных мотивов и устремлений, корысти, гнева, подлости по отношению к близким, следователь может становиться подозрительным и агрессивным.

Привыкая скрывать своё раздражение в процессе неоднократного повторения одной и той же информации, демонстрировать корректное и правильное поведение перед учениками в любой ситуации, педагог может становиться дидактичным и лицемерным.

Кроме того, *предмет труда* влияет на сознание профессионала.

С.Л. Рубинштейн выдвигал как одно из основных положение о том, что содержание сознания зависит в первую очередь от практической деятельности человека. [149, с.143] Профессиональная же деятельность человека, в которой систематически, а не случайно и эпизодически взаимодействует с типовыми объектами, оказывает наиболее сильное формирующее/деформирующее воздействие на сознание, и, следовательно, на личность.

Например, на сознание педагога влияет тот факт, что он трудиться над субъектами с еще *несформированной* психикой.

У сотрудников полиции, уголовно-исполнительной системы, следственных органов предмет труда – люди, имеющие *деформированную* психику.

У медицинских работников предмет деятельности – люди, имеющие заболевание, нездоровые люди, переживающие самые разнообразные неблагоприятные эмоциональные состояния.

Иными словами, люди, работающие в профессиях типа «человек - человек», приспособляются к особенностям психики людей, с которыми они работают.

У людей, работающих в профессиях типа «человек – техника» различия субъекта и предмета труда *непсихологичны* по своей природе. Именно поэтому деформации личности в этой сфере чаще не столь заметны в области взаимодействия с другими людьми.

Механизмом влияния предмета труда на психику работника является механизм *уподобления*. О.Г. Анисимова описывает его действие следующим образом: фиксируя объект труда в сознании, субъект уподобляется логике существования объекта, следовательно, происходит интериоризация вещественных свойств предмета труда в структуру субъективного образа, понятия, которые наполняют сознание субъекта – деятеля и формируют его. [11, с. 107]

Основой и важнейшим условием субъективного познания выступает процесс идентификации с другим человеком. Это означает, что в той или иной мере один человек воспроизводит состояния и способы существования другого человека. Важно, что механизм уподобления распространяется не только на физически действенные и чувственно-эмоциональные, но и на потребностные состояния. Для здорового существования человека и его самосознания необходимо наличие обратного механизма деидентификации. Если же этот механизм по каким-либо причинам ослаблен, то профессиональные деформации неизбежны.

Взаимодействие с предметом труда человеком реализуется в общении. Общение с предметом труда также оказывает серьезное воздействие на индивидуальное развитие человека. Б.Г. Ананьев отмечал, что в процессе общения люди одновременно или последовательно выступают как субъекты и как объекты коммуникативного воздействия. [3, с. 166]

Иными словами, происходит «переход (взаимопереход) событий в обстоятельства. Именно в процессе общения поступок *A* становится обстоятельствами жизни *B, C, D ...*, а их поступки, экспрессивные действия сказываются на поведении *A*». [11, с. 133]

Не менее важным фактором развития профессиональных деформаций выступают *средства, способы и способности субъекта* профессиональной деятельности. Осваивая способы профессионального познания предмета труда и окружающего мира, человек использует свои способности, важнейшим элементом которых является специфический анализ того или иного объекта окружающего мира, явления. В зависимости от выполняемой профессиональной деятельности, в

одном и том же объекте специалист будет выделять разные существенные признаки. Окружающий мир видится разделенным на разные составляющие, одно и то же событие может обладать не только разным значением, но разными причинно-следственными связями, разными структурами. Если же специалист не осознает и/или не отслеживает особенности различий между собственным восприятием событий на уровне профессиональном и на уровне обыденной жизни, возникает необходимость компенсировать узко специфический, направленный на решение конкретных профессиональных задач взгляд. [11, с. 123]

Молодая женщина после двух-трех ссор с мужем обращается к участковому с жалобами на его агрессивное в отношении нее поведение. Равнодушие и отсутствие житейского опыта может стать причиной, по которой участковый возьмет направление на поиск доказательств противоправного поведения мужчины и ситуация примет вид уголовного дела. То есть, сотрудник правоохранительных органов определил для себя ситуацию как обладающую признаками преступления (как того и требует профессиональное мышление).

Предположим, что обращение женщины было вызвано особенностями её личности: желанием наказать мужа за какие-то требования к ней, доказать ему свою ценность и значимость, хотя выбор средства для того акта неадекватен. В этом случае мы можем наблюдать следующее развитие ситуации: после того, как участковый произвел необходимые действия, предлагает женщине обратиться в суд для того, чтобы расторгнуть брак, наказать мужа-дебошира, она меняет свою позицию и начинает обвинять во всех бедах и проблемах их семьи участкового.

Если же изначально участковым была предпринята попытка примирить женщину и мужа, найти аргументы в пользу урегулирования конфликтов внутри семьи, без привлечения посторонних, возможно, ссоры повторяться не будут, женщина сможет таким образом выстроить свои взаимоотношения с мужем, в семье воцарится мир и взаимопонимание. То есть, обладая житейским

опытом, участковый может квалифицировать данную ситуацию как неспособность супругов найти взаимопонимание, как склонность женщины к поиску социальной поддержки. Иными словами, инцидент может быть рассмотрен как проблема психологическая, не входящая в пространство юридической ответственности сторон.

Следовательно, орудийная оснастка субъекта является формирующим/деформирующим фактором субъектного в индивидуальности.

«Орудийная оснастка» не является автономным, возникающим спонтанно образованием, если иметь в виду под данным понятием трудовые действия, приёмы и операции, которые человек осваивает в процессе профессионализации. Она формируется на основе способностей, которыми обладает индивид. «Орудийная оснастка» – это конкретизированные и адаптированные под конкретную профессиональную деятельность способности, реализованные задатки индивида. То есть, средства деятельности в виде «орудийной оснастки» по сути эффект развития способностей.

Однако формироваться и развиваться способности могут не во всякой деятельности. Условием, необходимым для формирования и развития способностей в той или иной деятельности, является сочетание проблемности деятельности, личностной значимости задач, стоящих перед человеком и успешности субъекта деятельности (Л.И. Анцыферова, Т.И. Артемьева).

Если субъект профессиональной деятельности не обладает соответствующими задатками и способностями, либо сама трудовая деятельность не обладают условиями для развития таковых, то возникают предпосылки для профессиональных деформаций.

Б.Г. Ананьев так определил роль и функции средств деятельности в формировании человека как субъекта и личности:

– средство, орудие труда служит опредмечиванию собственной природы человека, его природной организации;

- единая система «орган – орудие» есть могучий фактор психической эволюции самого человека,
- средства деятельности усиливают, ускоряют и преобразуют психофизиологические функции человека, его нервно-психических потенциалов,
- средства, орудия выступают в качестве ультра- и инфра-потенциалов человека,
- средства выступают в качестве движущих сил психического развития человека,
- это механизм взаимосвязи между человеком и объектом его труда. [3, с. 318-325]

Социальная детерминированность характерна для любого средства профессиональной деятельности, сугубо социален при этом знак как средство деятельности. Однако знак, знаковая система, в отличие от иных орудий труда, воздействует прежде всего на поведение – чужое или своё. Знак – это «выход за пределы органической активности, существующей для каждой психической функции». [117., с. 25]

Знак позволяет человеку не быть ограниченным рамками конкретных, актуальных условий реальности, и знак, как отмечал Л.С. Выготский, «направлен внутрь», знак – это средство внутренней деятельности, которую только знак способен экстерниоризовать во внешнюю реальность. Будучи освоенным как специфическая «орудийная оснастка» профессиональной деятельности, знак служит элементом, обеспечивающим взаимодействие субъекта деятельности и предмета труда, но и обеспечивает согласование субъектных и личностных характеристик субъекта профессиональной деятельности.

Средство труда, таким образом, является мощным средством социализации человека в качестве профессионала.

Следующий компонент деятельностного акта – это *профессиональные нормы*.

В отличие от других норм, профессиональные деятельностные нормы ограничены в сфере своего применения: они применяются исключительно в пространстве профессиональной деятельности. Их наличие является необходимым условием и основанием воспроизводства самой профессиональной

деятельности. Они отличаются от норм этики, во-первых, большей конкретностью, сферой их существования, атрибутивностью.

Максимизация конкретности профессиональных норм обеспечивается их формированием по отношению к специфическим условиям производства. Например, реализация общего принципа уважения прав и человеческого достоинства по-разному будет реализовываться учителем и сотрудником оперативного отдела учреждения пенитенциарной системы.

Сфера использования профессиональных норм задаёт определённый набор моделей поведения, которые сотрудник имеет право реализовывать или не имеет такого права.

Атрибутивность предполагает, что от человека определённой профессии требуются конкретные модели поведения, реализуемые во всех сферах жизнедеятельности и в любых условиях. Врач всегда, в рамках рабочего времени и вонне такового должен приходить на помощь человеку, экстренно нуждающемуся в его помощи, вне зависимости от типа и характера взаимоотношений, в которых он пребывает с ним. Знание основ неотложной медицинской помощи, таким образом, является отражением атрибутивности профессиональных норм врача.

Именно нормы профессиональной деятельности сублимируют основной объективный состав и структуру таковой, направлены на решение конкретных профессиональных задач. Главной отличительной особенностью профессиональных норм является их независимость от субъективных средств отдельного индивида. Для их реализации субъект должен уметь мыслить абстрактно, сохраняя эти абстрактные представления в каждом конкретном случае.

Следовательно, если в какой-либо деятельности профессиональные нормы размыты, не закреплены на уровне должностных инструкций, субъект деятельности волен сам их определять. В этих случаях на первый план выходят личностные качества субъекта профессиональной деятельности, его отношения к нормам профессиональной этики, его установки и механизмы самоопределения,

его уровень общей культуры. Неопределенные профессиональные нормы всегда оказывают деформирующее влияние на психику субъекта деятельности, на личность профессионала, специалиста.

Исполнитель вынужден сам для себя становиться управленцем. Закономерно, что профессиональные нормы в этом случае будут определяться личностной позицией, его личностными качествами. Помимо деятельности согласования с эталоном, задаваемым профессиональной нормой, специалист вынужден реализовывать деятельность согласования профессиональных и личностных норм с аттитюдами общества.

Не меньшее значение для формирования/деформирования личности профессионала, специалиста имеет *усвоенная технология*.

Усвоенная технология трансформирует, «подстраивает» под профессиональную деятельность стиль восприятия и мышления человека, осваивающего профессию. Один и тот же факт объективной реальности представители разных профессий анализируют, наделяя разным смыслом одни и те же факты.

Кроме того, трансформируется и деятельность целеполагания, которая в свою очередь теснейшим образом связана с мотивационной и ценностной сферой личности посредством механизмов уподобления, идентификации, эмпатии, заражения, внушения, подражания, срастания, сращивания.

Следовательно, профессиональная деятельность, реализуясь благодаря специальным способностям, отражается на уровне личностных качеств и свойств человека – представителя определённой профессии.

Таким образом, С.П. Безносков выделяет общие факторы профессиональных деформаций, неспецифические по отношению к конкретной профессиональной деятельности. К их числу он относит:

- 1) объективную разделённость социального труда;
- 2) принципиальную ограниченность ресурсов отдельного человека;
- 3) влияние предмета труда на психику субъекта деятельности;
- 4) усвоенную профессиональную технологию;

5) влияние средств труда на личность;

б) недостаточную определенность профессиональных норм.

Риску профессиональных деформаций личности в силу выраженности перечисленных общих факторов наиболее подвержены профессии, где предметом труда является «ненормальный» человек.

Означенные факторы способствуют развитию профессиональных деструкций посредством следующих психологических механизмов:

- 1) интериоризации;
- 2) превращения событий в обстоятельства;
- 3) уподобления субъекта деятельности предмету деятельности;
- 4) коммуникативного механизма;
- 5) механизма «нормоопределения».

Ведущим психологическим механизмом профессиональных деформаций С.П. Безносков усматривает «процесс согласования, борьбы или конфликта между субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности». [11, с. 12]

2.2 Личностно-динамическая парадигма в понимании профессиональных деформаций личности

Жизнь человека включает в себя разные сферы: работа, семья, друзья, общество, государство, увлечения ... Но всё многообразие этих сфер объединено личностью. Человек с утра встаёт и готовит завтрак для себя и своей семьи, приходит на работу, общается с коллегами, успешно или не очень выполняет свои обязанности, бывает удовлетворён или не удовлетворён тем, как быстро, эффективно справился с тем или иным заданием, действием, какую оценку дали

выполненному заданию, сравнивает переживания свои и других сотрудников из соседнего отдела, – все это единый микрокосм, одна и та же личность.

Профессия – это неотъемлемая сущностная характеристика взрослого человека. Но она не существует отдельно от других сфер и не является «разделом» или «параграфом» личности. Она – растворённые в общей среде молекулы, которые соединяются в понятные и осязаемые образы во времени и пространстве объективном и внутриличностном, когда человек приходит на работу, думает о том, как выполнить то или иное действие, но они неотделимы от хода, от процесса жизни, в котором человек меняется, личность развивается. Развитие личности в этом процессе совместно с другими сферами жизни обуславливается профессиональной деятельностью.

Следовательно, рассмотреть и понять профессиональные деформации можно с ракурса личности, которая является образованием процессуальным, динамическим, а профессия на определенном этапе онтогенеза становится сферой проявления основных детерминант, условий, или причин этой динамики.

Профессиональные деформации с позиций структурно-динамической модели личности З.И. Рябикиной рассматриваются как частный случай общей модели личностного роста.

По мнению автора данного подхода, З.И. Рябикиной, структурно-динамическая модель развития личности следует основному принципу: развитие есть там, где есть противоречие. Противоречия могут возникать как вследствие изменений, происходящих в объективных пространствах (организм, поведение, внешние события жизни), так и вследствие преобразования внутриличностного смыслового пространства. [152]

По отношению к процессу профессионализации эта модель может служить схемой, позволяющей дифференцировать профессионализацию, ведущую к развитию личности и профессионализации, препятствующей ее развитию.

Личность с позиций структурно-динамической модели личности З.И. Рябикиной представляет собой структурное полисистемное образование. В

это образование включены два пространства: пространство психических явлений и объективные пространства личностной бытийности (организм, события среды, деятельность).

«Феномены личностной бытийности воссоздаются в психологическом пространстве как взаимосвязанные и взаимопроникающие подпространства: «планы и структуры поведения», «образ мира», «мотивационно-потребностная сфера». Будучи преобразованными через смысловое поле личности, они репрезентуются в личностном смысле как его компоненты: коннотативный, когнитивный, аффективный». [186., с.29-30]

Так, по исследованию В.А. Склеиниса по мере роста стажа семантическая сложность понятия «моя работа» возрастает, она включает все большее число смысловых категорий. Иными словами, семантическое пространство выполняемой профессиональной деятельности наполняется все более разнообразными признаками и категориями. При этом В.А. Склеинис отмечает и тенденцию иного порядка: чем больше стаж специалиста, тем меньше оригинальности он проявляет в оценке собственной работы, выбор признаков выполняемой деятельности осуществляется специалистами со стажем после 3 лет также, как и другими специалистами с аналогичным стажем, в то время, как для начинающего специалиста его работа наполнена в большей мере индивидуализированными категориями, делающими его оценки более оригинальными, в большей мере свойственными только ему. [158]

В структуре личности, вслед за А.Н. Леонтьевым, автор структурно-динамической модели личности выделяет рефлексивный слой, представляющий собой системно организованное пространство смыслов, предназначенное для осмысления и, по сути, смысловой организации более низкого слоя сознания – бытийного, дабы упорядочить хаотичность объективных пространств бытийности. Формируясь и развиваясь, личность обретает зрелость в процессе порождения новых смыслов. Этот процесс по сути – самоактуализация, представляющая собой экспансию Я на внешние пространства, в результате чего

объективные пространства становятся бытийными пространствами личности, они пролонгируют бытие Я во времени и пространстве.

Движущими силами данной динамики являются *три сопряженные базовые потребности*: потребность в самоактуализации, потребность во внутренней согласованности, потребность во внешнем подтверждении. Каждая из этих потребностей может быть рассмотрена как три комплементарные модели развития личности: гетеростатическую, гомеостатическую и аффилиативную.

Потребность в самоактуализации, или потребность в экспансии собственного «Я» отражает гетеростатическую модель развития личности. Это реализация расширительных потенций Self, благодаря которой реализуется тенденция к овладению внешними пространствами. Человек обладает потребностью быть представленным в некотором количестве объектов внешнего мира, влиять на них, обладать в объективном жизненном пространстве чем-то, что он меняет и чем он владеет.

Потребность во внутренней согласованности и сохранении целостности психического отражает гомеостатическую модель развития личности. Это проявление одной из квалификационных характеристик собственно человеческого сознания: системность представлений о себе и об окружающем мире. При внешней противоречивости первой и второй из описанных потребностей можно констатировать их диалектическую взаимосвязь: дабы «расширение Self» не приводило к хаотическим представлениям о себе, человек нуждается в том, чтобы знания о себе и об окружающем мире были упорядочены. Проявления этой, гомеостатической модели потребностной сферы, косвенно отражены в основных моделях расстройств памяти. Так, наиболее быстро забываются те факты и та информация, которая не была упорядочена, не была приведена в систему с предыдущими знаниями.

И, наконец, *потребность личности быть подтвержденной* тем внешним, через что объективировано ее субъективно-внутреннее, или потребность в обретении и поддержании целостности внешнего и внутреннего, объективного и

субъективного пространств личности, – отражение аффилятивной модели развития личности. (обозначение данной модели как *аффилятивной нашей* – Т.А.). Не случайно самым неприятным и самым травмирующим наказанием в коллективе является бойкот как форма игнорирования. Именно в рамках данного воздействия на личность отражена сила потребности в аффилиации – личность не получает не только обратной связи в плане коммуникаций, но и факт самого ее присутствия как бы не получает подтверждения в социальном пространстве.

«Три указанные потребности – стороны единой глобальной интенции, с которой человек (как и все живое) появляется на свет, – БЫТЬ, то есть, *поддерживать и расширять свое бытие*». [186, с. 31]

Бытие личности, по мнению З.И. Рябикиной, – это объективированная в процессах и предметах мира субъектность. Бытие есть процесс воплощения смыслового содержания личности в фактах средовых преобразований. Глобально бытие личности может быть охарактеризовано как аутентичное и/или как неаутентичное. [151]

Аутентичный, от французского *authentique* – подлинный, достоверный, в психологическом смысле означает процесс реструктурирования среды в соответствии со структурой личностных смыслов. [174, с. 24]

Личность характеризуется стремлением к обретению смысла, а смысл жизни состоит в стремлении с наибольшей полнотой реализовать себя, в стремлении соответствовать «истинному смыслу», к так называемому аутентичному бытию. [186, с. 31] В некотором смысле аутентичное бытие может рассматриваться как конгруэнтность личности собственному сценарию жизни, создаваемому ею и переживаемому ею как реализацию собственных, индивидуальных личностных смыслов.

«*Неаутентичное бытие* – воспроизводство и трансляция в среду формально освоенных личностью социальных предписаний, что создает иллюзию адекватного поведения, но по сути таковым не является, так как связано с разрывом, отсутствием содержательной связи между способами поведения и глубинными

ядерными образованиями самой личности, с её смыслами». [186, с. 32] Это поведение человека, которое может обладать признаками формальной адаптации к внешним социальным условиям без принятия внешних условий как обладающих личностным смыслом.

Неаутентичное бытие вступает в противоречие с направленностью личности на удовлетворение трех базовых потребностей.

Аутентичность/неаутентичность бытия – это ещё и обстоятельства жизни, благоприятствующие или препятствующие формированию зрелой личности, способной адекватным, социально нормативным образом, сохранением собственной субъектности реализовывать собственные потребности. Неаутентичность бытия как обстоятельства жизни описывается автором рассматриваемого нами подхода через понятия сверхсоциализированности (Г. Меррей, В. Шютц), бегство от свободы (Э. Фромм), «трансформация коллективных требований в якобы личные» (Р. Хийслинг), «мничность» – В.В. Петухов. [152, с. 188]

Личностный смысл не является отражением сугубо потребностной сферы личности, также как не является и отражением сугубо средового события. Личностный смысл, по мнению З.И. Рябикиной, возникает лишь в случае слияния взаимообусловленных составляющих: потребностного (организмического состояния), опредмечивающего его внешнего (средового) события и способа деятельности, «обеспечивающего распределение – присвоение внешнего события, выступившего предметом потребности». [152, с. 189] Смысл жизни не может быть «взят» из среды. Он должен быть ею *«пережит»*, то есть включать в себя аффективное, коннотативное и организмическое.

Аутентичное/неаутентичное бытие является следствием взаимоотношений, которые сложились у личности со средой. Будучи процессом, бытие в свою очередь выступает источником порождения личности, обладающей определенным жизненным опытом источником среды, преобразованной человеком и сообществом. [152, 153]

В процессе бытия личность необходимо сталкивается с противоречиями. Успешность разрешения противоречий служит детерминацией аутентичности бытия личности.

З.И. Рябикина выделяет в процессе личностного развития две основные фазы:

1) фаза, развитие в которой определяется преимущественно противоречиями, инициируемыми изменениями во внешних объективных пространствах (процесс созревания организма и отдельных его структур, внешние причины перемещения личности в социуме, такие, как смена социальных ролей, изменение проецируемых на нее ожиданий сообщества, формирования у личности в процессе обучения новых навыков, умений, стереотипных форм обращения с предметами и людьми);

2) фаза, сопряженная с наступлением зрелости (акме), в которой дальнейший рост связан с активной стратегией воплощения во внешних пространствах системы обретенных личностью смыслов, вершиной, интегрирующим ядром которых является смысл жизни.

Кроме того, З.И. Рябикина выделяет несколько типов противоречий, которые могут возникать в процессе профессионализации.

Первый тип: (центральное противоречие) – это противоречие между идеальным представлением о личности профессионала, полученное в процессе предыдущего взаимодействия с людьми данной профессии, информации о данной профессии из различных источников, обучения в образовательном учреждении по данной профессии и актуальным образом Я специалиста, проходящего этап первичной профессионализации.

В качестве примера данного противоречия – рассказ педагога с пятнадцатилетним стажем педагогической деятельности о том, как он начинал свой профессиональный путь:

«Второе сентября, первый в моей жизни самостоятельный урок, это не практика, это не чужой класс, где я проведу несколько уроков, а потом вновь

вернусь к учебникам и рассуждениям о том, что получилось, - это МОЙ класс, я начинаю с ними работать, и их знания и поведение, их желание или нежелание учиться, их любовь или нелюбовь к моему предмету, - это моя заслуга или мой провал. Я постараюсь быть добродушной и терпеливой всегда, я смогу их заинтересовать всеми орфограммами, я научу их грамотно писать, все, все без исключения, научиться писать сочинения, я не буду грубой, а если ученики попытаются вывести меня из себя ..., – им не удастся, для этого есть масса педагогических приемов всегда буду говорить тихим, мягким, спокойным голосом, заинтересую их своим предметом ... Так! Я подготовила все индивидуальные карточки? Вот разноцветные мелки ... А где же у меня плакат по частям речи? Эти мысли, надежды, образы триумфального проявления педагогических способностей будоражили сознание накануне первого урока.

И вот он – мой класс!!! Тридцать два человечка устремили на меня веселые, озорные глазёнки, встали в ответ на моё приветствие, присели, тихонечко, внимательно выслушали моё имя – отчество, кто-то его еле слышно, шёпотом прошептал, чтобы лучше запомнить... Я предлагаю открыть тетрадки, записать число, «Классная работа», поворачиваюсь к доске, чтобы показать свой красивый, яркий плакат... и... и тишина ушла. Возникло ощущение хаоса, каждый стал задавать какие-то вопросы, спрашивать кто о чём... Я понимаю, что надо как-то восстановить дисциплину на уроке, я же терпеливый и гуманный учитель, начинаю задавать, как мне кажется, интересные вопросы, однако все это тонет в шуме детской разноголосицы... Минута, две, три, десять ... Мои вопросы интересуют двух – трёх человек, которые сидят на первых партах, но я по-прежнему не позволяю себе повышать голоса, ровным, спокойным голосом обращаюсь то к одному, то к другому ребёнку ... Все усилия тщетны.

Открывается дверь. На пороге – старшая коллега, она громко, резко, обрывает весь этот хаос словами: «Сели, замолчали и слушаем». И ... о чудо! Класс затих и начинает слушать, что же скажет эта грозная женщина. Она смотрит на мой красивый плакат, и по одному поднимает детей, просит

прочитать, что же написано на доске.. Дети спокойно, с разной степенью уверенности и успешности отвечают на вопросы... Я включаюсь в процесс, и коллега незаметно уходит ...

Свою безгранично доброжелательную манеру общения я меняю на общение строгое, с преимущественным использованием повелительного наклонения, упуская обороты типа «Будьте добры...», «Прошу вас подумать...», которые я так старательно вписывала в конспект занятия...И урок мало-помалу начинает напоминать учебное занятие, где каждый исполняет предписанную ему роль.. Учитель – учит, а ученики учатся...

И после урока я начинаю понимать, что тот образ себя в роли педагога, который я нарисовала, казалось бы, не на пустом месте: ведь были и уроки в рамках практики в институте, и опыт работы в пионерском лагере, и работа в качестве руководителя кружка в дворовом клубе, где все меня любили, слушали, восхищались моим умением заинтересовать любым делом, где между мною и воспитанниками возникали теплые и дружеские отношения, которые продолжают по сей день, – всё это не про меня в качестве учителя...

Чтобы заинтересовать свой класс, я должна сначала приучить детей чётко и неукоснительно соблюдать правила поведения на уроке, иначе не возникнет ничего, кроме взаимного раздражения и непонимания. Я должна быть строгой, а иногда суровой, не только поощрять, но и наказывать... И еще я вдруг вспомнила, что учителя, которые были для меня идеалом, поначалу заставляли испытывать страх... Как же грустно было прощаться с нарисованным образом милой, нежной, романтической, всё понимающей и всё прощающей педагогини.... »

В приведённом примере отчасти иллюстрируется и *второй тип противоречий* – это противоречие между Образом Я и Я – реальным. Когда специалист понимает, что демонстрируемое им поведение не приводит к

ожидаемым эффектам, возникает необходимость переоценить и изменить модели поведения и представления о себе и о своих способностях, возможностях, навыках.

Третий тип противоречий возникает между потребностями личности и их обозначением в сознании через элементы системы культурных значений и паттерны поведения.

Четвертый тип – это противоречие между аттитюдами общества в отношении качеств личности профессионала и сформировавшимися в сознании индивидуализированным эталоном.

Пятый тип противоречий связан с необходимостью согласования реальных требований профессии, реализуемых в конкретной трудовой деятельности, качествами формирующегося профессионала и декларируемыми сообществом ожиданиями.

Если перечисленные противоречия конструктивно преодолены, то сформировавшийся специалист создаёт для себя свой, оригинальный, личный смысл в целом профессиональной деятельности, и отдельных операций и действий, позволяющих её реализовывать. Бытие личности вновь приобретает характеристику аутентичности.

Если же противоречия так и остаются неразрешёнными, либо преодолеваются неконструктивно, то можно говорить о профессиональной деформации, представляющей собой, таким образом, дисгармоничность, неаутентичность бытия личности. Причем, согласно данной теории, основания для неаутентичности бытия возникают уже на этапе выбора будущей профессии. Затем этап усвоения соответствующих знаний и навыков осуществляется механически, но, что самое главное, он проходит на фоне некритичного усвоения корпоративных ценностей и создания искаженной профессиональной картины мира, трансформирующей соответственно содержание и соподчиненность иных бытийных пространств.

При этом аутентичное бытие может быть определено как такой способ жизни, который сопряжен с осознанием личностью ответственности за собственный выбор,

выражающий ее подлинные ценности, чувства и обязательства. Соответственно, уступка обстоятельствам, приспособление к ним свидетельствуют о выборе пассивной стратегии, о «неспособности овладеть своей жизнью».

И наоборот: фатальной неизбежности профессиональных деформаций не существует. Необходимо ориентироваться на тот оптимум развития, когда личность в качестве субъекта жизни способна сделать выбор и воплотить в ходе саморазвития индивидуализированный эталон, несущий в себе высший личностный смысл, интегрирующий смысловое пространство личности в единое целое, обеспечивающий чувство идентичности, возможность аутентичного бытия. Легче это удастся людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть причины внутриличностных изменений, не прятаться от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Однако это возможно лишь при наличии у сотрудника адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, жизнедеятельности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Наличие признаков профессиональной деформации свидетельствует также о дисгармоничности и несбалансированности ценностно-смысловых структур и отсутствии адекватной соподчиненности ее бытийных пространств.

Так, в исследованиях Т.В. Степкиной было выявлено, что сбалансированность и пластичная гармоничность отдельных элементов самоотношения и самопонимания характерна для высокого уровня профессионального развития преподавателей высшей школы, разные типы дисгармонии самопонимания на уровне структуры или на уровне отдельных компонентов,- могут приводить к разным вариантам профессиональных деформаций.

На фоне отсутствия адекватной профессиональной самореализации (при субъективной тождественности эталона личности профессионала и Образа Я) наблюдается перекрытие профессиональным пространством всех других жизненно важных личностных сфер с эффектом сужения мировосприятия до уровня искаженной через призму профессиональных стереотипов картины мира. [183]

В журнале «Psychologies» было опубликовано письмо 29-летней женщины, обладающей замечательной карьерой, семьей, воспитывающей дочку, материально состоятельной, со всеми признаками успешной деловой женщины. Её письмо – результат эмоциональной реакции на статью в предыдущем номере журнала о так называемом комплексе «Золушке», который якобы не позволяет женщинам в современной российской действительности занять лидирующие позиции.

Автор пишет о том, что все карьерные достижения были связаны у нее с потерями, с утратой тех занятий, которые приносили удовольствие, с катастрофическим дефицитом времени для общения с ребёнком. Она пишет о страхе остаться банкротом в отношениях с дочерью, потере контакта с ней.

Причину своих реальных и потенциальных утрат женщина видит в несовершенстве российского общества, в стереотипах общества потребительского, которое заставляет такой дорогой ценой добиваться успеха.

В приведенном описании прослеживается основной вопрос, на который автор себе, вероятно, ответил, но ответом не удовлетворён: «Кто я? Я – успешная современная женщина, специалист в своём деле, или мать и жена?». Автору 29 лет, она многого достигла в профессиональном плане, и, вероятно, это заставляет задуматься о ценности достигнутого и определиться с целями дальнейшего планирования своей жизни. Но цели, которые прямо вытекают из актуального статуса в связи со сложившимися социальными стереотипами (как она это понимает) угрожают её личностной целостности, отчуждают важные для неё аспекты того, что в психологии принято называть эго-идентичностью.

Можно предположить, что автор приведённого выше письма проживает переходный период в своей взрослой жизни, что назрела необходимость пересмотра системы отношений, уже сложившейся и устойчивой, что возник острый процесс неудовлетворённости условиями (как объективными, так и субъективными) своего социально-психологического функционирования на фоне

общего принятия своих прежних достижений и их ценности для актуальной жизненной ситуации, или, иными словами, кризис.

Рассмотрение профессиональных деформаций и профессионального развития сквозь призму психологического кризиса довольно популярно в современной психологии. Полагаем, что это прежде всего стремление найти закономерности двух неразрывно связанных процессов – процесса возрастного развития индивида и процесса профессионального развития субъекта трудовой деятельности. Однако поиск взаимосвязей может быть дополнен важной составляющей, о которой упоминал Б.Г. Ананьев: самоопределение человека как субъекта деятельности.

Понятие субъективной картины профессиональной жизни человека как целостного образования позволяет А.А. Корниловой выделить два кризисных момента в профессиональном развитии личности, соотнесённые с возрастом – это периоды 31–35 лет и 41–45 лет.

Так, для кризиса 31–35 лет характерна своеобразная карьерная ориентация у человека. Она выходит за пределы профессиональной жизни, человек в большей мере стремится не столько к карьерными профессиональным достижениям, сколько к гармоничному сочетанию всех жизненных сфер. Примечательно своеобразное сочетание завышений по факторам нонконформизма и интернального локуса контроля с преобладанием консерватизма как черты личности, мотивации избегания над мотивацией достижения. Возможно, это означает превалирование стремления к постоянству окружающей среды, предсказуемости жизненных событий, устойчивости самооотношения. На фоне приобретенных знаний, умений, навыков, профессионального авторитета у человека может снижаться важность профессиональной самореализации, хотя нарастает значимость профессионального статуса. В результате неблагоприятным итогом выхода из кризиса может стать профессиональная стагнация, то есть одна из форм профессиональной деформации/деструкции личности.

В возрасте 41–45 лет переживание кризиса обеспечивается скорее ожиданиями будущих изменений в разных жизненных сферах. Активная профессиональная направленность не утрачивает своей значимости, однако приобретает некоторую независимость от карьерных личностных достижений. Нарастает значимость профессии и профессиональных достижений, на первый план выступают такие личностные качества, как настойчивость, организованность, независимость, ориентация на собственное мнение. Собственно кризисные явления, вероятно, отражаются в заметном повышении фрустрационной напряженности. Среди жизненных сфер в субъективной картине профессиональной жизни человека доминируют профессиональная и семейная. [72, с. 23-24]

По мнению Е.Л. Солдатовой, нормативный кризис является обязательным процессом перехода от одного возраста взрослости к другому. Основной отличительной особенностью такого перехода, в отличие от более ранних возрастов (дошкольного, подросткового) является тот факт, что изменениям подвергаются не устойчивые свойства личности, а система отношений, или социальная ситуация развития. [166] При этом в социальной ситуации развития автор концепции динамики нормативного кризиса выделяет три составляющие – объективную, субъективную и рефлексивную.

Разнообразные стороны взаимоотношений личности с социумом – это объективная составляющая социальной ситуации развития; переживание многообразных меж- и внутриличностных отношений, внутренняя позиция личности, актуальное содержание самосознания и самооценки – это субъективная составляющая самооценки. [165] Рефлексивная составляющая социальной ситуации развития представлена «интериоризацией образа возраста как формы развития, связана с процессом самоотождествления». [164, с. 40] Следовательно, пересмотр сложившейся системы отношений и произвольное её реструктурирование в соответствии с формирующейся в процессе создания новой эго-идентичности является основным направлением нормативного кризиса». [164, с. 39]

Нормативный кризис, акцентирует внимание Е.Л. Солдатов, является процессом гетерохронным, то есть смена эго-идентичности происходит в течение какого-то промежутка времени. За это время эго-идентичность изменяет свою основную качественную характеристику – первоначально она предрешённая (то есть такая, какая была до момента возникновения кризисных явлений), затем становится диффузной (меняющейся, неустойчивой), в результате, трансформируясь, эго-идентичность приобретает черты автономной (независимой, конструктивной, позволяющей реализовать основные задачи произвольного переструктурирования социальной ситуации развития) или дисгармоничной (неконструктивной, искажающей основные аспекты социально-психологического функционирования индивида, специалиста).

Инвариантом нормативного кризиса взрослого возраста определяется кризис профессиональный. [167, с. 34]

Развивается кризис профессиональный как результат системных изменений субъективной составляющей социальной ситуации развития, ядром которых в свою очередь выступают объективные изменения (повышение/понижение профессионального статуса, вхождение в новое профессиональное сообщество и т.п.). В процессе профессионального кризиса диффузная идентичность может трансформироваться в эго-идентичность достигнутую, новую, автономную, либо в дисгармоничную. Следует отметить, что описанная модель трансформации эго-идентичности в процессе профессионального кризиса была рассмотрена Е.Л. Солдатовой и А.А. Шевченко по отношению к профессиональному выгоранию. [167]

В рассмотренных концепциях личностно-динамического подхода обращает на себя внимание некоторая редуцированность факторов социально-экономического, социально-политического, информационно-технологического контекста развития личности в пространстве профессий.

Методологически иной подход к развитию личности в профессии и профессиональному развитию личности предлагает Е.П. Ермолаева. Фокус

рассмотрения профессиональных деформаций в модели «человек – профессия – общество» перемещается в сферу трех сопряженных сфер: субъекта профессиональной деятельности, социальной функции и социального образа профессии, пространства профессиональной технологии. Содержательная характеристика имманентного динамического взаимодействия процессов развития личности в профессии, профессионального развития личности, развития профессии как социального института, трансформации внешних условий конкретной профессиональной деятельности, развитие технологий и средств профессиональной деятельности репрезентуется в эмерджентной структуре – структуре профессиональной идентичности. Эмерджентность означает, что явления и процессы, составляющие, детерминирующие, создающие означенную структуру не определяют сами по себе свойств таковой.

То есть, характеристика профессиональной идентичности не есть сумма отдельных характеристик и результатов актуального состояния профессии как социального института, технологического оснащения профессиональной деятельности, содержания наличного этапа личностного развития, качества социально-психологического функционирования человека. Профессиональная идентичность – это специфический эффект динамического взаимовлияния все перечисленных составляющих и процессов.

Автор модели «человек – профессия – общество» указывает, что общественные изменения зачастую могут протекать с большей скоростью, чем изменения в структуре самой профессии, субъект же профессиональной деятельности, таким образом, оказывается в ситуации разрыва связей между сопряженными пространствами. Возникающий дисбаланс и служит основным источником профессиональных деформаций.

Центральной категорией данной модели выступает профессиональная идентичность – «сущностная психосоциальная структура, ... характеристика сложившегося психологического соответствия и устойчивого самоотождествления личности с профессией». [50, с. 25]

Профессиональная идентичность не ограничивается пространством личности, а включает в себя соответствие профессионала профессиональным требованиям и соответствие социальным запросам.

Будучи эмерджентным свойством сопряженности трех пространств (и эти пространства не являются стабильными образованиями, в них всегда происходят разнонаправленные процессы, протекающие с разной скоростью): человека – профессии – общества, профессиональная идентичность по сути позитивный эффект разрешения противоречий, возникающих в результате потрясений, преобразований, изменений в каждой из них.

Профессиональная идентичность обладает «... одновременно запасом функциональной стабильности и резервом вариативности». [50, с. 37]

Профессия – это сфера деятельности человека, которая, будучи наделенной определенными инструментальными и социальными функциями, включает скоординированность трех разноуровневых моделей самоё себя: индивидуальную (на уровне субъекта профессиональной деятельности), социальную (на уровне общественных аттитюдов), инструментальную (на уровне субъекта профессиональной деятельности). Если все три модели совпадают, можно говорить о профессиональной идентичности. Если модели подменяют друг друга, то можно говорить о теневых функциях в профессии. Расхождение моделей составляет основное содержание профессионального маргинализма. [50, с. 55]

«Социальная ценность профессиональной идентичности, – пишет Е.П. Ермолаева, психологически действенна лишь в стабильных условиях; чем они радикальнее меняются, тем меньшую ценность для социальной адаптации несет в себе профессиональная идентичность как фактор устойчивости». [50, с. 50]

В силу радикальных социально-политических, экономических и технологических трансформаций, перестроек общества, сфера профессиональная обрела ряд характеристик, которые потворствуют профессиональному маргинализму. В условиях интеллектуализации содержания профессий, повышения доли операторских навыков в структуре профессиональных

компетенций, «интернетизации» информационной базы профессий, быстрого развития технологического оснащения профессий, коммерциализации большинства даже социально-значимых профессий, повышения стрессогенности условий труда и, – и это является отличительной приметой нашего времени, – смены профессий в течение жизни, иногда неоднократные, профессионал с устойчивой профессиональной идентичностью обладает значительно меньшим потенциалом способности к социальной адаптации и реадаптации. Независимость работника, его готовность к смене видов деятельности в силу утраты работы, к переквалификации, приоритет сугубо индивидуалистических целей, образ профессионализма все меньше связывается с длительностью профессиональной деятельности провоцируют снижение профессиональной идентичности, как потенциально дезадаптирующего качества». [50, с. 44]

Маргинализм оказывается наиболее целесообразным вариантом профессионального поведения с точки зрения социально-экономической успешности. Это и обуславливает широкое распространение профессионального маргинализма в современном обществе. [50, с. 36]

Таким образом, личностно-динамическая парадигма рассматривает профессиональную деформацию как деконструктивный эффект развития личности в контексте профессиональной деятельности. Разность концепций в данном подходе определяется прежде всего локусом рассмотрения явлений, связанных с субъектом профессиональной деятельности.

Субъектом процесса развития может выступать развитие человека как субъекта профессиональной деятельности, человека в целом с учетом его включения в профессиональную деятельность и качественно своеобразного психического явления, возникающего как эффект динамического взаимодействия нестабильных пространств человека (личности), профессии как социального института и общества.

Личностно-динамическая парадигма рассматривает профессиональные деформации личности в контексте общего процесса онтогенеза развития

личности, применяя по отношению к данному явлению деконструктивный вариант такового.

2.3 Средовая парадигма в описании профессиональных деформаций

Профессиональная деятельность человека протекает в конкретных, всегда уникальных условиях. Условия эти могут быть охарактеризованы двойным образом. С одной стороны, условия задаются самой профессиональной деятельностью, предметом и объектом труда, сферой жизни человека, человеческого сообщества, которую обеспечивает специалист.

Человек работает врачом.

Он может работать врачом скорой помощи, и тогда его рабочее место – это карета скорой помощи, квартира и дома больных, приёмные покои больницы, редкие минуты ожидания вызова на станции скорой помощи. Он не может заранее подготовиться к тому, с каким больным сейчас, через 5-10 минут он будет общаться, какую совокупность симптомов предъявит больной, в каком состоянии будут находиться окружающие его люди, будут ли условия для того, чтобы вымыть руки, подадут ли чистое полотенце, будет ли время и возможность для того, чтобы обстоятельно опросить пациента или его близких, нужно ли будет транспортировать больного в стационар, примет ли дежурный врач этого больного или предложит перевезти его в другое лечебное учреждение. За 12 или 24 – часовую смену врач может побывать в противоположных концах города 5-7 раз, он может оказать помощь, и спустя 2-3 часа, доставив нового пациента в ту же больницу, узнать том, что предыдущий пациент скончался. Врач скорой помощи может оказаться объектом агрессии пациента в состоянии опьянения, на него могут подать иск в суд за не вовремя или

неправильно оказанное лечение, находящиеся в ситуации стресса близкие пациента могут оскорбить его ... Трудно перечислить даже малую толику тех факторов, которые «обеспечивают» врача скорой помощи самыми разнообразными стрессовыми ситуациями.

Человек работает участковым врачом в детской поликлинике, и тогда его рабочее место – это кабинет в поликлинике и дома его маленьких пациентов, он должен вести медицинские карточки, следить за плановой диспансеризацией детей, проводить профилактическую и просветительскую работу. Он встречается с маленькими и немного подростками пациентами, он уговаривает их сделать прививку, он объясняет маме премудрости ухода за новорождённым, он обязательно приходит в дом к больному ребёнку, если накануне был вызов скорой помощи, или ребёнок был выписан из стационара, он видит, как растёт и развивается ребёнок, он ведёт 800-950 детей, он помнит больше 500 имен детей и их родителей, в его работе сочетаются стабильное многообразие жалоб и болезней, хронических, неизлечимых и быстро проходящих с рутинной справкой, сертификатов о прививках, правильно оформленных карточек посещений. Он сталкивается с обидами и возмущением родителей непрофессионализмом врачей в больнице, он видит отчаяние в глазах родителей тяжёлобольных детей, понимая ограниченность ресурсов современной медицины, неспособной вылечить, поставить на ноги ... и, спустившись на один лестничный пролёт, объясняет встревоженной, полной агрессии и недоверия маме, что назначение антибиотиков при остром катаральном рините (обычном насморке) не поможет ребёнку, а лишь усугубит их проблемы с дисбактериозом. А ещё он переживает горе родителей, потерявших ребёнка и испытывает счастье родителей от того, что удалось устроить ребёнка на лечение к хорошему специалисту, в хорошую клинику, и теперь можно увидеть весёлые озорные глазки малыша, услышать топот его ножек, которые ещё недавно безвольно лежали в кроватке, он часто слышит упрёки в непрофессионализме,

бюрократизме, но он же часто слышит робкое «спасибо» за назначенное лечение и видит результат своего труда – подрастающего здорового ребенка.

Человек работает главным врачом медицинского учреждения, и тогда его рабочее место – это его творение. Все, что окружает его рабочий кабинет: стены, потолки, отопительная система, медицинское оборудование, счета-фактуры, отношения в коллективе, заработная плата медицинского и вспомогательного персонала, трудовая мотивация, отчеты в министерстве здравоохранения, жалобы пациентов на качество оказания помощи, на качество питания, - все вместе объединено его ответственностью. Ему нужно правильно распоряжаться финансовыми потоками, кадровым ресурсом. Он – врач, но далеко не всегда он общается с пациентами для того, чтобы оказать им помощь медицинскую, он – управленец, часто просто разрешает спорные вопросы. Он обеспечивает условия, при которых врачи могут работать, а пациенты получать квалифицированную медицинскую помощь.

Человек работает в полиции.

Человек работает участковым уполномоченным. Его место работы – его участок, дома, квартиры, лестничные клетки, подвалы многоквартирных домов. Ежедневно он получает жалобы, заявления, просьбы о проверке законности тех или иных действий граждан. Он первым приходит в дома, где произошло несчастье, где умер человек, произошла драка; он проводит беседы по просьбе соседей с дебоширами и алкоголиками, любителями громкой музыки после 23.00, разъясняет встревоженным гражданам их права и обязанности, рекомендует, как вести себя в той или иной ситуации, проверяет документы, собирает информацию о человеке, подозреваемом в преступлении... Он помнит имена, фамилии, краткие биографические сведения о жильцах на своём участке, которые отбывали наказание в местах лишения свободы, посещает их, узнаёт об обстоятельствах жизни, трудоустройстве... Он может стать свидетелем драки, он должен предпринять необходимые, достаточные, но не превышающие его права действия, чтобы предотвратить преступление. Он – опора и надежда

для старой женичины, которую избивает её сын – алкоголик, хотя через несколько дней для той же женичины он может стать воплощением зла, которое угрожает благополучию её сына, теперь ласкового и доброго. Он каждый день сталкивается с человеческой подлостью, бытовыми дразгами, мелочными ссорами, перерастающими в крупные преступления.

Человек работает оперативным дежурным в отделе полиции. Его рабочее место – большой кабинет на входе в отдел. На столе – не один телефонный аппарат факс, компьютер, он «привязан» к рабочему месту. Каждые 5–7 минут звонит телефон и неизменно вежливо, при ответе на каждый звонок он должен произносить одну и ту же фразу: «Отдел полиции № 2 по Советскому району, дежурный Иванов». За сутки он может произнести эту фразу 50-80 раз. Он принимает служебные звонки, оперативную информацию которых должен передать далее по назначению, одновременно с «телефонным» потоком информации он должен фиксировать ее содержание в специальной компьютерной программе, часто параллельно в КУСП (книге учета сообщений о происшествиях) вносит данные о правонарушениях, о доставленных гражданах, регистрирует рапорты участковых, инспекторов ДПС. Он – вместилище огромного объема оперативной информации, он регулирует информационные потоки, результат его труда растворяется в действиях участковых, сотрудников патрульно-постовой службы, дознавателей. Он общается с коллегами, с задержанными, с заявителями. Его день наполняется сообщениями о преступлениях, о жалобах людей друг на друга, о трагедиях. Он должен быть неизменно выдержанным, вежливым и спокойным, он должен выделять в потоке поступающей информации ту, которая позволит ему составить определённую инструкцию к действию: что нужно обращающемуся к нему человеку и как это можно реализовать, к кому перенаправить поступившее сообщение.

Приведённые примеры позволили проиллюстрировать особенности среды, в которой протекает профессиональная деятельность человека в зависимости от:

1) сферы профессиональной деятельности; 2) от специальности той или иной профессии; 3) должности, в которой специалист реализует свои профессиональные навыки. Специалист пребывает в пространстве и времени, которое наполнено теми специфическими фактами и явлениями, которые и составляют содержание его деятельности, это не может не влиять на него как на субъекта профессиональной деятельности, и, закономерно, не может не влиять на его личность.

Освоение профессиональной деятельности человек всегда начинает в профессиональном сообществе. Сначала он получает специальность, общается с преподавателями, мастерами производственного обучения, со специалистами в рамках учебных и производственных практик. Общение происходит на фоне коммуникаций специалистов между собой, с клиентами, с предметом труда. Будущий специалист приобретает не только навыки, но и усваивает правила взаимодействия специалистов между собой, модели взаимодействия с предметом своего труда.

Профессиональные навыки и модели поведения усваиваются не в лабораторном эксперименте, где условия реализации профессиональной деятельности моделируются как идеальные, а в ежедневных контактах с конкретными людьми, каждый из которых (будь то специалист – наставник, специалист смежной профессии, конкретные клиенты, обладающие индивидуализированным набором свойств, качеств личности, личностных установок). В таком профессиональном и межличностном общении молодой специалист начинает подражать поведению и интериоризовывать установки конкретных людей – носителей профессиональных навыков. Если же профессиональная деятельность протекает (усваивается) в среде, обладающей признаками искаженных представлений о целях профессиональной деятельности, о способах совершения профессиональных действий, то можно говорить о том, что профессиональные деформации в случае их возникновения являются следствием средового влияния.

Это упрощенная схема роли среды в возникновении профессиональных деформаций личности. Однако нельзя не учитывать многомерность среды, в

которой человек реализует свою профессиональную деятельность. Конкретная среда обладает физическими, пространственными, динамическими характеристиками, другими параметрами, которые в современной психологии объединяют терминами «организационная культура», «корпоративная культура», «человеческий ресурс», «рабочий коллектив». О.Б. Полякова выделила 22 организационно-психологических фактора и 36 социально-психологических факторов, которые могут определять деформирующее влияние среды на личность профессионала. [139]

Такие элементы конкретной *организационных условий профессиональной деятельности*, как высокая рабочая нагрузка, нечёткость (невнятность, отсутствие объективно определяемых, на уровне нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность, закреплённых) требований к работе и оценок эффективности труда, карьерного продвижения, ответственности; излишне высокий уровень контроля за процессом выполнения должностных обязанностей (тотальная хрономизация рабочего дня, невозможность принятия даже мелких решений в отношении выполнения текущих обязанностей), косность, избыточный консерватизм, или, наоборот, нестабильность, размытость, или попросту отсутствие профессиональных норм, зафиксированных правил и моделей поведения, невозможность карьерного роста, независимость карьерного роста от качества работы специалиста, - приводят к развитию состояний хронического эмоционального напряжения, и, в результате, к личностным деформациям, основная функция которых может быть обозначена как сохранение психических ресурсов организма и личности.

Однако все перечисленные организационные условия могут быть нивелированы или усугублены условиями *социально-психологическими*, в которых профессиональная деятельность реализуется. Так, благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, адекватный условиям работы стиль управления, целесообразное распределение должностных обязанностей, которое соответствует способностям и личностным предпочтениям сотрудников, стабильная, объективная

система поощрений, ориентированная на объективные же и понятные каждому сотруднику критерии оценки эффективности труда, в меру близкие межличностные отношения между сотрудниками, соблюдение культуры межличностного общения между коллегами, понимание каждым сотрудником общественной значимости выполняемой им деятельности, его вклада в общий результат труда, – могут стать мощными факторами, которые препятствуют формированию негативных черт личности, закономерно формирующихся, казалось бы, в структуре организационных условий, «заданных» самой профессией.

Следует обратить внимание, что рассмотрение профессиональных деформаций С.П. Безносовым учитывает в полной мере влияние факторов организационной структуры, которые по сути представляют собой качественные характеристики пространства технологий. Факторы же социально-психологические получают своё освещение в отдельных работах, описывающих деконструктивные, как правило, явления. Например, моббинг на рабочем месте, харассмент, текучесть кадров в организациях, коррупционные явления и многое другое, что на уровне бытового сознания может быть знакомо каждому из нас. В этом ракурсе внимания заслуживает коммуникативный подход в рассмотрении профессиональных деформаций и деструкций личности.

Коммуникативный подход базируется на представлении о том, что профессиональные деформации связаны со средой, с контекстом профессиональной деятельности, реализуемой человеком. Профессиональная деятельность невозможна без профессионального сообщества, обладающего собственной идентичностью и факторами, эту идентичность образующими. Следовательно, развитие профессиональной идентичности зависит от постановки коммуникативных процессов в самом сообществе. [69]

Для профессионального сообщества именно профессиональные коммуникации выступают как формирующие. Соответственно, профессиональные деформации по сути являются определенным продуктом профессиональной

коммуникации, результатом коммуникативного взаимодействия между личностями – профессионалами, находящимися внутри сообщества.

При этом не каждая коммуникация является профессиональной.

Профессиональная коммуникация – это коммуникация, в процессе которой констатируются профессиональные сообщества. Она характеризуется определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия между членами сообщества.

В отличие от общения как результата, при профессиональной коммуникации незначимыми оказываются эффективность и успешность, на первый план выступают:

- 1) ориентации мотивационные, ценностные, предметные, индивидуальные тех личностей – профессионалов, которые вступают в коммуникацию;
- 2) среда коммуникации;
- 3) контекст взаимодействия;
- 4) коммуникативные практики.

Иными словами, профессиональная коммуникация происходит «не как трансляция информации, а как демонстрация смыслов, отнюдь необязательно предназначенных для распознавания и интерпретации реципиентом». [69]

Таким образом, в рамках данного подхода постулируется *неизбежность* и *объективность* процесса изменения структуры личности под воздействием контекста и коммуникативных практик, реализуемых в профессиональном общении.

Это позволяет выделить три основных тезиса коммуникативного подхода:

- профессиональная деформация объективна, то есть она нейтральна, в ней нет априори негативной или позитивной окраски;
- профессиональная деформация обратима;
- профессиональная деформация управляема.

Следовательно, обладая достаточными знаниями об условиях, в которых протекают профессиональные коммуникации (о контексте), можно предсказать развитие профессиональной деформации и придать позитивный импульс для

выстраивания более эффективной и результативной профессиональной коммуникации.

Такое линейное понимание непосредственного воздействия среды на субъекта профессиональной деятельности не может объяснить, тем не менее, выборочность развития профессиональной деформации у специалистов, которые пребывали в равных условиях в одной среде профессионализации.

Данная концепция требует расширения представлений о механизмах влияния средовых условий на становление субъекта профессиональной деятельности.

Средовой аспект в микро-, макро- и мезосоциальном воплощении как детерминирующий аргумент профессионального развития личности и развития личности в профессии рассматривается В.А. Толочком с соавторами. [181] Однако исследования пока не завершены, и в рамках данной концепции пока не представляется возможным точно сформулировать закономерности воздействия средовых факторов на профессиональное становление субъекта.

Тем не менее, для понимания нелинейного характера воздействия средовых факторов на профессиональное становления субъекта данная концепция важна, поскольку поясняет как минимум тот факт, почему в рамках, например, одного учреждения у профессионалов сходной специализации могут быть разные варианты профессиональной коммуникации.

Влияние среды опосредуется понятием ресурсов. В. А. Толочек понимает под ресурсами условия среды, процессы взаимодействия людей и индивидуальные особенности субъекта (соответственно – внесубъектные, интерсубъектные и интарсубъектные), которые актуализируются субъектом и это служит основой для становления новых психических структур и особых системных связей. [180]

То есть, среда влияет на становление субъекта профессиональной деятельности не непосредственно, а опосредованно, через индивидуально обусловленное преломление внесубъектных условий через интер- и интрасубъектные параметры. Одно и то же явление среды, в которой осуществляется профессиональная

деятельность, может быть актуализировано как способствующий профессиональной карьере фактор или как препятствующий её развитию.

В качестве примера вспомним замечательный фильм «Весна на Заречной улице» (1956 г, режиссеры Феликс Миронер и Марлен Хуциев).

Возникшее чувство к новой учительнице Татьяне Сергеевне толкает Сашу Савченко к созданию рационализаторского предложения, которое он в силу недостаточных теоретических знаний изложил коряво и бестолково.

Искренне желая понять суть рационализаторского предложения и воспринимая Сашу Савченко как друга, молодой инженер Николай Крушенков делает замечания, однако ситуация складывается так, что сделанные при Татьяне Сергеевне замечания наслаиваются на ситуацию, когда в Саше вспыхивает ревность, обида. Возникшие недобрые чувства «подогреваются» друзьями Саши, в результате чего он бросает вечернюю школу, решив оставить все как есть, не питать напрасных надежд завоевать сердце Татьяны Сергеевны, и, соответственно, не тратить сил на получение образования.

Ряд ситуаций убеждают Сашу в том, что надежда на взаимность со стороны Татьяны Сергеевны все же возможна, он открывается ей, но делает это нелепо, агрессивно, сам же отказываясь от развития отношений, убежав, переполненный обидой, стыдом, отчаянием.

То есть, обучение в школе было внешним, внесубъектным условием, которое, тем не менее, до момента появления Татьяны Сергеевны в школе и до момента возникновения чувства не было Сашей актуализировано. Возникший, казалось бы, ресурс также остается потенцией в силу недостаточности интрасубъективных условий для его реализации. Неуверенность в себе, адекватная оценка своих знаний как недостаточных на фоне поддерживаемых референтной группой представлений о непреодолимом разрыве в социальном статусе рабочего и учителя создаёт барьеры не только для достижения взаимопонимания на уровне межличностного взаимодействия, но и оставляет

открытым вопросом дальнейшего профессионального развития Саши Савченко. Многозначие как ключевой образ этого фильма не даёт ответа на вопрос стал ли сталевар – ударник совершенствовать и развивать свои профессиональные навыки, будет ли получать он высшее образование? Преодоление барьеров в общении с Татьяной показывает, что ресурс вне- и интрасубъектный появился, однако его реализованность или потенциальность остаётся за рамками сюжета киноповести.

Другая сюжетная линия – это профессиональное становление учителя – Татьяны Сергеевны. Татьяна имеет позитивный опыт формирования внутренней учебной мотивации у своего соседа по квартире – молодого инженера Николая Крушенкова. Она хорошо владеет методикой и отдельными методическими приемами преподавания русского языка. Её прием, когда она использует озорную запись на доске об их отношениях с Сашей Савченко для повторения правил оформления прямой речи, доказывает, что, с одной стороны, она владеет некоторым арсеналом творческого преобразования нестандартных педагогических ситуаций. С другой стороны, этот арсенал ориентирован не на взрослых людей, уже обладающих определённым социальным статусом, профессией, и, в общем-то, людей часто состоявшихся в своем деле. Переживание собственной отчужденности от профессионального сообщества, которое и составляет основной коллектив в её классе, фиксирует противоречие в этапе профессионального становления, противоречие возникает между «Я как профессионал» и «Я – реальным». Возникшее со стороны Татьяны чувство к Саше толкает её ближе познакомиться с трудовой реальностью Саши, и соответственно, своих взрослых учеников. Грандиозность индустриального пейзажа, сложность и высокая общественная ценность профессии сталевара внушает восторг и уважение, провоцируя одновременно и переживание собственной малоценности. Возможность дальнейшей работы учителем со взрослыми в вечерней школе ставится Татьяной Сергеевной под сомнение.

То есть, в сюжетной линии Татьяны Сергеевны также представлены ситуации, когда внесубъектные условия в силу уже исключительно интрасубъектных факторов (недостаточный учет актуальных условий реализации педагогической деятельности, избыточная уверенность в собственных знаниях и умениях, ощущение достаточности знаний, полученных в педагогическом институте, восприятие их как непреложной истины, не требующей изменений, доказательств, узкопрофессиональная позиция педагога) могут так и остаться потенциальными возможностями, не приняв образа внесубъектных субъектных ресурсов.

Кроме того, в образе Татьяны ярко представлен такой аспект, как неизбежность профессиональных деформаций: дидактизм выступает её основной характеристикой, однако позитивная или негативная направленность такой профессиональной деформации также не определена авторами киноповести однозначно.

Многосложность влияния трех основных групп факторов, таким образом, определяет ресурсную обеспеченность профессиональной карьеры. Однако это не единственный план (де)формирующего влияния среды на субъекта профессиональной деятельности.

Второй план – это темпоральная локализация означенных групп факторов в процессе профессионального становления субъекта. Причем, темпоральная локализация в свою очередь распадается на три «локации» - макро-, мезо – и микроциклы профессиональной карьеры.

В «локации» макроциклов профессиональная карьера – это некая карта – путь от начала до завершения профессиональной деятельности. Именно в этой «локации» выделены три основных этапа профессионального становления субъекта: фаза роста: от начала трудовой деятельности до 35-45 лет, фаза стабилизации 35-55 лет и фаза угасания – после 50-55 лет. Следует отметить, что фаза роста и фаза стабилизации могут иметь индивидуальную

продолжительность [181, с. 125], вариативность которой колеблется в диапазоне целого десятилетия. Установлено, что для государственных служащих одни и те же, казалось бы, внесубъектные ресурсы, обладают на разных фазах неодинаковым значением. Так, если в 20–35 лет роль детей оценивается как ресурс, то после 60 лет – скорее как «антиресурс».

Следующая «локация» – это мезоциклы, или «периоды работы в организации, в рамках одной специальности». [181, с. 126]. Следует акцентировать внимание, что в некоторых случаях мезоциклы могут совпадать с макроциклами, если субъект профессиональной деятельности всю свою жизнь проработал в одной организации по одной специальности, хотя, вероятно, в настоящее время это будет скорее уникальным случаем.

В рамках мезоциклов можно говорить о том, что, во-первых, разные профессии обладают разными внесубъектными ресурсами, что косвенно и подтверждают исследования В.А. Толочка с соавторами. В рамках означенных исследований выявлено, что для государственных служащих можно выделить группу сравнительно гомогенных внесубъектных ресурсов. К их числу относят: должность отца и матери (как фона социальных установок), семейные взаимоотношения в родительской семье, основной характеристикой которых явилось признание высокой роли отца и матери. [179, с. 119] В отношении группы специалистов, к которым были отнесены люди, не занимающие руководящие должности, но принадлежащие к разным профессиям (предприниматель, бухгалтер, менеджер) выделить достоверные значимые для всей группы внесубъектные ресурсы не удалось. [177, с. 298, 299]

Примечательно, что по отношению к госслужащим удалось выделить не только специфические внесубъектные, но и интрасубъектные ресурсы, которые в значительной степени отражают и специфические же трансформации личности, характерные для руководителей в целом. Как отмечает В.А. Толочек: «... Должность отца и матери (как фона социальных установок), признание высокой роли отца и матери, братьев, сестер, родственников (как отражение

взаимоотношений в родительской семье), супругов и детей (как отражение взаимоотношений в своей семье), мужчин, руководителей и рабочих коллективов (как отражение готовности принимать жесткие иерархические отношения в контактных социальных группах) выступают своего рода референтами меры интеграции субъекта с условиями среды...». [179, с. 119]

И, во-вторых, возможности среды как источника внесубъектных ресурсов крайне разнообразны. Наиболее ярко это проявляется в вертикальной профессиональной карьере и в тезаурусе менеджмента. Так, динамика профессиональной карьеры ограничивается так называемой организационной границей, то есть нельзя занять должность выше, чем руководитель организации. Кроме того, сама специализация сотрудника (основная или смежная к основной деятельности организации) обеспечивает экономическую целесообразность обеспечения благоприятных условий для профессионального совершенствования сотрудника. То есть, коммуникативная среда как источник профессиональных коммуникаций может быть крайне неравномерной на мезоуровне профессиональной карьеры, что, следовательно, и становится дополнительным фактором влияния среды на профессиональное формирование и/или деформацию.

Таким образом, к трем перечисленным ранее тезисам коммуникативного подхода можно добавить еще один, вытекающий из описания многосложного характера собственно среды профессиональных коммуникаций: качество среды профессиональных коммуникаций (её устойчивость, гомогенность, интенсивность влияния на субъекта профессиональной деятельности) обеспечивает глубину и прогредидентность/непрогредидентность профессиональных деформаций.

Итак, рассмотренные в рамках трех основных парадигм теоретические подходы (концепции) профессиональных деформаций: С.П. Безносова, В.М. Бодрова, Р.М. Грановской, З.И. Рябикиной, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Е.Л. Солдатовой, Э.Ф. Зеера, В.А. Толочка создают широкий диапазон ракурсов рассмотрения сущности феномена профессиональных деформаций. Можно выделить моменты, по которым они существенно расходятся:

- 1 Вопрос о нейтральности/негативности профессиональных деформаций.
- 2 Вопрос об обязательности/необязательности развития профессиональных деформаций в процессе профессиональной деятельности.
- 3 Преимущественные факторы детерминации профессиональной деятельности.
- 4 Динамические и хронологические модели процесса развития (формирования) процесса деформаций.
- 5 Вопрос об обратимости/необратимости профессиональных деформаций.

Тем не менее, перечисленные подходы скорее комплементарны, так как позволяют рассмотреть сложный феномен профессиональных деформаций личности во всем многообразии процессов, в нем происходящих и с ним ассоциированных.

2.4 Профессиональные деформации и профессиональные деструкции личности

Поскольку ответы на вопросы, поставленные в предыдущем параграфе, не только отличаются разнообразием, представленным как в рамках трех выделенных парадигм, но и внутри таковых, возникает необходимость обратиться еще к одной проблеме: являются ли «эффекты профессионализации» результатом реализации патологических предикторов личности в неблагоприятных условиях конкретной профессиональной деятельности?

Приведенные В.Д. Менделевичем в «Психологии девиантного поведения» «специфические профессиональные варианты отклоняющегося поведения» [129, с. 219] дублируют феноменологический ряд специфических по отношению к профессиям типа человек – человек деформаций личности. Например, у врачей – гинекологов могут проявляться такие варианты

отклоняющегося поведения, как «отсутствие чувства стыдливости, цинизм, неэмпатичность, маскулинность». [129, с. 221]

Трудоголизм, лживость, макиавеллизм, склонность к демагогии и т.п. рассматриваются как варианты девиантного поведения политиков; а сентенционное (склонность к нравоучениям в любой жизненной ситуации, неограниченный дидактизм, критиканство, не востребованное покровительство) и консервативное поведение (шаблонность, неизменность внешнего облика, манер, взглядов и убеждений); использование в общении в семье, близкими людьми командного поведения у военнослужащих, – все это также рассматривается профессионально обусловленное девиантное поведение.

Стремясь сформулировать критерии профессиональной поведенческой нормы, В.Д. Менделевич выделяет следующие «особенности и стереотипы деятельности (стиля):

- стиль профессиональной деятельности (активность – пассивность, быстрота – медлительность (обстоятельность и тщательность), эмоциональная отрешённость (устойчивость) – чувствительность (эмпатийность), ответственность;
- стиль взаимоотношений с партнерами (клиентами, пациентами, и пр.) в профессиональной деятельности;
- стиль взаимоотношений с коллегами по работе (субординация);
- коммуникативный стиль вне профессиональной среды (коммуникативная толерантность и компетентность)». [129, с. 216]

При этом, наиболее значимой для квалификации профессионально обусловленного девиантного поведения автор предлагает считать последний критерий – коммуникативную деятельность вне профессиональной сферы.

Понимание профессиональных деформаций личности как инварианта девиантного поведения наряду с существующими концепциями деформаций личности как обязательных изменений личностных структур в связи с профессионализацией обуславливает возникновение ещё одного термина, который широко используется в современной психологической литературе.

Ряд авторов (С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Ю.К. Родыгина, П.И. Сидоров, Е.Л. Солдатова, Э.Э. Сыманюк, А.А. Шевченко и др.) дифференцируют профессиональные деструкции от профессиональных деформаций.

Обобщение исследований в области нарушений профессионального развития позволило А.К. Марковой выделить ряд тенденций таких изменений личности в процессе реализации и/или освоения профессиональной деятельности, которые снижают продуктивность труда, дезорганизуют и/или патологизируют взаимодействия между субъектами профессиональной деятельности. Рассматривая профессиональные деструкции в контексте профессионального дизонтогенеза, автор «Психологии профессионализма» выделяет тенденции ретардации и стагнации профессионального развития, искажения на уровне профессионального сознания и самосознания, декомпенсаторный характер изменений на уровне профессиональных навыков и умений, дезадаптивные и асоциальные проявления изменений на уровне свойств и состояний личности.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк предлагают понимать профессиональные деструкции как повреждённый тип профессионального онтогенеза и как декомпенсаторные явления при переходе от одной стадии профессионального развития к другой. В зависимости от характера возникающих нарушений выделяют профессиональные деформации, профессиональные акцентуации и профессиональную стагнацию. [55, с. 108-109] При этом, профессиональные деформации понимаются в предложенном контексте как негативные изменения профессионального поведения и свойств личности, возникающие в результате многолетнего выполнения профессиональных обязанностей, следствием которых является снижение продуктивности. Чрезмерная выраженность тех личностных качеств, которые были в наибольшей степени востребованы в профессии при недостаточности развития иных личностных свойств понимается как профессиональная акцентуация. Стабилизация и/или стереотипизация профессиональных действий рассматривается как профессиональная стагнация.

Обращает на себя внимание тот факт, что Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк, уделив особое внимание дифференциации понятий профессиональных деформаций и профессиональных деструкций, продолжают использовать первый термин то как синоним по отношению ко второму, то как родовое понятие.

Полагаем, что в настоящее время тезаурус данной области психологической науки переживает своё становление, вследствие чего мы наблюдаем многообразные семантические смещения понятий в структуре одного и того же текста.

К понятию профессиональных деструкций примыкает еще одно понятие, которое мы встречали в описаниях проблем профессионального функционирования в отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы, сотрудников правоохранительных органов – понятие профессиональной деградации. [63] Под профессиональной деградацией понимают поведение асоциального типа, ведущими характеристиками которого являются грубость, хамство, немотивированная агрессивность, директивность взаимодействия вне зависимости от коммуникативной ситуации, отсутствие ориентации на профессиональные нормы, преступные деяния.

Вероятно, в настоящее время целесообразно признать терминологическую неопределённость понятия профессиональных деструкций, с возможностью выделения основного признака деструктивности изменений личности, связанных с исполнением ею профессиональных обязанностей, которым является неэффективность (деконструктивность) результатов труда.

3 Феноменология и механизмы профессиональных деструкций личности

Феномены профессиональных деструкций описываются пёстро и эклектично. Категориальной определенности в этой области психологии нет. К сожалению, зачастую как рядоположенные рассматриваются отдельные симптомы, проявляющиеся в конкретной профессиональной деятельности специалистов тех или иных профессий и феномены, например, эмоционального выгорания, феномена недоверия и профессиональной стагнации. Можно отметить и широчайшую экстраполяцию эмоционального выгорания и/или стресса как основного объяснительного принципа негативных изменений личности в профессиональной деятельности.

Разведение феноменов профессиональных деформаций от регистрируемых симптомов обладает прежде всего прикладной направленностью. Коррекционная работа, направленная на вторичную профилактику эмоционального выгорания у сотрудников, например, службы безопасности пенитенциарного учреждения или следователя, может оказаться не только неэффективной, но и нанести вред сотруднику. Такая работа может привести к непредсказуемым последствиям, спровоцировав снижение бдительности, затупит чувство опасности при взаимодействии с преступниками. В результате может уйти от наказания подследственный, совершить преступление осужденный. «Лечение» феномена недоверия как эмоционального же выгорания может усугубить данное явление, закрепив безынициативность и зависимость мнений и оценок, неспособность в принятии решений у специалиста.

Дифференциация отдельных феноменов существенно осложняется тем, что до настоящего времени не создано единой таксономии симптомов профессиональных деформаций и деструкций, часто их описания носят весьма расплывчатый и метафорический характер.

Усугубляется проблема дифференциальной диагностики ещё и тем, что разные феномены профессиональных деформаций/деструкций репрезентуются в поведении специалистов сходными проявлениями. Например, дидактизм педагога может быть следствием как эмоционального выгорания, так и профессиональной стагнации. Высокая готовность к проявлению агрессии, жестокость к осужденным у сотрудника пенитенциарной системы также может отражать как феномен недоверия, так и эмоциональное выгорание.

Проблема дифференциации профессиональных деформаций/деструкций личности может быть разрешена на уровне конкретного случая с учетом не только сферы профессиональной деятельности человека, но и специфики выполняемых им обязанностей в данной сфере. Иными словами, феномен недоверия свойственен и возможен не только для специалистов, профессиональная деятельность которых связана не только для сотрудников пенитенциарных учреждений, взаимодействующих с людьми, совершившими преступные деяния, но и для специалистов социальных служб, которые взаимодействуют с неблагополучными семьями. Не для любого сотрудника сферы образования феномен эмоционального выгорания будет выступать объяснительной моделью негативных изменений в профессиональной деятельности и межличностном общении. Причиной формального отношения к выполняемым обязанностям, стремлением заменить эмоционально насыщенное общение с учащимися у педагога может быть и профессиональная стагнация.

Единая среда реализации профессиональной деятельности будет обладать разными патологизирующими основаниями не только с силу особенностей её восприятия конкретным сотрудником, но и от характера взаимодействия с этой средой, от конкретных функциональных обязанностей.

Конкретная профессиональная деформация/деструкция обладает и неспецифическими характеристиками как принадлежащая к категории деформаций личности, ассоциированных с профессиональной деятельностью, и существенными признаками, позволяющими идентифицировать то или иное

состояние личности как деформацию/деструкцию, требующее оказания специальной помощи с целью нормализации социально-психологического функционирования подверженного ей человека, и дифференциальными признаками, позволяющими различить сходные проявления. Последнее даёт возможность сформировать наиболее корректные формы и методы первичной и вторичной профилактики.

Во всем многообразии понятий, метафор, которые обозначают разные устойчивые неблагоприятные состояния личности, ассоциированные с профессией, можно выделить четыре основных, которые к настоящему времени обладают признанной спецификой: эмоциональное выгорание, феномен недоверия, профессиональная стагнация и профессиональный маргинализм.

Профессиональный маргинализм подробно и в то же время разномасштабно рассмотрен Е.П. Ермолаевой в книге «Психология социальной реализации профессионала» и в ряде других публикаций. [47, 48, 49, 50] Остановимся на подробном описании сущности, диагностических признаков, моделей профилактики эмоционального выгорания, феномена недоверия и профессиональной стагнации.

3.1 Эмоциональное выгорание

Понятие эмоционального выгорания прочно вошло в обиход современной психологии. Эмоциональное выгорание фиксирует наличие, влияние и последствия стресса, связанного с реализацией профессиональной деятельности у субъектов труда.

История данного термина может быть описана как движение от частного к общему, как расширение – сжатие объектного поля явлений, включаемых в феномен эмоционального выгорания.

Так, первые статьи с описанием эмоционального выгорания были опубликованы в 1974 году Х. Фрейденбергером и С. Гинзбургом.

Х. Фрейденбергер описывал состояние изнеможения, опустошённости у работников здравоохранения. В качестве причины развития такого состояния рассматривались чрезвычайно энергозатратные эмоциональные контакты с пациентами. Детерминация возникновения данного состояния, по мнению Х. Фрейденбергера, локализована была в особенностях личности самих сотрудников.

С. Гинзбург описывал эмоциональное выгорание как реакцию на хронический стресс, возникающий у администраторов, перешедших на более высокую должность. В качестве причин развития хронического стресса выдвигалось неблагоприятное сочетание особенностей личности сотрудника и организационных условий.

При анализе исследований эмоционального выгорания, которые провели в период с 1974 по 1981 годы Х. Фрейденбергер, С. Гинзбург, К. Маслач, С. Варнат, Дж. Шелтон, К. Армстронг, С. Браун, В. Холдер, Б. Джатис, А. Пайнс, К. Кондо, М. Матингли и многие другие, обращает на себя внимание расширение диапазона профессий. [24, с.39-45] Выделенный первоначально как специфический для сотрудников здравоохранения, синдром эмоционального выгорания постепенно начинает рассматриваться как характерный для любых профессий и должностей, в которых основной должностной обязанностью является взаимодействие с людьми. Параллельно расширяется и набор симптомов, объединяемых термином эмоциональное выгорание. От субъективных переживаний опустошённости, изнеможения, потери интереса к выполняемой профессиональной деятельности авторы переходят к фиксации объективно наблюдаемых поведенческих характеристик, таких, как прогулы, ухудшение качества работы, циничное отношение к пациентам/клиентам, конфликтное поведение в отношении коллег и клиентов, формальное выполнение обязанностей, злоупотребление алкоголем, табаком, страсть к кофе, к снотворным препаратам.

Анализ российских публикаций за последние пять лет по проблемам эмоционального выгорания позволяет констатировать, что эмоциональное выгорание рассматривается как синдром, проявляющийся у представителей довольно широкого круга профессий. Так, эмоциональное выгорание изучают у:

– педагогов общеобразовательной школы (М.В. Борисова, М.А. Воробьева, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Гнездилова, А.Н. Густелева, Л.Г. Дикая, Е.Г. Капитанец, А.Р. Каримова, А.Н. Коновальчук, И.А. Курапова, Г.С. Корицова, И.В. Кочерга, В.Ю. Кротов, И.Ф. Латыпов, К.С. Милевич, Е.О. Ненарт, Т.Ю. Овсянникова, А.М. Первитская, О.А. Семиздралова, Т.И. Солодкова, В.Н. Чернышова, Т.А. Цергой и др.);

– педагогов дошкольных образовательных учреждений (Е.В. Воробьева, Ю.В. Грекова, К.А. Дубиницкая, А.М. Макарова, И.В. Мелихова, А.И. Зыбанова, Е.Ю. Костин, О.В. Романова, О.А. Халифаева, Д.А. Яковец и др.);

– преподавателей высшей школы (Н.А. Горбач, Ю.В. Гончаренко, М.А. Лисняк, Т.В. Трепашко, Д.Ю. Трушкин, В.Г. Цыпленкова, Т.А. Тихонова, Н.Г. Илларионова, Р.З. Сабанчиева, Т.А. Мамон, Т.В. Темиров, Н.В. Прокопцева и др.);

– педагогов коррекционных учебных заведений (Н.Ф. Алиева, И.О. Елькин, Т.В. Редина, Н.А. Фомина и др.);

– педагогов детских домов и школ – интернатов (В.С. Маркова и др.);

– среднего медицинского персонала (Г.И. Голубкова, Е.М. Комиссарова, Л.А. Метелькова, О.Ю. Смирнова, Л.В. Сотник, О.В. Худяков и др.);

– врачей, в частности, у врачей таких специализаций, как хирурги (А.А. Шилина, В.С. Нечитайло и др.), психиатры и психотерапевты (С.В. Быков, И.А. Ляпина, М.В. Зубарева и др.), кардиологи (Е.В. Строкова), онкологи (В.А. Чулкова, В.Н. Клименко, В.Я. Сазонов), отоларингологи (Л.Г. Сватко, А.В. Шулаев), стоматологи (А.В. Арутюнов, Н.А. Ермолаева, Т.П. Кожухова, Л.Н. Ломаченко, Д.В. Любимова, Г.Г. Мингазов, О.В. Мироненко, П.И. Петров, Е.А. Сосульникова, З.Н. Шенгелия, Т.Ю. Фокина), врачи – фтизиатры (М.В. Бектасова, В.А. Капцов, А.А. Шепарев), врачи скорой и неотложной

помощи (В.Л. Аджиенко, А.Н. Вепрев, Н.Е. Кондакова, А.С. Попов, В.Н. Стратий, Е.Н. Ткаченко), неврологи и нейрохирурги (Ж.Р. Гарданов, Ю.В. Лепаев, А.А. Меньшиков, М.Н. Трущенко, Р.В. Хобта, Д.Ф. Хритинин), наркологи (В.В. Лукьянов, Е.Е. Пахтусова, Ф.Б. Плоткин), педиатры (Т.М. Воротняк, Е.К. Колоскова, М.И. Полищук), анестезиологи – реаниматологи (В.Ю. Васильев, Е.А. Кулагин, С.И. Коптева, А.Н. Мамась, Т.Е. Косаревская, И.А. Пушкаренко, О.В. Хими́на), врачи и средний медицинский персонал паллиативной медицины (Н.В. Эккерт), врачи амбулаторно – поликлинической службы (В.Л. Рыкова, Н.И. Корчагина, Е.Ю. Трофимова);

– врачей – ветеринаров (Е.В. Солотина);

– социальных работников (И.Н. Асеева, Ю.М. Кузьмина, М.И. Прокохина, Н.Н. Меркулова);

– сотрудников уголовно-исполнительной системы (А.В. Болдырев, О.В. Крапивина, И.А. Новикова, О.Ю. Осипова, А.Н. Плотникова, В.А. Тропов, И.П. Сидоров и др.);

– психологов (Н.Ю. Бузовкина, Т.Л. Ядрышникова);

– сотрудников правоохранительных органов, в частности – у дознавателей (М.В. Пряхина, А.П. Шихова), у следователей (Я.А. Конах, Е.С. Черкасова, О.В. Гришин, Ю.А. Трусин), сотрудников линейных подразделений (Г.К. Шабанова);

– сотрудников МЧС (Ю.В. Бадалян, В.И. Евдокимов, Т.И. Шевченко);

– судей (Ю.И. Тарасова);

– тренеров (А.В. Мищенко);

– сотрудников вневедомственной охраны (И.В. Малышев);

– менеджеров коммерческих структур среднего звена (А.В. Аксёнова, Р.М. Айсина, И.Г. Наталуха, С.В. Феокистова);

– торговых агентов (Э.А. Кольяшкина);

– спортсменов командных видов спорта (И.И. Штефаненко);

– таможенных инспекторов (Л.В. Старостина);

- артистов оперы (Н.Г. Астафурова);
- провизоров (М.Р. Конорев, С.Ю. Девярых);
- конструкторов летательных аппаратов (Г.В. Куренкова);
- операторов (Т.С. Сарычева);
- водителей оперативных пожарных машин (Т.М. Харламова).

Все перечисленные профессии так или иначе связаны с разнообразными, в том числе и тяжелыми, экстремальными, а порой и эксклюзивными условиями труда. Исполнение профессиональных обязанностей может происходить в условиях риска для здоровья и жизни специалиста. В подавляющем большинстве случаев работа выполняется в условиях цейтнота, информационной зашумленности. Кроме того, информационная загруженность становится обязательным элементом не только трудовой деятельности современного человека, но и жизни обыденной. У представителей перечисленных профессий высока степень ответственности, однако можно отметить и разный уровень оплаты труда, который в неодинаковой степени позволяет удовлетворить потребности человека; многообразны статусные характеристики профессии: имидж профессии, её престижность, уважительное или нейтральное, а иногда и откровенно негативное отношение в общественном сознании.

Так, у педагогов общеобразовательной школы трудовая деятельность связана с влиянием целого ряда неблагоприятных факторов физического и психологического порядка. Необходимость одновременно взаимодействовать с большим количеством учеников в короткое время, высокий темп изменений содержания и структуры образования, каждодневное решение вопросов морального плана, участие в конфликтных ситуациях то в роли арбитра, то в роли стороны конфликта, часто возникающие напряженные ситуации с родителями и администрацией, перманентное повышение, а точнее изменение содержания требований к знаниям и методическим навыкам педагога, высочайший уровень ответственности не только за жизнь и здоровье учеников, но и за их эмоциональное благополучие, за успешность их социализации. Трудно даже

просто перечислить обилие стрессоров, которые сопровождают и непосредственно включены в труд педагога общеобразовательной школы.

Близкий эмоциональный контакт одновременно с двумя десятками маленьких детей, необходимость в течение всей рабочей смены сохранять повышенный уровень внимания, переживание страха за жизнь и здоровье малышей, которые, как горох, моментально рассыпаются в любом более ли менее открытом пространстве, постоянный оценивающий взгляд со стороны родителей, обилие документации, которую необходимо заполнить быстро, одновременно с воспитательным процессом, детский гомон, детские капризы, которые рискуют моментально перерасти в организованный «малышовский» бунт (лежала машинка, никому не была нужна – один взял машинку – сразу же троим понадобилась именно эта, полицейская, с отломанной дверцей; испугался торчащего из шкафа рукава пальто один, заплакал – и тут же раздается громкий рев еще пяти детей). Это реалии трудовой деятельности воспитателя детского сада.

Ежедневное взаимодействие с человеческим страданием, зачастую оказание помощи людям, которые обречены, испытывают сильнейшие соматические и/или моральные страдания; понимание ограниченности собственных ресурсов, когда пациент смотрит на тебя с бесконечной надеждой на исцеление. Перманентные реформы в системе здравоохранения, которые не добавляют стабильности в распорядок рабочего дня. Врач – профессия, которая требует еще и физической выносливости, и стрессоры психологического порядка усугубляются стрессорами биологическими. В зной и стужу участковый терапевт ходит по домашним вызовам, поднимается по лестнице, из душной квартиры выходит на улицу, где низкая температура может сочетаться с пронизывающим ветром.

В работе судей стрессоры возникают как результат высочайшего уровня ответственности за решение, которое выносится в виде приговора. Принятие решения сопровождается психологическим давлением со стороны участников процесса – так или иначе, посредством вербальной аргументации, через слезы и рыдания, угрозами, иногда и оскорблениями. Каждое слово – сказанное или

написанное – может повлиять и на судьбу людей, включенных в судебный процесс, и на его профессиональную репутацию. Однако решение судья должен принимать объективное, взвешенное, основанное, как гласят процессуальные кодексы, на глубоком внутреннем убеждении. В современных условиях велик объем рассматриваемых дел, следовательно, постоянно отмечается дефицит времени, нет возможности восстановить свои душевные силы между процессами, соблюдение процессуальных сроков требует одновременного рассмотрения большого числа дел.

Следователь по долгу службы детально разбирается во взаимных обидах и претензиях людей друг к другу, сталкивается с самыми низменными человеческим поступками. Обилие документации, хронический недостаток времени, поездки, осмотр мест происшествий требуют кроме прочего недюжинной физической подготовки.

Сотрудник пенитенциарного учреждения ежедневно взаимодействует с людьми с деформированной психикой, пребывающими в стрессовых условиях социальной изоляции. Сама по себе служба в уголовно-исполнительной системе требует от сотрудника высокой моральной и эмоциональной устойчивости, способности противостоять риску перехода от служебных к межличностным отношениям со спецконтингентом, поскольку очевидно противоречие в статусе человека, отбывающего наказание. В прошлом осужденный совершил противоправное деяние, за которое отбывает наказание, но в актуальном состоянии он человек, лишенный возможности реализации многих человеческих потребностей, оторванный от близких и родных, изолированный от общества, жизнь которого в настоящее время протекает в стесненных условиях, в замкнутом пространстве, по строгому распорядку. Кроме того, служба в рядах уголовно-исполнительной системы довольно большой частью населения не рассматривается как престижная, достойная на фоне высочайших требований к личности самого сотрудника, его личностным, нравственным, волевым качествам. Целый ряд факторов: социальная нестабильность, отрицательное воздействие

криминальной субкультуры, специфический график работы, «иерархическая загруженность» служебных отношений позволяют констатировать обилие стрессоров в работе сотрудника уголовно-исполнительной системы. [15]

Творческий труд всегда отнимает много душевных сил. У артистов оперы, как отмечает Н.Г. Астафурова, вынужденное интенсивное взаимодействие с большим числом людей, высокий риск возникновения внутриличностного конфликта, нестабильность статусного положения в труппе, влияние большого числа случайных факторов на содержание выполняемой работы, материального вознаграждения, самого факта трудоустройства по специальности создают высокий уровень подверженности стрессу артистов оперы. [7, с. 8]

Эмоциональное напряжение требуется при выполнении профессиональных обязанностей водителя, врача – ветеринара, торгового агента, в современных социокультурных условиях, при стремительных изменениях как в системе общественных взаимоотношений, норм, правил поведения, так и в условиях быстрой смены реалий предметного мира, в связи с развитием научно-технического прогресса.

Таким образом, как на уровне физиологическом, так и на уровне психологическом фактически любая профессия предполагает возникновение и развитие общего адаптационного синдрома, как на этапе первичной профессионализации, когда человек только осваивает профессию, так и по мере профессионального совершенствования специалиста. Изменения общественного сознания, структурная реорганизация государственных систем и институтов зачастую влечёт за собой дестабилизацию профессиональной среды специалистов. Человек учился, осваивал профессию, набирал профессиональные навыки, которые в новых условиях и в связи с новыми требованиями к профессии могут оказаться не только невостребованными, но и тормозящими формирование новых. Скорость этих изменений чрезвычайно высока. Далекое не всегда связано с развитием передовых технологий, зачастую эти преобразования носят сугубо бюрократический характер. То есть, в

современных условиях подавляющему числу специалистов приходится перманентно адаптироваться к новым, нестабильным, быстро меняющимся условиям осуществления профессиональной деятельности.

Традиционно эмоциональное выгорание рассматривается именно с позиций адаптационного синдрома, как специфические проявления стресса психологического, связанного с исполнением специфических профессиональных обязанностей, обусловленных постоянным эмоциональным напряжением, возникающим вследствие тесного взаимодействия с людьми, с клиентами, с пациентами, сотрудниками. Попытаемся проанализировать, каким образом соотносятся или как взаимосвязаны стресс и эмоциональное выгорание.

Констатируя неразработанность общей теории стресса, В.А. Бодров предлагает рассматривать психологический стресс как явление, не тождественное общему адаптационному синдрому, введенному в научное и общественное сознание Г. Селье.

Стресс психологический трактуется В.А. Бодровым как *функциональное состояние* организма и психики, причиной которого выступают условия жизнедеятельности человека, а признаками – выраженные нарушения биологического, физиологического и/или психического статуса человека. [14, с. 21]

В исследованиях стресса можно выделить следующие аспекты его рассмотрения: процессуальный, феноменологический и детерминационный.

Как *процессуальное* явление, стресс представляет собой динамический процесс приспособления к изменениям окружающей среды. Данный процесс может обладать одной из базовых характеристик: он может быть успешным, когда переживающий или переживший его человек (организм) приспособился, адаптировался к новым условиям (в этом случае принято говорить об эустрессе), или неуспешным, деструктивным, когда организм (человек) изменяется и/или разрушается в результате возникновения новых для него условий жизнедеятельности (в этом случае говорят о дистрессе). При всей простоте и четкости данного подхода он неоднократно подвергался сомнениям и

многократно восстанавливал свой авторитет универсальной концепции, объясняющей особенности поведения организма в сложных и/или неблагоприятных условиях его жизнедеятельности. Будучи процессом, стресс имеет начало, течение и завершение. Это отражено в стадиях стресса, обоснованных Г. Селье: мобилизации, аларм-реакции (непосредственная ответная реакция на воздействия фактора), резистентности и истощения. В качестве процесса, стресс включает причину и последствия, а также закономерно и упорядоченно возникающие изменения в организме (человеке), порядок и вероятность изменения которых может быть найдена и объяснена.

Феноменологический аспект рассмотрения оказывается наиболее удобным для исследований психологических, которые возникли скорее как закономерное продолжение биологических и физиологических исследований стресса, когда в многочисленных эмпирических работах стало очевидным влияние факторов, обозначаемых чаще всего как «субъективные» на возникновение как минимум аларм – реакции и, тем паче, на достижение стадии истощения.

По сути, любой стимул из окружающей среды может быть воспринят как стрессор. В феноменологическом аспекте рассмотрения стресса признаки, симптомы, проявления таких явлений, как эмоциональная напряженность, уровень тревоги, тревожность, депрессивные переживания, реакции на фрустрации, акты агрессии, агрессивность как качество личности, негативные чувства по отношению к себе и к объекту взаимодействия в общении и деятельности, повышение/понижение активности, эмоциональной лабильности и так далее рассматриваются как производные или как составляющие стрессорного процесса. Исследователями предпринимаются попытки соотнести широкий круг явлений, малую толику которых мы перечислили ранее, со стадиями стресса, выделить, обнаружить индивидные и индивидуальные вариации динамики и своеобразия возникшей стрессовой реакции. Постоянно расширяется круг феноменов, которые относят к последствиям стресса или одной из стадий его развития. Активно обсуждаются явления психозащитного поведения и копинг –

стратегий как компоненты механизма стресса. [163] В целом можно констатировать, что современная психология склонна к своеобразному «панстрессизму», когда фактически любое неблагоприятное психологическое проявление рассматривается как составляющая или как следствие стресса.

Тем не менее, феноменологический подход позволил выделить несколько видов стресса, классифицировать его по ряду критериев.

В отношении психической напряженности, тревоги, при рассмотрении их в феноменологической плоскости теории стресса были обнаружены существенные различия, имеющие прикладное, прогностическое значение. Так, по мнению Н.И. Наенко, психическая напряжённость может быть двух видов: операциональная и эмоциональная. Данные виды выделены по отношению к структуре деятельности человека. Если операциональная напряженность связана с процессуальным мотивом деятельности, то напряжённость эмоциональная выходит за рамки конкретной деятельности и определяется мотивом самоутверждения личности в деятельности. [13] С точки зрения клинических проявлений стресса психическая напряжённость выступает инвариацией тревоги. Тревога в свою очередь выполняет биологические и мотивационные функции. Биологический смысл тревоги заключается в предупреждении об опасности, о возникшей или потенциальной угрозе. Смысл мотивационный состоит в запуске адаптационных механизмов, двояко направленных. Первое направление – это направление на изменение стрессогенной ситуации, вовне, в виде целенаправленных действий, интерпсихическое. Второе направление интрапсихическое – трансформация, переориентация потребностей и ценностей личности, призванное скомпенсировать стрессогенность внешней ситуации.

Дифференциация типов различных явлений, включенных в феномен стресса, позволяет соотнести стресс прежде всего с категорией деятельности, обнаружить «зоны» возникновения эмоциональной напряжённости, влекущей за собой развитие стресс – реакций и «зоны» протекания стресс-реакций. Метафорически, если стресс представить как реку, то феноменологический

ракурс его рассмотрения представляет собой составление топографической и геологической карты русла этой реки.

Таким образом, многовариативность большого числа явлений, объединённых феноменом стресса, предполагает и поиск детерминирующих возникновение и характер протекания стресса явлений.

В *детерминационном аспекте* рассмотрения стресса по сути решаются вопросы:

1) Почему один и тот же стимул внешнего мира в одном случае провоцирует развитие стресс – реакции, а в другом нет?

2) Почему различается динамика стресс реакции у разных людей?

Разрешение поставленных вопросов явилось целью многочисленных исследований. Так, было установлено, что вероятность и интенсивность возникновения стресса тесно связаны с качественными характеристиками жизненного опыта человека, его индивидуальными и личностными особенностями.

К снижению уровня стрессоустойчивости взрослого человека могут приводить разные типы поведения матери, отца, семейной ситуации в которой проходило становление личности человека в детстве.

К неблагоприятным с этой точки зрения является такой тип поведения матери, когда яркие проявления властности, завышенных требований по отношению к ребёнку, чрезмерность воспитательных требований сочетаются с излишней настойчивостью в исполнении ребенком предъявляемых к нему требований. Примечательно, что противоположный, казалось бы, тип поведения, когда мать часто демонстрирует неуверенность воспитательных воздействий на фоне дисфорий, приводит к аналогичному эффекту.

Провоцирует подверженность в зрелом возрасте стрессовым расстройствам чрезмерная критичность, агрессивность, отчуждённость по отношению к ребенку со стороны отца.

Неблагоприятна в этом отношении семейная ситуация, которая характеризуется конфликтностью, нестабильностью семейных взаимоотношений,

перманентной угрозой распада семьи, развода родителей и навязывания ребенку роли «несчастливого, обделённого вниманием одного из родителей».

Такие личностные свойства как ригидность, повышенный интернальный локус контроля снижают способность человека к модификации и интеграции поведения, и, следовательно, рассматриваются как преддиспозиции к стрессовым расстройствам. Примечательно, однако, что в отношении предрасположенности к стрессу как индивидуальные, так и личностные свойства рассматриваются не изолированно, а как некие неблагоприятные сочетания. То есть, ни одно личностное и/или индивидуальное свойство само по себе не становится преддиспозицией к стрессу, но в сочетании с жизненным опытом, или, точнее, будучи трансформированным в силу пережитых событий, образуя с другими качествами общую структуру, становится тем фактором, который обеспечивает частоту и интенсивность возникновения стрессорных реакций.

Важнейшим результатом исследований стресса в детерминационном аспекте явилось представление о том, что сами по себе внешние условия не являются ни стрессом, ни стрессором, «Стресс представляет собой не совокупность средовых воздействий, а внутреннее состояние организма, при котором осложняется осуществление его интегративных функций». [163]

Стресс может и проявляться в различных сферах жизнедеятельности человека, и обнаруживать своё проявление в самых разнообразных психических феноменах, и приводить к состояниям, которые являются предметом исследования различных областей психологии и психиатрии. В отечественной психологии проявления общего адаптационного синдрома зафиксированы в понятии тревожного ряда.

Понятие тревожного ряда было введено Ф.Б. Березиным для описания последовательности развития состояний при срывах психической адаптации в виде расстройств невротического круга, сопровождающихся личностной декомпенсацией, тревожно-боязливым возбуждением с явлениями нарушений двигательной активности (расторможенности или заторможенности). (Рисунок 1)

Выделение тревожного ряда позволило сформулировать и обосновать целесообразность применения фармакотерапии, эффективность которой в значительной степени зависит от успешности психотерапевтического сопровождения лечебного процесса.

Мы привели рисунок, отражающий содержание тревожного ряда, прежде всего для того, чтобы продемонстрировать неспецифичность по отношению к той или иной сфере жизни человека явлений общего адаптационного синдрома. Но, поскольку психологическая переработка стимулов позволяет придать любому физиологическому или психическому воздействию на организм и/или человека характер стрессорного, важно проследить наличие/отсутствие влияния отдельной сферы жизни человека на качество и интенсивность стрессового толкования явлений окружающего мира, характер протекания стресс – реакций.

Иными словами, попытаемся ответить на вопрос: есть ли основания полагать, что эмоциональное выгорание представляет собой вариант развития стрессорной реакции?

В связи с поставленным вопросом обратимся к понятию профессионального стресса, которое активно разрабатывается как в зарубежной, так и в отечественной психологии.

Профессиональный стресс, возникающий как эффект реализации профессиональной деятельности, имеет более чем двадцатилетнюю историю изучения, однако до сих пор нельзя говорить о единой теории или концепции профессионального стресса.

Вероятно, связано это также с различными подходами в рассмотрении профессионального стресса, одним из которых является процессуальный аспект. В фокусе исследования стресс как процесс и как последовательность влияния содержания одного психического явления на другое при обязательном детерминировании данного явления некими противоречиями между внешними требованиями и субъективными оценками специалистом собственных ресурсов - физических, психических (когнитивных, эмоциональных и так далее).

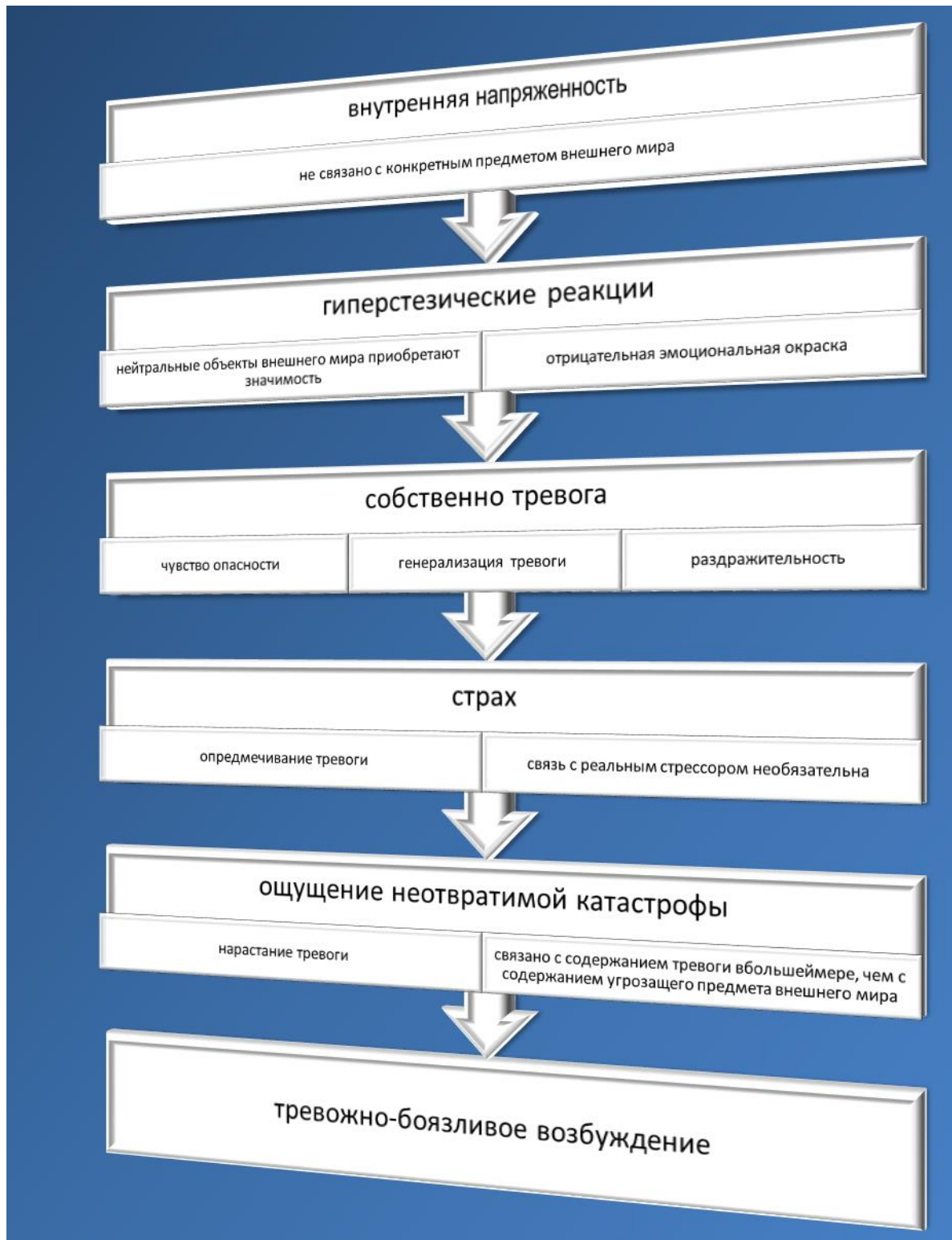


Рисунок 1- Тревожный ряд по Ф.Б. Березину

Попытаемся кратко изложить суть наиболее общих концепций профессионального стресса, или, точнее стресса, связанного с реализацией трудовой деятельности.

Так, созданная в Институте социальных исследований Мичиганского университета (США) модель профессионального стресса представляет собой двунаправленный процесс, где два компонента – устойчивые свойства человека и межличностные отношения взаимно реализуясь, претерпевают изменения, обусловленные характеристиками предметного мира, общих психологических свойств среды межличностного взаимодействия, характера реакций (психологических, физиологических, аффективных) человека, а также актуального состояния его физического и душевного здоровья. [13, 205] Вероятно, стресс как процесс протекает именно на уровне личностных факторов опосредующего порядка, то есть на уровне реакций и душевного и физического здоровья.

Модели профессионального стресса, предложенные в работах авторов J.E. McGrath, M.J. Smith, P. Carayon представляют стресс как циклическую последовательную связь: ситуация → восприятие ситуации как стрессовой → выбор реакции → поведенческие реакции → ситуация ... и так далее. [14, 206]

Две другие модели рассматривают профессиональный стресс как реакцию, для возникновения которой необходимо условие. Таким условием по модели, предложенной G.R. Hoskey, выступает рассогласование требований деятельности и требований среды. Рассогласование запускает сложный, трехконтурный процесс, причем в каждом из контуров этого процесса может реализовываться одна из возможных реакций, которая либо возвращает к рассогласованию, либо успешно разрешает его, либо активирует второй контур. В случае активации второго контура и неуспешности его реализации, если позволяет характер профессиональной деятельности, в частности, возможность субъективного контроля условий трудовой деятельности, запускается третий контур. Завершение процесса на втором контуре ведет к снижению эффективности профессиональной деятельности.

Первый контур реакции состоит в повышении напряжённости труда, реализовываться он может посредством оперативной или долгосрочной стратегии. Долгосрочная стратегия представляет собой совершенствование трудовых и профессиональных навыков, оперативная стратегия связана с интенсификацией труда за счет физических и психических ресурсов.

Второй контур ориентирован не на отдельные навыки, операции, количество времени, объема выполняемых действий, то есть не на профессиональную деятельность как таковую, а на когнитивную переоценку целей деятельности.

Активация третьего контура возникает в случае, если субъект труда имеет возможность контролировать условия реализации своей профессиональной деятельности. Трансформировав, приспособив, разрешив за счет изменения условий труда рассогласование, субъект может сохранить достаточный уровень эффективности. [14, 204]

Проблемность ситуации выступает в качестве «отправной точки» стресса в модели, которая была предложена в работах W. Schonpflug и упоминалась А.Н. Занковским. Проблемная ситуация включает в себя два компонента: ориентацию и контроль. Ориентация включает последовательные элементы: выявление характеристик проблемы, определение (или категоризация) проблемы, субъективная оценка, образование целей по отношению к проблеме. Контроль включает реализацию деятельности по решению проблемы и приобретение новых адаптационных навыков. Если проблема была категоризирована ошибочно, если ошибки возникают в компоненте контроля, то проблемность ситуации не исчерпывается, и соответственно, происходит возврат к идентификации проблемы. Примечательно, что по отношению к разным группам профессий как по предмету труда, так и по степени возможности управления условиями труда его субъектом, оказываются приложимы разные концепции стресса.

В современных исследованиях стресса в связи с трудовой деятельностью принято разграничивать стресс профессиональный и стресс организационный.

Организационный стресс представляет собой реакцию человека на конкретные условия, в которых его профессиональная деятельность реализуется. Распределение рабочей нагрузки в коллективе, система оценки труда, сам характер трудовой деятельности, например, «хронический цейтнот», когда большой объём работы всегда требуется выполнять в кратчайшие сроки, несовершенства системы управления, необходимость поиска всегда оригинальных решений в типовых ситуациях, неприязненные отношения между коллегами, предвзятое отношение начальника или кого-либо из членов коллектива, высокая личная ответственность за результаты работы всего коллектива, за коллег. Список может быть продолжен, однако каждый из перечисленных факторов становится стрессогенным, если обладает для личности соответствующим смыслом. Тем не менее, организационный стресс может иметь как конструктивное, так и деструктивное разрешение.

Особое значение для определения тех или иных организационных факторов как стрессогенных приобретают:

1) привлекательность работы для сотрудника в данной организации (то есть, сотрудник полагает, что работа в данной организации престижна, отвечает его статусным притязаниям);

2) уверенность в карьерном продвижении (сотрудник полагает, что у него есть реальные перспективы карьерного роста, лучше планомерного, ему понятны условия, требования к качеству его работы и личностным свойствам, которые это продвижение обеспечивают);

3) удовлетворённость профессиональной самореализацией (сотрудник считает, что выполняемая им работа позволяет ему реализовать имеющийся запас знаний, умений и навыков, которые были приобретены в предшествующие годы, либо у него есть возможность обучиться новым профессиональным навыкам, которые позволят ему претендовать на более высокое статусное положение или полнее и эффективнее раскрыть личностный потенциал);

4) удовлетворённость качеством жизни, которое обеспечивает его работа (заработная плата, социальная роль, которую в связи с работой выполняет человек, позволяет обеспечить удовлетворение актуальных для субъекта потребностей).

Вероятность развития организационного дистресса снижается, если выраженность каждого из перечисленных факторов оптимальна для их сочетания. Высокий уровень одного из факторов не может служить условием, предупреждающим развитие стресса.

В тоже время, специально организованное управление, когда для сотрудника создаются условия, в которых он расценивает свою работу, свою должность как удовлетворяющую его потребностям, обеспечивающую достойное качество жизни с возможностями карьерного роста выступает одним из основных условий профилактики организационного стресса.

В целом профессиональный стресс рассматривается как более широкое понятие, включающее в себя стресс организационный.

Б.В. Овчинников и А.И. Колчев выделили четыре группы стрессогенных факторов профессиональной деятельности. Важно отметить, что авторы говорят о перечисляемых ниже факторах как потенциально стрессогенных. Иными словами, стрессорный их характер является условным, приобретает таковое значение в случае, если превышен индивидуальный порог воздействия данных факторов и/или они сочетаются с рядом неблагоприятных для эффективной реализации профессиональной деятельности личностных качеств. При этом каждый групп – факторов может состоять из нескольких конкретных факторов, отражающих специфические элементы условий профессиональной деятельности.

Первый групп – фактор – *коммуникативный*, отражающий характер взаимоотношений и специфические черты процесса профессиональных коммуникаций. Выделяют вертикальные коммуникации (формальные отношения в структуре подчинения) и горизонтальные коммуникации (неформальные

отношения с коллегами, с другими членами трудового коллектива, с клиентами, с пациентами, с посетителями и так далее).

Второй групп – фактор – *информационный*, отражающий информационную насыщенность профессиональной деятельности, интенсивность информационного обмена в процессе её реализации. Выделяют фактор алгоритмизации (степень последовательности и упорядоченности трудовых операций, поступления и курсирования информации в трудовом процессе) и фактор эвристичности (необходимость продуцирования оригинальных решений для эффективного выполнения работы).

Третий групп – фактор – *эмоциогенный*, отражающий степень эмоциональной включенности специалиста в трудовой процесс. Выделяют фактор ответственности (степень влияния выполняемой профессиональной деятельности на судьбы других людей) и фактор опасности (то есть степень риска для собственного благополучия, здоровья и жизни специалиста).

Четвёртый групп – фактор – *физиолого-гигиенический*, отражающий характер влияния условий реализации профессиональной деятельности на субъекта. Выделяют фактор обитаемости (совокупность вредных влияний, которые испытывает человек, выполняя свою профессиональную деятельность) и фактор ритмичности (характер соотношения ритма трудовой деятельности с биоритмами организма). [147, с. 206 - 210]

В отношении перечисленных факторов накоплен большой объём исследований у представителей самых разнообразных профессий. Исследования носят и сугубо медицинский и медико-психологический характер.

Например, В.Н. Сысоев с соавторами проанализировали объективные проявления негативных стрессорных факторов в административно – управленческой деятельности в зависимости от отношения к работе. Проведённое исследование позволило констатировать, что, во-первых, за одиннадцать месяцев рабочего года у всех без исключения сотрудников отмечается снижение стрессоустойчивости (которая исследовалась с помощью аппаратно-

программного комплекса «Реакор») и, во-вторых, что стрессоустойчивость снижается быстрее и достигает более выраженных различий с первоначальным уровнем у сотрудников с отрицательным отношением к работе уже на седьмом месяце трудового года по сравнению с сотрудниками, у которых было выявлено положительное отношение к работе. [173, с. 134-132]

Иными словами, можно говорить о том, что в административно-управленческой деятельности, например, влияние неблагоприятных факторов, таких, как большой объём информации на фоне сравнительно ограниченного числа однотипных трудовых операций довольно выражено. Однако данные факторы приобретают стрессорный характер в сочетании с негативным отношением сотрудника к работе.

На примере сотрудников страховой компании Л.В. Дементьева исследовала профессиональную деятельность с целью выявления факторов, выступающих в качестве стрессоров. Эмпирически было выделено девять факторов: неудовлетворённость трудом (отношение к своей профессиональной деятельности как к не позволяющей удовлетворить потребность личности в самореализации), проблемы карьерного роста (неудовлетворённость перспективами карьерного роста, непонимание условий для продвижения по карьерной лестнице), неопределённость рамок, границ при выполнении профессиональной деятельности (недостаточная определённость критериев качества выполнения профессиональных обязанностей, невыраженность профессиональных и этических норм), проблемы взаимоотношений в коллективе (сплетни, конфликты с коллегами), условия труда (вопросы оплаты труда, организация рабочего места), чрезмерная эмоциональная и физическая перегрузка, переживание дисбаланса и неупорядоченности в трудовой деятельности, повседневные, обыденные семейные заботы (взаимовлияние профессиональных и бытовых вопросов, наложение проблем внутрисемейных и трудовых взаимоотношений), а также фактор нравственного порядка – конфликты личных ценностей и ценностей, декларируемых организацией. Выделенные факторы позволяют констатировать

повышенную значимость горизонтальных коммуникативных факторов, факторов ритмичности и алгоритмизации в деятельности сотрудников страховой компании. Были обнаружены некоторые возрастные различия в оценке факторов, обладающих потенциальной стрессогенностью. [39] Примечательно, что, согласно данным, приведённым в автореферате диссертационной работы, не выявлено возрастных различий в отношении такого стресс-фактора, как конфликты личных ценностей с ценностями, декларируемыми организацией. Вероятно, его стрессогенность детерминирована не возрастом, а иными личностными факторами.

Наибольшей нагруженностью стресс – факторами отличаются два возраста – 18-20 лет (период профессионализации, начала трудовой деятельности, приобретения и интериоризации профессиональных операций и норм) и 26-40 лет (период первичного подведения итогов жизненных достижений, когда уже сформированы основные профессиональные навыки и операции, сравнительно широк диапазон одновременно реализуемых социальных целей и задач как в сфере профессиональной, так и в сфере семейной жизни). Именно поэтому на рисунке 2 эти два возраста находятся на более высоком уровне по сравнению с двумя другими возрастами – 21-25 лет и 41-55 лет.

Сравнительный анализ выраженности профессионального стресса был проведён И.О. Куваевой. Были проанализированы данные, полученные посредством использования диагностико – превентивной системы «Интегративная диагностика и коррекция профессионального стресса» А.Б. Леоновой (ИДИКС) у представителей профессий, которые автором были отнесены к монотонному виду труда, вероятно, в связи с тем, что деятельность их характеризуется простотой и однообразием трудовых действий. Сравнивались данные операторов call – центров и документоведов. В целом деятельность документоведов и операторов call – центров существенно между собой различаются. Различаются и предмет труда (люди и документы), и условия труда (если у операторов высокая частота социальных контактов, навязанный темп

работы, тотальный контроль процесса взаимодействия с клиентом, неравномерность и непредсказуемость нагруженности социальными контактами отдельных временных отрезков рабочей смены, часто –ночной график дежурств, то есть нарушение ритмичности жизни). Однако по данным, представленным автором, по выраженности профессионального стресса документоведы и сотрудники call – центра могут быть сопоставлены.

Так, интегральный показатель профессионального стресса у 88% документоведов характеризуется как выраженный (по шкале: низкий→умеренный→выраженный→высокий→предельно высокий), в то время, как у 78% операторов call – центров данный показатель имеет значение выраженного, у 18% – высокого и у 1% предельно высокого.

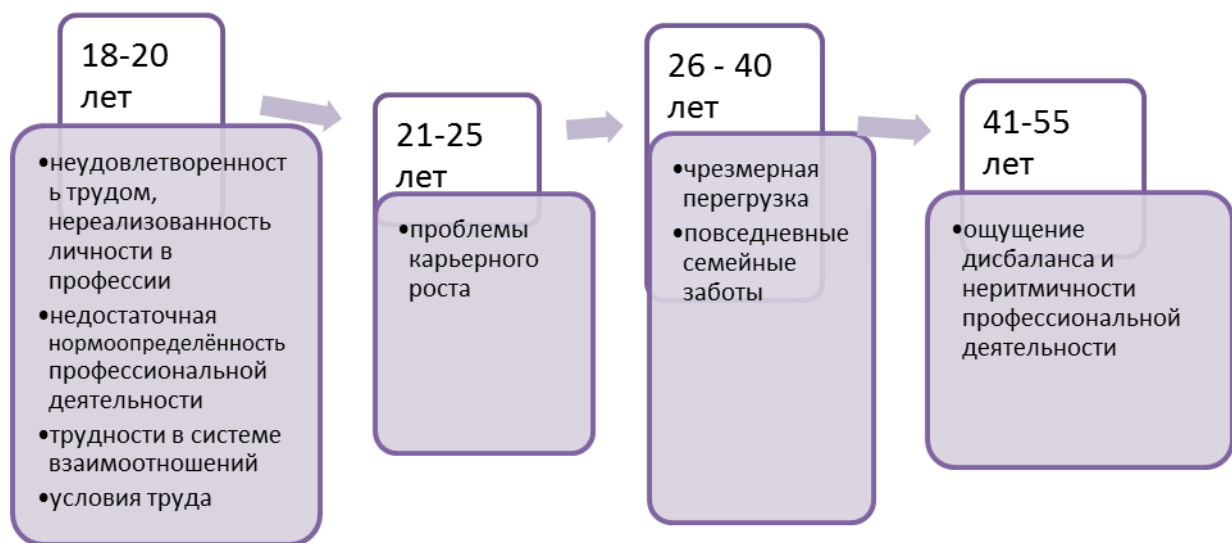


Рисунок 2 – Стресс – факторы в соотношении с возрастом сотрудников (по данным Л.В. Дементьевой)

Анализ данных по субшкалам ИДИКС позволил автору выделить общие и специфические факторы профессионального стресса для каждой из рассматриваемых профессий.

Общими факторами стресса выступают контроль за исполнением трудовых операций, низкая автономия, однообразие и простота задач. Однако примечательно, что если для операторов call – центров однообразие и простота задач являются стресс – фактором на фоне низкой значимости выполняемых действий, то для документтоведов те же факторы приобретают стрессовый характер на фоне высокой значимости выполняемых задач. Интенсивность трудовых нагрузок, низкая оплата за труд – факторы, которые более выражены у операторов call – центров, также, как и не отмеченные нарушения сна как симптомы стресса у документтоведов. [81,82]

Также с помощью методики ИДИКС исследовался синдром профессионального стресса (в терминологии автора) у врачей стационарных лечебных учреждений разных специальностей. Было установлено, что у всех специалистов, принявших участие в исследовании, уровень профессионального стресса оценивается как выраженный и высокий. Коммуникативный и эмоциогенный групп – факторы выступают наиболее значимыми в структуре синдрома профессионального стресса. В частности, плотность и интенсивность межличностных коммуникаций, высокая степень эмоциональной включённости во взаимодействие с пациентами, высокий уровень личной ответственности за выполнение профессиональных обязанностей наряду с жесткой регламентированностью процесса и характера их выполнения, строгий внешний контроль за всеми профессиональными действиями, обилие письменной документации, усугубляющее напряжённость перечисленных ранее факторов, детерминируют профессиональный стресс, составляя целый ряд условий трудовой деятельности.

Проявления стресса в целом не различаются у врачей разных специальностей, которые принимали участие в исследовании: реаниматологов, хирургов, терапевтов. Основными проявлениями стресса являются симптомы астении и депрессии, психосоматические реакции. Однако, согласно выводам М.А. Багрий, у хирургов отмечаются чаще агрессивные проявления. [95, с. 52]

Специфическим фактором стресса для хирургов и реаниматологов является необходимость принятия жизненноважных для пациента решений в краткий временной промежуток, для терапевтов специфическим стресс – фактором выступает необходимость согласования собственных действий с большим числом коллег, то есть своеобразная условность и даже призрачность самостоятельности в принятии решений на фоне высокого уровня личной ответственности за него. Кроме того, было отмечено, что локализация стресс – факторов у врачей – реаниматологов и хирургов отлична от таковой у терапевтов. Если источником стресса хирурги и реаниматологи преимущественно выделяют работу, то терапевты – сферу семейную. Возможно, это объясняется половыми различиями в составе групп: группа терапевтов на 75% состояла из женщин.

Отмечены половые различия в восприятии отдельных условий труда как стрессогенных. Так, однообразие трудовых нагрузок, повышенная интенсивность труда обладают большей стрессогенностью для мужчин, чем для женщин. [10, с. 18]

Возраст и стаж профессиональной деятельности непосредственной связи с выраженностью профессионального стресса не имеют. Однако отмечается опосредованное влияние этих объективных факторов через кризисы профессионального становления и развития специалистов. [10, с. 18]

Удивительным в данном исследовании выглядит факт указания респондентами на однообразие трудовых задач в совокупности с выделением их чрезмерной сложности. Примечательно также, что для врачей стресс – фактором выступает жёсткий внешний контроль с переживанием неизбежности наказания за любые ошибочные действия. [10, 94, 95]

Можно было бы предположить, что это характерно для конкретных лечебных учреждений, то есть является особенностями отдельно взятых отношений начальник – подчинённый. Однако в этой связи приведём пример неоднократных бесед с врачами – терапевтами, хирургами, фтизиатрами, участковыми педиатрами, стоматологами, которые занимали разные

должности – от рядового врача до главного врача лечебного учреждения. Своеобразным рефреном высказываний по поводу работы, тяжёлых пациентов и проблем вечного цейтнота служило высказывание: «Что бы ты не сделал (сделал или не сделал), будь готов быть виноватым... ». Возможно, изменения в общественном сознании, спровоцированные самыми разнообразными – позитивными или негативными, но часто непонятными для пациента – изменениями в структуре и содержании здравоохранения приводят к формированию у медицинских работников своеобразной защитной техники «круговой обороны». Деонтологическая этика, когда вся тяжесть ответственности за принятые решения о форме и способах лечения страдающего человека была возложена на врача, объявлена не соответствующей новому времени, новому правосознанию граждан. Однако принятие грамотного и взвешенного решения болеющим человеком или его представителями скорее миф, ибо оно возможно лишь на основе объективной оценки состояния, обширных знаний и достаточного лечебного опыта.

Вероятно, именно поэтому в наших беседах складывается впечатление, что строго требующий отчетности о каждом действии заведующий отделением не воспринимается рядовым врачом как враг или тиран. Чаще создаётся представление о начальнике как о заложнике строгой отчётности, оказавшемся в еще более сложной, чем сам практикующий врач, ситуации, когда практическая работа подменяется неблагодарным трудом бюрократии, когда вместо пациентов – цифры и документы. Иногда встречаются мнения о том, что облечённый властью начальник – человек несчастный, променявший редкие минуты радости от хорошо выполненной работы на продвижение по карьерной лестнице, которое «делает из врача клерка».

Проблема обилия документации в работе врача сложна, многоаспектна. Здравоохранение не существует в отдельном пространстве, на особых условиях. В процессах реформирования этой системы, как и любой другой, отражаются те изменения, которые происходят в обществе. Однако формальные требования

часто становятся препятствием для реализации требований общественных, когда пациенту нужно отеческое и профессиональное участие в оптимальном разрешении его проблем со здоровьем. А врач, также, как и любой другой человек, не лишён потребности в безопасности. Документация, правильно и вовремя заполненная, часто ограждает медицинского работника от претензий и преследований «благодарных» пациентов, хотя, она же может служить дорогой, по которой недобросовестный врач убегает от ответственности за халатное выполнение своих обязанностей.

М.А. Багрий описывает динамику профессионального стресса у врачей как «обрастание» специфичных для конкретного вида труда «зон неблагополучия» неспецифичными проявлениями устойчивых стрессовых переживаний». [10, с. 21]

Влияние таких объективных факторов, как стаж, пол, возраст, объективная напряжённость труда (которая оценивалась по Р 2.2.2006-05) позволяет говорить о их разной степени влияния на проявления стресс –реакций у сотрудников офисов. И.В. Бухтияров с соавторами на основании проведённого исследования делают вывод о том, что возраст и стаж не являются факторами, связанными с проявлениями профессионального стресса у сотрудников офиса. Значимым объективным фактором, который влияет на степень выраженности стрессовых реакций выступает во-первых, напряжённость труда. Напряжённость труда (а именно увеличение класса вредности от 1 оптимального до 3.2 – вредного по 2.2.2006-05) влечет за собой, помимо негативных изменений функционального состояния организма, изменения в области самооценки сотрудниками проявлений агрессии и астении, некоторых показателей качества жизни. Так, увеличение напряжённости труда связано с ухудшением качества жизни по таким показателям, как состояние соматического и психического здоровья, снижение качества социального функционирования и жизнеспособности.

Кроме того, для женщин и для мужчин проявляются разные варианты реагирования на напряжённость труда на уровне личностных изменений.

Превалирование осторожности, демонстрация социально желательного поведения, большая выраженность ипохондрических черт личности более характерна для женщин. Для мужчин в большей степени свойственно возрастание по мере роста напряжённости труда эмоциональной холодности, отчуждённости. [18, с. 24]

Примером исследования совокупного влияния вертикального и горизонтального коммуникативного групп – фактора (по Б.В.Овчинникову и А.И. Колчеву) служит изучение состояния служащих из 23 стран (Азии и Восточной Европы) в возрасте 25-55 лет, которые подвергались такому страшному проявлению негативных профессионально-межличностных отношений, как харассмент. [2] Это исследование связано с крайними проявлениями дистресса в виде суициальных мыслей и попыток. Наибольший удельный вес в структуре психического неблагополучия пациента принадлежит кумулятивному стрессу.

Самые разнообразные исследования профессионального стресса, проведенные лабораторией психологии труда факультета психологии МГУ им.М.В. Ломоносова под руководством А.Б. Леоновой, позволили сформировать методологический подход к исследованию профессионального стресса, который называют иерархическим.

Суть его заключается в том, что три выделенные парадигмы в исследовании стресса, в том числе и профессионального, организуются в три взаимосвязанных уровня:

1) экологическая парадигма позволяет сформировать целостное описание факторов риска, рассматривая средовые факторы как причины, а проявления стресса – как следствия;

2) транзактная парадигма ориентирована на объяснение определения субъектом или группой субъектов тех или иных явлений, событий, обстоятельств, воздействий как создающих напряжение, как стрессовых;

3) регуляторная парадигма даёт представление о реализации на уровне конкретного индивида или человеческого типа адаптационных механизмов.

Рассмотренный изоморфно по отношению к жизнедеятельности человека во всей совокупности сфер его социально-психологического функционирования, профессиональный стресс, с позиций данного методологического подхода, представляется многоуровневым и многокомпонентным процессом. Каждый из уровней позволяет ответить на конкретный вопрос, привносящий свой вклад в понимание и, что наиболее важно, в возможность коррекции состояний человека, ассоциированных с профессиональным стрессом. [94]

Экологическая парадигма позволяет ответить на вопрос «Что происходит?». Ответ на вопрос «Почему это возникло?» входит в компетенцию транзактной парадигмы. «Как это проявляется?» – вопрос, который объединяет все многообразие концепций и теорий, объединённых в регуляторной парадигме.

В целом же низкая мотивация человека к выполняемой профессиональной деятельности, невозможность осуществлять контроль над ситуацией или профессиональными ситуациями, высокая степень регламентированности рабочего дня и рабочей недели, продолжительность рабочей недели более 48 часов, высокий уровень ответственности за жизнь и здоровье людей, зависимость дальнейшей судьбы человека от принимаемых специалистом решений, недостаточная определенность должностных обязанностей и/или их нестабильность, монотонность выполняемых операций способствуют развитию стресс – реакций в связи с выполняемой профессиональной деятельностью. Нельзя упустить из виду и столь значимый момент, как возможность развития внутриличностного конфликта, если выполнение профессиональных обязанностей вступает в противоречие с внутренними убеждениями человека, или в ситуации, когда выражено несоответствие престижа профессии и ее содержания в приложении к потребностям человека.

Кроме того, в многочисленных экспериментах Р. Йеркса и Дж. Додсона было установлено, что каждый вид деятельности имеет свой порог оптимального эмоционального напряжения, выше которого эмоциональное напряжение

становится проявлением дистресса. Чем сложнее выполняемая деятельность, тем ниже этот порог. [147, с. 204]

Ранее мы задались вопросом: есть ли основания полагать, что эмоциональное выгорание представляет собой вариант развития стрессорной реакции? Именно поэтому мы уделили столь пристальное внимание стрессу, профессиональному и организационному. Однако в процессе обсуждения исследований А.Б. Леоновой, О.И. Куваевой стресс и эмоциональное выгорание выступали как два неразрывно связанных процесса. Причем, процессы эти связаны не только между собой, но также неразрывно и с трудовой деятельностью.

То есть, трудовая деятельность формирует стрессорные реакции, которые обладают специфическими для конкретной профессии поводами и проявлениями. В отношении профессионального стресса выявлены некоторые возрастные и гендерные закономерности применительно к отдельным видам профессиональной деятельности, то есть специфичность выявлена прежде всего в детерминационном аспекте.

Продолжая метафору стресса как реки, можно говорить о специфике профессионального стресса в фактурных, содержательных особенностях феноменов, его составляющих. Однако в процессуальном аспекте его рассмотрения стресс профессиональный или стресс организационный подчиняются универсальным закономерностям, свойственным любому психологическому стрессу.

Стресс в профессиональной деятельности неизбежен, однако развитие эмоционального выгорания не является обязательным итогом широкого диапазона функциональных обязанностей сотрудника, сложных и/или конфликтных отношений с коллегами, необходимости высокого уровня эмоциональной включённости во взаимодействие с клиентами (с предметом труда). Следовательно, возникает проблема выявления факторов, которые детерминируют субъективную интерпретацию того или условия, факта, события в профессиональной деятельности человека как вызывающего напряжённость, что

ведет к развитию аларм – реакции с формированием в дальнейшем эмоционального выгорания.

Стрессорная концепция эмоционального выгорания позволяет объяснить, почему начинают изменяться ценностные ориентации субъекта, однако качество этих изменений стресс как таковой не определяет. Также как эмоциональное выгорание само по себе не даёт ответа на вопрос: как именно изменится личность человека, выполняющего ту или иную профессиональную деятельность, к каким конкретно деструктивным проявлениям в поведении субъекта приведёт развитие эмоционального выгорания.

Вероятно, именно полисимптомность двух явлений: профессионального (организационного) стресса и эмоционального выгорания в результате профессиональной деятельности, характер взаимоотношения которых до настоящего времени продолжает оставаться неуточнённым, создаёт разнообразие методологических позиций и методических подходов в рассмотрении феномена эмоционального выгорания.

Например, симптоматика эмоционального выгорания исследуется на уровне показателей ЭЭГ. Так, О.Г. Кондратьева и С.А. Башкатов сообщают о том, что, согласно результатам, полученным в исследовании ЭЭГ педагогов 318 общеобразовательных школ, возраст которых колебался от 21 до 63 лет, обнаруживается снижение амплитуды и индекса α -ритма ЭЭГ, обнаруживающее положительные корреляционные связи с тяжестью симптомов эмоционального выгорания.

Оценка степени выраженности синдрома эмоционального выгорания (по методике В.В. Бойко) позволяет констатировать зависимость её от уровня напряжённости труда, в несколько более высокой степени у женщин, чем у мужчин, и независимости от возраста и стажа. [18, с. 23], то есть предполагается, что эмоциональное выгорание может быть связано с фактором пола.

Приведённые примеры исследований дают представление о медицинском подходе к феномену эмоционального выгорания, строго говоря, этот подход

можно назвать стресс – кумулирующим. То есть, в рамках данного подхода эмоциональное выгорание рассматривается как генерализация психофизиологической стрессовой реакции на личностный уровень человека. Психофизиологическая реакция фиксируется измерением физиологических показателей деятельности организма человека: частота сердечных сокращений, уровень артериального давления, кожно-гальваническая реакция и так далее.

Проявления эмоционального выгорания на уровне психологическом измеряются во врачебной практике чаще всего методикой В.В. Бойко, то есть, отслеживается субъективное представление человека о его эмоциональном состоянии и его поведении в отношении окружающих. Корреляционный анализ психофизиологических и психометрических показателей, как правило, подтверждает наличие тесной взаимосвязи. Личностная реакция в форме эмоционального выгорания купирует длительную и непрекращающуюся физиологическую стрессовую реакцию, обеспечивая индивиду возможность дальнейшего социального функционирования.

Примечательно, что есть сообщения о том, что применение некоторых препаратов, которые традиционно применяются в малой психиатрии для коррекции тревожных и/или депрессивных состояний, приводит к значительному (до 80%) снижению уровня эмоционального выгорания. [197] Сведений об исследованиях, верифицирующих столь внушительные результаты фармакологического лечения синдрома эмоционального выгорания нами не обнаружено, также, как и не обнаружено сообщений о катамнезе пациентов, более отдалённом по времени, то есть остается неизвестным, насколько устойчивы результаты лечения.

Медицинский подход, таким образом, позволяет рассматривать эмоциональное выгорание как функциональное состояние, физиологически обусловленное, обратимое при условии нормализации физиологических адаптационных ресурсов.

Однако собственно психологические исследования эмоционального выгорания свидетельствуют о более сложных процессах личностных и смысловых изменений, имеющих тенденцию к расширению и генерализации последствий на самые разнообразные жизненные сферы человека, ему подверженного. Так, в ряде работ как российских, так и зарубежных авторов, эмоциональное выгорание рассматривается как необратимое психическое явление. Психокоррекционные и психотерапевтические мероприятия могут купировать проявления эмоционального выгорания лишь на непродолжительный промежуток времени, однако полной нормализации эмоционального состояния специалистов с признаками эмоционального выгорания не наблюдается.

Отмеченные нами противоречия в медицинском и собственно психологическом подходе к феномену эмоционального выгорания позволяют констатировать, что стрессорная концепция не может в полной мере объяснить характер изменений, возникающих у профессионала при формировании эмоционального выгорания, также, как не может дать надёжного прогноза дальнейшего его профессионального и личностного развития, также, как не позволяет описать системный характер нарушений личности в структуре социально-психологического функционирования субъекта профессиональной деятельности.

Таким образом, стресс выступает в качестве обязательного условия развития эмоционального выгорания, но не является единственным механизмом, обуславливающим изменения смысловой и эмоциональной сферы личности сотрудника.

Возможно, систематизация современных концепций эмоционального выгорания позволит найти пути разрешения данной проблемы.

Так, с позиций *ресурсной концепции* (Н.Е. Водопьянова, Л.Г. Дикая, О.Н. Доценко, Н.А. Обознов) стресс, сопровождающий профессиональную деятельность, может истощать ресурсы человека. Результатом этого становится эмоциональное выгорание.

Придерживаясь позиции В.М. Снеткова, Н.Е. Водопьянова предлагает понимать под ресурсами некие «психические инструменты, позволяющие превратить потенции человека как индивида в тенденции его субъектности и индивидуальности». [24; 22, с. 40]

Ресурсы как психические образования крайне разнообразны. Это могут быть и физиологические характеристики субъекта, и способность личности переинтерпретировать актуальную жизненную ситуацию, увидеть в ней конструктивные элементы, и субъектные характеристики, такие, как высокий уровень развития профессиональных навыков, обширные знания не только в области собственной профессии, но и в смежных областях, и личностные черты, например, настойчивость, терпеливость, доброжелательность, гибкость и так далее. Тем не менее, каждое из перечисленных психических образований, черт личности, физиологических свойств индивида может выступить в качестве ресурса лишь в случае, если будет адекватно использовано в конкретной ситуации.

Есть некая формула, которую называют молитвой, авторство которой спорно, но все чаще приписывается Рейнольду Нибургу:

«Господи, дай мне терпение, чтобы принять то, чего я не могу изменить, дай мне мужество изменить то, что я могу изменить, и дай мне мудрость отличить одно от другого».

Есть сведения, согласно которым текст данной молитвы, названной «Молитвой о спокойствии духа» впервые был опубликован 12 июля 1942 года в «Нью-Йоркс таймс». Один из читателей спрашивал, кто является автором этих замечательных слов. 1 августа читатель той же газеты сообщил, что автором данных слов является священник-протестант Рейнольд Нибург. Это высказывание - отрывок из заключительной части проповеди, созданной Р.Нибургом в 1930 году.

Распространение на территории тогда Советского Союза это высказывание получило скорее в связи с выходом в свет на русском языке романа Курта Воннегута «Бойня № 5, или Крестовый поход детей».

*В переводе Риты Райт – Ковалевой цитата из названного романа звучит так:
«.. На стене в приемной у Билли висела в рамочке молитва, которая была ему поддержкой, хотя он и относился к жизни довольно равнодушно....*

Молитва звучала так:

Господи, дай мне душевный покой,

чтобы принимать

то, чего я не могу изменить,

мужество –

изменять то, что могу,

и мудрость – всегда отличать

одно от другого». [26, с. 41]

Вероятно, это высказывание относится к числу тех открытий, которые словно бы витают в воздухе и их одновременно или спустя века могут «улавливать» наиболее прозорливые умы человечества. Подобного рода высказывания имеют место и у Франциска Ассизского, и у рабби Авраама Малах, часто эти слова называют молитвой оптинских старцев.

Иными словами, ресурс представляет собой не статическое явление. Не само по себе наличие какого-либо качества, свойства, способности, а соответствие применяемого качества, свойства, способности требованиям актуальной жизненной ситуации делает его тем психическим образованием, которое называют «ресурсом». В этом смысле можно утверждать, что ресурсная концепция эмоционального выгорания методологически является прикладной от ситуационного подхода к пониманию личности. В самом общем виде суть ситуационного подхода, может быть сформулирована следующим образом: восприятие, понимание, определение жизненной ситуации может рассматриваться

как личностная характеристика, и, наоборот, идентичное восприятие группой индивидов определенной ситуации как психологическую характеристику самой ситуации. [101, с. 205-212]

В приложении к рассматриваемой нами проблематике эмоционального выгорания это означает, что факт придания ситуации профессиональной деятельности патогенного (или стрессогенного, или истощающего психические ресурсы) характера выступает пусковым механизмом эмоционального выгорания. Объективные характеристики ситуации могут рассматриваться в связи с этим как риски развития эмоционального выгорания. [70]

Или, иными словами, объективные условия осуществления профессиональной деятельности могут стать причиной развития эмоционального выгорания, если в данный момент времени в конкретных условиях субъект воспринимает их как стрессогенные. Если предположить, что те же условия и тот же субъект в другой момент времени *не* воспринимает их как стрессогенные, как угрожающие, то и причин для развития эмоционального выгорания не возникает.

Или: для развития эмоционального выгорания необходимо, чтобы *субъект воспринял* конкретные условия реализации своей профессиональной деятельности как стрессогенные, как угрожающие его безопасности, целостности, благополучию его социально-психологического функционирования.

Следует обратить внимание, что степень осознанности того или иного восприятия актуальной жизненной ситуации в рамках ситуационного подхода к исследованию личности не обсуждается. В этом смысле показательны хрестоматийные примеры процессинга психологических консультаций, когда общение с психологом, или другие формы специально организованной работы по стимуляции проекции позволяют выявить свои истинные чувства, осознать истинное своё отношение к происходящему.

В качестве наиболее лаконичного примера можно привести схему ABC в коучинге. [93] Состоящая из трех шагов техника, включает вопросы,

направленные, во-первых, на осознание ситуации, которую клиент хотел бы изменить (шаг А); во-вторых, на осознание ресурсов, заключённых в повторяющейся ситуации, которые дают возможность благополучно завершить (разрешить, избежать, исключить из собственно жизненного опыта) подобные ситуации (шаг В) и, в-третьих, спроектировать альтернативный, наиболее подходящий данному клиенту, вариант поведения в проблемной ситуации (шаг С).

Примечательно, что в число вопросов, которые Майк Лейблинг и Робин Прайор вводят в каждый шаг схемы консультирования вопрос о том, на какого киногероя или героя произведений художественной литературы в обсуждаемой ситуации похож клиент. При этом важно, чтобы в процессе работы клиент сменил образ персонажа – жертвы на образ персонажа с активной жизненной позицией.

В значительной степени методика иллюстрируется словами Хайнца фон Фюрстера о том, что «объекты и события – это не первичный опыт», они вторичны и представляют собой репрезентацию отношений, то есть любые условия становятся реальностью, включившись в какую-либо систему отношений, в результате «возникает реальность, которая определяется с помощью внутренней методики вычислений» [182, с. 42]

Следовательно, в процессе коучинга должна произойти замена неэффективной методики вычислений на эффективную.

Пребывая в ситуации, воспринятой как эмоционально напряжённая, человек предпринимает усилия, направленные на снижение напряжённости. Эти усилия могут иметь разные качественные характеристики. Феномен, описывающий их, в современной психологии принято называть психозащитным или совладающим поведением.

Концепция эмоционального выгорания как психозащитного и совладающего поведения представлена в статьях и работах Е.Л. Гуреевой, Е.Р. Исаевой, В.В. Лукьянова, Г.С. Корытовой, И.А. Сысоевой. [62, 74, 98] С

точки зрения данной концепции эмоциональное выгорание есть ничто иное, как закрепление определённого паттерна поведения в результате длительного и/или последовательного возникновения однотипных ситуаций, определённых человеком как стрессорные. В основе данной концепции лежат теории психозащитного поведения А. Фрейд и совладающего поведения Р. Лазаруса.

А. Фрейд рассматривает психологические защиты в традиции, которую заложил З. Фрейд в 1894 году в работе «Защитные нейропсихозы». Психологические защиты рассматриваются в рамках данной традиции как врождённые системы стабилизации личности, направленные на ограждение сознания от неприятных, травмирующих переживаний, сопряженных с внутренними и внешними конфликтами, средство разрешения конфликта между сознанием и бессознательным.

В словаре под общей редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского предлагается рассматривать данный термин в широком и узком смысле.

В широком смысле термин «психологическая защита» употребляется для обозначения любого поведения, устраняющего психологический дискомфорт, в результате которого могут формироваться такие черты личности, как негативизм, появиться «ложные», замещающие деятельности (Б.В. Зейгарник, Б.С. Братусь). Изменение системы межличностных отношений также является одним из фактов реализации такого поведения, которое можно назвать «психологической защитой».

Психологическая защита, понимаемая в узком смысле, ведет к специфическому изменению содержания сознания, что является результатом функционирования ряда защитных механизмов: подавления, отрицания, проекции, идентификации, регрессии, изоляции, рационализации, конверсии и др.

В русле бихевиористской концепции используется иное понятие, которое также обозначает предпринимаемые человеком усилия, направлены на преодоление эмоциональной напряжённости ситуации, – это понятие копинга.

В основе теории копинга Р. Лазаруса лежит понятие когнитивной оценки ситуации. То есть, не столько конфликт между сознанием и бессознательным,

сколько категоризация или когнитивная оценка ситуации как угрожающей, лежит в основе запуска механизмов совладания. Возникнув, стрессовая оценка оказывается ориентированной на актуальные возможности преодоления ситуации. Р. Лазарусом были выделены три вида оценок, которые определяют характер преодолевающего поведения.

Первичная оценка определяет ситуацию как вызывающую напряжённость, беспокойство, или, наоборот, как спокойную, не затрагивающую человека. Вторичная оценка определяет соотношение требований ситуации возможностей человека. Оценка третичная представляет собой сопоставление первых двух, что может вызвать изменение первичной и переопределение ситуации в ту или другую сторону.

Оценка события как стрессорного зависит от факторов эмоционального сопровождения или эмоциональной категоризации ситуации, от качества ситуации (как минимум – определённой или неопределённой), от значимости события.

Если человеком был использован адекватный ситуации метод совладания, или копинг, стресс купируется, то есть не продолжается.

Продолжаясь длительное время, чередуясь, стрессовые ситуации всякий раз активируют ряд процессов оценки и согласования при переживании ситуации до тех пор, пока не сформируется контроль над стрессорами или же пока стрессор не прекратит своего действия. Это и объясняет воздействие длительных, и/или чередующихся, и/или сенсibiliзирующих ситуаций на личность.

Результативные или эффективные ожидания (понятия введены А. Бандурой) обеспечивают формирование тех или иных паттернов поведения. Результативные ожидания – это эффект, который возникает, в стрессовой ситуации, успешный опыт преодоления которой уже есть у человека. То есть, он знает, что делать, как думать, к какому результату приведут те или иные его действия (предметные и интеллектуальные). Эффективные ожидания – это проявление убеждённости человека в его способности преодолеть стресс, достаточности энергетического и информационного ресурса в данной ситуации, наличие широкого диапазона

моделей поведения. Эффективные ожидания, оправдываясь, превращаются в новой или пролонгированной стрессовой ситуации в результативные. Таким образом формируется совладающее поведение, или копинг – стратегии, которое становится элементом личностной структуры конкретного человека, превращаясь в сравнительно устойчивую характеристику личности при неблагоприятном течении описанного процесса. [208]

Последовательное развитие концепции эмоционального выгорания как психозащитного и совладающего поведения позволяет рассматривать эмоциональное выгорание как патологический процесс замены содержания сознания в результате реализации защитных механизмов подавления, отрицания, проекции, идентификации, регрессии, изоляции, рационализации, конверсии, вытеснения и формирования эффективных для предотвращения негативных переживаний моделей когнитивного оценивания и поведения.

С позиций данной теории эмоциональное выгорание есть ничто иное как некий набор результативных ожиданий, деконструктивный по отношению к профессиональной деятельности. То есть, они позволяют субъекту сохранять чувство безопасности и восстанавливать эмоциональный комфорт, но не позволяют развивать навыки эмоционального преодоления овладения ситуацией, то есть, профессиональная ситуация управляет субъектом, управлять же ситуацией, контролировать свои эмоции, чувства субъект не научается. Осознание невозможности овладеть собственным эмоциональным реагированием на ситуацию кумулирует негативные переживания, которые затрагивают со временем всю структуру индивидуальности.

Наиболее полное объяснение кумуляции негативных изменений личности на уровне поведенческих проявлений и смысловых структур при эмоциональном выгорании возникает при компиляции концепции эмоционального выгорания как психозащитного и совладающего поведения и теории сохранения ресурсов (COR - теории).

Ставшее привычным и стереотипным поведение и когнитивное оценивание в условиях длительного и стабильно высокого эмоционального напряжения приводит в конечном счете к истощению ресурсов.

В профессиональной деятельности процесс этот протекает длительно и латентно, специалист далеко не всегда способен распознать в своих переживаниях и эмоциональных реакциях признаки эмоционального выгорания, тем паче, что отпуск, отдых от работы, благоприятные межличностные отношения, стабильные или ситуационно возникающие, позволяют в некоторой степени восполнять ресурсы.

Более того, полагаем, что эмоциональное выгорание в довольно большом числе случаев представляет собой персистирующий процесс, который может при условии «поддерживающих» мероприятий (как специально организованных психокоррекционных и психотерапевтических вмешательств, так и обыденных жизненных радостей) не привести к стойким проявлениям ярко выраженного эмоционального выгорания, при которых, строго говоря, само по себе выполнение профессиональной деятельности невозможно и подменяется псевдопрофессиональной деятельностью.

Наиболее быстро ресурсы самоуважения, самоэффективности, ощущения ценности и смысла собственной профессиональной деятельности истощаются в случае, если небольшие возможности восполнения ресурсов сочетается с вложением средств без последующего их обретения. Во всяком случае, зафиксированный неоднократно факт большей подверженности эмоциональному выгоранию педагогов, врачей, работающих с неизлечимыми заболеваниями, социальных работников, психологов, психиатров и психотерапевтов, участковых уполномоченных.

Длительное время перечисленные профессии относились к категории малооплачиваемых, и, как следствие, в обществе с ярко выраженным потребительским ориентиром, когда успешность измеряется материальными благами, которые доступны человеку, не могли обеспечить специалисту возможности возместить затраченные средства для получения образования,

оборудования собственного рабочего места не только в плане эмоциональном, но и в грубом материальном выражении.

Истощение ресурсов на фоне невозможности восполнить затраченные средства на реализацию профессиональной деятельности собственно и позволяет говорить о возникновении смысловых изменений, и соответственно, проблем экзистенциального порядка.

С позиций экзистенциального анализа эмоциональное выгорание представляет собой следствие игнорирования человеком экзистенциальной действительности. Согласно методу экзистенциального анализа, который был предложен Л. Бинсвангером, подлинное бытие личности есть отражение его внутреннего плана, независимого ни отчего внешнего. Ключевым образованием является самодетерминация личности, независимость представлений о будущем от внешних оценок, мнений, социальных процессов. С этих позиций эмоциональное выгорание – суть «закрытость» будущего перед индивидом.

Иными словами, согласно мнению А. Лэнге, эмоциональное выгорание – это экзистенциальный вакуум, который проявляется как следствие утилитарной жизненной установки, когда человек не переживает свою работу как личную ценность, когда человек эмоционально отчуждён от своей повседневной профессиональной деятельности. [100]

Полагаем, что отождествление понятий эмоционального выгорания и профессиональных деформаций и деструкций личности, либо понимание его как специфического вида профессиональных деструкций личности, характерных для профессий типа «человек – человек» нецелесообразно.

На уровне структуры можно констатировать, что объективные проявления эмоционального выгорания (редукция профессиональных достижений, абсентеизм, прогулы, циничное, а порой жестокое отношение к клиентам/пациентам, снижение продуктивности работы, отчужденность от профессионального сообщества, недоверие, утрата жизнерадостности и профессионального оптимизма и так далее) не обязательно сочетаются со

специфическими симптомами эмоционального выгорания на уровне субъективных переживаний (ощущение эмоционального истощения, переживания негативных чувств по отношению к клиентам, негативной самооценки).

По сущностным и процессуальным характеристикам эмоциональное выгорание можно рассматривать как деконструктивный вариант адаптационного синдрома по отношению к некоторым видам профессиональной деятельности. Подобное понимание эмоционального выгорания легло в основу активно используемой психодиагностической методики – методики диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Однако и полное отождествление стресса с эмоциональным выгоранием некорректно. Так, Л.А. Китаев – Смык акцентирует внимание на том, что реакции на стресс, выраженные в гиперболизации преморбидных личностных свойств по завершении воздействия стрессора, стрессовой ситуации, приобретают свой обычный вид, утрачивают патологический компонент. Изменения же личностных свойств в результате эмоционального выгорания являются трудно обратимыми, требуется глубокая коррекция личности, чтобы их нивелировать. [66, с. 45]

Поэтому эмоциональное выгорание может рассматриваться скорее как специфический для ряда профессий механизм развития профессиональных деформаций (деструкций) личности, объясняющий трансформацию определённого сочетания индивидуальных и организационных факторов в объективные качества личности, проявляющиеся при выполнении профессиональных обязанностей в виде нарушенного профессионального поведения.

Кроме того, попытки расширения феномена эмоционального выгорания за счет представителей профессий, предмет труда которых непсихологичен по своей природе, приводят к дальнейшему размыванию феномена в части основных квалификационных признаков.

Так, переживание негативных чувств по отношению к клиентам (уточним: к заказчикам программного продукта) у программиста вряд ли окажут влияние на результат труда, созданный программный продукт может быть высокого или

низкого качества, обладать различными характеристиками интерфейса, однако эмоциональная опустошенность, например, которую может испытывать программист, будет связана скорее не с неспособностью переживать эмпатию к своему объекту труда, а с иными стресс – факторами, которые находятся вне сферы отношений специалист – клиент.

Снижение продуктивности специалиста в данном случае связано может быть с особенностями межличностных отношений в трудовом коллективе, с трудностями технического порядка при реализации трудовой задачи, текущим патологическим процессом у самого специалиста.

Если по отношению к специалисту указанного профиля попытаться применить комплекс психологических мероприятий, направленных на снижение уровня эмоционального выгорания, то при наиболее благоприятном развитии событий это не даст ожидаемого эффекта повышения интереса к работе. Неблагоприятное же стечение обстоятельств может привести к еще более выраженному снижению уровня продуктивности специалиста и формированию выраженного отчуждения от основных профессиональных ценностей и достижений.

Эмоциональное выгорание обозначают как синдром, однако четкого круга симптомов, патопсихологического механизма их развития до настоящего времени не определено.

На структуру симптомов эмоционального выгорания существует великое множество точек зрения.

В начале 90-х годов XX века в различных источниках выделяли более ста возможных симптомов эмоционального выгорания. Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова систематизировали модели эмоционального выгорания, которые условно можно обозначить как модели статические (одно-, двух-, трёх-, и четырёхфакторную) и процессуальные модели. [25, с.188-193]

Статические модели включают констатацию объективных проявлений эмоционального выгорания. В зависимости от числа фиксируемых проявлений они и носят своё название.

Модели процессуальные ориентированы на стадиальность динамики эмоционального выгорания.

Кратко опишем статические модели эмоционального выгорания.

Однофакторная модель (Pines, Aronson) предполагает, что ведущим проявлением и причиной эмоционального выгорания является истощение (физическое, эмоциональное, когнитивное) в результате длительного включения специалиста – профессионала социального профиля в эмоционально насыщенные ситуации.

Два основных симптома – аффективный (эмоциональное истощение) и установочный (деперсонализация) лежат в основе двухфакторной модели. (Dierendonck, Schaufeli, Sixma).

Наиболее известна в настоящее время трехфакторная модель (К. Маслач и С. Джексон), в рамках которой эмоциональное выгорание – это трехмерный конструкт, включающий три основных симптома эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Четырехфакторная модель (Firth, Mims, Iwanicki, Schwab) увеличивает число симптомов за счет разделения одного из трех – эмоционального истощения, деперсонализации или редукции личных достижений на отдельные факторы по отношению либо к собственной трудовой деятельности в целом, либо по отношению к клиентам.

Процессуальные модели ориентированы на метафору «затухания огня», и общим для них является наличие первой фазы, связанной с возникновением диссонанса между эмоциональным запалом, энтузиазмом работника и возникновением на этом фоне дефицита энергетических ресурсов, который постепенно перерастает в эмоционально-смысловой вакуум, в котором гаснет энтузиазм и способность получать удовлетворение от работы у сотрудника.

Наиболее ярко данная метафора представлена в модели эмоционального выгорания Дж. Гриндберга, где стадии носят очень поэтические названия:

«медовый месяц», «недостаток топлива», «хронические симптомы», «кризис», «пробивание стены».

Следующие динамические модели описывают несколько различную динамику постепенного усугубления и сенсбилизации трех классов психических реакций специалиста на стресс (физиологических, аффективно-когнитивных, поведенческих). По сути, речь идёт о том, что по мере развития синдрома физиологические реакции усугубляются поведенческими, а затем и мотивационно-смысловыми. В результате реакции на стресс генерализуются, а поведение и смысловая сфера личности оказываются деформированными. Это модели, описанные в работах В. Perlman и Е.А. Hartman, А. Shirom, М. Burish.

В целом же процессуальные модели описывают динамику эмоционального выгорания по аналогии с развитием дистресса, хотя могут несколько различаться в деталях, например, в моментах, связанных с возникновением психосоматических реакций и деструктивных форм поведения специалиста. Однако всегда авторы делают акцент на том, что эмоциональное выгорание может возникнуть лишь как следствие выполняемой некоторое время трудовой деятельности. То есть, чтобы оно возникло, у человека должен быть более или менее длительный опыт работы. [209, 210, 211]

Таким образом, широкий диапазон представлений о возможных признаках и симптомах эмоционального выгорания, о порядке и закономерностях их проявления формирует запрос на выделение наиболее значимых симптомов, которые могли бы служить квалификационными признаками эмоционального выгорания.

Целый ряд исследований ориентирован на сочетание трех основных симптомов:

1) **Ощущение эмоционального истощения** – то есть чувство опустошенности, выраженного дефицита эмоциональных ресурсов для проявления эмпатии по отношению к клиенту, часто возникающее чувство раздражения при выполнении обычных трудовых мероприятий, чувство невозможности их выполнения.

2) **Деперсонализация** – то есть возникновения равнодушного и/или циничное отношение к людям, которые являются клиентами, переживание потери своего Я.

3) **Сниженная рабочая продуктивность или редуцирование личных достижений** – то есть возникшее ощущение снижения оценки собственной компетенции, прежде всего, утрата веры в способность представителей собственной профессии выполнять общественно полезную, социально значимую деятельность, переживание малоценности результатов, которые могут возникать в процессе реализации трудовой деятельности.

Акцентируем внимание на том, что для квалификации состояния человека как синдрома эмоционального выгорания необходимо не только одновременное и достаточно устойчивой проявление как минимум трех перечисленных выше признаков, но и некоторого опыта работы специалиста в эмоционально нагруженной атмосфере с непосредственным предметом, а точнее, субъектом труда.

Следует также учитывать, что перечисленные выше признаки эмоционального истощения, деперсонализации и снижения рабочей продуктивности вполне могут быть связаны с рядом иных состояний, которые, проявляясь в том числе и в сфере трудовой деятельности, порождены не столько проблемами профессионального взаимодействия, сколько, например, текущей личностной патологией, проблемами семейного взаимодействия, личной неустроенностью.

Так, деперсонализация входит в структуру симптомов целого ряда пограничных личностных расстройств, которые по сути своей являются стабильными характеристиками личности.

Редукция личных достижений может возникать как следствие критической оценки тех возможностей, которые представляет развитие персональных трудовых навыков на данном этапе развития субъекта профессиональной деятельности или тех ресурсов для оказания помощи человеку в трудной жизненной ситуации, которые в принципе предоставляет профессия, как отражение неудовлетворенности организацией трудового процесса и невозможности специалиста оптимизировать данный процесс.

Следует дифференцировать эмоциональное выгорание и от ситуационных реакций дезадаптации. Последние подробно были описаны А.Г. Абрумовой. Анализируя состояние психологического кризиса, она выделяет шесть типов таких ситуационных реакций, однако ни одна из них не длится более трех месяцев и всегда обнаруживается её временная и смысловая связь с психотравмирующим событием.

К числу ситуационных реакций дезадаптации относятся:

- пессимистическая ситуационная реакция;
- реакция эмоционального дисбаланса;
- реакция отрицательного баланса;
- реакция демобилизации;
- реакция оппозиции;
- реакция дезорганизации. [1]

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой психический феномен, имеющий выраженную стрессовую природу, и, в связи с этим, обладающий течением, сходным с общим адаптационным синдромом. Однако, в отличие от общего адаптационного синдрома, эмоциональное выгорание, локализуясь на уровне смыслов и ценностей личности, обладает признаками необратимости и приводит к искажению профессиональной деятельности подверженного ему субъекта.

Стрессовые ситуации, «запускающие» эмоциональное выгорание, могут иметь самую разнообразную природу, однако патологическое развитие стрессовой ситуации всегда связано с истощением личностных ресурсов и генерализацией проявлений эмоционального выгорания на все сферы жизнедеятельности человека.

Эмоциональное выгорание – это процесс пролонгированных личностно – смысловых изменений: возникая как эффект воздействия стрессора он искажает смысловую сферу личности, и в этом его принципиальное отличие от общего адаптационного синдрома. Эмоциональное выгорание служит механизмом для развития профессиональных деструкций личности, а общий адаптационный

синдром выступает средством приспособления личности к новым для нее условиям, и в случае адаптации приводит к снятию причин эмоционального напряжения, а в случае стойкой дезадаптации приводит к изменению актуальных условий социально-психологического функционирования человека.

Эмоциональное выгорание может быть понято как декомпенсаторный процесс, в то время, как общий адаптационный синдром (стресс) обладает всеми признаками текущего компенсаторного процесса. В последнем эмоциональное выгорание схоже с текущим психопатологическим процессом, по мере развития которого актуальные условия жизнедеятельности человека приобретают всё большую стрессогенность вне зависимости от объективных своих характеристик, а смысловая сфера личности все более уплощается, эмоциональные реакции становятся всё менее дифференцированными.

Таким образом, при дифференциации ситуационных реакций дезадаптации от текущего процесса эмоционального выгорания следует ориентироваться на длительность проявления симптомов, на скоординированность актуальных проявлений с типом личности специалиста, наличием/отсутствием длительного эмоционально насыщенного взаимодействия с клиентами при выполнении профессиональных обязанностей, некоторого (не менее 1 года) опыта работы в конкретной области, наличия на первых этапах работы энтузиазма, веры в необходимость своей работы, ее высокой социальной значимости и полезности.

Нельзя также обойти вниманием вопрос о причинах, а точнее, о факторах, детерминирующих развитие эмоционального выгорания. Ранее мы упоминали об исследованиях эмоционального выгорания, которые позволили говорить о том, что сам по себе стаж работы, объективная сложность биографии, уровень заработной платы, престижность профессии специалиста не выступают факторами, прямо детерминирующими развитие эмоционального выгорания.

Условно говоря, выгорают и молодые специалисты, и длительно работающие на своем месте. Люди с высокой оплатой труда подвержены эмоциональному выгоранию также, как и люди с мизерной зарплатой. Неуспешные в личной жизни

люди выгорают с той же частотой, что и люди, обладающие прекрасной, понимающей их семьёй, живущей в полном достатке и благополучии.

Более определенной выглядит роль организационных условий в развитии эмоционального выгорания. Во всяком случае, в исследованиях А. Пайнса и в некоторых отечественных исследованиях была подтверждена связь скорости развития эмоционального выгорания у специалистов с возможностями карьерного продвижения, оптимального уровня ответственности, наличия оптимального уровня контроля за действиями специалиста со стороны руководства одновременно с ответственным же поведением самого руководства, возможностей взаимодействия и методического обмена в коллегами.

В наших исследованиях, которые проводились на протяжении десяти лет с педагогами школ – интернатов, детских домов, сотрудников уголовно-исполнительной системы, врачами разных профилей удалось подтвердить идею о том, что такие установки, как:

- Я должен выполнять свою работу лучше всех.
- Я должен быть идеальным сотрудником.
- Я не имею право совершать ошибок на работе, - в наибольшей мере способствуют развитию эмоционального выгорания.

По мере развития эмоционального выгорания они заменяются на иные, обусловленные истощением жизненной энергии, восприятием собственной работы как не только не приносящей, но и в принципе не способной принести эмоциональное удовлетворение, недоверием к людям, индифферентным самоопределением в текущих трудовых ситуациях, восприятием самых типичных проблем и ситуаций как сложных, запутанных, имеющих слишком широкий диапазон влияния на жизнь специалиста и людей, с которыми он взаимодействует по долгу службы.

Эмоциональное выгорание чревато формированием самых разнообразных профессиональных деструкций, их конкретные формы и проявления обусловлены содержанием профессиональной деятельности специалиста. Так, сформированное

эмоциональное выгорание у педагогов приводит к лицемерию, авторитарности, демонстративности, педагогическому догматизму, дидактичности, или, наоборот, к педагогической индифферентности и социальному лицемерию. У врачей эмоциональное выгорание может провоцировать формализм, черствость и «профессиональное восхищение». У медицинских сестёр на первом месте оказывается именно черствость. У судей, управленцев, государственных служащих эмоциональное выгорание может приводить к бюрократизму, к так называемому «административному восторгу», цинизму и дидактизму. У представителей правоохранительных органов эмоциональное выгорание может вызвать специфические проявления стереотипности в оценке событий, людей, ситуаций.

Таким образом, эмоциональное выгорание может рассматриваться не столько как самостоятельная профессиональная деструкция личности, сколько как механизм развития таковых.

3.1.2 Диагностика эмоционального выгорания

Диагностика эмоционального выгорания представляется сложной и многоаспектной проблемой в силу недостаточной определённости самого явления. Применяется она чаще всего в связи с необходимостью оптимизации мероприятий во вторичной профилактике эмоционального выгорания. То есть, психологу нужно определить наличие/отсутствие признаков эмоционального выгорания и подобрать наиболее адекватные для конкретного специалиста, в конкретных условиях профессиональной деятельности и пребывающего в конкретной жизненной ситуации человека мероприятия и способы воздействия, которые позволили бы снизить эффект выгорания в поведенческой сфере, смягчить влияние смысловых преобразований на уровне переживаний специалиста и поддержать мотивационную сторону профессиональной деятельности.

Профилактика эмоционального выгорания основывается на данных углублённого психодиагностического исследования, которое совмещает три основные цели:

- 1) дифференциация эмоционального выгорания от сходных состояний;
- 2) оценка степени выраженности эмоционального выгорания;
- 3) поиск мишеней для эффективного психокоррекционного воздействия.

Поскольку эмоциональное выгорание может определяться как сложный психофизиологический феномен, который включает в себя умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, то вопрос диагностики отдельных проявлений может разрешаться и исключительно наблюдательными методами. Однако обозначение состояния специалиста как эмоциональное выгорание не может базироваться лишь на результатах наблюдения и бесед, также, как и применение исключительно методик, направленных на выявление симптомов эмоционального выгорания.

Приведем пример.

В консультацию обратился молодой человек, специалист отдела по работе с клиентами строительной фирмы. Ему на момент обращения было 27 лет, женат около 3 лет, ребёнок, 2,5 года. Материальное благосостояние достаточное. Считает в плане семейных взаимоотношений себя счастливым человеком, неразрешимых проблем в отношениях с коллегами, с клиентами не отмечает.

Он любит свою работу, однако в последние 2-3 месяца стал замечать, что на работу идёт без прежнего удовольствия, чувство удовлетворения от заключённых сделок потеряло свою остроту и стимулирующий настрой. Говорит, что ловит себя на мысли о том, что все, что он делает мелочно и нужно только для того, чтобы семья была хорошо обеспечена, однако по большому счёту пользы другим людям он не приносит, наоборот, что называется, «вгоняет людей в новые проблемы». Он четко понимает экономическую целесообразность и даже необходимость политики фирмы, политики поэтапного предложения услуг

компании, в принципе не считает такую политику нечестной, но ему надоела сама по себе роль «обслуживающего персонала».

При беседе выяснилось, что на протяжении последних 3 лет молодой человек работает без выходных, без отпуска. Однако это не сильно мешает семейному взаимодействию, так как возможны удалённые формы общения с клиентами, большая часть взаимодействия осуществляется по телефону, личного присутствия в офисе в течение всего рабочего времени также не требуется, он имеет возможность рационально планировать свой день.

Сниженное настроение на протяжении последних трех месяцев, сложности, связанные с засыпанием и пробуждением, беспокоящие мысли о тщетности работы, утрата позитивного настроя, энтузиазма и побудили его обратиться в психологическую консультацию.

Проведённая консультация позволила выявить неудовлетворённость осуществляемой профессиональной деятельностью. По образованию архитектор, молодой человек работает в иной сфере. Он не проектирует, и даже не строит, а формирует клиентскую базу для фирмы. Он понимает, что это ему неплохо удаётся, работа не вызывает отторжения, но он как бы не видит результатов своего труда. Кроме того, выяснилось, что в последнее время было несколько неудачных сделок, в связи с этим были переживания, основным содержанием которых был страх утраты статуса в фирме, и, следовательно, снижение дохода.

В данном примере можно обнаружить наличие всех признаков эмоционального выгорания: это и эмоционально нагруженная атмосфера работы, и редукция личных достижений, и снижение продуктивности, и элементы деперсонализации, и некоторое размывание смысла осуществляемой профессиональной деятельности, и эмоциональное опустошение. Однако причиной такого состояния явился страх, связанный с ухудшением финансового состояния компании, в которой работает молодой человек. Он боялся, что фирма окажется банкротом, а навыков общения со своими постоянными

клиентами в ситуации, когда перед ними не могут быть выполнены обязательно, он не имеет. Он боялся возможной перспективы судебных разбирательств, так как претензии могут быть предъявлены в том числе и к нему, боялся утраты теплых отношений с супругой, так как полагал, что если он будет менее обеспечен, то и менее ценен для своей семьи. При неблагоприятном стечении обстоятельств материальное благосостояние резко ухудшится, поскольку создать более прочную основу экономической независимости от непредвиденных обстоятельств пока не удалось. Он еще в течение двух лет должен выплачивать кредиты, иного дохода, кроме зарплаты в фирме он не имеет. Страх был вызван вполне объективным обстоятельством, сведениями, которые оказались в его распоряжении о финансовом состоянии его фирмы.

По данным теста Кеттелла и семантического дифференциала удалось составить психологический портрет молодого человека: среневыраженная циклотимность сочетается с конкретностью мышления и эмоциональной нестабильностью на уровне 5 стенов. Склонность принимать негативные явления, события, известия близко к сердцу, более длительное и более сильное влияние негативных же эмоций. По фактору «подчиняемость – доминантность» также средние значения, личность самоутверждающаяся, однако без достаточной социальной смелости к кардинальным изменениям в сфере отношений, без выраженной конфликтности, со склонностью легко выходить из равновесия. Отмечается высокий уровень нормативности поведения, с легко формирующимся чувством вины, которое обладает высокой устойчивостью. Человек осторожный, практичный, управляемый внешними обстоятельствами, склонный к депрессивным реакциям, консервативный. Довольно высокий уровень ситуационной тревоги.

По данным теста диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко были обнаружены признаки сформированной стадии истощения, но по данным теста Н. Водопьновой «Профессиональное выгорание» обнаружены лишь средние значения по фактору профессиональной успешности. Таким образом, в данном

случае мы наблюдаем ситуацию, когда целостное рассмотрение данных разных психодиагностических методов позволило отдифференцировать внешне схожее с эмоциональным выгоранием состояние от реакции эмоционального дисбаланса. Правильность выдвинутого психологического диагноза подтвердила коррекционная работа. Интеллектуальная проработка ситуации, выделение предметов страха, обсуждение моделей поведения в случае неблагоприятного развития событий позволило снизить напряженность.

Добавим, что спустя непродолжительный промежуток времени (меньше года) фирма действительно потерпела крах, молодой человек смог устроиться на новом месте работы, в консультацию обратился после смены прежнего места работы лишь один раз, когда сильно наказал подросткового малыша и очень боялся, что из-за этого утратил авторитет, попросил проиграть возможные варианты поведения при разном развитии событий.

В соответствии с выделенными целями психодиагностического исследования, предметом его могут быть:

- собственно признаки эмоционального выгорания;
- признаки неблагоприятного психического статуса индивида;
- динамика эмоционального состояния сотрудника в течение определённого промежутка времени.

Для выявления признаков эмоционального выгорания существует большое число методик. [25] Все они относятся к опросным методам, а потому ориентированы на субъективное представление о себе, своем поведении респондента. Кроме того, методики ориентированы на разные модели эмоционального выгорания.

Наиболее известна, распространена и чаще всего применяется в эмпирических исследованиях методика В.В. Бойко. На степень её распространенности указывает, например, тот факт, что из 898 публикаций, размещенных на сайте <http://elibrary.ru> на 01.08.2014 года, посвящённых

проблематике эмоционального выгорания, 352 включали сведения об использовании в эмпирическом исследовании данной методики, то есть из общего числа публикаций по эмоциональному выгоранию, 39% содержали данные, связанные с использованием методики В.В. Бойко.

Однако широкая распространённость методик не может служить оценкой её валидности и надёжности.

Так, автор столь часто используемого психодиагностического инструментария – опросник «Эмоциональное выгорание» понимает его как некий механизм психологической защиты, состоящий в экономном расходовании психических ресурсов специалиста. Однако оценка результатов производится по динамической модели аларм – реакции, выделяются три фазы – «напряжение», «Резистенция» и «Истощение». В каждой фазе автор выделяет четыре симптома.

На фазе «Напряжение» могут быть выделены симптомы:

- осознание психотравмирующего характера актуальной профессиональной ситуации;

- неудовлетворённость собой, качеством своего профессионального функционирования;

- чувство безысходности, неспособности устранить или изменить психотравмирующие обстоятельства, образно названные симптомом «загнанности в клетку»;

- объединённые в единый симптом проявление тревоги и депрессии, без разделения тревожности на личностную и ситуативную.

На фазе «Резистенция» предполагается возможность проявления симптомов:

- избирательного эмоционального реагирования по принципу «хочу – не хочу», без ориентации на рациональные требования профессиональной ситуации;

- снижение нравственных чувств в профессиональном взаимодействии с клиентами, проявления неэмпатичного отношения к людям, требующим внимания и заботы, или эмоционально-нравственная дезориентация.

– экономия эмоций начинает проявляться не только в профессиональной сфере, но и в общении межличностном, с друзьями, родственниками, или расширение сферы экономии эмоций;

– стремление снизить эмоциональную нагрузку за счет формального выполнения профессиональных обязанностей, сокращения глубины и/или времени личного взаимодействия с клиентами, так называемая редукция профессиональных обязанностей.

На фазе «Истощение» симптомы приобретают более стабильный характер, и, по мнению автора методики, становятся отличительной чертой личности. Это симптомы:

– переживания неспособности помочь клиентам, опустошённость, недостаточность эмоциональной энергии, или эмоциональный дефицит;

– сотрудник как бы утрачивает способность сопереживать, стремится к формальному выполнению обязанностей, ситуации взаимодействия с клиентами, их переживания, их чувства, мысли не вызывают у него эмоционального отклика, он отстраняется, то есть отмечается эмоциональная отстранённость;

– сотрудник утрачивает интерес к людям, с которыми работает, ничто не может его заинтересовать, всё кажется однотипным и скучным, так проявляется личностная отстранённость или деперсонализация;

– нарушения сна, дистимия, вегетативные реакции в виде учащённого сердцебиения, нарушений работы кишечника отражают проявления психосоматических и вегетативных нарушений.

Каждый симптом оценивается определённым количеством баллов. Если по шкале того или иного симптома респондент набрал 16 баллов и более, то предлагается считать его сложившимся. Приблизительно такова же логика оценивания сформированности фаз: если по шкале фазы набран 61 балл и более, то фаза сформирована.

Для оценки собственного состояния респонденту предлагается ответить на 84 вопроса согласием или несогласием («да» или «нет»). Вопросы носят прямой

или обратный характер, соответствие ответа респондента ключу может быть оценено разным количеством баллов – от 2 до 10. Предлагаемые 84 вопроса распределены в три основные шкалы, обозначенные фазами, каждая шкала имеет подшкалы – симптомы, всего по четыре в каждой шкале. На каждый симптом приходится по семь вопросов, в шкалах вопросы не повторяются, то есть тот или иной вопрос может относиться только к одной шкале. Максимальное значение по каждой подшкале симптома – 30 баллов, количественное выражение сформированности фаз образуется суммированием значений по четырем подшкалам, и, следовательно, максимально может составлять 120 баллов. Подшкалы, отражающие выраженность симптомов закреплены за шкалами, отражающими сформированность фаз и предполагают, что проявления эмоционального выгорания будут иметь довольно простую структуру, включающую в себя три основных и двенадцать дополнительных элементов.

Действительно, данный опросник позволяет выявить качественные и количественные характеристики симптомов стрессовых реакций, связанных с профессиональной деятельностью. Есть все основания полагать, что полученные данные дают довольно объективную картину стресс – реакций специалиста в пролонгировано психотравмирующей ситуации трудовой деятельности. Однако опросник не содержит возможностей для дифференциации эмоционального выгорания от ситуационных реакций дезадаптации с одной стороны, и от признаков личностных расстройств с другой.

Другая психодиагностическая методика, направленная на выявление признаков эмоционального выгорания разработана Н.Е. Водопьяновой. В основе методики – модель эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон. [24, с. 199-208]

Опросник состоит из 22 утверждений, имеет формы, специально адаптированные для представителей разных профессий (инженерно-технических работников, коммерческого персонала, сотрудников правоохранительных органов, консультантов фонда социальной защиты). Эмоциональное выгорание

оценивается по трём субшкалам – эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения, - которые идентифицируют уровень эмоционального выгорания по степени выраженности всех трех симптомов эмоционального выгорания согласно трехмерной модели. В целом выделяются три уровня эмоционального выгорания: низкий (L), средний (M), высокий (H). Опросник обладает хорошими психометрическими данными, стандартизирован, экономичен как с точки зрения времени проведения, так и технологии обработки данных.

Обратим внимание на различия теоретической базы двух описанных методик, обладающих, казалось бы, одной направленностью: если опросник «Профессиональное выгорание» ориентирован на выявление выраженности трех основных симптомов эмоционального выгорания, то опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко отражает степень сформированности стрессовой реакции на профессиональную деятельность.

Качественные и количественные характеристики стрессового реагирования индивида могут быть измерены в рамках комплексного психодиагностического исследования на предмет эмоционального выгорания и другими методами и методиками.

Так, выявление симптомов стресса посредством самооценки можно провести с помощью методики «Инвентаризация симптомов стресса», состоящей из 20 утверждений и оценкой степени этих утверждений по частоте их проявления. Чем чаще отмечает респондент у себя состояние, описание которого содержится в вопросе, тем более высокий балл присваивается. Простое суммирование позволяет выявить степень выраженности стрессового состояния. [61]

Часто используется шкала психологического стресса PSM – 25, включающая в себя вопросы о возможных соматических, эмоциональных и поведенческих признаках стресса. Данная методика предполагает более широкую шкалу оценки респондентом каждого признака по частоте проявления – в 8 баллов, степень выраженности стресса также определяется простым

суммированием и стресс может быть оценен по трем уровням – как высокий, как средний или как низкий.

Особого внимания заслуживает шкала организационного стресса Маклина. Двадцать вопросов построены таким образом, что позволяет выявить не только актуальный уровень симптомов деструктивного стрессового переживания ситуации трудовой деятельности, но и определить толерантность респондента к трудным, эмоционально насыщенным обстоятельствам исполнения типовых служебных обязанностей.

Существует целый ряд методик, которые позволяют выявить степень стрессогенности объективных условий жизни человека в актуальное время. Это методика оценки стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге, шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина, опросник «Оценка стрессогенности ПТС на рабочем месте» Н. Водопьяновой и Е. Старченковой. Кроме того, в ряде методик, которые относятся к категории оценки личности, например, СМИЛ, заложены возможности оценки и актуального переживания стресса, и стрессоустойчивости как личностного качества.

Мы не будем останавливаться на наблюдательных методах, на методе беседы, поскольку по умолчанию принимаем, что данные методы являются имманентными компонентами любого психодиагностического обследования и без их применения постановка психологического диагноза» в принципе невозможна.

Если в результате психодиагностического исследования выявлено, что основные симптомы эмоционального выгорания всё же сформированы, то возникает необходимость поиска мишеней психокоррекционного воздействия с целью предотвращения негативных последствий такового на уровне профессионального поведения.

С этой целью целесообразной представляется оценка качественных характеристик самоактуализации личности. Совокупность условий профессиональной деятельности субъекта, при которых открыто недостаточно возможностей для проявления потенциала собственной личности (высокий

уровень контроля со стороны руководства, отсутствие потенциальных возможностей карьерного роста, отсутствие стабильных и объективных критериев оценки качества профессиональной деятельности, либо слишком высокий уровень формализации в оценке качества работы специалиста, неблагоприятное коммуникативное окружение трудового коллектива и т.д.) выступают в качестве условий развития эмоционального выгорания. Однако возможность переосмысления существующей ситуации, нахождение новых смыслов и критериев субъективной оценки собственной деятельности могут стать фактором снижения эффектов выгорания. Именно поэтому важно выявить сферы возможного приложения усилий психолога по нормализации отношения педагога к своей работе, к себе как профессионалу, к результатам собственного труда и, что наиболее важно, к предмету своего труда.

Так, по результатам исследования А.Ю. Василенко приходит к выводу о том, что провоцируют развитие эмоционального выгорания высокая значимость материального благополучия в сочетании с подчинением, навязанным извне критериями эффективности личностного роста, или неаутентичности бытия. Однако выявление и осознание субъектом потенциальных возможностей самоактуализации в данной профессии может выступать фактором, препятствующим развитию выгорания. [20, с. 38]

Методика САТ (Самоактуализационный тест в адаптации Е.Ю. Алесиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Кроз и М.В. Латинской) позволяет выявить качественные характеристики самоактуализации по ряду параметров.

Данный тест базируется на широко известной методике РОИ (Personal Orientation Inventory). В основе её представление о самоактуализации как о некоей многомерной величине, включающей в себя концепции психологов, работавших в русле экзистенциально-гуманистической парадигмы (А. Маслоу, Ф. Перлз, Р. Мэй, К. Роджерс). Поскольку четкого и однозначного определения самоактуализации не существует, а для целей профилактики необходимо обладать лаконичным представлением о том психическом явлении, на которое он

ориентирует своё психокоррекционное воздействие, кратко опишем некоторые дефиниции самоактуализации.

3. Фрейд был одним из первых, кто пытался увидеть в доминантных инстинктах человека потребность в самореализации. Согласно его теории, эта потребность локализуется в бессознательном слое человеческой психики и проявляется в стремлении к удовольствию.

Согласно представлениям К.-Г. Юнга важнейшим процессом развития является процесс индивидуализации, или процесс движения к целостности, свободе. Этот процесс включает в себя развитие «самости» через интеграцию различных частей души, носящих название архетипов: эго, персоны тинимы, анимуса и др. По мере интеграции этих архетипов они выражают себя всё более сложным образом. Чем больше человек себя познаёт, тем более глубокие слои коллективного бессознательного нивелируются, становятся прозрачными для личного сознания. Расширенное сознание далеко от сгустка личных желаний страхов и надежд, амбиций, оно дает возможность понимать себя как функцию отношений с внешним миром, обеспечивающуюся неконфликтным общением.

По мнению К.-Г. Юнга, процесс индивидуализации состоит из нескольких этапов:

1 Раскрытие персоны, то есть того, каким люди представляют себя окружающим.

2 Встреча с тенью, центром личного бессознательного, включая материал, несовместимый с персонной.

3 Встреча с анимусом, бессознательными структурами, представляющими интерсексуальные связи в душе каждого индивидуума.

4 Собственно развитие самости, когда эго становится центром личности, но не полностью определяет жизнь человека.

Э. Фромм связывает самореализацию с потребностями человека в идентификации и целостности. Человек тем и отличается от животного, что

стремится выйти за пределы непосредственных утилитарных запросов, хочет знать не только то, что ему необходимо для выживания, но и стремится познать смысл жизни и сущность собственного «Я».

В результате возникает представление о том, зачем пришел в этот мир человек, какой цели он служит, то есть, возникает представление о самореализации. Эта самореализация достигается человеком за счёт системы ориентаций в общении с другими людьми. Идентификация и есть то «ощущение», которое позволяет индивиду с полным основанием сказать о себе как о «Я», и социальная среда активно влияет на эту потребность. Потребность в самореализации, по Э. Фромму, таким образом, есть экзистенциальная потребность – психическое состояние, вечное и неизменное в своей основе. Социальные условия способны лишь изменить способы её удовлетворения. Она может найти выход в творчестве и/или разрушении, в любви и /или преступлении.

Самореализация/самоактуализация личности базируется на особенностях потребностной сферы. А. Маслоу рассматривает психический рост как последовательное удовлетворение все более «высоких» потребностей. Движение к самоактуализации не может начаться, пока не удовлетворены «низшие» потребности, пока они доминируют, например, потребность в безопасности или уважении. По мнению А. Маслоу, ранняя фрустрация потребности может зафиксировать на определённом уровне функционирования. Так, ребёнок, не пользовавшийся достаточной популярностью в среде сверстников, может и во взрослом возрасте продолжать быть глубоко озабоченным потребностью в уважении и почёте.

Стремление к более высоким целям само по себе может указывать на психическое здоровье. А. Маслоу подчёркивает, что рост осуществляется посредством работы самоактуализации.

Самоактуализация подразумевает длительность, постоянную вовлечённость в развитие способностей до максимально возможного, а не удовлетворённость меньшим из-за лени или неуверенности в себе.

Тем не менее, А. Маслоу сетует, что потребность личностного роста сравнительно слаба по отношению к физиологическим потребностям и потребностям безопасности и самоуважения. Процесс самоактуализации может быть ограничен:

- 1) негативным влиянием прошлого опыта и возникшими в результате привычками, которые замыкают человека в непродуктивном поведении;
- 2) социальным влиянием и групповым давлением, которое часто действует против присущих конкретному человеку вкусов и суждений;
- 3) внутренними защитами, которые отрывают человека от себя самого.

При этом А. Маслоу обращает внимание на то, что удовлетворение основных потребностей не сводится к приобретению движимого и недвижимого имущества: вещей, жилья, автомобилей, не определяется запросами тела.

Удовлетворение основных потребностей определяется целой совокупностью условий:

- стремлением человека к безопасности, защите, надёжности, стабильности собственного положения в обществе, в структуре межличностных отношений, во времени и пространстве;
- принадлежностью личности к социальной группе, некоей общности, к семье, к кругу друзей;
- самоуважением и возможностью уважать других, получать их поддержку, одобрение;
- свободой как одним из важнейших условий реализации самости.

А. Маслоу описывает восемь путей, посредством которых человек может протии путь самореализации.

Во-первых, самоактуализация означает переживание, – переживание полное, живое, беззаветное, с полной концентрацией и полным впитыванием, полным сосредоточением и погруженностью.

Во-вторых, самоактуализация означает выбор в пользу личностного роста в любой ситуации, где выбор предоставляется.

В-третьих, самоактуализация означает, что человек становится реальностью, а не потенцией, то есть все его знания, умения, способности реализуются в конкретных делах, видах деятельности, в поступках, а не остаются потенцией.

В-четвёртых, самоактуализация означает честность перед собой и ответственность за свои действия.

В-пятых, самоактуализация означает, что человек верит прежде всего себе, своим чувствам, своим суждениям и действует в соответствии с ними.

В-шестых, самоактуализация – это путь непрерывного развития своих способностей и возможностей, своих потенций.

В-седьмых, вехами самоактуализации становятся переходные моменты, так называемые пиковые переживания, когда человек переживает себя как наиболее целостную, монолитную личность, он особенно ясно осознаёт себя и мир, он в наибольшей мере свободен от внутреннего конфликта, в наименьшей степени подвержен негативным влияниям со стороны других, открыт к гармоничному взаимодействию с миром и людьми, свободен от тревоги.

И, наконец, еще один путь самоактуализации – это обнаружение своих психологических защит и работа с тем, чтобы отказаться от собственной психопатологии.

Для К. Роджерса тенденция к самоактуализации – это не просто один из мотивов, а единственный мотив любой человеческой деятельности.

Актуализация проявляется в свойствах личности. Самореализованный человек живёт в каждый новый момент своей жизни, он подвижен, хорошо приспосабливается к меняющимся условиям, терпим к другим. Это эмоциональный и в то же время рефлексирующий человек. Он доверяет целостному организму, самым важным источником информации считает собственные мысли, чувства, ощущения, а не советы и мнения других людей. Он свободен в выборе своего жизненного пути.

По К. Рождерсу, важнейшими условиями самоактуализации являются:

- 1) безусловное принятие не только других, но и себя во всей совокупности своих свойств, качеств, - целостно, со всеми достоинствами и недостатками.
- 2) пребывание в кругу значимых людей, искренних и конгруэнтных, не лицемерных и способных к открытому искреннему взаимодействию;
- 3) наличие эмпатического понимания, без которого безусловное принятие будет представлять собой недифференцированное благодушие по отношению ко всем и вся.

Обобщая, можно дать некоторую характеристику самоактуализированной личности: это человек свободно и полноценно функционирующий, обладающий спонтанностью (но не импульсивностью), развитым воображением, открытостью новому опыту и новым знаниям, способный критически оценивать социальные условия и быть свободным в их реализации.

Вся совокупность представлений о самоактуализированной личности представлена в параметрах оценок результатов теста РОІ, которые воспроизведены в российской его адаптации – в самоактуализационном тесте (САТ).

САТ состоит из 126 вопросов, представляющие собой выбор одного из двух утверждений, обозначенных литерами А и Б. Респондент должен выбрать одно из двух представленных утверждений, далее, по совпадению с ключом, определяются показатели по двум базовым шкалам и двенадцати дополнительным. Дополнительные шкалы объединены в шесть блоков.

Базовая шкала компетентности во времени даёт представление о локализации переживаний респондента во времени. Предполагается, что человек с достаточной степенью самоактуализации живет настоящим, переживает настоящее во всей полноте и яркости, он не бежит в будущее и не остаётся в прошлом, его переживания, тем не менее, характеризуются трансцендентностью, то есть настоящее не оторвано ни от прошлого опыта, который принят и осмыслен человеком, ни от будущего, которое воспринимается как ожидаемое и не пугающее развитие событий настоящего.

Согласно выводам, которые делает из собственных исследований Н.Е. Водопьянова, у специалистов разного профиля с признаками эмоционального выгорания отмечается некоторое нарушение трансцендентности (целостности личности во времени), смысловые ориентиры во времени не синхронизированы, с одной стороны, от прошлого специалист отчуждается, а будущее не вступает детерминантой актуального поведения. [21]

Вторая базовая шкала поддержки позволяет выявить ориентацию респондента на внутренние или внешние ценности, полной или относительной независимости поведения от групповых норм и правил, способности критически относиться к задаваемым коллективом, референтной группой, случайной группой ценностей и правил поведения, уровень конформности.

Две дополнительные шкалы: шкала ценностных ориентаций и гибкости поведения позволяют оценить как выраженность ценностей, так и особенности их реализации в жизни респондента. Личность самоактуализированная обладает набором позитивных ценностей личностного порядка, ориентированных на внутренний мир, на духовное развитие, на эмоциональное благополучие наряду с ценностями личностного роста, развития, свободы независимости, которые, тем не менее, реализуются в условиях максимально бесконфликтного взаимодействия с окружающими, однако, без страха конфронтации с окружающими при возникновении необходимости и целесообразности таковой.

Шкалы сензитивности и спонтанности позволяют оценить степень осознанности собственных чувств и характер их проявления в поведении прежде всего с позиций свободы и спонтанности проявлений. Примечательно, что высокий балл по шкале спонтанности авторами методики не истолковывается как импульсивность, а позволяет лишь констатировать, что респондент способен проявлять живые искренние чувства без предварительной подготовки, ориентируясь на актуальные условия общения и взаимодействия с людьми.

Шкалы самоуважения как умения видеть в себе позитивные качества, ценить свои достоинства и самопринятия как целостного восприятия своей

личности со всеми достоинствами и недостатками дают возможность составить представление о самоотношении респондента.

Данные по шкалам представление о природе человека и синергии позволяют оценить, насколько развита у респондента способность воспринимать природу человека как изначально добрую, конструктивную, насколько присутствует вера в людей, в осмысленность всего сущего.

Характер межличностных отношений определяется данными по шкалам принятия агрессии и контактности. При этом шкала принятие агрессии позволяет составить представление прежде всего о том, насколько респондент способен принимать и осознавать негативные эмоции, у него возникающие, прощать себя за них, а шкала контактности даёт представление о способности субъекта устанавливать глубокие эмоционально-насыщенные контакты, получать от них удовлетворение.

Выраженность стремления к творчеству, к получению нового опыта и новых знаний, открытость новому опыту отражают данные по шкалам познавательных потребностей и креативности. Чем в большей мере человек открыт новому опыту, готов приобретать новые знания, ищет способы и формы самовыражения в разнообразных видах деятельности, тем в большей степени можно говорить о самоактуализации личности.

Таким образом, тест САТ может выступить в качестве инструмента для ревизии мишеней психокоррекционного воздействия, поиска наиболее сензитивных зон снижения эффектов эмоционального выгорания.

Для оценки качества и степени самореализации личности в профессии авторы – составители «Настольной книги практического психолога» С.Т. Посохова и С.Л. Соловьёва предлагают использовать кроме САТ еще и методику «Пирамида потребностей» и сочинение – эссе «Как я выбрал профессию».

Методика актуальности основных потребностей (в модификации И.А. Акиндиновой) предназначена для выявления актуальности пяти основных потребностей. Теоретической базой инструментария выступает концепция

иерархии потребностей А. Маслоу. В результате процедуры сравнения возможных пожеланий выявляется группа ведущих потребностей, среди которых: материальные потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных контактах, потребность в признании и потребность в самовыражении. [120, с. 314-318]

Преобладание более высоких потребностей по иерархии А. Маслоу, а именно потребности в самовыражении и признании, могут выступать в качестве благоприятного прогностического признака во вторичной профилактике эмоционального выгорания, поскольку в этом случае существуют ресурсы в преодолении смысловых кризисов, столь характерных для синдрома эмоционального выгорания. Условно говоря, в этом случае есть содержание, которое может быть предметом обсуждения и переосмысления в процессе психокоррекционной работы.

Преобладание же базовых потребностей – потребности в безопасности и материальной, снижает возможности психокоррекционного воздействия и даёт основания для сомнений в позитивном прогнозе психокоррекционной работы. Однако очень важно выявить: является ли такое преобладание эффектом осуществляемой профессиональной деятельности, а изначально, при выборе профессии, респондент руководствовался иной мотивацией, ориентированной на сверхличные цели, на стремление к самовыражению или доминирование базовых потребностей было и остаётся стабильной мотивации личности.

С этой целью можно предложить респонденту короткое сочинение – эссе на тему «Как я выбрал профессию», в котором предоставляется возможность обнаружить, есть ли смещение потребностей по отношению к первичным мотивам выбора профессии, или таковых не обнаружилось.

Вероятно, что при выявленной смене мотивов, отражавших на этапе выбора профессии, преобразование более высоких потребностей в потребности материальные и в потребности безопасности, можно говорить о выраженности

эмоционального выгорания, уплощении смысловой сферы личности в процессе реализации профессиональной деятельности.

Но вполне возможно и смещение мотивов в сторону личностного развития.

Случаи развития потребностной сферы в профессии не являются исключением. Часто на мотивы выбора профессии оказывают влияние актуальные социально-экономические условия, в которых юноша или молодая девушка делают выбор.

Пример первый: при беседе с девушкой 23 лет, которая работает няней, выясняется, что учится она на экономиста. Беседа завязалась с просьбы девушки о том, чтобы рассказать ей, какие есть способы заставить учить то, что «в голову не лезет», что вызывает если не отвращение, то скуку точно. Желая подобрать правильные слова и рекомендации, задаю вопрос:

– Тебе неинтересно учить что именно?

– Надо сейчас сдавать бухучёт, никак не могу себя заставить все это ... зубрить.

– Почему?

– Тоска, не понимаю – зачем это. Нет живого, все распадается на какие-то несвязные друг с другом куски, не понимаю, и как люди этим могут увлекаться.

– А что интересно тебе?

– Я с удовольствием читаю книжки по психологии, особенно детей. Там все становится таким живым, насыщенным, перед глазами – как кино, а если попадаются книжки с инструкциями по занятиям с малышами, особенно 5-7 лет, я оживаю, все хочется попробовать, прийти к моему зайчику (это мальчик, с которым я сижу) и быстро все сделать. Часто я даже и не жду, когда мне купят его родители необходимые материалы, приношу с собой пластин, цветную

бумагу, или находим что-то дома, и делаем. Иногда инструкции неточные, даже записываю себе, как лучше что-то сделать. Это интересно.

– Тебе нравится твоя работа?

– Да, я сначала взялась за это, потому что жить на что-то надо было, родители далеко, много выслать не могут, а предложение от хороших знакомых поступило. Боялась сначала, даже стеснялась, в группе боялась, что узнают... А потом, потом стало интересно. У меня уже третий воспитанник, поняла, что это нравится...

– А почему же ты пошла учиться на экономиста?

– Подумали с родителями, что главное, чтоб кусок хлеба всегда был обеспечен, училась я всегда хорошо, школу любила.. О профессии педагога никогда даже и не помышляла ... Казалось, что в ней хорошего? Знай себе, как моська вокруг детей бегай, а зарплаты минимальные, а нервы огромные требуются, ну... ещё тетради, задания, словом, хлопотно. Хотя в первом классе учитель казалась богиней, верила, что все в этой жизни от неё зависит, а потом разобралась, как повзрослела, что хорошо живут те, кто ближе к деньгам. Вот и выбрала профессию.

– А сейчас ты никогда не думала, что могла бы работать педагогом?

– Ммм... скорее нет, но и сидеть, считать, анализировать... тоже не прельщает ... Скучно.. Даже и не знаю, что после универа делать буду. Мама говорит, что это все пройдет, а лучше тихо, спокойно, от начала до конца рабочего дня поработала, всё – дома ты занимаешься домашними делами.

– А учишься ты как?

– Поначалу училась на «отлично», а со временем... сначала больше понравилось в самостоятельности участвовать, а потом, потом увлеклась ребятками... Я с ними себя чувствую нужной, мне нравится, приятно от того, что даже понимаю я их часто лучше, чем родители... Да и когда гуляем с Зайчиком моим (так я воспитанника называю) во дворе, детки как-то в группу вокруг нас сбиваются, всякие игры затевают, а я у них как воспитательница...

Сама бы не поверила, если бы сказали, что мне это будет так нравиться... Замечаю свои промахи, в следующий раз стараюсь исправить, нравится разбираться в их детских обидах, искать причины их капризов, так, по-взрослому. Когда я с Зайчиком только начинала сидеть, он не умел кровать заправить, отказывался зубки чистить, ножницы ему не давали. Посидела с ним три месяца... Он такой самостоятельный стал, как взрослый рассуждает... Мне так ... так радостно, что ли, что это моя заслуга, и родители его это отметили...

– А если не найдёшь работу по профессии? Что думаешь?

– Да... я, наверное, и искать не сильно буду. Если сразу найду место экономиста после универа, пойду ... А не найдётся... хм... да няни всегда нужны, я точно знаю, что без работы не останусь... Так что не расстроюсь, если вдруг места экономиста не будет. В работе с детками ... ну да, хлопотно, зато жизнь веселее. Не только же куском хлеба человек живёт. Правду говорят, что хорошая работа – это хорошо оплачиваемое хобби... Раньше думала, что математику люблю, нравилось считать, но... считать лучше вместе с кем-то, а если учишь кого-то счёту, так еще лучше.

Дальнейший наш разговор перешёл в русло советов и сетований, и поиска аргументов для самоубеждения, что закончить университет всё же надо. Однако в финале прозвучала важная фраза, когда девушка обратилась вновь к своим воспоминаниям: «Думала сначала, когда решалась пойти в няни... что всё равно, где скучать – в общежитии или в квартире с ребёнком, в квартире даже удобнее, там лучше условия, а сейчас понимаю, что мне повезло, я научилась сама себе и другим жизнь делать лучше... ».

Пример второй: учитель русского языка в школе, при ответе на вопрос: «Как дела?» с удовольствием рассказывает о текущих заботах, проблемах, описывает, что нового ей самой удалось узнать, как она справилась с конфликтной ситуацией в классе и так далее. Такую реакцию на трудовую

деятельность в роли педагога невозможно было даже предположить, когда она после вуза шла работать в школу.

Во-первых, работа в школе воспринималась ею как временная, до момента получения второго высшего образования – юриста с перспективой перехода на работу «более спокойную», в юридический отдел предприятия.

Во-вторых, в школу шла для того, чтобы «не киснуть дома, чтоб хоть с кем-то не только по телефону разговаривать», ну и для того, чтобы «хоть на карманные расходы деньги были». Действительно, получив диплом юриста, женщина сменила работу. Полтора года проработала в юридическом отделе промышленного предприятия, но вернулась в школу, поскольку «устала от бумажек и вечных чаепитий и четкого осознания того, что «если меня не будет, никто даже и не вспомнит, а была ли такая»... как у Горького: «А был ли мальчик»? После возвращения в школу, год, как на крыльях, летала, радовалась даже возникающим проблемам. Радостно было, что навыки не утратила. Но за прошедший год многое поменялось в работе школы, обязательным стал ЕГЭ, нужно было учиться преподавать по-новому, учиться готовить детей к тестам. Нравится – не нравится ЕГЭ, а надо было учиться, и отставляла в сторону раздражение по поводу столь куцей формы оценки знаний по русскому языку, ломала себя, и училась, старалась понять, как задания домашние давать, самой пришлось научиться по-другому мыслить, более формально, пришлось найти положительные моменты и в такой форме преподавания.

Пример третий: врач – терапевт, участковый в поликлинике. Общий трудовой стаж – 17 лет, однако за время после интернатуры дважды пыталась сменить профиль деятельности, уходила на более высокооплачиваемые работы заведующего складом, меняла профиль на косметолога, однако вот уже семь лет после последней смены работы глубоко убеждена в том, «от добра добра не ищут», что в работе участкового терапевта всегда есть «стимул для саморазвития». Как считает героиня нашего примера: «Ты сам должен искать и

подходы к пациентам, к бабушкам и к молодым сварливым девушкам, у тебя в голове должно быть выстроено много разных схем – обследования, лечения, что-то всегда нужно, кому-то ты всегда нужен. Конечно, тяжело все это, и к отпуску обычно ощущаешь себя злой, раздражительной, и мысли иногда возникают, что бросить всё это надо, но... не бросаю, потому вспоминаю, как в «сытую бытность» завскладом чувствовала, как тупею, все типично и однообразно. Конечно, когда только в медакадемию поступала, думала, что, прежде всего, себе работу престижную обеспечиваю: не пыльную, в белом халатике, по имени – отчеству всегда называю;, а как столкнулась – испугалась, показалось, что шесть лет «коту под хвост» и сижу в какой-то дыре, и престижа никакого, искала, и поняла, что престиж не самое главное в профессии».

В случае, если отмечено развитие потребностной сферы на фоне выраженности симптомов повышенной нервно-психической напряжённости, речь должна идти не столько об эмоциональном выгорании, сколько о пессимистической ситуационной реакции. Если же произошла смена потребностей от высших к более базовым, то, скорее всего, респондент переживает эмоциональное выгорание.

Если при выборе профессии преобладали базовые потребности и это совпадает с актуализированными по данным методики «Пирамида потребностей» на момент проведения обследования, то рекомендуется дополнительное исследование, возможно, речь идёт о доминировании психозащитного поведения в целом, в том числе и в момент проведения исследования.

Диагностическим потенциалом в оценке выраженности эмоционального выгорания обладают и проективные методики.

Так, особое внимание обращает на себя психосемантический метод, в частности, методика семантического дифференциала Ч. Осгуда. В этом случае есть возможность оценить наличие эмоционального выгорания на уровне

коннотативного значения понятий, которые составляют актуальную ситуацию трудовой деятельности субъекта, а также определить наиболее подвижные зоны в смысловом пространстве личности, то есть найти те смысловые образования, которые в момент актуального взаимодействия психолога с сотрудником окажутся податливы коррекционному воздействию.

Мы приводим данные, которые были получены посредством частного семантического дифференциала, включающего в себя двенадцать шкал, (гладкое – шершавое, женственное – мужественное, горячее – холодное, смутное – ясное, сильное – слабое, тихое – громкое, хорошее – плохое, маленькое – большое, острое – тупое, кислое – сладкое, сложное – простое, пассивное – активное), которые объединены в три типовых фактора оценки, силы и активности. Каждый фактор может быть оценен от +12 до –12 баллов.

Для оценки уровня эмоционального выгорания важно в список понятий, предлагаемых к оцениванию, включить понятия, обозначающие предмет труда (ученик или воспитанник у педагогов, подопечный у специалистов социальной защиты, клиент у менеджеров по продажам, осужденный у сотрудников уголовно-исполнительной системы, истец/ответчик у судей, подследственный у сотрудников следственного комитета и том подобное). Важно, чтобы предложенное понятие совпадало с тем обозначением, которые в отношении людей, являющихся непосредственными объектами труда, использует конкретная группа конкретных специалистов.

Если полученные в результате подсчета значений по факторам силы, оценки и активности входят в диапазон значений, приведенный в таблице ниже, то можно говорить о наличии признаков эмоционального выгорания у респондентов. Обращаем внимание, что диапазон значений должен соблюдаться по всем трем факторам.

Таблица 1– Значения факторов силы, оценки и активности у специалистов с эмоциональным выгоранием по данным семантического дифференциала по понятию, обозначающему человека, выступающего в качестве предмета труда

Фактор	Диапазон значений
Оценка	-4 - +1
Сила	-5 - +1
Активность	+3 - +8

Если мы наблюдаем приведённые в таблице 1 значения, речь может идти о том, что специалист испытывает негативные эмоции по отношению к людям, с которыми взаимодействует в силу выполнения своих функциональных обязанностей; палитра эмоций и чувств, которые он испытывает в этом взаимодействии будет носить негативный или нейтральный оттенок, человек в качестве клиента утрачивает свою значимость для сотрудника значение как модификатор поведения, отношения с ним не могут стать источником морального удовлетворения. Однако досаду, раздражение может вызывать необходимость затраты эмоциональной энергии, времени на общение, что в свою очередь может приводить либо к вспышкам гнева либо к отчуждённости при выполнении своих профессиональных обязанностей.

Данный метод может быть использован и для дифференциации эмоционального выгорания от сходных состояний. Возможным это становится в сочетании с теми методиками, которые выявляют уровень эмоционального напряжения у респондента. Так, при невыраженности измененного отношения к предмету труда на фоне выраженного нервно-психического напряжения можно говорить о том, что у респондента проявляется один из вариантов ситуационной реакции дезадаптации, но не эмоциональное выгорание.

Таким образом, существует достаточно широкий диапазон методов и методик для выявления и оценки выраженности признаков эмоционального выгорания, для дифференциации эмоционального выгорания от сходных

состояний, спровоцированных трудовой деятельностью, для поиска мишеней психокоррекционного воздействия.

Применение конкретных методов и методик должно быть ориентировано и на актуальные условия трудовой деятельности, и на цели психодиагностической работы. Принцип единства психодиагностики и психокоррекции заставляет внимательно и бережно относиться к респонденту, поскольку некорректно проведенные психодиагностические процедуры могут снизить эффективность последующей коррекционной работы, а иногда и закрыть саму возможность проведения таковой.

3.1.3 Методы и модели профилактики эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание представляет собой прогредиентное явление, то есть, по мере оформления и развития синдрома негативным изменениям оказываются подверженными всё более высокие сферы личности человека и всё более необратимым характером обладают эти изменения. В отношении профилактики эмоционального выгорания, таким образом, срабатывает принцип наибольшей эффективности превентивных мер.

В целом в развитии (в самом факте возникновения, скорости развития синдрома, глубины личностно-смысловых изменений личности) значимыми оказываются самые разнообразные факторы: коммуникативная компетентность, субъективная репрезентация организационной культуры, творческая самореализация личности, креативность, наличие/отсутствие семейной поддержки, семейная сплочённость, удовлетворённость браком, выраженность перфекционизма, опыт и успешность преодоления экстремальных ситуаций, особенности ценностной сферы личности, качественные характеристики

социального интеллекта, место работы и жительства (город, село, пространственные и временные особенности организации труда).

Все перечисленные факторы обладают не самостоятельным значением, они опосредуются *субъективной интерпретацией актуальной жизненной ситуации*. В свою очередь субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации является функцией, результатом взаимодействия особенностей личности и объективных условий жизнедеятельности субъекта.

Или, можно сказать, что субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации включает в себя две обобщённые группы факторов: свойства личности субъекта трудовой деятельности и средовые условия социально-психологического функционирования человека. Посредством субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации объективные условия жизни человека трансформируются в конкретные поведенческие проявления.

Например, организационные мероприятия потребовали расширения круга функциональных обязанностей конкретного сотрудника. Это может спровоцировать, как минимум, три возможных варианта последующего поведения сотрудника в отношении дополнительных обязанностей:

1) специалист больше времени уделяет дополнительным обязанностям, стремясь освоить новые действия, навыки, круг общения, в результате недостаточного внимания к привычным функциональным обязанностям в целом эффективность труда падает – специалист утрачивает интерес к работе в целом, формально выполняя весь круг обязанностей;

2) специалист игнорирует необходимость выполнения новых обязанностей, демонстрирует пассивное сопротивление выполнению какой-то части своих функций, нарастает напряженность в сфере вертикальных отношений подчинённый – начальник;

3) специалист с интересом осваивает новые обязанности, стремясь оптимизировать свои трудовые операции, возникает дополнительная мотивация к привычной, хорошо освоенной и ставшей рутинной трудовой деятельности.

Первые два типа поведенческих реакций провоцируют усугубление потенциально стрессогенных факторов, сопровождающих трудовую деятельность, в третьем случае велика вероятность снижения эмоциональной напряженности, стимуляции интереса к ставшей привычной и потому вызывающей скуку и усталость трудовой деятельности.

То есть, одно и то же событие может привести и к разным поведенческим реакциям, и к разным изменениям условий, в которых последующая деятельность осуществляется. Опосредующим звеном и выступает субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации, или ответ, который человек даёт себе на вопрос о смысле, роли и месте события в его жизни, в его жизненных обстоятельствах.

Содержательные характеристики этого ответа не зависят только от личностных качеств человека, так же, как нельзя говорить о преимущественной зависимости таковых от условий, в которых жизнедеятельность человека осуществляется. Стрессогенность события образуется, так сказать, в месте взаимопроникновения субъективных/личностных и средовых воздействий конкретного события на конкретного человека, пребывающего в конкретных социальных условиях.

Стрессовая природа эмоционального выгорания диктует необходимость как минимум, двух направлений профилактических мероприятий эмоционального выгорания: на индивида (субъекта труда) и на среду, в которой специалист свою профессиональную деятельность реализует.

Или: профилактика эмоционального выгорания условно может быть разделена по объектной отнесённости на индивидуальную (когда в центр внимания сам специалист, его состояния, его потребности, его развитие и

профессиональный рост) и экологическую (когда в центре внимания среда учреждения, условия трудовой деятельности).

В обобщённом виде структура профилактики эмоционально выгорания представлена на рисунке 3.

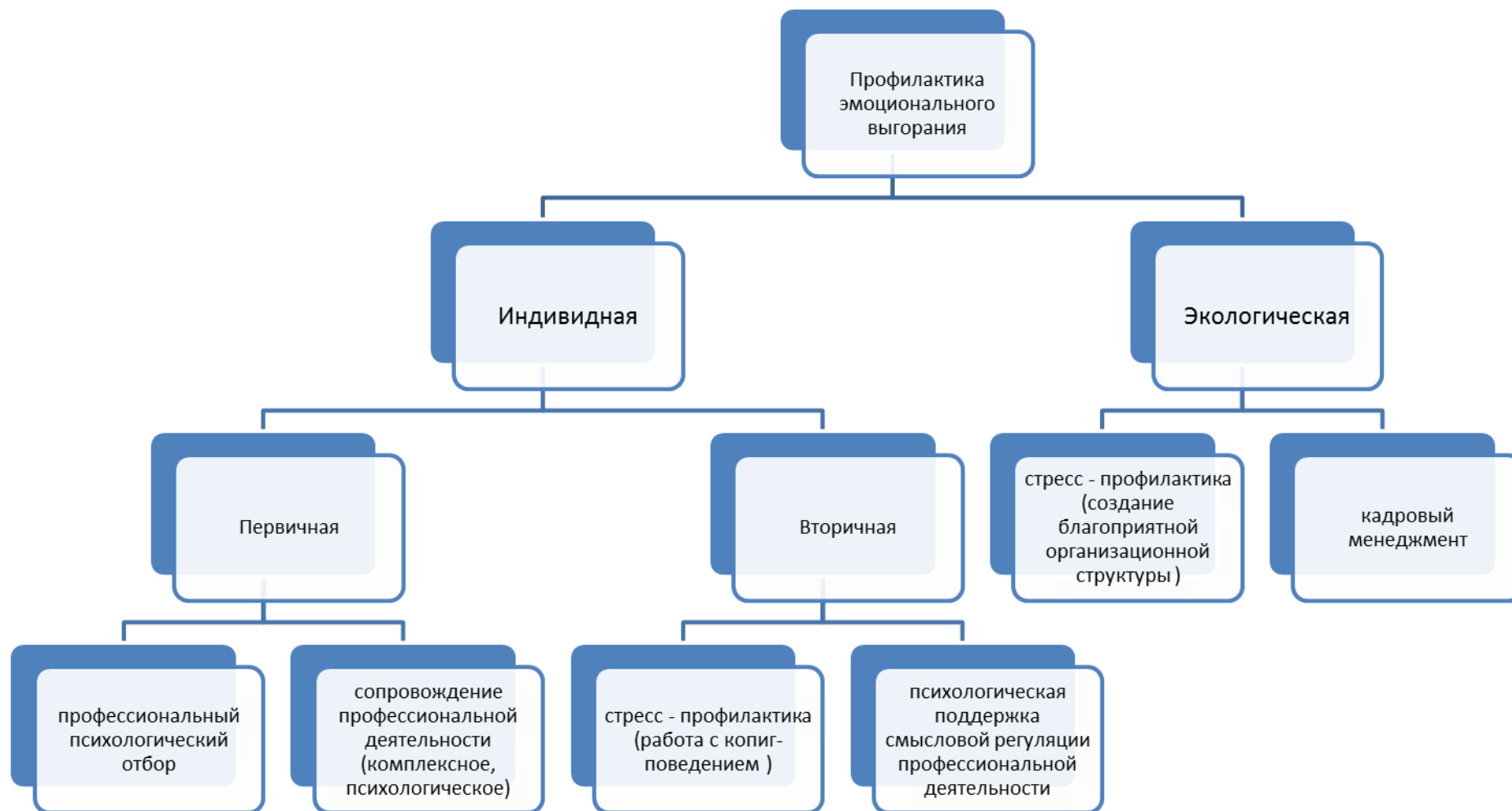
Индивидуальная профилактика может быть разделена на первичную и вторичную.

Всё разнообразие мероприятий первичной профилактики эмоционального выгорания может быть упорядочено двояким образом: по объекту профилактического воздействия (личность специалиста или условия трудовой деятельности) и по степени включённости профилактических мероприятий в процесс трудовой деятельности.

То есть, профилактические мероприятия могут быть направлены на индивида, в частности, на его эмоциональное состояние, его личностные смыслы, его личностные свойства, его субъективную интерпретацию актуальной жизненной ситуации. Последнее выступает в качестве ядерного образования той совокупности психических свойств и состояний, которые выступают в качестве мишеней профилактических мероприятий.

Организационно-профилактические мероприятия могут быть представлены в виде психодиагностических сессий, психологических консультаций, индивидуального обучения профессиональным навыкам молодого специалиста более опытным коллегой, тренинговых сессий, методических семинаров, просветительских лекций психологов.

К мероприятиям такого рода можно отнести профессиональный психологический отбор, психологическое сопровождение молодых сотрудников, наставничество или кураторство молодого специалиста старшим, более опытным коллегой. К мероприятиям такого рода можно отнести профессиональный психологический отбор, психологическое сопровождение молодых сотрудников, наставничество или кураторство молодого специалиста старшим, более опытным коллегой.



исунок 3 – Структура профилактики эмоционального выгорания

В отношении профессионального психологического отбора отметим, что он, безусловно, первоначально создавался с несколько иной целью – подобрать для выполнения какой-либо работы человека, способного достаточно эффективно её выполнить и, наоборот, отсеять тех претендентов на занимаемую должность, которые по своим личностным свойствам не смогут эффективно справляться с работой. Высокий риск развития эмоционального выгорания относится к числу факторов риска. Однако, типовые профессиограммы далеко не всегда учитывают сочетание личностных свойств, предрасполагающих специалиста к развитию данного синдрома и, тем более, они не учитывают риски образования патогенной субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации, чреватой развитием эмоционального выгорания.

Тем не менее, правильно и тщательно проведённый профессиональный отбор позволяет существенно снизить риск развития эмоционального выгорания специалиста на этапе первичной профессионализации. Риск становится еще ниже, если организовано грамотное, ненавязчивое, но действительно помогающее конструктивно преодолеть пять противоречий профессионального становления личности, которые подробно рассматриваются З.И. Рябикиной.

К их числу относятся: противоречие между образом специалиста и образом «Я»; между образом «Я» и «Я» – реальным, формирующемся в новой деятельности; между потребностями и их обозначением через паттерны поведения и элементы значений; между образом специалиста в общественном сознании и образом специалиста в индивидуализированном сознании субъекта, основанном на собственном опыте; между реальными требованиями профессии и ожиданиями общества от представителей конкретной профессии. Перечисленные противоречия, которые необходимо возникают на пути профессионального развития человека, в зависимости от характера их субъективной интерпретации человеком могут обладать разным исходом – развитием и профессионализацией, либо активизацией какого-либо механизма профессиональных деструкций, в частности, эмоционального выгорания.

Всё многообразие исследований, посвященных эмоциональному выгоранию, позволяет говорить о том, что препятствует развитию эмоционального выгорания сравнительно небольшой набор факторов, которые обеспечиваются прежде всего внутриличностными ресурсами специалиста. К их числу относятся: позитивное самоотношение, эмоциональный интеллект, сформированность и устойчивость духовно-нравственных ценностей, удовлетворенность работой.

Следовательно, на этапе профессионального психологического отбора следует особое внимание уделять тому, насколько склонности, способности и нравственные качества личности соответствуют и содержанию профессиональной деятельности, и тем требованиям, которые общество предъявляет к представителю той или иной профессии.

Профессиографическое направление представляет собой отдельную, широко разработанную область современной психологии и психофизиологии.

Отечественная школа профессиографических исследований активно развивается, обогащается эмпирическими методами психодиагностических исследований, используемых в других странах, однако по сути любая профессиограмма будет представлять собой модель профессиональной деятельности и модель личности эффективного в конкретной профессиональной сфере специалиста. [121, с. 60-61]

Профессиональный психологический отбор позволяет избежать формирования такого явления, как неаутентичное бытие, когда формально усвоенные профессиональные нормы не интериоризуются и создаётся длительное эмоциональное напряжение, пролонгирующее стресс, создающее сенсibilизирующий эффект возникающего в связи с этим внутреннего конфликта; предотвратить ситуацию, когда внутренний конфликт становится ведущей характеристикой субъективной интерпретацией актуальной жизненной ситуации.

Однако только профессиональный психологический отбор не может исключить вероятность развития профессионального выгорания у специалиста.

Следующим, крайне важным этапом в профилактике эмоционального выгорания, является сопровождение молодого специалиста. Сопровождение может дать позитивные результаты в случае, если оно комплексное, систематизированное и организовано рационально.

Адекватное психологическое и методическое сопровождение предполагает, что постепенно интериоризуется конкретизированный образ специалиста субъектом, то есть человек научается видеть себя как носителя определённых качеств, навыков и убеждений, которые в свою очередь составляют образ специалиста в конкретной профессии. Кроме того, специалист принимает и осознаёт противоречия между теми представлениями о профессии, которые бытуют в общественном сознании и особенностями трудовых операций, которые могут требовать от специалиста иных качеств, не зафиксированных в социальном аттитюде. В результате формируется такая субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации, которая позволяет трансформировать возникающие проблемы реализации профессиональной деятельности в оптимизирующее профессиональное развитие условия.

Субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации выступает в качестве важного явления, цели, или мишени первичной профилактики эмоционального выгорания.

Структура субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации включает в себя два компонента:

1) когнитивная оценка актуальной ситуации, оценка роли и места события(ий) в контексте жизненного пути человека;

2) превалирующие психологические защиты и копинг – стратегии.

Например, у молодого учителя возник конфликт с учеником – неформальным лидером класса, проявляющим асоциальную направленность. Подобный конфликт может быть оценен специалистом как свидетельство его недостаточного профессионализма.

Если специалист зафиксирован на настоящем, не обладает достаточной ориентацией на будущее, событие однозначно негативно окрашено. Для защиты целостности своего «Я», сохранения позитивного самоотношения специалист будет использовать копинги отрицания, конфронтации, поиска социальной поддержки, или защитные техники проекции. Иными словами, молодой учитель направлен прежде всего на сохранение самоуважения, на защиту собственного «Я» в актуальном его состоянии.

Но если специалист рассматривает данную ситуацию как некую точку в настоящем, которая служит источником и причиной будущих изменений в личности, то преимущественно он будет использовать копинги дистанцирования, самоконтроль и планирование решения проблемы, позволяющие не столько сохранить актуальное самоотношение, сколько уточнить представление о «Я» и о возможностях собственного «Я». Это в свою очередь стимулирует специалиста к получению новых знаний о групповых процессах, приобретению новых навыков управления группой и установления доверительного взаимодействия с учениками.

Безусловно, в выборе той или иной модели поведения можно усмотреть и действие так называемых мотивов успеха и избегания неудачи, можно анализировать так называемый атрибутивный стиль личности (то есть наиболее часто используемую модель объяснения успехов и неудач), однако активизация того или иного мотива напрямую связана с когнитивной оценкой ситуации: либо как угрожающей для личности, либо как предоставляющей для личности возможности успешной самореализации. В когнитивной оценке также участвует и атрибутивный стиль, который, в свою очередь не свободен от влияния прошлого опыта личности, наличия в этом опыте подобных ситуаций, общей успешности – успешности человека в преодолении трудных и/или угрожающих ситуаций, от психофизиологических особенностей субъекта, наконец...

Для выбора той или иной модели поведения в конкретной ситуации решающую роль играют именно оценивание ситуации и, как результат

когнитивной оценки ситуации, актуализации той или иной психозащитной техники, той или иной копинг – стратегии.

Субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации, будучи тесно связанной с конкретными условиями жизни в целом и трудовой деятельности в частности, носит не обобщенный, а скорее частно-профессиональный характер.

Так, в некоторых профессиях оценивание типичных ситуаций, создающих эмоциональное напряжение как предоставляющих возможности для профессионального развития, и соответственно, применения к ним копинга, например, планирования решения проблемы и принятия ответственности может обладать скорее патогенным характером.

Например, в профессии социального работника типичны ситуации, когда сотрудник становится объектом сублимации накопившегося раздражения пожилого человека, когда, попросту говоря, бабушка «срывает» на социальном работнике свой гнев, своё раздражение копинг принятия ответственности может сыграть как фактор, усугубляющий состояние эмоционального напряжения у социального работника. Если сотрудник принимает на себя ответственность за вспышки гнева бабушки, которые могут быть не связаны ни с личностью социального работника, ни с эффективностью его работы, заставит сотрудника испытывать чувство вины за неуспешность в предупреждении возникновения подобных ситуаций, активные действия, направленные на создание благоприятного эмоционального фона встреч могут вызвать обратный эффект, и в этом случае социальный работник обречён на перманентное фиаско. В данных ситуациях наиболее эффективен копинг дистанцирования, который позволит не только снизить, но и предотвратить возникновение негативного эмоционального фона взаимодействия специалиста с «трудным подопечным».

Если же в целом у поступающего на должность социального работника наибольшую, самую высокую по сравнению с другими копингами, напряженность имеет именно копинг принятия ответственности, то, как бы парадоксально это не выглядело, вероятность развития эмоционального выгорания у такого сотрудника оказывается крайне высокой.

Рациональность психологического сопровождения обеспечивается грамотной организацией мероприятий в рамках методического сопровождения. Например, молодой учитель в школе, как правило, очень загружен в первую очередь подготовкой к урокам, еще не сформированы навыки проверки тетрадей, еще не созданы опорные конспекты к урокам, еще не наработан достаточный методический материал. Это отнимает, как правило, очень много времени у начинающего педагога, дополнительная нагрузка в виде семинаров, психологических тренингов, индивидуальных консультаций далеко не всегда может давать ожидаемый результат, поскольку они могут перегрузить молодого специалиста, ему не остаётся времени на отдых, на личную жизнь. В свою очередь это создаёт дополнительные факторы стрессового характера.

Рациональность организации сопровождения связана и с отбором содержания бесед, лекций, консультаций со специалистом. Осознание того факта, что у педагога или медицинского работника может развиваться синдром эмоционального выгорания не исключит возможности развития такового, но дополнительные переживания о собственном психическом статусе у мнительного человека создать может.

Гораздо эффективнее расширение навыков и приёмов профессиональной деятельности за счёт целенаправленного общения, инициатором которого выступает сам специалист. В этом смысле достаточной мерой будет создание доброжелательных межличностных отношений между старшими коллегами и молодым специалистом, между коллегами вне зависимости от стажа и оценки их заслуг на официальном уровне, между психологом учреждения и сотрудниками. В

наибольшей степени препятствует эффективности сопровождения формализация данного процесса и избыточная стимуляция конкуренции среди специалистов одного учреждения.

Нельзя не отметить и того факта, что привлечение к наставничеству опытных специалистов со внушительным стажем работы по специальности оказывает благотворное влияние и на эмоциональное состояние самих наставников. Правда, возможным это оказывается в случае, когда в организационной культуре учреждения доминирует сотрудничающий, а не конкурентный стиль взаимодействия между коллегами.

Трудно переоценить роль методического взаимодействия между коллегами для целей профилактики эмоционально выгорания. Помимо обмена опытом, методические семинары, методические объединения выполняют функции терапевтического порядка, здесь специалист имеет возможность ощутить свою принадлежность к определённой группе людей, восполнить или расширить профессиональное общение, освоить и принять нормы профессионального сообщества, получить поддержку в трудной профессиональной ситуации.

Качественные характеристики межличностного общения коллег обладают особенно важным значением для первичной профилактики эмоционального выгорания. В нём, с одной стороны, должны соблюдаться некоторые формальные требования, с другой – общение должно приобретать характер теплых дружеских контактов, которые, тем не менее, позволяют каждому сохранять определённую дистанцию в общении. Важно, что общение в профессиональном сообществе не исчерпывалось бы исключительно трудовыми проблемами, расширение круга интересов за счет занятий, например, физической культурой, или какими-либо видами прикладного творчества.

Так, Н.В. Сивас сообщает о том, что из 237 врачей со средним возрастом 57 лет, которые регулярно занимаются плаванием, вне зависимости от мотивации данного вида досуга, у 88% не проявляются никаких признаков эмоционального выгорания (по данным методики В.В. Бойко). Лишь у 12% респондентов столь

внутригрупповой выборки отмечены некоторые признаки первой фазы – напряжения. Автор проведённого исследования делает вывод, что систематические занятия спортом (поскольку все респонденты, и мужчины и женщины, занимаются спортом со студенческого возраста), служит эффективной профилактикой эмоционального выгорания. [157]

Вторичная профилактика эмоционального выгорания всегда направлена на конкретного индивида.

Вторичная профилактика столь сложного явления, каковым является эмоциональное выгорание, носит скорее поддерживающий характер. Регулярные, систематические мероприятия, которые могут носить название антистрессовых, не позволяют кардинально изменить ситуацию. С точки зрения психологического подхода к эмоциональному выгоранию, сформировавшись, смысловые искажения личности часто оказываются необратимыми.

Многочисленные исследования доказывают, что сформированный синдром эмоционального выгорания во вторичной профилактике требует сугубо индивидуализированного подхода в психокоррекционной работе. Если следовать логике формирования данного синдрома, предложенной В.В. Бойко, то на разных фазах психокоррекционная работа будет иметь разную направленность.

На фазе «Напряжения» психологическая коррекция должна быть направлена на развитие самопринятия и формирования, умения безоценочно принимать окружающих, что, в свою очередь, обеспечит снижение стрессогенности каждодневных процедур взаимодействия с людьми, позволит дифференцировать ситуации, обладающие объективной необходимостью эмоционального включения в процесс взаимодействия, и ситуации, в которых излишнее эмоциональное включение не даёт возможности рационально распределить ресурсы личности для преодоления проблемной ситуации. Кроме того, развитие самопринятия должно быть направлено на принятие факта того, что специалист может испытывать и негативные эмоции. Это даёт возможность сохранить оптимальный уровень рефлексии и несколько снизить выраженность

влияние патологической установки: «Я должен быть примером для всех». Развитие познавательных потребностей на данной фазе может обеспечить расширение возможностей специалиста по компенсации эмоциональных затрат в типовых трудовых ситуациях. Оптимизация эмоционального включения в ситуации, возможность самостоятельного регулирования интенсивности эмоциональной включённости в ситуацию обеспечивает развитие каузальности времени. В данном случае речь идет о тайм – менеджменте в самом широком смысле, кроме развития умения правильно планировать своё рабочее и личное время, важна стимуляция такого качества, как трансцендентность, то есть чувства непрерывности, целостности собственного «Я» в прошлом, настоящем и будущем. Речь идёт также не только о том, чтобы специалист был способен принять все ошибки и проблемы прошлого, «закрыв дверь прошлого», не только моделировал своё актуальное поведения с учётом планирования будущего, но сбалансировано учитывал и прошлый опыт, и перспективы будущего в настоящем. Сбалансированность в данном случае должна присутствовать и в сочетании рациональных прогнозов и будоражащих сознание фантазий, ибо и рациональные прогнозы, и фантазии необходимы для сохранения психического здоровья человека.

На фазе «Резистенции» актуальность приобретает прежде всего работа с внутренними ресурсами, обретение относительной независимости самоотношения от мнения окружающих. Это выступает необходимым условием для деэскалации внутриличностного конфликта, обретения дополнительных «опор» в саморегуляции поведения, эмоционального реагирования, обретении уверенности в себе, сохранении самоуважения. Последнее приобретает дополнительное значение прежде всего потому, что на фазе напряжения проявляется тенденция к снижению самооценки. Такое явление может быть связано и с объективными факторами, однако развитие внутреннего локус – контроля позволит сформировать конструктивный смысл неудач или недостаточной эффективности профессиональной деятельности, позволит

дифференцировать фактическую информацию о своём профессиональном статусе от эмоциональных оценок окружающих.

На фазе «Истощения» важнее всего оказывается формирование и/или развитие, а порой и восстановление когда-то демонстрируемых навыков коммуникации, потребностей в разных видах общения. Поскольку для профессий, чреватых развитием синдрома эмоционального выгорания, общение выступает основным профессиональным видом деятельности, то психологическая коррекция и/или психологическое сопровождение, организованное в данном направлении будет носить характер поиска новых смыслов и мотивов коммуникативной деятельности для субъекта.

В этом смысле функцию предотвращения развития эмоционального выгорания может выполнять лишь первичная профилактика, вторичная же профилактика носит поддерживающий характер и снизить уровень эмоционального напряжения или нормализовать смысловую сферу не может.

Вторичная профилактика эмоционального выгорания сложна и далеко не всегда обладает высокой эффективностью.

Направленность мероприятий в рамках данного вида профилактики часто зависит от характера профессиональной деятельности, от специфики коммуникативной среды конкретного учреждения, от возможностей модификации поведения конкретных руководителей, от пластичности организационной структуры учреждения.

Диапазон методов вторичной профилактики эмоционального выгорания необычайно широк. Возможно использование трансактного анализа для оптимизации моделей поведения специалистов в структуре горизонтальных коммуникаций. Применение экзистенциального анализа ориентировано на гармонизацию смысловых и мотивационных аспектов профессиональной деятельности, элементы когнитивно-бихевиоральной терапии используются для стимуляции рефлексивных навыков специалистов и обучения конструктивным моделям когнитивного оценивания типовых ситуаций профессиональной

деятельности. Часто используются и техники телесно-ориентированной терапии, порой в сочетании с элементами НЛП, с помощью музыкальных средств и так далее.

Предлагаемые коррекционные программы представляют собой вариации тренингов личностного роста, в которых, тем не менее, отмечается методическая и методологическая эклектичность. Эффективность данных коррекционных программ не имеет единой системы оценивания, поэтому крайне сложно сравнивать предлагаемые программы между собой по данному критерию. Однако, как и любая психокоррекционная программа, программы вторичной профилактики эмоционального выгорания могут быть оценены непосредственно по окончании их реализации и в отсроченном периоде на предмет снижения негативных проявлений тех психических образований, свойств и состояний личности, которые и выступали в качестве предмета психокоррекционного воздействия.

Экологическая профилактика эмоционального выгорания направлена на создание комфортных условий трудовой деятельности специалиста. Точнее эти условия можно было бы назвать дистресс – профилактикой.

Суть мероприятий для профилактики дистресса сводится к формированию организационной структуры учреждения таким образом, чтобы с одной стороны, специалист был в достаточной мере стимулирован к повышению эффективности своей работы (порядок формирования заработной платы, наличие стимулирующих коэффициентов, позволяющих увеличивать её объем в зависимости от качества работы, дополнительная система поощрений морального порядка, удобство и эргономика помещений рабочих мест,), а с другой эти меры не приводили бы к формированию дополнительных стресс – факторов. Немаловажным аспектом в этом смысле выступают и эргономические характеристики рабочего места специалиста, эстетическое оформление. Кроме того, профилактика дистресса может носить и индивидуальный характер, когда со специалистами проводятся специальные занятия по обучению техникам совладания с переживаниями стрессового характера. Это и техники саморегуляции (различного рода техники

релаксации: мышечная, дыхательная, когнитивная), и техники замены деструктивных копинг – стратегий на конструктивные.

Наибольшую эффективность приносит комплексная дистресс – профилактика. Например, И.Е. Штейнберг сообщает о том, что специальная организация полевой работы социологов препятствовала развитию профессионального выгорания.

Специальная организация включала целый ряд мер, которые позволяли в режиме реального времени получать эмоциональную поддержку коллег, переживать принадлежность к коллективу, возможность видеть как общие результаты труда, так и оценивать их общественную значимость и полезность как в узком кругу коллег, так и в общении со специалистами смежных профессий, возможность чередования разных видов деятельности каждым специалистом, то есть, расширение границ собственного профессионального опыта, предотвращения профессиональной стагнации.

Меры, которые позволили достичь столь внушительных результатов, могут быть отнесены к разным типам первичной профилактики эмоционального выгорания.

1 Социологи работали не в одиночку, а парами, что позволяло разделять трудности напряжённого, эмоционально насыщенного общения с респондентами, если таковые имелись. По окончании напряженной ситуации у социологов была возможность детального обсуждения с коллегой совместно пережитой ситуации, вербализации возникших чувств, эмоций, принятия и проработки негативных эмоциональных состояний.

2 График работы определялся сотрудниками самостоятельно, то есть режим трудовой деятельности носил индивидуализированный характер.

3 Развитие и стимуляции рефлексивных навыков у социологов за счёт ведения дневника личных впечатлений, с описанием переживаемых состояний, мыслей.

4 Обязательным элементом была организация тесного сотрудничества, названного автором «скорая помощь», представляющая собой формирование и

поддержание, и подтверждение уверенности каждого специалиста в том, что в случае возникновения необходимости ему немедленно будет оказана моральная и материальная поддержка.

5 Профилактика профессионального выгорания осуществлялась за счет особого внимания к формированию у сотрудников чувства социальной полезности и высокой общественной значимости проводимой ими работы, куда входили и так называемые «длинные столы», где коллеги обсуждали и результаты работы и сам процесс трудовой деятельности, его приятные моменты и возникающие сложности, и регулярные встречи со специалистами смежных специальностей в форме круглых столов, где обсуждались результаты проведённой работы. [201]

Отметим, что специфика труда социолога позволяет последовательно и без ущерба качеству использовать индивидуальный график работы, с максимальным учётом личностной совместимости организовывать рабочие группы. В этом смысле все особенности профессии были максимально конструктивно использованы в целях профилактики эмоционального выгорания. Особого внимания заслуживает комплексный характер первичной профилактической работы, что, вероятно, во многом и обусловило столь высокую её эффективность. Кроме того, целый ряд мероприятий не был дополнительным по отношению к непосредственно выполняемым функциональным обязанностям, то есть, по сути, представлял собой элементы экологической дистресс – профилактики, или специально организованную среду трудовой деятельности.

Приведённый пример удачной организации дистресс – профилактики позволяет выделить еще одно основание для выделения типов профилактической работы, а именно по степени включённости в трудовую деятельность. То есть, можно говорить либо о специально организованных мероприятиях, либо о специально организованной профессиональной среде учреждения или труда.

Для профилактики эмоционального выгорания специально организованная среда учреждения должна обладать такими характеристиками, как: комфортные

межличностные отношения между сотрудниками, последовательность принятия решений руководством, оптимальная степень участия сотрудников в принятии коллективных решений, объективность и принципиальная достижимость критериев карьерного роста.

Иными словами, взаимоотношения специалиста должны носить позитивный характер, возникающие споры и конфликты должны разрешаться конструктивно, по возможности с открытием новых возможностей профессионального и личностного роста, с самоактуализацией личности в профессиональной сфере.

Наибольшей эффективностью обладает та среда, в которой снижен риск образования межличностных конфликтов между специалистами, а возникающие конфликты локализуются в сфере техник и технологий профессиональной деятельности и, в то же время, среда имеет достаточный потенциал для инновационной деятельности, в которой указанные конфликты могут быть разрешены в сторону совершенствования профессионализма.

Представители профессий социономического типа, это, как правило, люди, для которых крайне важно чувство, ощущение социальной полезности. Именно поэтому наличие теплых дружеских отношений в коллективе выступает необходимым условием эмоционального комфорта специалиста.

Обратим внимание на то, что эффективная экологическая профилактика эмоционального выгорания необходимо включает в себя и элементы профилактики другого феномена профессиональных деформаций личности – профессиональной стагнации, поскольку затруднения в сфере динамики профессионального развития также является фактором, провоцирующим развитие эмоционального выгорания. Следовательно, помимо создания благоприятной, комфортной атмосферы взаимодействия в среде коллег профилактика эмоционального выгорания предполагает создание таких условий, которые предотвращали бы профессиональную стагнацию, чреватую размыванием смыслового содержания профессиональной деятельности, профессиональных норм.

В этом смысле целесообразно использование системы оплаты труда, которая предполагала бы необходимость повышения статуса специалиста. Это может быть градация по типу карьерной лестницы, когда формируются должностные обязанности с учётом повышения квалификационного уровня специалиста, предполагающие расширение возможностей и признание достижений специалиста как в виде набавок к заработной плате, так и в форме расширения полномочий и степени участия в принятии управленческих решений.

Иными словами, предотвращение стагнации специалиста методами экологической профилактики (то есть, не специально организованных мероприятий, а структурно организованной профессиональной среды) возможно, если обозначены некоторые критерии карьерного роста, обозначены цели и задачи признания повышения профессионального развития специалиста. Эти показатели носят объективный характер, они понятны и принципиально достижимы, в достаточной мере стабильны, но и достаточно пластичны по отношению к меняющимся требованиям общества.

Тем не менее, излишнее внимание к формальным показателям профессионального развития также может нести в себе элементы обратного эффекта, когда возникают дополнительные источники внутриличностного конфликта. Усилия управленца, таким образом, должны быть направлены на формирование стабильности и изменчивости условий труда для оптимизации и предотвращения профессиональной стагнации специалистов.

Соблюдение всех перечисленных условий может быть описано скорее как искусство управления коллективом, когда руководитель способен при соблюдении общих требований к стабильности отношений вносить в них элемент конкуренции, которая, тем не менее, не ведёт к снижению уровня доверия между коллегами.

Данный аспект является одним из предметов исследования кадрового менеджмента.

Эффективный руководитель сам должен быть свободен от тех профессиональных деформаций, которые характерны для управленческой

деятельности, и профилактика таковых также может рассматриваться как часть экологической профилактики эмоционального выгорания.

Профессиональное и психологическое сопровождение на этапах профессионализации должно быть систематическим и структурированным. С одной стороны, это специальным образом организованное профессиональное общение, возможность выхода за пределы узких рамок учреждения и выполняемых обязанностей, включённость в профессиональное сообщество по территориальному признаку, с другой – это собственно психологическая поддержка в режиме непосредственного взаимодействия со специалистами и опосредованного влияния на условия труда, характер коммуникативной среды учреждения.

Трудно переоценить роль профессионального общения с коллегами в профилактике эмоционального выгорания. Методические семинары, конференции, баллинтовские группы, – любая из этих форм и их сочетание позволяют обеспечить несколько условий для протекции эмоционального выгорания.

Создание благоприятного психологического климата связано с практикуемыми способами реагирования в конфликтных ситуациях. С одной стороны, накоплен некоторый объём исследований, который позволяет говорить о личностно-обусловленном характере выбора способа реагирования в конфликте. Так, соперничество (по тесту Томаса) как тип реагирования в конфликте чаще демонстрируют специалисты с преобладанием агрессивного типа межличностных отношений (по тесту Т. Лири). Приспособление выбирают люди, для которых наиболее выраженными являются подчиняемый, дружелюбный и альтруистический типы межличностных отношений. Для людей с преобладанием депрессивности и истероидности (по СМИЛ) наиболее предпочитаемым оказывается приспособление. Преобладание депрессивности и параноидности влечёт за собой предпочтение компромисса как способа реагирования на конфликтную ситуацию.

В рамках коррекционной работы и типы реагирования в конфликте, и их диапазон, и адекватность их выбора по отношению к конкретной конфликтной

ситуации могут быть изменены. Эффективность коррекционной работы в отношении выраженности разных типов межличностных отношений также доказана рядом исследований. Модификация установок специалиста в отношении окружающих, обогащение палитры поведенческих навыков, таким образом, может позволить снизить риск и/или предотвратить формирование конфликтных отношений между сотрудниками, между сотрудником и клиентами, родителями учеников, учащимися и т.д.

Экологическая профилактика связана прежде всего с организацией наиболее оптимальных условий трудовой деятельности в сочетании с формированием условий для стимуляции профессионального развития и совершенствования специалистов.

Акцентируем внимание на том, что профилактика эмоционального выгорания не может строиться без учёта специфики конкретной профессии, конкретных условий труда. Меры превентивного характера не должны быть избыточными, а любая вторичная профилактика должна быть ориентирована на конкретную личность, конкретную группу людей, обладающих уникальным набором личностных свойств и пребывающих в уникальной жизненной ситуации.

3.2 Феномен недоверия

Представьте, что Вы подходите к близкому Вам человеку и задаёте простой, казалось бы, вопрос: «Какие планы у тебя на это воскресенье?», а в ответ получаете вопрос: «А с какой целью ты этим интересуешься?».

Представьте подростка, которого отец каждый день фактически обыскивает, опасаясь каких-то действий со стороны ребенка, которые могут привести к негативным последствиям.

Представьте ситуацию, когда любой Ваш поступок, даже объясненный и, как Вам кажется, прозрачный с точки зрения Ваших мотивов и намерений, будет пересматриваться столько раз, сколько необходимо, чтобы все-таки разглядеть злой умысел и цель кого-то обмануть, даже если эта цель будет надумана и крайне опосредовано относиться к Вашим жизненным реалиям и реальным же перспективам.

Такого рода поведение человека может быть обозначено как «феномен недоверия», который чаще всего возникает у людей, которые работают в следственных органах, в пенитенциарных учреждениях, в прокуратуре, то есть в ситуации, где недоверие к окружающим их людям, готовность к противодействию манипуляциям является основным паттерном профессионального поведения.

О «феномене недоверия» как некоей профессиональной деструкции стали говорить сравнительно недавно. В отечественной психологической литературе нам удалось обнаружить лишь несколько исследований, посвященных данной проблематике, однако и в них недоверие рассматривается в более широком контексте, как явление скорее социально-психологическое и не связанное собственно с деформациями личности.

Обширное исследование А.Б. Купрейченко посвящено в целом доверию и недоверию как социально-психологическим явлениям, сопровождающим любой акт межличностного взаимодействия, любые социальные отношения человека. Т.П. Скрипкина подробно описывает доверие как феномен межличностного и группового взаимодействия, его характерные признаки и условия возникновения и сохранения.

Функциональным аспектам доверия посвящено сравнительное исследование доверия у подростков с нормативным и противоправным поведением Н.Б. Астаниной.

Исторический экскурс в исследования доверия и недоверия позволяет сделать вывод о том, что данная проблематика обладает широкой палитрой подходов в их описании, анализе, категоризации.

Так, доверие в философских работах рассматривается как некая этическая категория, как существующая у человека а-приори уверенность в нравственности и порядочности большинства людей.[5,6]

С точки зрения социологии доверие является необходимым условием эффективного функционирования общества и социальных групп. [5, 6]. Доверие понимается как определённый ресурс преодоления обществом сложных этапов в его развитии. Однако доверие не рассматривается как прямой антипод недоверия. Скорее, как отмечает П. Штомпка, недоверие дополняет доверие в обществе, обеспечивая тем самым необходимый уровень противоречий, стимулирующих общественное развитие.

Контекст рассмотрения доверия – недоверия в психологии сводится к двум основным подходам:

- 1 Доверие и психическое здоровье, включая нормативность онтогенеза.
- 2 Доверие как характеристика межличностных отношений.

В рамках первого подхода можно отметить три основные концепции.

Первая концепция представлена прежде всего в работах Э. Эриксона, Д.В. Винникота, К. Хорни и представляет собой понимание важной функции доверия и недоверия в онтогенезе. С позиций данной концепции доверие и недоверие представляют собой два механизма, обеспечивающие человеку необходимую независимость от внешнего мира, автономность как базовый элемент формирования субъектности. Недоверие – механизм, обеспечивающий способность человека отделять себя от окружающего мира, воспринимать себя как субъекта. Однако доверие – это механизм, позволяющий, как некую реальность социальных отношений, переживать себя как часть этого мира. Трудно выделить в этом контексте приоритет доверия или недоверия, однако, согласно теории психосоциального развития Э. Эриксона, первичным является

базальное доверие, которое обеспечивается переживанием единства с матерью, тождественностью с ней. По мере роста и развития, ребенок осваивает новый мир, полный неожиданностей и опасностей, которые преодолеваются за счет актуализации инстинкта самосохранения, за счет приобретения базального недоверия к миру. Новообразованием, которое позволяет человеку приобрести автономность как элемент субъектности в структуре индивидуальности, является сочетание доверия и недоверия к миру.

Вторая концепция отражает представления о личностной зрелости в парадигме гештальт – психологии и гуманистической психологии. Если обобщить представления о доверии в работах Ф. Перлза, К. Роджерса и Э. Шострома, то доверие представляется как чувство, обеспечивающее уверенность личности и обеспечивающее её самоэффективность.

Доверие в рамках третьей концепции представляется важнейшим условием просоциального поведения. Зафиксировано доверие прежде всего в понятии локуса контроля Дж Роттера.

Второй подход, рассматривающий доверие в контексте межличностных отношений, представленный прежде всего в работах Л.А. Журавлева, трактует доверие как готовность субъекта к самораскрытию. Данная готовность образуется как эффект уверенности в благожелательности и надёжности партнёра в условиях риска.

Специально отметим, что в посвященном доверию – недоверию обширном исследовании, А.Б. Купрейченко отмечает, что доверие и недоверие не являются антиподами в системе отношений. Также как доверие не сводится к ожиданию пользы (добра) от партнера по общению, так и недоверие не исчерпывается ожиданием причинения вреда, ущерба. Доверие не возникает исключительно как результат оценки партнера как высоко нравственного человека, также как недоверие не означает оценки партнера как человека аморального, безнравственного или беспринципного. Доверие и недоверие возникают исключительно как феномены ситуационного порядка. [85, с. 50-51] То есть, далеко не всякая ситуация «требует» доверия или недоверия. Возникают данные

феномены в случае, если ситуация взаимодействия (прямого или косвенного) характеризуется неопределённостью, уязвимостью субъекта в данной ситуации и отсутствием возможностей контроля за ситуацией и/или действиями её фигурантов. Или, как пишет А.Б. Купрейченко, данные феномены – это определённый показатель «взаимоотношений различных элементов социально-психологического пространства между собой» [86, с. 46]

Доверие – это стремление сохранить параметры взаимоотношений элементов социально-психологического пространства, а недоверие – стремление их изменить.

Доверие включает в себя интерес и уважение к объекту/субъекту взаимодействия, понимание собственных потребностей, которые могут быть реализованы в результате такого взаимодействия, эмоциональный фон взаимодействия – позитивный, выражена готовность к сотрудничеству с партнёром.

Недоверие предполагает, что субъект взаимодействия осознаёт возможные риски, ожидает неудовлетворительность результатов взаимодействия, на негативном эмоциональном фоне проявляется настороженность и напряжённость, высокий уровень одного из типов реакции на риски: готовность прекратить контакт, агрессивно противодействовать и/или проявить опережающую агрессию.

Тем не менее, доверие и недоверие не являются взаимоисключающими феноменами. В отношении одного и того же объекта в контексте одной и той же жизненной ситуации они могут сосуществовать (хотя это необязательно). Сосуществование этих феноменов возникает, поскольку человеческие отношения могут развиваться в разных системах отношений, они многоаспектны, они подвергаются воздействию изменений жизненных ситуаций, и человек не только проявляет себя по-разному в этих ситуациях, но ещё и его поведение может быть по-разному воспринято субъектом взаимодействия. Одно и то же качество человека может в разные моменты времени восприниматься как позитивное или как негативное, как импонирующее и как отталкивающее, как обеспечивающее

безопасность или как вызывающее дополнительное эмоциональное напряжение, раздражающее. [85, с. 52]

Частая эксплуатация амбивалентности создаёт высокое и длительное эмоциональное напряжение. Если ситуация выполнения, например, профессиональных обязанностей требует пребывания в ситуации постоянной амбивалентности доверия – недоверия, она может разрешаться за счет «округления» в сторону недоверия, особенно, если среда и объекты (субъекты) взаимодействия характеризуются высокой степенью вероятности угрозы для реципиента.

В целом логику формирования феномена недоверия можно представить следующим образом.

Для проявления доверия или недоверия в ситуации профессиональной деятельности создаются условия: неопределенность взаимодействия, уязвимость, слабые возможности контроля за безопасностью среды. Сотрудник ориентирован на устранение данных условий, проявляется стремление устранить неопределённость, установить контроль за внешними обстоятельствами и поведением окружающих. Поскольку основные функциональные обязанности и профессиональные навыки требуют четкого осознания рисков, высокую степень готовности реализовать превентивные меры по пресечению общественно опасных деяний, а партнёры по взаимодействию довольно часто представляют собой людей, несущих в себе элемент общественной опасности и, следовательно, должны восприниматься как вызывающие неприятные эмоции, возникает настороженность и напряжённость.

Возникающая в некоторых ситуациях амбивалентность по отношению к людям – предметам труда разрешается за счет использования стереотипов восприятия, то есть за счет «запуска» механизма нормоопределения. Поскольку в структурах и организациях, входящих в систему правоохранительных органов, фактор недостаточного нормоопределения, как правило, отсутствует, профессиональная деятельность и общение чаще всего строго регламентирована, различные ситуации взаимодействия с окружающими (как с людьми,

выступающими в качестве предмета труда, так и с коллегами) имеют чёткие и однозначные инструкции, актуализируется механизм превращения событий в обстоятельства.

В этом смысле механизм нормоопределения противодействует механизму интериоризации. Следствием такого соотношения механизмов является закрепление и активное использование негативных стереотипов восприятия окружающих, что создаёт иллюзию устранения неконтролируемости среды профессионального взаимодействия, и, следовательно, формирует уверенность в снижении уязвимости сотрудника.

То есть, феномен недоверия – это дисбаланс в системе доверия – недоверия в условиях неопределённости среды профессионального взаимодействия в сторону негативных ожиданий, в сторону недоверия.

Патологический смысл феномена недоверия заключается в том, что жизненная ситуация подверженного ему человека может быть метафорически охарактеризована как «круговая круглосуточная оборона». Он не может доверять людям, его окружающим, он склонен всегда истолковывать их поведение как таящее в себе угрозу, как обладающее дополнительным смыслом, способным нарушить безопасность других, как обладающее разрушительной силой для привычных ему условий жизни. Точнее, привычными условиями как раз и оказывается ожидание противоправных или безнравственных действий со стороны окружающих, манипулятивный характер общения с окружающими, непродолжительность и недостаточная глубина межличностных отношений на фоне возможного развития глубокой и всеобъемлющей привязанности к одному - двум людям, внимание которых им узурпируется, отношения могут приобретать характер принуждения к общению.

Поскольку человек постоянно пребывает в ситуации ожидания и даже поиска угрозы со стороны окружающих, он находится в постоянном эмоциональном напряжении, то есть в ситуации перманентного запуска находится так называемый тревожный ряд по Ф.Б. Березину. Как результат, возникает

ограничение социальных контактов, а имеющиеся характеризуются поверхностностью, не способной удовлетворить потребность во внутренней согласованности и потребность личности подтвержденной (по А. Маслоу), остается крайне узкая почва для самоактуализации личности в социальных отношениях.

Даже при условии широких социальных контактов по долгу службы, пространства для реализации таких потребностей не образуется, общение носит характер вынужденный, формальный, зачастую агрессивный.

Личностно-динамический подход, описанный в работах З.И. Рябикиной, предоставляет методологическую базу для феноменологического описания и выявления механизмов развития «феномена недоверия». Согласно данному подходу, депривированными оказываются три базовые потребности личности: потребность в самоактуализации, во внутренней согласованности и во внешнем подтверждении.

Однако доминирует потребность личности во внутренней согласованности, то есть, на первый план выступает гомеостатическая модель развития, когда самым значимым становится сохранение системы представлений о себе и окружающем. Любое рассогласование разрешается путём актуализации стереотипов, любая новая информация, угрожающая сохранению внутренней согласованности, рассматривается как угроза. Возникающий эффект неаутентичного бытия личностью не осознаётся. Личность придаёт окружающему смыслы, обладающие прежде всего свойством сохранения стабильности самовосприятия и восприятия окружающего, примерно также, как якорь не позволяет свободно передвигаться кораблю по воде, вне зависимости от состояния окружающей его среды.

С точки зрения феноменологической можно охарактеризовать феномен недоверия как инвариант неаутентичного бытия даже при условии наличия осознаваемой цели и придания социальной значимости собственной профессиональной деятельности.

Объективно может наблюдаться агрессивное отношение к близким людям, запрет на общение с малознакомыми людьми. Подверженный феномену недоверия человек может выглядеть как ревнивец с навязчивой идеей причинения вреда кем-либо дорогому для него человеку. В числе наблюдаемых объективных признаков можно выделить жесткую регламентацию времени пребывания близких людей вне дома, тотальный контроль не столько посредством сбора информации от вторых лиц, сколько требованием постоянных звонков и отчетов, с предоставлением полной картины происходящего за пределами их непосредственного общения. Одновременно слова и отчеты близких людей проверяются и перепроверяются, подверженный феномену недоверия будет искать возможные противоречия и несостыковки в отчетах, тем не менее, по отношению к близким, он будет в большей мере склонен поверить и не искать подтверждения на стороне, у других людей. Он довольно быстро успокаивается, если близкие дома, рядом, если он обрел иллюзию контроля над ситуацией дома, в своём узком кругу общения.

Проговариваются идеи недоверия к людям в виде установок типа «доверяй, но проверяй», «порядочных людей нет, есть люди, которые еще не придумали, как бы навредить» и так далее. Люди дифференцируются по принципу «способный причинить большой вред» и «способный причинить небольшой вред».

Для развития феномена недоверия в некоторых профессиях существует целый ряд предпосылок. Так, профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы связана с общением с людьми, которые, с одной стороны, уже совершили противоправные поступки, нанесли вред окружающим, с другой стороны, в момент актуального взаимодействия они выступают как переживающие лишения и социальную изоляцию, оторванные от привычных условий, – как люди с депривированными потребностями. Это создает определенное противоречие в восприятии и отношении к заключенным.

С целью эффективного профессионального функционирования преобладает стереотипность в восприятии осужденных как партнеров по общению, этому в

значительной степени способствует, как правило, негативный опыт проявления попыток сочувствия и участия в судьбе заключенных на ранних этапах профессионализации (либо собственный, либо описанный более старшими коллегами). Важно при этом, что подобное, стереотипизированное восприятие выступает в качестве базовой категории восприятия осужденных, без такового выполнение функциональных обязанностей по существу оказывается невозможным. Попытки осмыслить, понять чувства и мысли осужденного, эмпатия в отношении к ним будет существенно затруднять выполнение таких простых требований, как соблюдение режима осужденными, депривации потребностей общения с близкими. Более того, проявления доверия по отношению к осужденным, переживание комфорта от общения может стать причиной нарушения должностных инструкций и таких социально опасных явлений, как бунт в среде заключенных, совершения ими побегов и так далее. Зачастую несовместимо с диалогическим общением взаимодействие осужденных с сотрудниками уголовно-исполнительной системы.

Парадоксально, но даже должность регистратора в широко распространенных в настоящее время так называемых «Многофункциональных центрах» предполагает, что регистратор проверяет каждый документ с позиций правомерности его существования, общение с клиентом должно в принципе носить формальный характер, хотя и протекать это общение должно в ситуации безусловного уважения к клиенту. Разрешение подобного противоречия также может быть достигнуто за счет стереотипизации отношения к клиентам.

Н.Г. Соболев определяет феномен недоверия как некий комплекс «зафиксированных на уровне коллективного мнения оценочных суждений и реализуемых в ситуациях выбора способов взаимодействия... Она выражается в устойчивых стереотипизированных представлениях...» [160, с. 36]

Психическое явление – феномен недоверия – традиционно структурируют по аналогии с компонентами психики, то есть, выделяют когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты.

Когнитивный компонент включает в себя знание о ненадёжности и непредсказуемости партнёра.

Эмоциональный компонент фиксирован в доминировании негативных эмоций к конкретным людям, негативного эмоционального фона по отношению к любому общению, что обусловлено универсальным ожиданием угрозы от любого партнёра по общению.

Поведенческий компонент включает такое поведение субъекта, которое отражает осторожность, стремление избегать риска, желание действовать в максимально полном соответствии инструкциям.

Феномен недоверия, таким образом, включает ряд признаков, отражающих как условия реализации профессиональной деятельности, так и особенности поведения и системы отношений сотрудника. К их числу относятся:

1 Условия работы, ограничивающие или исключающие возможность диалогического общения с людьми, выступающими в качестве объекта трудовой деятельности.

2 Избегание общения с людьми с высокой эмпатией и с выраженной готовностью дать совет, оказать помощь.

3 Отсутствие авторитетных людей, близких к идеалу, способность к быстрому развенчанию человека как идеального, достойного безусловного доверия путём акцентирования внимания на неблагоприятных поступках, придания безобидным поступкам неблагоприятных мотивов и целей.

4 Доминирующий негативный эмоциональный фон в процессе общения.

5 Резкое сужение круга межличностного общения до членов нуклеарной семьи, или лиц, её заменяющих.

6 Стремление установить за всеми, кто входит в зону ответственности, тотальный контроль, включая близких людей.

7 Оправдание жестокого отношения к людям желанием сохранения безопасности окружающей среды.

8 Чёткое знание инструкций, предусмотренных конкретной профессиональной деятельностью, уверенностью в их универсальности и безусловной целесообразности.

Феномен недоверия, тем не менее, следует дифференцировать от психических расстройств паранойяльного круга, и от параноидного и садистического личностного расстройства.

В отличие от расстройств паранойяльного (параноидного) круга, в феномене недоверия **отсутствует**:

- специфические поражения головного мозга;
- стремление истолковывать случайные обстоятельства как происки врагов и заговоры локального или более широкого, мирового уровня, объектом которых, тем не менее, является сам пациент;
- переоценка собственных суждений;
- склонность или проявления сутяжничества;
- конфликтность;
- сверхценные идеи;
- низкая умственная и физическая активность;
- негативное отношение к близким, нежелание общаться с людьми;
- ослабление внимания;
- искажения слуховых, зрительных, обонятельных ощущений;
- жалобы на «путаницу» в мыслях, обилие идей.

В отличие от параноидного и садистического личностного расстройства, у подверженных феномену недоверия, **отсутствует**:

- уверенность в несправедливом отношении к нему людей как к агрессивному и жестокому человеку, поскольку себя считают доброжелательными людьми;
- обострённое чувство обиды и воинственно-щепетильное отношение к правам человека, к несправедливости;

- стремление доминировать в межличностных отношениях и использование для этого неоправданных ситуаций запугиваний, угроз, шантажа, террора;
- получения удовольствия от наблюдения за страданиями человека и/или животных. [37]

Особо отметим, что человек, подверженный феномену недоверия, в целом адекватно оценивает себя как человека недружелюбного, закрытого, сложного в общении. Тем не менее, он не признаёт, что подобного рода отношение окружающих причиняет ему страдания. Он сохраняет самообладание в ситуациях высокого эмоционального напряжения в общении, нечувствителен к вспышкам гнева по отношению к нему. Он оправдывает подобные условия собственного социально-психологического функционирования особенностями профессии, работы, которую выполняет или выполнял. Зачастую в этом отражается элемент жертвенности, придание высокой социальной значимости подобного рода мыслей с одновременным признанием необычности таковых.

3.2.1 Диагностика феномена недоверия

В структуре личности, подверженной феномену недоверия, страдает прежде всего система отношений.

Отношение, по определению В.Н. Мясищева, представляет собой одну из форм отражения человеком окружающей действительности. Отношение – это «... целостная система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с разными сторонами объективной действительности». Системность отражается в том, что отношение неразрывно опосредует действия и актуальные переживания человека его личным опытом. [119, с. 9]

К числу основных характеристик отношений В.Н. Мясищев относит избирательность, устойчивость, структуру и направленность.

Следуя традиционному для отечественной психологической науки и практики пониманию отношений, в качестве предмета психодиагностического исследования в контексте выявления и анализа конкретного случая феномена недоверия можно выделить следующие элементы системы отношений:

- 1) Система отношений как система значений и смыслов;
- 2) Обобщённая характеристика системы отношений в координатах доверия/недоверия;
- 3) Отношения, реализуемые на уровне межличностных паттернов взаимодействия;
- 4) Личностные черты и свойства.

Исследование **системы отношений как системы значений и смыслов** посредством метода семантического дифференциала позволяет выявить коннотативный компонент отношения к объектам и явлениям, составляющим актуальную жизненную ситуацию респондента и/или, с большой долей вероятности, обладающие специфическим коннотативным значением, либо имеющие специфическое расположение в семантическом пространстве.

Полагаем, что такая специфичность будет наблюдаться на уровне значений факторов оценки, силы и активности по понятиям «Я», «другие люди», «близкий человек», «агрессия», «служба» или «моя работа». В таблице 2 представлены ориентировочные значения по перечисленным факторам у людей, подверженных феномену недоверия. Возможный диапазон значений по каждому фактору -12 – + 12.

Подобного рода коннотативные значения связаны с основными переживаниями, характерными для личности, подверженной феномену недоверия. Так, по отношению к понятию «я» можно отметить, что вне зависимости от эмоционально-позитивного или эмоционально негативного отношения к себе (то есть значения по фактору оценки), человек будет воспринимать себя как способного лишь частично, ограниченно воздействовать

на окружающую его среду. В этом отражается прежде всего восприятие среды и обстоятельств как неопределённых, и, следовательно, актуализирующих стремление создать хотя бы иллюзию установления контроля над обстоятельствами. Высокая готовность противодействовать неопределённости и/или угрозам внешней среды отражается в высоких же значения по фактору активности понятия «Я».

Таблица 2 - Ориентировочные значения факторов оценки, силы и активности

Понятие	Оценка	Сила	Активность
Я	+6 – -4	-3 – +1	+5 – +12
Другие люди	+5 – -12	+ 1 – +6	-4 – + 6
Близкий человек	+3 – +12	-3 – +1	+5 – +12
Агрессия	-3 – 0	+ 3 – +12	+ 3 – +12
Моя служба или моя работа	+5 – +10	+ 5 – +12	+ 6 – +12

Преобладание стереотипности в восприятии других людей будет выражаться прежде всего в значительных различиях коннотативных значений по понятиям «другие люди» и «близкие люди». Особо отметим, что приведённые здесь понятия могут быть конкретизированы при проведении психодиагностического исследования. Например, понятия «другие люди» может быть предъявлено в виде ряда понятий, в зависимости от специфики профессиональной деятельности могут быть включены: «начальник», «заклужённые», «подследственные», «коллеги» и так далее.

По отношению к близким людям будет проявляться сходство коннотативного значения по понятиям, их обозначающим со значениями факторов «оценка, сила, активность по понятию «Я». Подобного рода особенность отмечена в исследовании Т.П. Скрипкиной: «... дружеские отношения строятся при условии равноценностного отношения к себе и другому». [159, с. 216]

Агрессия не носит выраженной эмоциональной окраски. Она воспринимается людьми, подверженными феномену недоверия, как необходимость, как неотъемлемый элемент себя и своей трудовой деятельности, хотя именно агрессия рассматривается как наиболее действенный способ устранения неопределённости и угрозы внешнего мира.

В отношении понятий «служба» или «моя работа» можно отметить высокие значения по всем трём факторам, поскольку для подверженного феномену недоверия характерно восприятие собственной трудовой деятельности как важной и значимой как для себя лично, так и для сохранения общественного порядка и безопасности.

Особо отметим, что в диагностических целях важно сочетание перечисленных особенностей по всем понятиям, поскольку в отдельности приведенные характеристики коннотативного значения не отражают специфичности системы значений, характерной для смысловой сферы человека, подверженного феномену недоверия.

Диагностика системы отношений в координатах доверия/недоверия позволяет составить представление о направленности системы отношений респондента в наиболее обобщённом виде.

В настоящее время А.Б. Купрейченко, Н.Б. Астаниной разработан ряд методик, направленных на оценку наиболее общих параметров доверия/недоверия.

Для целей выявления феномена недоверия наиболее информативна «Методика оценки доверия/недоверия к другим людям», разработанная А.Б. Купрейченко. [86, с. 549]

Респонденту предлагают оценить степень согласия с двадцатью высказываниями по отношению к человеку, которому доверяют и которому не доверяют. Данная методика позволяет выявить не столько выраженность доверия/недоверия по отношению к отдельным людям, сколько определить его структуру по факторам надёжности, единства, знания, приязни, расчёта, недостатков.

Критерий *знание* отражает степень знакомости, понятности человека для респондента, понимания его мотивов, его действий, опыта взаимодействия. В содержание данного критерия входит также восприятие партнёра как предсказуемого, как человека, чьё поведение респондент может хорошо прогнозировать.

Критерий *надёжности* может рассматриваться как уверенность в том, что партнёр окажет помощь, поддержит респондента в ситуации, требующей такового.

Критерий *единства* понимается автором методики как переживание респондентом тождественности себе человека, выступающего в качестве объекта доверия/недоверия, тождественности его помыслов, убеждений, ценностей, личностных качеств собственным. [86, с. 225]

Критерий *приязни* отражает позитивные чувства разной интенсивности респондента по отношению к объекту оценивания.

Критерий *расчёта* включает в себя представление о партнёре как о человеке, осознающем полезность и/или выгоду оправдания доверия по отношению к респонденту.

Критерий *недостатков* по своему составу наиболее эклектичен, в него включены как эмоциональный компонент, так и рациональная оценка партнёра как мало знакомого, непонятного, как человека, которому невыгодно выполнять обязательства по отношению к респонденту. [86, с. 230 – 232]

Таким образом, на основании данной методики можно определить основные принципы, которых придерживается респондент в возникновении доверия или недоверия по отношению к людям.

У людей, подверженных феномену недоверия, в доверии будет доминировать фактор единства, недоверие же будет ориентировано на совокупность выраженных критериев знания, расчёта, недостатков.

Целесообразно проведение данной методики предварять подробной беседой с респондентом на предмет выявления круга людей, которых он рассматривает как обладающих его доверием или нет.

Для ориентации можно использовать данные, приведенные в таблице 3. Таблица составлена по данным, представленным А.Б. Купрейченко. [86, с. 239]

Для подверженного феномену недоверия человеку характерны более высокие значения по фактору единства в доверии при сохранении средних значений по всем остальным факторам доверия.

Таблица 3 - Ориентировочные показатели выраженности критериев доверия/недоверия по данным «Методика оценки доверия/недоверия к другим людям» А.Б. Купрейченко

Критерий	Доверие	Недоверие
Надёжность	4,33±0,33	2,06±0,41
Знания	4,06±0,34	2,88±0,54
Приязнь	4,22±0,42	1,98±0,45
Единство	3,95±0,38	2,09±0,39
Расчёт	4,08±0,36	2,62±0,45
Недостатки	2,22±0,46	3,27±0,42

По недоверию будут выше приведённых в таблице ориентировочных значений по критериям знание, расчёт, недостатки.

Промежуточное положение между обобщённой характеристикой системы отношений в координатах доверия/недоверия и отношениями, реализуемыми на уровне межличностных паттернов взаимодействия, занимает **психологическая дистанция**.

В контексте приведённой выше структуры психических явлений, психологическая дистанция с одной стороны, может определяться как дополнительная оценка обобщённой характеристики системы отношений человека – доверия/недоверия, с другой стороны, может дать представление о предпочитаемых типах межличностных отношений.

Психологическая дистанция обладает довольно большим числом дефиниций. Для целей выявления феномена недоверия целесообразно остановиться на понимании психологической дистанции как, во-первых,

личностного образования, отражающего суверенность личности в параметрах открытости/закрытости; во-вторых, как механизма, обеспечивающего неприкосновенность личности, и, в-третьих, как результата категоризации человеком социального окружения. [43, с. 98]

Функциональный смысл психологической дистанции включает в себя:

- упорядочение поступающей информации об окружающем мире;
- упрощение выбора стратегий поведения;
- социальную идентификацию окружающих. [44, с. 35]

Таким образом, оценка психологической дистанции позволяет составить представление об уровне близости с разными людьми, с людьми в целом, который предпочитает респондент.

В контексте исследования феномена недоверия целесообразно использовать методику, разработанную С.В. Духновским «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» (СПД).

Автор формулирует назначение методики как «... определение меры близости (отдалённости) между взаимодействующими субъектами, обусловленной их взаимопониманием, доверием, положительным чувственным тоном и возможностью совместного времяпрепровождения». [45, с. 41]

Данная психодиагностическая методика позволяет составить представление о выраженности составляющих социально-психологической дистанции. Такими составляющими, выступающими одновременно шкалами опросника являются:

- когнитивная дистанция;
- коммуникативная дистанция;
- эмотивная дистанция;
- поведенческая дистанция;
- деятельностная дистанция.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 41 утверждения.

Респонденту предлагают оценить степень согласия с приведенными утверждениями по семибалльной шкале по отношению к значимому человеку. Предполагается, что конкретный человек выбирается в процессе предварительной беседы с психологом. Ответы респондентов группируются в пять шкал, затем сырые баллы переводятся в стандартные по таблицам, учитывающим тип межличностных отношений (дружеские, романтические, детско-родительские, супружеские), пол и возраст респондентов. В результате формируется представление о выраженности четырёх типов социально-психологических дистанций, описание и основное значений которых приведено ниже.

В качестве составляющей социально-психологической дистанции, *когнитивная дистанция* отражает степень взаимопонимания партнёров, возникающего как эффект потенциального или актуального диалогического общения при единстве смыслового пространства. [44, с. 123–125]

Коммуникативная дистанция рассматривается автором методики как некий эквивалент доверия в рамках общения и взаимодействия. Примечательно, что содержательными полюсами шкалы оценки доверия является дихотомия доверия партнёру – доверие себе, а не доверие/недоверие, как в описанной ранее методике А.Б. Купрейченко. Данный ракурс понимания коммуникативной дистанции на прикладном уровне может рассматриваться как готовность субъекта передавать и получать от партнёра лично-значимую информацию, как некая уверенность в безопасности условий взаимодействия, возникающих с данным партнёром.

Эмотивная дистанция отражает основной эмоциональный фон взаимодействия с партнёром. С.В Духновский при описании основного содержания данной шкалы приводит перечень чувств, преобладающих при высоких и низких значениях по данной шкале. Так, если значения по шкале эмотивной дистанции высокие, то предполагается, что в отношениях с партнёром доминируют чувства уважения, симпатии, или общение с партнёром может быть охарактеризовано как эмоционально благополучное. Низкие же значения

отражают преобладание негативных чувств при взаимодействии: досады, враждебности, ненависти, настороженности и так далее.

Дистанция поведенческая объединена в рамках опросника с *дистанцией деятельностной* посредством категории совместимости. Совместимость при этом понимается автором как некая способность к совместной деятельности, предполагающая взаимодополняемость субъектов на психофизиологическом и личностном уровнях. Это комплементарность характеров, темпераментов, социально-ролевых ожиданий, а также предметно-целевое и ценностно-ориентационное единство. [44, с. 136]

В опросник в качестве контрольной включена *шкала положительного – отрицательного образа «Я»*, которая, по мнению автора, позволяет скорректировать представление о характере различных типов дистанций в зависимости от степени критичности и общей самооценки. [44, с. 366]

Предложенная методика обладает нормативными данными для мужчин и женщин, детей разного возраста в супружеских, романтических, дружеских, детско-родительских отношениях. В контексте исследования феномена недоверия методика может дать наиболее полное и точное представление прежде всего о характере взаимоотношения респондента с близким людьми, то есть, об особенностях психологической дистанции с людьми, которым респондент склонен доверять в наибольшей степени, которых он воспринимает как наиболее среду общения наиболее понятную и контролируемую.

В таблице 4 приведены ориентировочные значения по шкалам методики для людей, подверженных феномену недоверия, однако эти данные не учитывают пола и возраста респондентов, а также типа отношений с человеком, который выступает в качестве объекта оценки психологической дистанции. Отчасти это связано с недостаточностью эмпирических данных для столь дифференцированной оценки, отчасти же это обусловлено самим содержанием изменения психологической дистанции. Она как бы поляризуется. С близкими людьми она существенно сокращена и слабо дифференцируется в зависимости

от характера связывающих отношений, с людьми же, не входящими в близкий круг, она существенно увеличена.

Для диагностики психологической дистанции с людьми, являющимися предметом профессиональной деятельности, данный инструментарий представляется недостаточно валидным, что обусловлено, прежде всего, фабулой вопросов, в него включённых. Поэтому для выявления характера психологической дистанции по отношению к людям, составляющим круг общения в трудовой деятельности, представляется наиболее целесообразным применять графические методы оценки психологической дистанции.

Таблица 4 - Ориентировочные показатели шкал методики СПД С.В. Духновского у людей, подверженных феномену недоверия

Тип дистанции (шкала опросника)	Диапазон значений, характерных для подверженных феномену недоверия
Когнитивная дистанция (Cog-d)	35-60
Коммуникативная дистанция (Com – d)	50 и выше
Эмотивная дистанция (Emo-d)	55 и выше
Поведенческая и деятельностная дистанция (Act – d)	40-54
Si	40-54

Так, можно использовать методику, разработанную Е.А. Медведской. Методика экономична с точки зрения времени проведения, инструкция может быть модифицирована с учетом особенностей социального окружения респондента, при этом методика обладает возможностями количественной обработки данных, полученные данные могут быть соотнесены с некоторыми нормативами.

Для её проведения необходимо минимальное оборудование, которое также не требует больших финансовых вложений. Это таблица, из 49 квадратов, расчерченная на листе формата А4 и фигурки – круглой, квадратной и треугольной формы. Количество фигурок может варьироваться в зависимости от целей исследования, от состава семьи и ближайшего окружения респондента.

Первоначально в процессе беседы определяется круг постоянного общения респондента, затем подписываются фигурки. Далее респонденту предлагают в центр поля установить фигурку, символизирующую его самого, и по отношению к ней расположить все остальные. Расстояние, на которое отдалены фигурки людей из постоянного круга общения, будет характеризовать психологическую дистанцию в общении с ними респондента. Согласно модели обработки, предложенной автором методики, психологическая дистанция может быть короткой, средней или длинной. В соответствии с дистанцией отношения могут быть охарактеризованы как симбиотические (дистанция короткая – 0-1,5), продуктивные (дистанция средняя – 2-3) и отчуждённые (дистанция длинная – 3,5 – 4,5).

Ниже приведена схема оценки длины психологической дистанции.



Рисунок 4 - Схема анализа психологической дистанции по Е.И. Медведской [108]

Для людей, подверженных феномену недоверия, характерна будет «незаполненность» продуктивной дистанции. Членов нуклеарной семьи или людей, её заменяющих, респондент разместит на короткой дистанции, всех остальных людей из постоянного окружения – на длинной.

Иными словами, для подверженных феномену недоверия людей будет характерно сочетание симбиотических отношений с близкими при отчуждённости с другими людьми из постоянного окружения. Следует, однако, обратить внимание на некоторые нюансы в оценке психологической дистанции между родителями и детьми. Нормативно наличие симбиотических отношений с детьми раннего дошкольного возраста. То есть, если респондент размещает ребенка 0-3 года на расстоянии 0 – 1,5 от себя, это нельзя будет рассматривать как критерий наличия непропорционально короткой психологической дистанции с близкими. Однако уже по отношению к детям школьного возраста такая дистанция предполагает избыточное стремление контролировать ребенка, некоторую созависимость; тем более столь короткая дистанция нехарактерна для гармоничных отношений с супругом, с невестой, с женихом, с родителями.

Отношения, реализуемые на уровне межличностных паттернов взаимодействия также трансформируются у подверженных феномену недоверия. Выявить характер и направленность этих изменений можно с помощью широко используемой, обладающей хорошими психометрическими характеристиками классической методики «Диагностика межличностных отношений Т. Лири» в адаптации Л.Н. Собчик.

Для подверженных феномену недоверия в целом характерно завышение значений по I и III октантам.

Часто возникающее непонимание потребностей и мотивов окружающих людей, либо принятие и осуждение выявленных потребностей и мотивов у окружающих не только не снимают противоречивости и неопределенности, но и усугубляют это чувство. Человек, подверженный феномену недоверия, склонен к перфекционистскому типу мышления, к жесткой алгоритмизации.

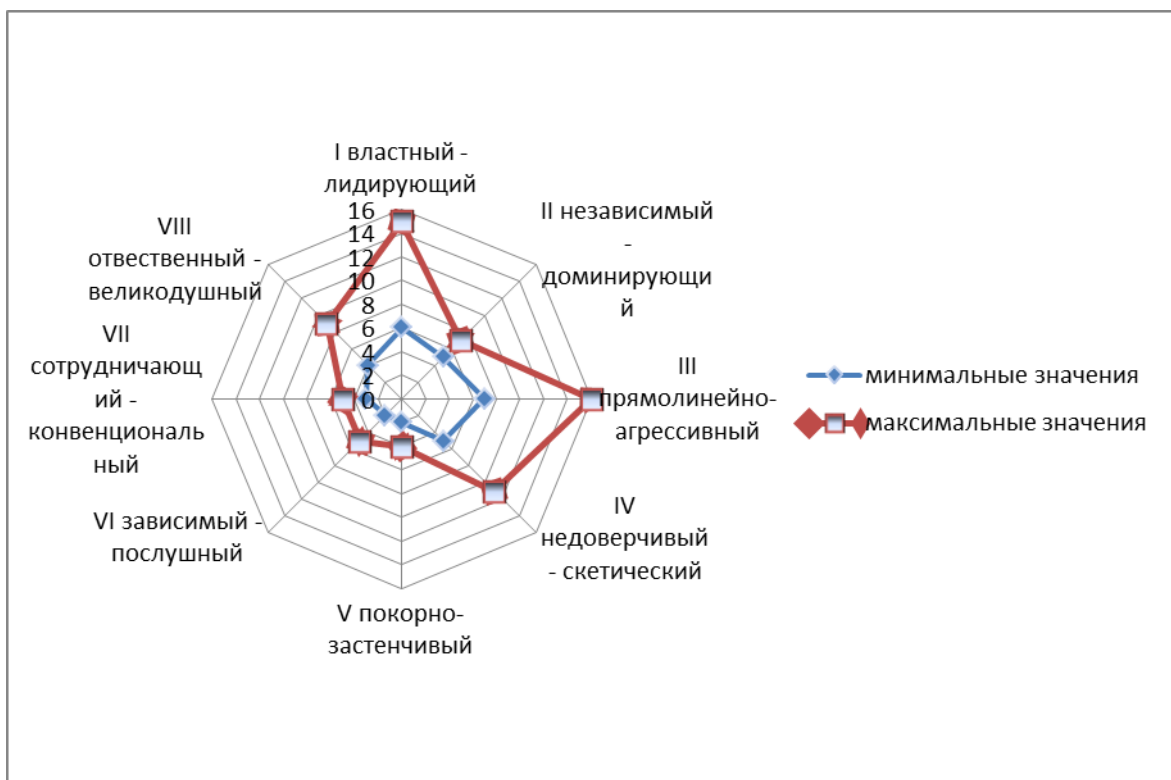


Рисунок 5 – Диапазон выраженности значений по октантам у подверженных феномену недоверия (по методике Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик для я - реального)

Специфические изменения личностных качеств и свойств являются предметом исследования на следующем уровне комплексного психодиагностического исследования – на уровне **диагностики личностных черт**.

С этой целью наиболее целесообразно использовать хорошо зарекомендовавшие себя, обладающие внятыми интерпретационными схемами, методики 16 – факторный опросник Кеттелла и СМИЛ.

На основании данных исследований особенностей личности сотрудников правоохранительных органов при выполнении разных видов профессиональных деятельности, различных служебных задач, может быть сформирован некий усредненный профиль личности по Кеттеллу, который отражает наиболее универсальную картину выраженности различных личностных черт у людей, несущих службу по охране правопорядка. [46, 64, 75, 76, 77, 78]

Этот усредненный профиль в сравнении с профилем личности сотрудников, подверженных феномену недоверия, позволяет выделить некоторые маркеры феномена недоверия на уровне личностных черт. Означенный усреднённый профиль представлен на рисунке 6.

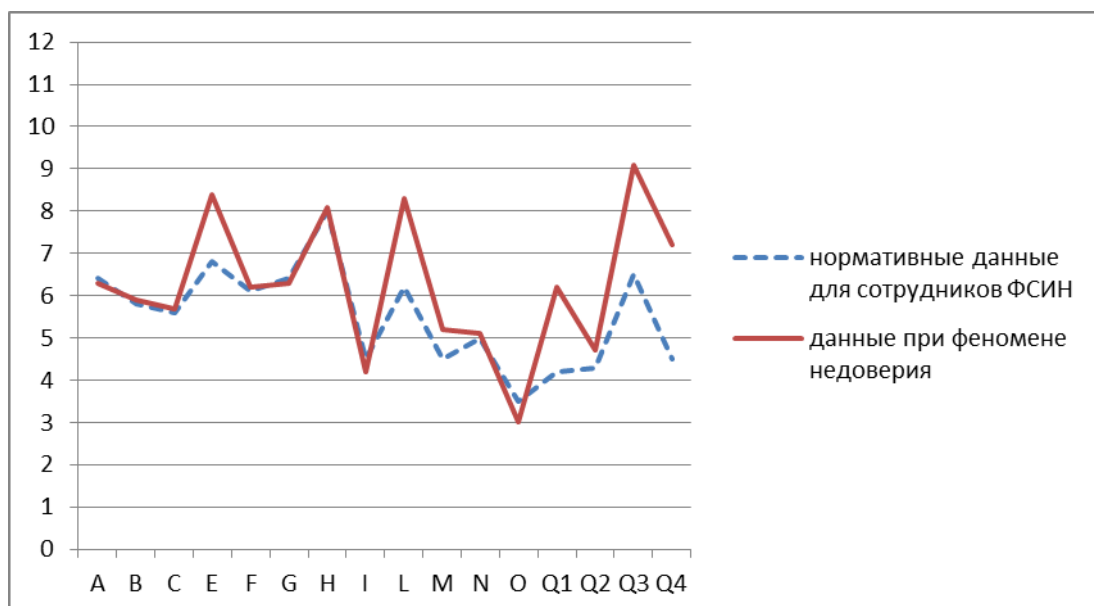


Рисунок - 6. Усредненный профиль личности по тесту Кеттелла для сотрудников ФСИН, подверженных феномену недоверия в сравнении с нормативными данными для сотрудников ФСИН со стажем работы не менее 5 лет

Как видно на рисунке 6, по данным опросника Кеттелла, для сотрудников, подверженных феномену недоверия, характерно завышение по сравнению с нормативным профилем сотрудников правоохранительных органов, по факторам E, L, Q1 и Q4.

Приведенные данные согласуются с представлениями о фрустрированной потребности в безопасности и контролируемости среды профессионального общения (это отражается в завышении значений по шкале E до 7,5 – 8,5 стенов), о напряженности в межличностном взаимодействии, подозрительности и осторожности (некоторое завышение по шкале L до 7 – 9 стенов), отсутствии слепого следования авторитетам, способности довольно быстро анализировать

природу и источник влияния той или иной личности на окружающих, независимости во мнении и оценках (завышение значений по шкале Q1 до 5,7 – 6,3 стена) на фоне большей раздражительности и активности, которые, в свою очередь, сочетаются с несколько более высокой утомляемостью по сравнению с усредненным нормативным профилем личности сотрудников правоохранительных органов (завышение по шкале Q4 до 8,4 – 9,3 стена).

Следует обратить внимание на тот факт, что все данные приведены именно в сравнение с усредненным нормативным профилем личности по Кеттеллу сотрудников правоохранительных органов, а не некоей общей выборки по возрастному показателю, поскольку специфика выполняемой профессиональной деятельности предполагает, что уже на уровне первичного профессионального отбора происходит селекция необходимых профессионально важных качеств. Следовательно, речь идет о том, что у сотрудников, подверженных феномену недоверия, профиль личности специфичен, указанные изменения возникают спустя 1,5 – 3 года от момента начала профессиональной деятельности и являются эффектом таковой.

Таким образом, на уровне личностных черт у подверженных феномену недоверия будет проявляться критическое отношение к окружающим, недоверчивость в отношениях с окружающими, жесткое следование собственным установкам наряду с отсутствием выраженных затруднений в установлении контактов с окружающими. При этом отмечается избыточная избирательность в контактах, существенно суженный круг близких людей. Принципиальность и недоверие сочетаются с умеренной прагматичностью и реалистичностью суждений, умеренной ответственностью и совестью.

В целом диагностика феномена недоверия у специалистов предрасположенных к его развитию профессий представляет собой многомерное исследование системы отношений. Предполагается исследование четырех основных сфер системы отношений: на уровне значений и смыслов, доверия/недоверия, межличностных паттернов взаимодействия, личностных черт

и свойств. Важнейшим маркером сформированного феномена недоверия будет специфическая конфигурация психологической дистанции. Критерии проявления феномена доверия/недоверия носят четко структурированный характер, ориентированный на устойчивые представления о принципиальной недобропорядочности и безнравственности подавляющего большинства людей, что содержит в себе угрозу безопасности среды. Перфекционистский тип мышления и склонность к жесткой алгоритмизации провоцируют установление доминирующих властно-лидирующего и прямолинейно-агрессивного паттернов профессионального общения.

3.2.2 Профилактика феномена недоверия

Феномен недоверия представляет собой своеобразный эффект прочного усвоения паттернов поведения, гарантирующих психологическую безопасность личности при выполнении профессиональных обязанностей, связанных с раскрытием правонарушений, организацией и соблюдением режима отбывания наказания правонарушителей, соблюдения законности гражданами. Иными словами, возникновения феномена недоверия в большей мере детерминировано именно условиями выполнения профессиональной деятельности.

В настоящее время исследований, направленных на поиск причин и предпосылок развития феномена недоверия, не проведено.

Превентивная профилактика феномена недоверия невозможна. Это отличает феномен недоверия от эмоционального выгорания.

Будучи эффектом прочного усвоения паттерна профессионального поведения, феномен недоверия требует аккуратности при проведении психопрофилактической работы. Так, снижение уровня недоверия может приводить к печальным последствиям нарушения, например, правил перевозки

заключенных, когда оказывается возможным побег опасного преступника; или поиск следователем доказательств заведомо ложной версии, возникшей как результат доверия к человеку, совершившему преступление. Десенсибилизация недоверчивости, разрушение недоверия к людям, составляющим предмет профессиональной деятельности не только способствует снижению продуктивности трудовой деятельности, но и может привести к весьма негативным последствиям. В связи с этим вторичная профилактика также может носить исключительно симптоматический, адресный характер и не может применяться как некая универсальная типовая схема ко всем без исключения сотрудникам того или иного учреждения.

В качестве позитивных целевых детерминант программ вторичной профилактики феномена недоверия выступают сформулированные Т.П. Скрипкиной **предпосылки доверия**. К их числу относятся:

- актуализация доверия в обстоятельствах, значимых для обеих сторон взаимодействия;
- парциальность;
- желание выслушать мнение (получить совет);
- способность принять помощь от другого;
- симпатия к партнёру по общению;
- притяжение;
- уважение;
- умение слушать. [159, с. 217]

Актуализация доверия в обстоятельствах, значимых для обеих сторон взаимодействия предполагает, что доверия возникает в тот момент, когда обе стороны взаимодействия включены в контекст непосредственного взаимодействия единой жизненной ситуации, когда партнеры видят друг в друге возможности для реализации актуальных потребностей.

Парциальность означает, что доверие не является аналогом так называемого «безусловного принятия» партнера по общению, оно связано с аналитическим восприятием другого человека, распространяется на отдельные аспекты личности.

Желание выслушать мнение и/или получить совет включает в себя *притяжение, симпатию* по отношению к партнеру, которые могут возникать либо безусловно, либо в связи с поведением партнера, демонстрирующим уважение, умение слушать.

С точки зрения профилактики феномена недоверия важно обучение специалистов, подверженных таковому, актуализации навыков идентификации указанных предпосылок.

Однако не менее важно обучение навыкам идентификации и демонстрации индикаторов и формально-динамических характеристик доверия.

Индикаторами доверия выступают:

- позитивное принятие;
- способность к децентрации;
- взаимная значимость обсуждаемого содержания. [159, с. 220]

То есть, для профилактики феномена недоверия важно актуализировать ситуации, когда подверженный ему человек воспринимается собеседником позитивно, без страха и опасений. Этому может способствовать организация легкого и непринужденного общения в рамках коррекционно-профилактических занятий, когда организатор занятий создает обстановку, в которой все присутствующие рассматриваются как безусловно приятные и интересные люди, вызывающие приятные эмоции. Важен и процесс актуализации подобных переживаний по отношению к собеседникам у сотрудника с феноменом недоверия.

При этом следует обращать особое внимание на так называемые формально-динамические характеристики доверия, используя их в качестве параметров оценки процесса взаимодействия, то есть, критериев, на которые может ориентироваться сотрудник в процессе общения.

К формально-динамическим характеристикам доверия относятся:

- мера;
- избирательность;
- парциальность. [159, с. 220]

Характеристика *меры* предполагает, что существуют некоторые ограничения в проявлениях эмпатии, интереса к человеку, обстоятельствам его жизни, одобряющих высказываний. Данные ограничения не универсальны. Они возникают как отражение адекватности восприятия каждым партнером по общению качества самой ситуации общения. Так, на первых этапах общения, вероятно, неуместно, делать большое количество комплиментов партнеру, сокращать межличностную дистанцию, если предполагается, что общение должно приобрести доверительный характер. И, наоборот, при условии некоторого опыта доверительного общения проявления сдержанности, скрытности в отношении себя может также существенно снизить доверие к партнеру, так как это может быть расценено как элемент манипулирования.

Избирательность предполагает, что партнеры демонстрируют выраженный интерес друг к другу с учетом отношений, сложивших у них с другими возможными фигурантами общения. Иными словами, избирательность предполагает, что партнер проявляет интерес, доброжелательность, демонстрирует высокую степень уважения, признание авторитета не ко всем в равной мере, а по отношению прежде всего к партнеру, с которым организуется доверительное общение. При этом безусловным является принцип отказа от обсуждения недостатков других людей, общих знакомых и так далее, хотя данное обстоятельство регламентируется первой, формально-динамической характеристикой, то есть возможностью соблюсти адекватность проявлений доверия актуальной межличностной дистанции, сложившейся в данный момент времени между партнёрами, соотношением социальных статусов партнеров, социальных ролей и так далее.

Как формально-динамическая характеристика, *парциальность* будет выражаться в том, что доверяющий партнер не только внимательно слушает, не только выражает согласие и поддержку позиции партнера по общению, но и анализирует содержание высказываний партнера, выделяя в них элементы, с которыми он соглашается безусловно и элементы, с которыми либо не согласен, либо они, по его мнению, не играют значимой роли в обсуждаемом содержании.

По сути, профилактика феномена недоверия будет выражаться в развитии гибкости поведения, актуализации навыков тонкой дифференциации ожиданий от ситуации взаимодействия самого адресанта и реципиента. Очень важна и рефлексивность как сохранение и осмысление разнообразных целей и потребностей, которые в общении реализуются.

В качестве упражнений могут быть использованы элементы ролевых игр с детальным анализом вербального и невербального поведения партнеров. Полезно предварять их разбором поведения киногероев после просмотра фрагментов художественных фильмов.

При построении психокоррекционной работы всегда необходимо учитывать, что раскоординация жестких паттернов профессионального поведения, особенно на уровне смысловых образований, может сделать невозможным осуществление самой профессиональной деятельности. В связи с этим важна парциальность в проработке мотивов и смыслов эмоционального сопровождения актов общения.

Дифференциация паттернов поведения и мышления должна проходить не по линии смыслов профессиональной деятельности как таковой. Здесь очень важно жесткое и устойчивое представление о социальной полезности и значимости выполняемой работы, несмотря на то, что отдельным людям может быть причинён вред, они могут быть подвергнуты стрессовым и/или угрожающим их чести и достоинству ситуациям.

Линией дифференциации должны выступать сами ситуации, в которых уместно доверия, и ситуации, в которых целесообразно доверие лишь демонстрировать.

В этом смысле особое значение приобретает категория нормативности профессиональной деятельности. Будучи прочно усвоенными, профессиональные нормы, тем не менее, требуют постоянной тренировки, прежде всего, тренировки навыков тонкого распознавания уместности применения норм профессионального общения или применения норм эмоционального, межличностного общения

В качестве примера важности сохранения жестких паттернов поведения и мышления в ситуациях профессиональной деятельности можно привести классический пример из фильма «Место встречи изменить нельзя», когда Глеб Жеглов, пребывая во власти стереотипов поведения, оскорбляет и унижает Груздева, а Володя Шарапов настаивает на его невиновности, находит в себе силы попросить у него прощения, когда его невиновность оказывается очевидной. Тем не менее, желание видеть в людях доброе, неразведение в собственном сознании ситуаций профессионального общения и теплых чувств, которые возникают в связи с фронтовыми воспоминаниями, притупляет бдительность Володи Шарарова, становится причиной его неосторожного поведения, что приводит к трагической развязке.

Важность сохранения бдительности у специалистов, в чьи профессиональные обязанности входит охрана общественного правопорядка может быть метафорически описано как «эффект сороконожки», который иллюстрируется притчей: «Сороконожку спросили: «И как же тебе удаётся управляться с таким количеством ног, не путаться в них», и, задумавшись, сороконожка не смогла сделать и шагу». Бдительность и недоверчивость в поведении реализуется рядом автоматизированных действий, и стремление анализировать, включать компонент осознания в этот отлаженный механизм может стать причиной разрушения профессионально важных качеств.

Таким образом, важно актуализировать, тренировать умение сотрудника разделять ситуации доверительного взаимодействия и ситуации профессионального взаимодействия, не смешивать эти ситуации, не экстраполировать опыт профессиональных навыков на внеслужебные ситуации и наоборот. В основе такой профилактики всегда лежит оперантное обусловливание, и, как любой условный рефлекс, он требует постоянного подкрепления, в противном случае, сформированный, казалось бы, навык, гаснет.

3.3 Профессиональная стагнация

«В моей практике такое встречается впервые. Я не буду разбираться с этой проблемой», «Не понимаю я этих ваших новых требований, буду делать по обычной схеме», – такое мы довольно часто можем услышать от представителей самых разнообразных профессий. Сопротивление новому, новым требованиям, новым смыслам обычных профессиональных действий – это явление закономерное. Однако, если приведенные высказывания касаются ученика, который демонстрирует нестандартное поведение или нестандартный способ решения задачи, если нежелание следовать новым схемам касается трудно поддающегося излечению заболевания, то типичное и, казалось бы, закономерное сопротивление новому и неизведанному приобретает новый смысл. Оно обнажает нежелание выполнить стандартные же профессиональные требования, отказ от саморазвития и самообразования специалиста. Ведь нужно потратить время и силы на чтение новой литературы по вопросу; возможно, перестроить себя и признать некоторое своё профессиональное несовершенство. В русском языке есть слова, которые довольно точно отражают суть данного явления: косность, замшелость.

Косность и замшелость означают, что человек остановился в своем развитии, формы его деятельности устоялись и утратили способность к развитию и видоизменению, к образованию новых моделей поведения.

Косность и замшелость – это не синоним стабильности. Стабильный – устойчивый, надежный, прочный, а косный и замшелый – старый, неприятный, ненужный, пребывающий в забвении, не использующийся, – тот, который мешает движению вперед, функционированию, развитию, обрастающий злокачественными новообразованиями.

Это означает, что профессиональная деятельность специалиста все чаще начинает давать сбои, снижается ее эффективность, хотя бы от того, что в новых условиях требуются новые навыки, которые он приобретать уже не желает; появляются новые технологии, применение которых влечет за собой трансформацию привычных моделей деятельности и мышления.

Косность профессионального мышления не позволяет увидеть широкий диапазон возможных решений той или иной проблемы, зачастую не позволяет и увидеть, отследить, дифференцировать саму проблему: не даёт возможности контролировать направленность собственных трудовых действий, не позволяет прогнозировать и планировать эффективность своей деятельности, и, наконец, не позволяет в полной мере испытать удовлетворение от приобретения нового опыта. Подобное явление в психологической литературе изучается сравнительно недавно и чаще всего обозначается термином «профессиональная стагнация».

Профессиональная стагнация обладает очень широким кругом дефиниций, но чаще всего оно используется как контекстуальный синоним к целому ряду других понятий, описывающих особенности человека, осуществляющего профессиональную деятельность.

Профессиональная стагнация рассматривается и как эффект объективных условий труда (Н.В. Кузьмина), и как деконструктивный этап в адаптивной модели профессионального развития личности (Л.М. Митина), и как

профессиональная деструкция личности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), и как нейтральный по своему значению этап в профессиональном становлении (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), и как особое психическое состояние конфликта актуальных достижений и потенциальных возможностей специалиста (Д.В. Иванов), и как закономерный элемент динамики карьеры (С.И. Сотникова, Н.З. Сотников).

То есть, профессиональную стагнацию разные авторы идентифицируют и как свойство личности, и как состояние личности, и как стадию процесса профессионального развития. Однако выделяется единое проблемное поле в понимании профессиональной стагнации. Она всегда описывается как нарушения динамической характеристики психических явлений, локализованных в поле профессиональной деятельности человека.

Вероятно, это объясняется использованием термина «профессиональная стагнация» как омонима по отношению к принципиально разным явлениям профессионального развития личности, развития личности в профессии.

Если понимать профессиональное развитие как процесс, то по аналогии с онтогенезом в нем можно выделить разные этапы. Можно обнаружить этапы интенсивного роста, развития новообразований (как, например, на ранних этапах онтогенеза, в период детства, отрочества), так и этапы относительной стабилизации и организма, и психики человека. При условии оптимального преодоления периодов интенсивного роста и развития в период взрослости наступает время, когда человек приобретает новые навыки, личностные свойства медленнее. У него стабилизируются рост, масса тела, и это сохраняется до того момента, пока не возникает новых задач в процессе социально-психологического функционирования, пока не возникает необходимости для организма и психики приспособляться к новым условиям и требованиям окружающей среды.

Если профессиональное развитие – это процесс, то в нем всегда можно выделить временные отрезки, которые по-разному соотносятся с перманентными целями и задачами осуществляемой профессиональной деятельности. То есть, можно выделить промежутки, когда достижение целей профессиональных

требует активного, бурного, революционного изменения профессиональных навыков, приобретения новых компетенций, а есть такие промежутки, когда успешность профессиональной деятельности обеспечивается стабильностью автоматизированных когда-то профессиональных навыков и изменения должны носить характер эволюционный.

Таким образом актуализируется проблема остенсионного определении понятия профессиональной стагнации, определения его объема и категориальной отнесенности к той психической категории, характеристикой которой профессиональная стагнация собственно и является.

Иными словами, важно ответить на ряд принципиальных вопросов. Перечислим их. Кто или что является субъектом этого процесса? Идет ли речь о совокупности, сумме, интегральной характеристике знаний, умений, навыков, целей и мотивов, установок, представлений, понятий, которые трансформируются у человека, осуществляющего ту или иную профессиональную деятельность в течение сколько-нибудь длительного промежутка времени? Идет ли речь о том, как изменяются поведенческая, эмоционально-волевая, смысловая сферы личности человека, который в относительно длительный промежуток времени непрерывно осуществляет какую-либо профессиональную деятельность? Возможно, речь идет об изменении моделей социально-психологического функционирования, статусно-ролевой позиции в обществе и сопряженных с этими изменениями трансформаций отдельных сфер личности и/или личности в целом? Как соотносятся между собой понятия, используемые авторами в контексте данной проблематики: профессиональное развитие, профессиональный онтогенез, профессиогенез, профессиональное становление и развитие личности, профессиональная реализация человека, социальная реализация профессионала? Обладают ли перечисленные понятия, если использовать лингвистическую терминологию, одним денотатом?

Рассмотрим существующие подходы к описанному кругу явлений.

Профессиональное развитие в понимании Л.М. Митиной не обладает однозначной категориальной отнесенностью психического явления, которое можно рассматривать как денотат используемого ею понятия. Профессиональное развитие Л.М. Митина определяет как «рост, становление, интеграцию и реализацию в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но, главное, – как активное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности- творческой самореализации в профессии». [113, с. 188]

Е.П. Ермолаева рассматривает профессиогенез как многоаспектное явление, включающее в себя фактически два разных денотата – личность и профессию. Причем, профессиогенез с денотатом профессии предполагает, что его можно рассматривать в двух ракурсах:

- профессии как социального института, изменения роли профессии и функций в общественной жизни, общественном устройстве;
- профессии как технологической модели, то есть совокупности операций, которыми владеет индивид, принадлежащий к таковой.

Денотатом профессиогенеза может выступать и сам человек, в этом случае профессия рассматривается как модель социально-психологического функционирования индивида, принадлежащего к таковой, или как процесс формирования и последовательной смены моделей личности человека, принадлежащего к той или иной профессии.

Перечисленные понятия объединяет наличие общей закономерности, которая собственно и отражает наличие динамики: «перманентной замены старых профессионально-деятельностных и социально-реализационных стереотипов ... новыми, происходящей в результате противоборства устаревших принципов организации трудового процесса новыми принципами, более соответствующими изменившимся условиям и содержанию профессиональной деятельности и потребностям людей». [50, с. 26]

При этом переход от одной стадии профессиогенеза к другой «связан не с количественным приростом в реализации трудовых функций (увеличением скорости и т.д.), а с социальной реорганизацией, качественной перестройкой идентификационных оснований и компонентов трудового процесса (субъекта, условий труда, информационного обеспечения)». [50, с. 26]

Понятие профессионального становления субъекта, или становление профессионала В.А. Толочёк рассматривает как «процесс изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят на протяжении активной профессиональной деятельности субъекта...» Профессионализм же понимается как «интегральная характеристика человека как субъекта квалификационной деятельности, отражающая его способность успешно (то есть в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами) решать профессиональные задачи ...». [175, с. 95–96]

Понятие карьеры также не имеет в настоящее время определенного денотата.

Так, В.А. Толочек определяет профессиональную карьеру как характеристику «человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая динамику и уровни изменений его профессионализма ... и должностного продвижения...». [175, с. 96]

Л.М. Митина определяет карьеру как один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, как рост, продвижение, стремление к достижению желаемого статуса, должности, высокого качества жизни, известности и славы при активном использовании навыков и способностей...». [113, с. 188]

В контексте исследований в области менеджмента карьера понимается как «индивидуально осознанное личностно-профессиональное позиционирование работника в конкретной жизненной ситуации с учетом внеорганизационных и внутриорганизационной реальности». [170, с. 103]

Обобщая, можно выделить как минимум три явления в объективной реальности, которые, будучи принципиально неразделимыми в пространстве

личности и её социально-психологического функционирования, могут быть экстрагированы из означенного ранее контекста.

Во-первых, можно выделить человека, личность в целом, как непрерывный процесс, кумулирующий в себе посредством субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации, изменения, трансформации макро-, мезо- и микросреды трудовой деятельности индивида. Иными словами, речь может идти о некоем фрагменте (довольно обширном по хронологическим рамкам) развития личности, связанном с профессиональной и/или трудовой сферой жизнедеятельности.

Во-вторых, можно выделить динамику профессионального становления субъекта трудовой деятельности, при этом системообразующим компонентом данного динамического единства выступает собственно индивид как субъект индивидуальной трудовой деятельности.

В-третьих, актуальное состояние профессионально-обусловленной социальной роли, позиции в обществе, носителем которой является человек.

Условно, для целей наиболее четкой дифференциации тех процессов, которые затрагиваются собственно профессиональной стагнацией, будем обозначать эти процессы соответственно:

- 1) развитие личности в профессии и/или трудовой деятельности;
- 2) профессиональное становление субъекта;
- 3) профессиональная карьера.

Итак, включаясь в профессиональную (трудовую) деятельность, осваивая её и затем реализуя, человек становится субъектом трех процессов, которые протекают одновременно, неразрывно связаны между собой, но, тем не менее, не являются единым процессом. Можно говорить об их коморбидности, подчеркивая их взаимосвязанность и взаимообусловленность, но не тождественность. Такое понимание важно, поскольку каждый из означенных процессов обладает собственными внутренними закономерностями, собственной совокупностью

факторов, влияющих на них непосредственно и собственную систему опосредования средовых факторов.

Для локализации в данных процессах профессиональной стагнации как профессиональной деструкции личности важно рассмотреть динамические закономерности означенных процессов. Это представляется серьезной методологической проблемой, разрешению которой посвящен ряд исследований Л.М. Митиной, В.А. Толочка, Е.П. Ермолаевой, Ю.П. Поваренкова, а также в работах специалистов экономического профиля по проектированию профессиональной карьеры, например, С.И. Сотниковой.

В частности, в контексте системного личностно-развивающего подхода Л.М. Митина выделяет два принципиально разных типа развития личности в профессии (или, точнее, динамики личности в профессии, поскольку понятие развития наделяется Л.М. Митиной смыслоразличительной функцией). Она выделяет две модели:

- модель адаптивного поведения (функционирования);
- модель профессионального развития.

Модель адаптивного поведения предполагает, что ключевыми характеристиками поведения субъекта профессиональной деятельности являются пассивность и конформность, ведущим способом профессионализации является ассимиляция чужого опыта, движущей силой профессионализации выступает прежде всего стремление соответствовать требованиям референтной (лично и социально значимой) группы.

Модель же профессионального развития обладает иными ключевыми характеристиками субъекта профессиональной деятельности. Внутренне детерминированное активное преобразование реальности рассматривается Л.М. Митиной как ключевой компонент такой модели профессиональной динамики, важную роль в которой играет способность разрешать нравственные проблемы и способность при необходимости противостоять окружающей среде.

Каждая из моделей обладает качественно своеобразными стадиями, этапами динамики. Так, модель адаптивного поведения включает стадии адаптации, становления и стагнации, модель же профессионального развития – самоопределения, самовыражения и самореализации.

Отметим, что в публикациях 2015 года Л.М. Митина подразделяет каждую модель на типы. Так, в модели личностно-профессионального развития она выделяет профессионально-личностный тип и профессионально-карьерный (эффективный тип). В модели адаптивного функционирования – традиционалистский и карьеристский тип. [113, с. 189] Вероятно, критерием выделения означенных типов выступает доминирование мотивов: мотива приобретения определенного социального статуса или мотива приобретения/сохранения эмоционального благополучия.

То есть, профессиональная стагнация как профессиональная деструкция личности рассматривается Л.М. Митиной как стадийная характеристика качественно своеобразного типа динамики развития личности в профессии.

Однако развитие личности даже в трудоспособном возрасте не может быть ограничено исключительно развитием профессиональным.

Пожалуй, можно сравнить развитие личности с магистралью, в которой есть несколько полос движения. Магистраль развития личности пребывает не в вакууме, она предполагает включенность в некий более разнообразный ландшафт. Следовательно, если продолжить сравнение, на этой полосе предусмотрены разные направления движения, возможности разворота и кругового движения, съезда на дополнительные полосы, возможно даже движение по встречной полосе. Магистраль может быть с разным покрытием: качественным, устойчивым к внешним воздействиям, ровным и позволяющим с хорошей скоростью двигаться; оно может быть некачественным, легко деформирующимся, создающим трудно преодолимые препятствия, ограничивающие скорость и заставляющие двигаться по дополнительным

полосам или вспомогательным дорогам. Иногда покрытие может быть настолько разрушено, что выезд на дополнительную полосу или даже полосу встречного движения оказывается необходимым условием сохранения самого движения, но выезд на полосу встречного движения дает лишь эффект движения, но не ведет к продвижению.

Социальные условия, в которых протекает развитие личности можно сравнить с покрытием магистрали, и оно может быть неравномерным на разных полосах движения, идущих даже в одном направлении. Так, на центральной полосе «профессионального движения» оно может быть настолько неравномерным, поврежденным, «ухабистым», что ехать прямо, по одной линии не представляется возможным. Чтобы продвигаться вперед, нужно останавливаться, иногда разворачиваться, и преодолевать, казалось бы, уже пройденный участок пути снова, по соседней полосе. Не следует оставлять без внимания и тот факт, что качество дорожного полотна – это не единственный фактор, который задаёт параметры движения по ней. «Водитель» может менять направление, скорость, характер своего движения по другим причинам, которые связаны и с внешними обстоятельствами, и с сугубо субъективными условиями.

Профессиональное становление субъекта и есть такое движение по магистрали, но последовательность преодоления разных отрезков пути часто бывает не линейной и не непрерывной. Остановки, паузы, смены траекторий движения, изменения скорости, а зачастую и направления, относятся скорее к типичным, нежели к оригинальным явлениям в процессе профессионального становления субъекта. Такое понимание процесса профессионального становления субъекта профессиональной деятельности легло в основу предложенного Ю.П. Поваренковым полициклического подхода к профессионализации личности.

Профессиональное становление личности Ю.П. Поваренков рассматривает как «процесс последовательного или параллельного решения различного типа профессиональных задач». [132,с. 169] Профессиональные задачи в свою очередь и выступают в качестве системообразующего профессиональный цикл компонента, или, иными словами, «... профессиональный цикл представляет собой некоторую последовательность решения профессиональных задач». [132,с. 169]

Примечательно, что автор полициклического подхода не отделяет понятие профессионального цикла от жизненного цикла. Более того, профессиональный цикл понимается Ю.П. Поваренковым как вариант цикла жизненного, и, следовательно, профессиональный цикл разворачивается в соответствии с общими закономерностями онтогенеза, хотя и обладает некоторой специфичностью. [135,с. 169]

Общие закономерности отражаются прежде всего на уровне метациклов, которые соотносятся с последовательностью возрастного развития. Хронологический возраст человека в рамках метациклов рассматривается как основная единица измерения, что закономерно.

Трудовая деятельность в возрасте 20 лет обладает иным значением, нежели в возрасте 42 лет, даже если после 40 лет человек по каким-либо причинам стал осваивать новую профессию. Или, используя терминологию автора полициклического подхода, выполняет новые профессиональные задачи.

Так, в возрасте 20 лет освоение профессии важно прежде всего для обретения определенного социального статуса, достижения социальной идентификации. Выбор того или иного профессионального пути связан скорее со стремлением достичь некоторых критериев социальной успешности, определиться, получить тот или иной социальный статус.

К сорока годам, как правило, социальная идентификация так или иначе уже достигнута, человек определился со своим местом в жизни и в обществе. Реализуемая профессиональная деятельность рассматривается человеком скорее как актуальный контекст социально-психологического функционирования,

нежели средство социальной идентификации. Если возникает необходимость получения новой профессии в 40 лет, то это будет связано не столько с поиском социальной идентификации, сколько с поддержанием и/или оптимизацией своего социального статуса. То есть, вне зависимости от специфики профессии возрастные периоды задают основной контекст, среду профессиональных задач, которые могут возникать в рамках освоения определенной профессии, специальности, конкретной должности.

Ключевым различием здесь выступает характер причинно-следственных связей между условиями и явлением социальной идентификации. Если в 20 лет профессиональные задачи ориентированы на поиск моделей и методов самоутверждения, и актуальные социально-бытовые условия являются порождающими новое явление, – саму по себе социальную идентификацию на новом возрастном этапе в новой социальной ситуации, то в 40 лет социальные условия трансформируют уже существующее явление.

Наиболее существенное влияние на процесс профессионального становления и профессиональной реализации индивида может оказать так называемый кризис среднего возраста.

Кризис среднего возраста в зарубежной и отечественной психологии понимается как кризис экзистенциальный, кризис смены модуса бытия, в отличие от кризисов предыдущих, которые ориентированы на задачи адаптации. То есть, в период сорокалетия перед человеком встают не столько вопросы освоения социального пространства, его расширения, сколько вопросы оценивания уже достигнутого. Конфликт носит не объективно-субъективный характер (то есть между внешними требованиями и актуальными внутренними возможностями), а субъект – субъектный (то есть между собственными возможностями достижениями и собственными же целями, мотивами, смыслами).

Иными словами, адаптационная модальность (как конфликт приспособления к объективно заданным условиям) сменяется на компенсаторную (как конфликт приспособления реальности к субъективно определяемым условиям).

Согласно представлениям К. Юнга, кризис середины жизни – это освобождение от конформизма, под которым понимается стремление к достижению собственных жизненных целей и ценностей, оправдывающих, объясняющих и оценивающих жизнь, поступки, отношения, мироустройство, уклад жизни и так далее. Ключевым элементом здесь выступает поиск собственных, индивидуальных критериев в противовес общепринятым, навязанным обществом, семьёй, средствами массовой информации.

Э. Эриксон в кризисе середины жизни видит альтернативу между «генеративностью» (продуктивностью) и стагнацией (застоем).

Глубина и направление разрешения биографического кризиса середины жизни определяются тремя основными моментами:

- 1) степенью наличия, осознанности и внятности целей и планов на вторую половину жизни;
- 2) глубиной расхождения исповедуемых ранее и принимаемых актуально ценностей и смыслов;
- 3) активностью, заинтересованностью субъекта в разрешении возникших противоречий.

Красочно, колоритно, и в то же время лаконично отражает основное содержание кризиса среднего возраста фильм «День сурка» режиссера Гарольда Рамиса. Обретение нового смысла в обыденных делах и действиях служит мистическим условием движения во времени, к переходу в новый день, к выходу из стагнации и застоя. В одних и тех же бесконечно повторяющихся комбинациях обыденных вещей, событий, обстоятельств герой Фил Коннорс оказывается зафиксированным в одном дне, и лишь обретение нового смысла собственной жизни, обретение новых критериев оценки себя, своего поведения, своей успешности, своего социального статуса позволяют ему вырваться из «петли времени». Очень образно в фильме представлены этапы смены модальности бытия. Адаптационная модальность самовлюбленным и успешным по всем

социальным критериям телеобозревателем погоды должна смениться компенсаторной. Самым важным условием выхода из «петли времени» оказывается не столько совершение определенных поступков, демонстрация определенного поведения, осознание нелюбимости собственного отношения к окружающим людям, не столько само по себе осознание несправедности своего образа жизни, сколько обретение новых смыслов жизни, нового взгляда на жизнь. Примечательно, что попытки сменить социальное позиционирование себя как человека асоциального или наоборот, избыточно просоциального, изменить последовательность поступков, исправив их негативное влияние на жизнь окружающих людей, не вырывают Фила Коннора из стагнации или «петли времени». Переход, выход из застывшего времени в новый день, в новый временной промежуток оказывается возможным не тогда, когда он все делает правильно, не тогда, когда в этом дне он выстраивает цепочку благих дел, приобретая всеобщее уважение, и даже не в тот момент, когда, покаявшись, он исправляет свои ошибки, а лишь в момент осознания богатства и непреходящей ценности настоящего, в момент принятия настоящего, в момент рождения «осознанного» смысла жизни, такой простой, и, казалось бы, незамысловатой истины: «Важно не то, как ты выглядишь, не то, как оценивают тебя окружающие, а то, что переживаешь ты сам, то, что тебя делает счастливым, и нужно, и ценно только лишь для тебя».

Фатальное влияние биографического кризиса на профессиональное становление и профессиональную реализацию человека отражается в точке зрения ряда авторов, согласно которой профессиональная стагнация есть ничто иное, как эффект стратегии купирования биографического кризиса. [105, с. 101]

Так, в исследованиях В.Р. Манукян выявлены различия в биографических и профессиональных кризисных переживаниях людей 30 и 40 лет. Например, обнаружено, что если в 30 лет для людей характерно переживание невозможности что-то изменить в своей жизни на фоне скоротечности и необратимости течения

времени сочетается со снижением удовлетворенностью работой, коллегами, возможностью собственного профессионального развитием, с нарастанием эмоциональной истощенности, деперсонализации и редукции собственных достижений. Картина кризисных переживаний у сорокалетних обладает иным содержанием. При снижении конформности поведения в профессиональной сфере, снижении показателей эмоционального удовлетворения и деперсонализации, повышении удовлетворённости работой, профессией, коллегами отмечается стремление к изменению привычного образа жизни, желание найти для себя более значимую и более ценную деятельность. Обращает на себя и тот факт, что недостаточность профессиональной самореализации, особенно в сравнении с юношескими представлениями и с достижениями сверстников входят в содержание кризисных переживаний тридцатилетних, и не относятся к числу значимых у сорокалетних. [33, с. 37]

Текущий биографический кризис, таким образом, может быть сублимирован в профессиональные задачи. В силу невозможности разрешения задач личностного развития средствами, которые предоставляет профессия, биографический кризис преобразуется в мощный стагнационный фактор для развития профессионального, если ракурс рассмотрения сфокусирован на процессе именно профессионального становления субъекта. В более глобальном контексте, в контексте личности, подобная подмена возрастных задач профессиональными может привести к неблагоприятным изменениям социально-психологического функционирования, что может сочетаться и с личностными расстройствами разной выраженности.

Отметим, тем не менее, что сублимация возрастных задач в сфере профессиональной при условии образования релевантных глубине и содержанию биографических кризисных переживаний новых профессиональных задач с последующей их успешной реализацией и/или разрешением может стать средством преодоления кризиса биографического.

Возвращаясь к основному предмету наших рассуждений – к полициклическому подходу в понимании профессионального становления личности, – акцентируем внимание на понятии профессионального метацикла, который, представляя собой часть жизненного пути личности, по протяженности равен общему трудовому стажу. Общий трудовой стаж, в свою очередь, неотделим от жизненного пути личности, динамика которого не носит линейного, стабильного по скорости возникающих изменений и трансформаций характера, как неоднократно отмечалось Ш. Бюлер, К.А. Абульхановой – Славской, Ж.Нюттенем и другими авторами, работавшими над проблемой жизненного пути личности. Отрезок жизненного пути, ассоциированный с профессиональной деятельностью, Ю.П. Поварёнков обозначает термином «профессиональный метацикл».

Профессиональный метацикл предполагает неравномерность динамики профессионального становления субъекта, а также последовательную смену смыслов профессиональной деятельности в общем развитии личности, смену модальности возникающих профессиональных задач по мере прохождения разных возрастных периодов. Следовательно, само по себе снижение скорости образования, разрешения и возникновения новых профессиональных задач не может рассматриваться как стагнационное явление. Стагнация будет отражаться скорее в асинхронности возрастных и профессиональных задач в тот или иной отрезок метацикла. То есть, смысловое и мотивационное обеспечение профессиональной деятельности в период зрелости, не соответствующее возрасту, более характерное для более ранних возрастных промежутков, может явиться причиной фиксации профессиональных задач. Образуется источник, сдерживающий профессиональное развитие.

Трудовая деятельность человека может включать в себя работу не по одной профессии. Следовательно, в течение общего трудового стажа человек может освоить, работать с разной степенью успешности и завершить работу по разным специальностям. Это может быть переход из категории специалистов в категорию руководящих сотрудников. Эффективный специалист, который успешно

справляется со своими функциональными обязанностями и демонстрирует хорошие организаторские способности, может перейти в том же учреждении в категорию управленцев. И, если в статусе специалиста предметом профессиональной деятельности были, например, энергоснабжающие системы, то в статусе руководителя предметом профессиональной деятельности становятся люди, обеспечивают работу тех же энергоснабжающих систем.

Если в статусе специалиста или рядового сотрудника предметом профессиональной деятельности были люди определенной категории, их обучение, оказание того или иного вида помощи, то в статусе руководителя предметом профессиональной деятельности также остаются люди, но это уже люди, которые обеспечивают реализацию задач учреждения, функции учреждения.

Очевидно, что руководящая должность в том или ином учреждении требует понимания трудового процесса, специфики организации труда, особенностей взаимодействия с предметом труда и коллегами, то есть выхода из определенного профессионального поля как бы не происходит, однако профессия меняется. С момента перехода из статуса врача в статус, например, заведующего отделением, из статуса учителя в статус завуча, из статуса оперативного сотрудника в статус начальника отдела стаж работы по специальности, строго говоря, может и не прерываться, но начинается новый профессиональный цикл. Человек осваивает по большому счету уже другую профессию – профессию руководителя.

Объективные условия жизни, экономическая ситуация, общественные изменения могут стать причиной ухода человека из профессии и получение новой. Так, в настоящее время довольно большое число людей уже пережили или переживают подобные изменения. Девяностые годы прошлого века, экономические потрясения многих заставили сменить профессию. Педагоги, медицинские работники, инженеры в силу крайне низкой оплаты труда, ликвидации рабочих мест вынуждены были осваивать профессии продавца, менеджера, торгового представителя фармацевтической фирмы, секретаря, организатора праздников и так далее. Часто подобная смена профессии была

связана с необходимостью освоения профессии, предполагающей значительно более низкий уровень квалификации, а зачастую и кардинальную смену мотивов и значения трудовой деятельности. Такая смена профессии может иметь разные последствия. Она может переживаться как трагедия, крах устоявшейся системы ценностей. В этом случае освоение новых профессиональных навыков, переход к новой профессии означает начало нового отрезка, промежутка развития личности в профессии, нового цикла, который Ю.П. Поварёнков предлагает называть макроциклом.[135, с. 126]

Переход в новый профессиональный макроцикл с такими исходными условиями изначально содержит в себе признаки стагнации, или, точнее, «замершего» профессионального функционирования. Для развития личности в процессе профессионального становления по вынужденно новой профессии не образуется оснований, также как и для возникновения новых профессиональных задач, способных «запустить» макроцикл.

Тем не менее, кризис может быть благополучно разрешен, если человек оказывается способным обрести новую социальную идентификацию, что, в свою очередь, позволит состояться новой динамике профессионального становления субъекта. В этом случае возможно быстрое завершение профессионального макроцикла по вынужденной профессии и переход к профессии, в большей степени соответствующей социально-идентификационным критериям субъекта профессиональной деятельности.

Например, в результате сокращения численности военнослужащих офицер войск противовоздушной обороны вынужден был приобрести профессию слесаря. Очевидно, что даже при условии более высокой заработной платы (как это зачастую и было в конце двадцатого века) воспринимается новая профессия как снижение социального статуса, как утрата привычной социальной идентификации. Однако предположим, что при освоении новой профессии мужчина смог придать ей новый смысл, воспринять новую профессию не только как источник экономического благополучия, но и как среду, в которой возможна

его личностная самореализация. В этом случае профессиональные навыки управления группой людей, четкое и точное выполнение манипуляций с техническими объектами становятся условием для быстрого перехода в статус, например, сначала начальника участка, а затем – начальника цеха. В результате социально-идентификационные критерии восстанавливаются, новая профессиональная деятельность, несмотря на новую сферу применения ранее приобретенных профессиональных навыков, становится интересной, расценивается как пригодная для самоутверждения и далее для самореализации. Новый профессиональный макроцикл «запущен», профессиональное становление субъекта выравнивается по отношению к задачам и этапам развития возрастного.

Отметим, что необходимость резкой смены профессии не может рассматриваться как уникальная характеристика российской действительности конца прошлого века.

Стагнирующий характер профессионального функционирования в вынужденно обретенной профессии ярко описан в романе Евгения Анташкевича «33 рассказа о китайском полицейском поручике Сорокине». Сюжетной основой романа стала трагедия эмиграции поручика царской армии Михаила Капитоновича Сорокина, который в составе остатков разгромленных войск Колчака оказывается в Харбине. Поручик Сорокин – ровесник века, родился в 1900 году, с 1916 года, то есть с 16 лет он воюет, не получив полного военного образования он приобретал свои профессиональные навыки военного в жестоких боях, в успешных атаках и горьких поражениях. Он выжил, обрел несколько друзей в отступлении, вместе с которыми они стали привыкать к новой жизни и находить свое место в очень русском, но все же китайском городе.

Сорокин проживает тяжелый период: познает нищету, тяжелые работы, унижения, пробует уходить от реальности, раскуривая опиум, но по благоприятному стечению обстоятельств был замечен начальником отдела китайской полиции в Харбине, русским евреем, политическим ссыльным в царской

России, также оказавшемся в Харбине Ильей Михайловичем Ивановым. Образ следователя Иванова антипод Сорокина. Будучи евреем, он крестился, придерживаясь в юности революционных идей, пережив ссылку, он бежал от развернувшейся в России гражданской войны, так не смог принять насаждаемых большевиками правил и моделей государственного устройства; прекрасно владеет китайским, совершенствуется, стремится выучить английский, так как видит за этим языком будущее. Илья Михайлович не только выполняет функции следователя, он создает атмосферу и обстановку в участке.

Илья Михайлович рассмотрел в 24-летнем мужчине, не имеющем ни места жительства, ни профессии, ни каких-либо перспектив недюжинный ум и большие способности. Он устраивает его на работу, рассказы Ильи Михайловича, его незаурядные способности, нетривиальный взгляд на происходящее, его профессионализм сыщика увлекают первоначально Сорокина, он с интересом включается в освоение новой для себя профессии, осознает недостаточность хорошего, но все же домашнего образования. Прекрасное владение английским помогает Михаилу Капитоновичу в работе. Казалось бы, он нашел себя в новой профессии. Однако при задержании преступника Илья Михайлович погибает. Сорокин занимает его место в полиции, но развития интерес к новой профессии не получает. Он выполняет все необходимое для того, чтобы не вернуться к нищете, чтобы обеспечить себя, но удовлетворённости от новой профессии не возникает. В результате стать профессионалом в своем новом деле ему не удаётся.

Примечательно, что в числе друзей Сорокина есть грузинский князь, поручик Суламанидзе, который, преодолев брезгливость и предубеждение грузинского аристократа к ремеслу мясника, начинает заниматься производством мясных деликатесов. Он радуется своему первому успеху, когда угощает своих менее успешных друзей колбасой, которую сделал сам. Он развивает свое производство, он обретает статус успешного и уважаемого, богатого человека в Харбине. В целом до трагической гибели он демонстрирует

плавное личностное развитие, успешное нормативное решение всех карьерных и возрастных задач: организует стабильное производство, расширяет рынки сбыта, покупает дом, в качестве значимого человека включается в общественную жизнь города, жениться.

По сюжету романа жизнь поручика Сорокина была полна самых немислимых ситуаций и приключений, выжить в которых ему помогли исключительно военные навыки, приобретенные им в юности в страшной Гражданской войне. Осознанность и нормальное течение жизни Сорокина обретает уже в конце пятидесятих годов, когда, пройдя заключение в советских лагерях, он встречает женщину, которая рождает ему ребенка. Став учетчиком на железной дороге, человек, обладающий, казалось бы, широчайшими возможностями самореализации, которые жестко ограничиваются статусом бывшего зека, он наконец-то приобретает то, чего всегда был лишен – нормальную жизнь, в которой есть семья, есть ребенок, есть смысл в обыденных делах.

Наверное, обретение смысла возможно было и раньше, если бы поручик Сорокин сохранил увлеченность профессией сыщика и после гибели Ильи Михайловича. Но профессия полицейского сыщика не отвечает представлениям о социальной идентификации сына гласного городской думы Омска, богатого хлебопромышленника и дворянки. Михаил Капитонович смиряется с тем, что он работает в полиции, но себя полицейским не воспринимает, тем более, что работает в полиции китайской: он просто плывет по течению.

Будучи сотрудником китайской полиции, он так и не выучил китайский, его вслепую использовали агенты советской разведки, он не предпринимал попыток разобраться в политической обстановке, он выполнял ровно столько, сколько от него требовалось, он плыл по течению, поддерживая себя в минуты отчаяния словами своего собрата по трагической судьбе русских эмигрантов ротмистра Штина: «Если дана жизнь, значит надо жить». Он хорошо освоил навыки внешнего наблюдения, освоил пространство города, научился опознавать

характер заведения, не умея читать иероглифы; стал исправным филёром, – но служба в полиции не расценивалась им как значимый компонент его жизни, она не обладала для него личностной значимостью, она лишь позволяла обеспечивать незамысловатые бытовые потребности.

Красивый роман с английской журналисткой Элеонорой Боули мог привнести в его жизнь изменения, он мог перебраться в Англию, обрести семью. На какое-то время он обрел себя, вздохнул полной грудью, однако недостаточная сформированность навыков полицейского, непонимание ситуации, недалёковидность, заикленность на выживании привели к резкому разрыву отношений.

Поручик Сорокин попытался вернуть смысл жизни, воюя наёмником в китайской армии, однако и в этом не смог вновь обрести чувство удовлетворенности: отточенные в жестоких сражениях Первой мировой и Гражданской войны боевые навыки в полной мере не были востребованы в боях с китайцами. Китайцы оказались очень слабыми противниками, да и успех того или иного сражения часто определялся не на поле боя, а в шикарных кабинетах власть имущих иностранных концессионеров.

Профессиональные задачи как в бытность китайским полицейским, так и в бытность наёмника китайской армии оказались зафиксированы на давно пройденном, казалось бы, этапе адаптации к жизни в новых условиях китайского русского города Харбина в статусе человека без паспорта и без определенного места жительства. Такая траектория и личностного, и профессионального развития отражает стагнацию выпукло, позволяет в полной мере представить патологический и даже трагический смысл нарушения динамики и профессионального становления личности, и развития личности в профессии. Редукция смысла профессиональной деятельности до обеспечения витальных потребностей и нежелание развивать навыки в той профессиональной деятельности, которой человек занимается в силу разных обстоятельств – вынуждено или по собственному желанию и убеждения – позволяет сохранять

какой-то уровень социально-психологического функционирования, но не даёт личности самореализоваться.

Приведенный пример, кроме того, позволяет определить локализацию профессиональной стагнации в психологическом пространстве: не сами по себе профессиональные навыки, а обретение через профессию смысла, придание профессии личностного смысла; не параллельность, а единство траекторий личностного и профессионального развития предупреждают стагнацию. Утрата или, как в случае китайского полицейского поручика Сорокина, необретение личностно-значимого мотива осуществляемой профессиональной деятельности ведут не только к снижению субъективного качества жизни, но чреваты и психическими расстройствами.

Полицейская карьера Сорокина собственно и завершилась острым психотическим эпизодом, когда он с особой жестокостью убил человека – лицемерного предателя, перебежчика, жестокого исполнителя сталинских репрессий, который, вероятно, вполне заслужил страшную позорную смерть, – но сделал это Сорокин, находясь в состоянии психического расстройства.

Профессиональный метацикл может представлять собой процесс, в котором человек выбирает, осваивает, поддерживает эффективность работы, развивает свои навыки, обретает новые социально-идентификационные характеристики и затем завершает профессиональную деятельность по одной профессии.

Например, пришел в отделение милиции после армии молодой паренек, отработал стажером, затем занял должность участкового. Менялись реалии: милиция была переименована в полицию, участок, за который отвечает участковый изменял свои размеры и очертания, появлялись сотовые телефоны, появилась необходимость работать на компьютере, менялись требования к профессиональным навыкам, менялись погоны и звания. Пришедший на службу лейтенант получил звание капитана и по наступлении пенсионного возраста уволился. К этому времени появились внуки, бывшему участковому захотелось

больше времени уделить семье, повозиться с детьми, решил для себя работу не искать, завершить профессиональную деятельность. То есть, в данном случае общий трудовой стаж равен стажу по профессии.

Однако ранее мы обсуждали, что в рамках общего трудового стажа может быть несколько стажей по разным профессиям. Профессиональный метацикл включает в себя, таким образом, отдельные циклы, релевантные времени работы человека по той или иной профессии. Эти отдельные циклы также предполагают, что человек проходит период освоения профессиональных навыков, работает по профессии, затем завершает работу в ней, или профессиональные макроциклы. [135, с. 126]

В отличие от метацикла, макроцикл тесно связан со спецификой определённой профессии. Инвариантность профессионального макроцикла определяется в первую очередь конкретным содержанием профессиональной деятельности сложностью и длительностью формирования профессиональных навыков, подверженностью профессиональной мотивации влиянию общественного мнения, этической и эстетической составляющей условий труда, профессиональных действий, размеру материального вознаграждения за труд, стабильностью последнего. В совокупности с перечисленными факторами на динамику профессионального макроцикла будет влиять отношение к профессии самого субъекта профессиональной деятельности.

Автор полициклического подхода выделяет пять последовательных стадий профессионального макроцикла, каждая из которых характеризуется спецификой профессиональных задач. Стадии профессионального макроцикла представлены в таблице 5.

Описанные в таблице стадии макроциклов и профессиональные задачи каждого макроцикла представляются достаточно условными и обобщенными.

Означенные Ю.П. Поварёнковым профессиональные задачи перекликаются с основными противоречиями, возникающими в процессе профессионализации при рассмотрении профессиональных деформаций сквозь

призму личностно-динамического подхода З.И. Рябикиной. Конструктивное разрешение последовательно возникающих в процессе профессионализации противоречий ведет к достижению аутентичности бытия, деконструктивное создаёт тлеющий внутриличностный конфликт, определяющий неаутентичный характер бытия человека. В первом случае можно говорить о благополучном разрешении профессиональных задач, во втором – о возникновении профессиональных деструкций. Вероятно, именно этим обусловлено выделение завершенных и незавершенных макроциклов.

Таблица 5 – Стадии профессионального макроцикла по Ю.П. Поварёнкову.

Название стадии	Профессиональные задачи
1 Профессиональная оптация	Поиск и выбор профессии, поиск и выбор формы профессионального обучения
2 Профессиональное обучение	Формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности
3 Самоутверждение	Профессиональная самореализация, Достижение оптимального пика профессиональной продуктивности
4 Профессиональное сохранение	Поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворённости, снижения интереса к профессии
5 Выбор направления дальнейшей профессионализации	Смена направления в рамках профессии, Принятие маргинальной формы существования в профессии, Отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т.д.

Однако, при всей прозрачности определения завершенных макроциклов, как включающих все пять стадий и незавершенных, как прерванных на любой из первых четырех, остаётся много вопросов. Эти вопросы связаны с наблюдаемыми явлениями популярности получения второго высшего образования или даже среднеспециального образования параллельно с первым, популярностью программ профессиональной переподготовки, которая далеко не

всегда сочетается с намерением специалистов разной степени успешности сменить профессию по завершению переподготовки.

Изменения социально-экономических реалий, нестабильность на рынке труда, а также реформы системы высшего и профессионального образования сформировали условия, когда макроциклы могут разворачиваться не последовательно, а параллельно.

Так, получив юридическое образование, а иногда обучаясь на старших курсах высшего учебного заведения, человек может параллельно поступить на обучение по психологическому направлению. В этом случае стадия профессионального макроцикла, назовём его «юридического», протекает параллельно со второй же стадией «психологического» макроцикла. При этом вполне возможно по завершении процесса обучения по первой специальности совмещение профессиональной деятельности как по первой, так и по второй специальности. Как правило, на третьей стадии параллельно текущих макроциклов происходит окончательный выбор предпочитаемой профессии, либо обращение к иной профессиональной сфере. Примечательно, что, включаясь одновременно в обучение по двум направлениям и/или специальностям, то есть, решая задачи второй стадии, стадии профессионального обучения, продолжается реализация задач профессиональной оптации.

Вероятно, своеобразная аккомодация стадий профессиональных макроциклов отражает стремление обеспечить вариативность, а тем самым более высокую успешность карьерного продвижения. Другим мотивом подобной аккомодации может стать подготовка к решению профессиональных задач третьей и четвертой стадии: владея смежными или взаимодополняющими профессиями, человек предполагает повысить собственный потенциал самоутверждения в профессии, обогатить ресурсы карьерного продвижения.

Было проведено исследование мотивации получения дополнительного высшего образования по специальности «Психология».

В целом было исследовано 76 специалистов, которые поступили на дополнительное профессиональное образование по специальности «Психология» и успешно окончили обучение. Возрастной состав эмпирической группы варьировался от 23 до 42 лет. Большая часть из них – женщины (68%).

По критерию наличия стажа и опыта работы по ранее полученной специальности группа неоднородна. Так, стаж работы по ранее полученной специальности от 1 до 3 лет имели 17% респондентов, стаж работы по ранее полученной специальности от 5 до 10 лет – 49%, не работали по ранее полученной специальности 34% респондентов. Выборку составили представители антропоцентрированных профессий: врачи (18%), юристы (20%), менеджеры по работе с персоналом (10%), педагоги общеобразовательных школ (12%), философы и социологи (6%), экономисты (34%).

На момент поступления в вуз для получения дополнительного профессионального образования по специальности «Психология» были работающие и безработные респонденты. Работающих – 62%, не работающих – 38%. Из не работающих 69 % дополнительное образование получали параллельно с первым.

Были выявлены следующие мотивы поступления на получение дополнительной специальности «психология» у респондентов: стремление к приобретению профессии психолога, по которой планировали продолжить работу (32%), получение новых навыков и умений, необходимых для продвижения по карьерной лестнице по ранее приобретенной специальности (51%). Сравнительно небольшая группа – 17% респондентов затруднились с определением собственного мотива поступления на обучение. Примечательно при этом, что корреляционных связей между стажем работы, наличием/отсутствием работы и мотивами поступления на обучение, а также мотивационными ориентациями в профессии выявлено не было.

Через пять лет после получения дополнительного профессионального образования психологами работали:

– из числа обучавшихся параллельно с завершением первого образования, 4 человека (22%);

– из числа имевших стаж профессиональной деятельности по первой специальности на момент получения второго высшего, 2 человека (4%);

– из числа не работавших по первой специальности, 8 человек (50%).

Выделилась группа врачей и педагогов, которые чаще всего совмещали должности по первой специальности и психолога. Таких было 63%. Полученное дополнительное образование изначально рассматривалось ими, как правило, в качестве возможности повышения уровня заработной платы в рамках одного учреждения, и смена работы не предполагалась как таковая. Зачастую сам факт поступления на второе высшее был инициирован необходимостью подтверждения де-юре фактически выполняемой работы. Вероятно, приведенные статистические данные по разным специальностям будут отличаться. Тем не менее, они позволяют констатировать, что строгая последовательность профессиональных макроциклов не обязательна, даже с учетом их завершенности/незавершённости. [56]

Последовательный характер реализации макроциклов, таким образом, не является универсальным, возможно смещение срединных и заключительных стадий предыдущего макроцикла на последующий. Чаще всего такое смещение обретает свой смысл при рассмотрении профессиональной карьеры.

Так, в рамках исследования мотивов получения второго высшего образования по специальности «Психология» была выявлена своеобразная мотивация, характерная для более, чем 52% респондентов. Обучение профессии психолога носило утилитарный характер: стремление разрешить актуальные проблемы в межличностных отношениях сочеталось с интересом к обучению методам и способам манипулирования людьми, что рассматривалось как ресурс именно карьерного продвижения в дальнейшем. Используя терминологию Ю.П. Поварёнова, можно сказать, что задач профессионального самоутверждения субъект профессионального становления не ставил, а,

следовательно, параллельно протекающий макроцикл изначально был ориентирован на прерывание его на стадии профессионального обучения.

Такого рода явления часто встречаются в наше время, однако нельзя говорить о том, что они уникальны. Так, в семидесятых – восьмидесятых годах XX века среди женщин было популярно обучение кройке и шитью, на курсах, которые предполагали обучение в течение 3–4 лет, обучение было вполне профессиональным. Однако посещающие эти курсы женщины не планировали сменить профессию, например, педагога, бухгалтера или медицинской сестры на профессию швеи, закройщицы и так далее. Как правило, основным мотивом получения дополнительного среднеспециального по содержанию и объему образования, было стремление оптимизировать материальные затраты на одежду в семейном бюджете и удовлетворение потребности в самопрезентации (желание всегда красиво, оригинально, модно одеваться самой и одевать свою семью при наличии дефицита изделий швейной промышленности в то время).

Следует отметить, что в силу социально-экономических потрясений конца прошлого века прерванный по завершении второй стадии профессиональный макроцикл у большого числа женщин был как бы «расконсервирован». Вновь оказались востребованы и актуализированы итоги профессионального обучения, и женщины стали работать и далее совершенствоваться по профессии портнихи, закройщицы, осваивая профессиональные навыки модельера – конструктора, мастера – технолога индивидуального пошива одежды, если потеряли работу или же ушли из профессии, поскольку она не могла обеспечить содержание семьи.

Нередко мы сталкивались с ситуациями, когда сотрудники правоохранительных органов, военнослужащие, завершив своё обучение по специальности психолога или педагога более десятилетия назад и первоначально не работая по данной профессии, по выходе на пенсию продолжили свой профессиональный метацикл по «законсервированной» ранее специальности.

То есть, профессиональный макроцикл может сам по себе иметь не непрерывный, а дискретный характер. В связи с этим такое явление, как отказ

субъекта профессионального становления от постановки новых профессиональных задач на той или иной стадии макроцикла нельзя рассматривать как стагнацию. Всегда остаётся возможность продолжения прерванного макроцикла и профессионального развития в новых условиях, на новом этапе жизненного пути личности.

О стагнационных процессах будет свидетельствовать скорее наличие объективно выраженного конфликта между необходимостью постановки новых профессиональных задач и отсутствием таковой в восприятии субъекта профессионального становления по завершении четвертой стадии профессионального макроцикла. Достигнутый пик профессионального развития рассматривается как самостоятельная ценность, для сохранения которой прилагаются все усилия, направленные скорее на приравнивание средовых требований достигнутому профессиональному уровню, нежели стремление диалектически трансформировать собственные эффективные профессиональные навыки в новых условиях.

Иными словами, для постановки новых профессиональных задач требуется адаптивная направленность, стагнирующий же эффект связан с компенсаторной модальностью тех задач, которые ставит перед собой субъект профессиональной деятельности.

Адаптивная направленность профессиональных задач означает, что субъект стремится к достижению преобразования среды путем творческого разрешения возникающих проблем, противоречий. Творческое преобразование среды в этом случае включает и преобразование самого субъекта, его профессионального технологического оснащения, его профессионального мышления.

Компенсаторная направленность предполагает, что за счет достигнутых профессиональных навыков субъект упорядочивает среду, доступную его профессиональному воздействию таким образом, чтобы она позволяла ему сохранять статусные позиции, целостность и позитивность самовосприятия, Я – концепции.

Адаптивность как основная характеристика развития личности в профессии, согласно воззрению Л.М. Митиной, представляется деконструктивной моделью, завершающим этапом в которой и выступает профессиональная стагнация.

Детальное рассмотрение профессионального становления субъекта через призму полициклического подхода даёт основание утверждать, что снижение адаптивных мотивов в профессиональном развитии влечет за собой те же стагнационные явления. Означенное противоречие вскрывает методологическую неразработанность проблемы профессиональной стагнации и ставит вопрос о границах оптимального преобразования микросреды при осуществлении профессиональной деятельности.

Примечательно, что о необходимости осознания границ преобразующей среду профессиональной деятельности говорил С.Л. Рубинштейн. Бесконечное и бесконтрольное «... преобразование природы превращается в её снятие... как будто мир действительно является продуктом производства ...». [149, с. 342] Будучи одновременно и субъектом, и объектом осуществляемой деятельности, для «качественно определенного устойчивого состояния» человеку требуется постоянное движение, в рамках которого сама по себе причина, детерминация деятельности является процессом. Если такой процесс внутри субъекта останавливается, то это влечет за собой отчуждение от мира, и делает принципиально невозможным истинное познание окружающего, ибо человек есть имманентная часть этого мира. [149]

«Причина, – акцентирует внимание С.Л. Рубинштейн, – выступает как процесс ...». [149, с. 289] Фиксированная в однажды приобретенном состоянии профессионального сохранения мотивация профессиональной деятельности отчуждает субъекта от среды, на которую собственно эта деятельность и направлена, вырывает его из системы причинно-следственных связей, из контекста профессиональной деятельности. Утрачивая направленность на самоизменение изоморфно изменению среды профессиональной деятельности (адаптивная направленность профессиональных задач) субъект замыкается сам на

себе, и, определяя среду как подконтрольную, он утрачивает связь с объективной реальностью реализации профессиональной деятельности. Это объясняет социальную опасность профессиональной стагнации, ибо в этом случае профессионал, специалист имеет дело уже не с реальностью, а с неким фантомом – субъективным представлением об этой реальности.

Врач, подверженный профессиональной стагнации, лечит не реального конкретного человека, а болезнь, которая протекает по понятным ему законам. Из всех жалоб, которые предъявляет пациент, избирательно воспринимаются лишь те, которые непротиворечиво вписываются в одну из картин болезни. Уверенный в своей профессиональной состоятельности врач ставит диагноз, назначает лечение, игнорируя другие симптомы. Обладая достаточным врачебным опытом, он может внятно и последовательно объяснить патологические механизмы, происхождение симптомов, формально все будет выполнено на самом высоком уровне, однако диагноз может быть ошибочным, и лечение привести к ухудшению состояния.

Владея в совершенстве навыками методической организации урока, со знанием дела организуя учеников в процессе учебной деятельности, считая, что любой индивидуальный случай школьной неуспеваемости может быть объяснен с опорой на обширный педагогический опыт, – учитель видит причину слабого освоения орфографии русского языка в плохо сформированных навыках чтения. Ребенок читает медленно, в первый класс пришел, не умея читать бегло, и учитель требует от родителей увеличения времени, отводимого на обучение чтению, однако это вызывает у ребенка лишь усугубление негативного отношения и к школе, и к самому учебному процессу. Ориентируясь на собственный опыт, учитель безапелляционно квалифицирует ученика как слабого, неспособного удовлетворить её педагогические амбиции. Она – педагог высшей квалификационной категории, у нее всегда выпускаются самые сильные

ученики, и если она не наблюдает изменений в успеваемости ребенка, то причина кроется в том, что родители занимаются с ребенком недостаточно.

Затем, поставив первые оценки за четверть, она видит, что в целом класс продемонстрировал невысокий уровень знаний. В её понимании это означает, что год от года дети приходят всё менее и менее подготовленными к школе. Возникает обида на детей, которые не так успешно справляются с заданиями, все быстрее в течение рабочего дня наступает усталость и апатия. Утраченное желание видеть детей, работать с ними подменяется хорошо подготовленными занятиями и ярким, красочным дидактическим материалом.

Родители также вносят свой вклад в неблагоприятное впечатление о классе: они спорят с её исправлениями в тетрадях, доказывая, что выполненный дома разбор слова по составу был правильный. «Они доказывают свою правоту, привлекая какие-то там учебники для старших классов. Более того, находят ошибки в учебнике, который написан авторитетными людьми, которые присваивали в своё время ей категорию. Да, родители тоже могут иметь педагогическое образование, однако они не понимают основных принципов работы, основных принципов организации обучения, скрывая от самих себя горькую правду о том, что у них ребенок с невысокими интеллектуальными способностями», – рассуждает учитель.

Глеющие конфликты иногда перерастают в открытые противостояния. Учитель продолжает работать по привычным ей схемам, которые вот уже шестнадцать лет позволяли выпускать детей с отличными результатами, стремясь доказать родителям, что проблема не в ней. «Я опытный педагог и знаю своё дело. Проблема в них, в родителях и их «неудачных» детях: в этом году мне достался очень слабый класс со скандальными родителями», - объясняет сложившуюся профессиональную ситуацию учитель.

В результате педагог работает не с конкретным классом и конкретным ребенком, причиной невысокой успеваемости, слабого навыка чтения у которого является крайне низкая учебная мотивация, связанная с неудачным опытом

подготовки в школе, а со своим представлением о ребенке и о классе в целом, которое навязано ей предыдущим опытом, возведенным в категорию аксиомы.

Все её действия направлены не на выявление, осознание и нивелирование причин слабой успешности ребенка, а на доказательство ценности этого опыта. Она состоялась как педагог, и это уже не требует доказательств. Просто это надо поддерживать, сомнениям нет места, – диктует ей её сознание, стремящееся сохранить профессиональное самоуважение. Для этого нужно просто убедить родителей в их неправильном восприятии ситуации, нужно просто доказать завучу, который пару раз выступал арбитром в возникших спорах, что родители вместо правильного отношения к педагогу прививают ребенку ложное стремление к отстаиванию своего мнения. Это так, поскольку у нее уже давно репутация учителя, который умеет выслушать детей, понять их, зачастую лучше родителей, ведь не случайно её конек – это развитие речи детей.

Дети, родители, да и сама педагог странным образом оказываются заложниками хорошо сформированных профессиональных навыков, прошлых профессиональных успехов и уверенности в непреложной ценности и абсолютной универсальности профессиональных компетенций последней.

И врач, и педагог вполне успешно прошли стадию самоутверждения в профессии, добились и высоких результатов, и профессионального признания. Затем возникает стремление сохранить достигнутый статус, однако осуществляется это не за счет придания новых смыслов обыденным профессиональным действиям и операциям, не за счет осознания ограниченности собственного опыта и неохватного многообразия вариаций предмета труда, не за счет осознания необходимости самоизменения релевантно изменениям предмета труда, – а за счет абсолютизации собственной профессиональной состоятельности, за счет упрямой, настойчивой, непреклонной до ожесточения реализации привычной технологии профессиональной деятельности.

Неудовлетворённость трудом маскируется межличностным конфликтом, возникшее противоречие между профессиональным самоотношением и актуальными требованиями профессиональной деятельности переживается как обида и отказ от рефлексивности. Изменения в пространстве технологии могут восприниматься на уровне освоения новых средств производства без последующего их перенесения в пространство профессиональных норм. Между субъектом профессиональной деятельности и реальностью профессиональной деятельности намечается отчуждение.

Если использовать терминологию автора нормативного описания деятельности С.П. Безносова, между пространством технологии и пространством субъекта намечается замкнутый контур: субъект изменяет пространство технологии, но профессиональное сознание самого субъекта профессиональной деятельности не подвергается изменениям. Деятельность, таким образом, утрачивает диалектическую связь с мотивами и целями.

Преобразование среды с целью сохранения стабильности собственных профессиональных достижений, статусных позиций влечёт за собой пренебрежение собственно целями профессиональной деятельности. В связи с этим и возникает профессиональная стагнация как эффект компенсации недостаточности динамики профессиональных навыков, умений, компетенций за счет игнорирования изменения требований и условий реализации профессиональной деятельности. Такое состояние можно назвать отказом от омологации. Термин омологации относится к числу общеупотребительных и означает усовершенствование объекта и приведение его технических характеристик актуальным требованиям и стандартам.

Профессиональное становление субъекта в масштабе макроцикла оказывается замкнутым на стадии профессионального сохранения, сам по себе профессиональный макроцикл приобретает застопоренный характер.

Механизм возникновения стопора на уровне стадии профессионального самосохранения может быть объяснен с помощью еще одного уровня анализа профессионального становления субъекта в рамках полициклического подхода.

Если профессиональные макроциклы могут носить самый разнообразный характер (Ю.П. Поварёнков выделяет завершённый и незавершённый, наше теоретическое исследование позволило обозначить непрерывные, дискретные и застопоренные макроциклы), то рассмотрение профессионального становления субъекта в масштабе профессиональных микроциклов позволяет говорить об универсальности и принципиальной идентичности макроциклов, реализуемых в разных по предмету, объекту, сфере, содержанию труда профессиях.

Профессиональные микроциклы – это процессы, равные по своей протяжённости решению конкретных профессиональных задач. [135, с. 127]

Вне зависимости от стадии макроцикла, на котором решается та или иная конкретная профессиональная задача, микроцикл включает этапы оценки имеющихся для решения таковой ресурсов, осознание недостаточности ресурсов, приобретение новых навыков, «затем происходит свёртывание сформированных средств и включение их в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда», далее «актуализируется готовность субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи». [135, с. 127]

На уровне микроциклов динамика определяется сложностью профессиональной деятельности, в которой реализуется профессиональная задача, а также внутриличностными ресурсами, которыми обладает субъект профессионального становления.

Нарушение динамики процесса профессионального становления субъекта на уровне микроциклов возможно в том случае, если образуется конфликт между внутриличностными ресурсами и характером профессиональной задачи, которая реализуется. Так, Л.И. Анциферова отмечает, что не всякая деятельность может обладать развивающим потенциалом. Недостаточно интенсивная деятельность, включающая слишком простые профессиональные операции, также, как и

избыточно напряжённая и избыточно интенсивная деятельность будет носить фрустрирующий специалиста характер, и, скорее всего, возникающий дисбаланс целей и задач профессиональной деятельности и ресурсов человека формирует стагнирующий, но не развивающий характер. Возникновение и фиксация такого дисбаланса, вероятно, будет коррелировать с особенностями личности специалиста.

Однако на данном этапе разработки проблемы профессиональной стагнации это утверждение может рассматриваться лишь как гипотеза, требующая своего подтверждения или опровержения в эмпирических исследованиях. Тем не менее, правомерность подобного утверждения косвенно подтверждена в исследованиях В.А. Толочка и С.И. Сотниковой, предметом которых является карьерное развитие личности.

Профессиональная карьера чаще всего рассматривается как эксплицитный по отношению профессиональному становлению субъекта процесс. Тем не менее, профессиональная карьера не является отражением, тенью, экспатриацией, то есть «проявлением наружу изнутри» процесса профессионального становления субъекта.

Профессиональная карьера понимается В.А. Толочком как «характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая динамику и уровни изменения его профессионализма ... и должностного продвижения на протяжении его активной профессиональной деятельности». [175, с. 6]

Как «индивидуально осознанное личностно-профессиональное позиционирование работника в конкретной жизненной ситуации с учётом внеорганизационной и внутриорганизационной реальности» профессиональная карьера рассматривается С.И. Сотниковой. [170, с. 101]

Как «профессиональное продвижение, рост и этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних его уровней к другим» понимает профессиональную карьеру В.А. Чикер. [196, с. 80]

Как «один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, как рост, продвижение, стремление к достижению желаемого статуса, должности, высокого качества жизни, известности и славы при активном использовании навыков и способностей» понимает профессиональную карьеру Л.М. Митина. [113, с. 188] При этом, Л.М. Митина подчеркивает внешний, атрибутивный характер феномена профессиональной карьеры.

Представленные дефиниции профессиональной карьеры позволяют выделить существенные признаки данного явления. Прежде всего, профессиональная карьера представляет собой динамическое явление, процесс, обладающий объективно заданной этапностью. Профессиональная карьера – это атрибутивный феномен, а качественные характеристики данного процесса отражаются в социальном статусе, ассоциированном с конкретной профессией и/или определенной сферой общественной жизни.

Основной характеристикой профессиональной карьеры является её динамика.

По мнению С.И. Сотниковой, динамика карьеры может быть охарактеризована через параметры скорости, направления и цены карьеры. Кроме того, профессиональная карьера также может быть охарактеризована по параметру однородности реализуемой в рамках карьеры профессиональной деятельности (если рассматривать профессиональную деятельность как эффект общественного разделения труда) как карьера специализации или как карьера транспрофессионализации.

Параметры направления скорости и цены профессиональной карьеры позволяют сформулировать основные признаки профессиональной стагнации в рамках профессиональной карьеры.

Рассмотрим их подробнее.

Скорость карьеры, по мнению С.И. Сотниковой, является величиной векторной и представляет собой интенсивность изменений, совершенствования профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции понимаются при этом как конкурентные преимущества сотрудника.

Цена карьеры рассматривается С.И. Сотниковой как соотношение ценовой оценки достижений лично-значимой выгоды и расходов на лично-профессиональное позиционирование в труде. [170, с. 106]

Экономическая характеристика цены карьеры для целей квалификации психологического феномена профессиональной стагнации может быть использована с существенными дополнениями. Так, с точки зрения психологической, значительно большим весом в таком соотношении будет обладать эмоциональный и когнитивный компоненты удовлетворенности актуальной профессиональной деятельностью, а также наличие в числителе представленной дроби профессиональных задач на уровне профессиональных микроциклов.

Наиболее точная квалификация профессиональной стагнации как нарушения динамики процессов, протекающих в пространстве профессиональной деятельности человека, требует обращения к количественным характеристикам скорости профессиональной карьеры.

Профессиональная стагнация, по мнению Э.Ф. Зеера – это «универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий». [53, с. 26] Подобная универсализация и стереотипизация рассматривается им как нормативный этап в профессиональном развитии, однако длительное сохранение такого типа профессионального функционирования придаёт стагнации деструктивный характер. Критическим моментом, когда нормальное состояние приобретает патологическое значение, является один год.

То есть, по мнению Э.Ф. Зеера, применение накопленных автоматизированных навыков и сохранение их таковыми без приобретения новых компетенций более одного года, свидетельствует о том, что профессиональное развитие остановилось и обнаружилась профессиональная деструкция. Профессиональная стагнация приобрела патологическое значение.

Проведенное В.А. Толочком 33-летнее лонгитюдное исследование позволило выделить порядка 6–7 типов динамики умственной работоспособности

сотрудников в зависимости от индивидуальных, субъектных и личностных характеристик работника, от сложности и монотонности трудовых действий, от социальной значимости и эмоциональной насыщенности работы. Однако все типы укладываются в двухлетний интервал. [176]

Исследование динамики профессиональной карьеры с точки зрения экономической целесообразности инвестирования в повышение квалификации сотрудников заставило С.И. Сотникову обратиться к некоторым статистическим исследованиям. В частности, в силу интенсивного развития технического оснащения всего социально-психологического функционирования человека в современном мире, ускоряется и развитие средств производства, инструмента, компьютерного и программного обеспечения фактически любой профессиональной деятельности. С.И. Сотникова приводит данные, согласно которым жизненный цикл компетенции в металлургии составляет 3,9 года, в машиностроении – 5,2 года. [170, с. 106] Отметим, что ссылается автор на источник, датированный 1995 годом. Трудно сказать, насколько сильно изменились хронологические рамки жизненного цикла компетенций за истекшие 20 лет.

С учетом приведенных исследований полагаем, что хронологические границы состояния стабилизации профессиональной карьеры работника не являются самостоятельным и тем более универсальным квалификационным признаком профессиональной стагнации, однако можно обозначить минимальный промежуток времени, когда стабилизация рискует трансформироваться в профессиональную стагнацию как профессиональную деструкцию. Вероятно, этот минимальный промежуток будет составлять не менее 4 лет.

Однако количественными характеристиками типология динамики профессиональной карьеры, представленная С.И. Сотниковой, не ограничивается. Направление карьеры рассматривается как качественная характеристика динамики таковой. Направление карьеры – это параметр, который отражает широту охвата профессиональных сфер в процессе карьерного развития работника. Объективный фактор – общественное разделение труда – выступает

детерминирующим основанием для двух основных типов карьеры: карьеры специализации и карьеры транспрофессионализации.

Под карьерой специализации понимается «индивидуально осознанное воспроизводство компетенций ... в одной сфере профессиональной деятельности», в противовес карьере транспрофессионализации, которая представляет собой «... сложный социально-экономический процесс непрерывного воспроизводства конкурентных преимуществ различных сферах профессиональной деятельности». [170, с. 101]

Представляя феномен профессиональной карьеры как трехсоставный, включающий в себя процессы индивидуального, личностного и профессионального развития, С.И. Сотникова выделила четыре типа транспрофессиональных карьер. [170, с. 101] Кроме того, три означенных процесса рассматриваются ею как детерминанты карьерного развития. Развитие индивидуальное определяет условия карьеры, личностное развитие – причины карьерного развития, а профессиональное развитие – факторы карьеры.

Несмотря на спорность рассмотрения индивидуального развития как отдельного от личностного, поскольку, согласно основным теориям индивидуальности, личность представляет собой явление, интегрирующее нижележащие уровни индивидуальности: уровни индивида и субъекта деятельности, – в подобном подходе можно обнаружить подтверждение используемого нами методического подхода. Дополнительное подтверждение получила идея понимания профессиональной стагнации как синхронного нарушения динамики процессов, связанных с профессиональной деятельностью человека. Кроме того, атрибутивность профессиональной карьеры позволяет обозначить стагнационные признаки в карьерном развитии как системные, в профессиональном становлении субъекта как обуславливающие или опосредующие, в развитии личности в профессии как первичные.

Типология динамики профессиональной карьеры, по С.И. Сотниковой, в соответствии с критериями скорости, цены и направления карьеры, включает в

себя профессиональный прогресс, профессиональный регресс и профессиональную стагнацию. В этой типологии профессиональная стагнация представляет собой достижение работником плато карьеры, в результате в профессиональной деятельности доминирующие позиции занимает мотив сохранения статуса и заслуг. С.И. Сотникова рассматривает профессиональную стагнацию как нормативный и закономерный итог профессиональной карьеры, негативное влияние которого заключается в отсутствии форсирования скорости профессиональной карьеры.

При таком понимании профессиональная стагнация – это стабилизация профессионального развития и деструктивностью как основной характеристикой не обладает.

С.И. Сотникова выделяет и такой тип динамики профессиональной карьеры, как дауншифтинг, и, как радикальный его вариант, – аупшифтинг.

Дауншифтинг – это «добровольный отказ от инвестиций в совершенствование своих конкурентных преимуществ в труде, ... потому что цена их достижения велика». [170, с. 105]

Как видно из дефиниции дауншифтинга, подобный тип динамики профессиональной карьеры детерминируется оптимизацией условий социально-психологического функционирования человека. Его негативный смысл коррелирует исключительно с экономическими потерями той выгоды, которую мог принести квалифицированный сотрудник организации. Для развития личности патологического значения собственно дауншифтинг и аупшифтинг, если это не связано с развитием психических расстройств по асоциальному или социопатическому типу, не несет. Работником был осознан предел его профессиональной карьеры и утрата стимулирующей достижения в профессиональной сфере мотивации, в результате чего сохранение целостности личности и эмоционального благополучия спровоцировали завершение профессионального макроцикла.

Возможно, в связи с дауншифтингом, речь может идти скорее о профилактике профессиональной стагнации «хирургическим», а не «терапевтическим» путем, когда профессиональная карьера «перекраивается», основным вектором развития личности в профессиональной сфере становится не «вертикальная», а «горизонтальная» карьера, что позволяет гармонизировать социально-психологическое функционирование. Снижение статусных позиций в профессии и материальной обеспеченности рассматривается сотрудником как пропорциональная повышению субъективной удовлетворенности качеством жизни цена.

Иными словами, и в случае профессиональной стагнации как типа динамики профессиональной карьеры в понимании С.И. Сотниковой, и в случае дауншифтинга, – речь скорее идет о стабилизации, нежели о стагнации как деструктивном явлении.

Квалификация профессиональной стагнации как профессиональной деструкции требует дифференциации таких явлений, как стабилизация и собственно стагнация.

В замечательном советском фильме «Разные судьбы» (режиссер Леонид Луков, 1956) образ человека, подверженного профессиональной стагнации, создан детально и в то же время очень ярко, мощно.

Егор Петрович Зубов, начальник цеха, коммунист, но жизнь его устроена по-мещански.

Частный дом, в котором круглый стол, накрытый скатертью, сервирован, ломится от яств; буфет с горячительными напитками и другими запасами вместителен и крепок. Егор Петрович – хозяин, ему прислуживают, к нему все домашние обращаются на «Вы».

Почёт, уважение, достаток, обустроенность, стабильность, - наверное именно эти метафоры лучше всего передают сущность образа начальника цеха Егора Петровича Зубова.

Зубов противопоставлен, казалось бы, одному из главных персонажей картины – Степану Огурцову, молодому, амбициозному, как сейчас говорят, с активной жизненной позицией ленинградцу, приехавшему в Новосибирск работать сталеваром, или, что более точно отражает основные мотивы столь неординарного поступка – «покорять Сибирь».

Созданный Георгием Юматовым образ Стёпы Огурцова цельный, но полный противоречий. Это юношеский характер, в котором, как в мартеновской печи, переплавляются несбывшиеся надежды взаимной любви, верность другу, желание усовершенствовать этот мир, усвоенные со школьной скамьи коммунистические идеалы и их не столь безупречное, как в теории, практическое воплощение, освоение трудовых навыков и недюжинный ум, воплощенный в новых конструктивных решениях, которые по непонятным для Степана причинам высмеиваются и не принимаются начальством; соблазны и депрессия, обиды и стремление к славе, юношеский максимализм и эгоцентризм, – все это яркий, бурный, безудержный и очень «карьерно» ориентированный молодой человек.

Если Зубов живет в полном достатке размеренной, спокойной жизнью человека, имеющего и почёт, и уважение, и материальный достаток, то Степан Огурцов полон идей, стремлений, у него нет материального достатка, он – только на пути к завоеванию авторитета в своем коллективе, в него верят, но ему пока не доверяют. Степан получает высшее образование заочно, продвигает свою рационализаторскую идею, но ... ему отказывают в признании его заслуг: его не принимают в партию.

Это событие Степан тяжело переживает.

Обида, злоба, боль заставляют его изменить отношение к своему труду, обратиться к иному образу жизни: стать завсегдаем заведений, где подают на розлив спиртные напитки, позволить себе выглядеть неопрятно, завести компанию сомнительных друзей, оскорблять Соню, которая приехала за ним из Ленинграда и всегда отстаивала его честное имя перед Зубовым.

Фрустрация в достижении поставленных целей провоцирует временную девальвацию ценностей Степана, приобретение новых компетенций и профессиональных навыков не только невозможно, речь идет об угрозе утраты профессиональной квалификации. Степан переживает кризис, который, тем не менее, по сюжету фильма будет благополучно разрешен, он выйдет из него с новым осознанием своего места в жизни, приобретет новый опыт. Однако этот опыт не может быть отделён от переживаний в интимно-личностной сфере, когда к Степану приходит осознание и понимание ценности отношений с Соней, неоднозначности человеческих отношений. Утрачивается юношеский максимализм, на смену перфекционизму приходит умение взвешено и бережно относиться к чувствам и установкам других людей. Изживается эгоцентризм. Он как бы переходит на новый этап как профессионального, так и личностного развития.

Итак, перед нами два образа: Егора Петровича Зубова и Степана Огурцова.

С одной стороны, образ Егора Петровича Зубова, согласно определению профессиональной стагнации, предложенному Э.Ф. Зеером, соответствует всем признакам профессиональной стагнации. Действительно, Егор Петрович – заслуженный специалист, сам в прошлом новатор, рационализатор. Социальный статус, в котором он пребывает – не случайность, а дань уважения к его трудовым заслугам, к его многолетнему добросовестному труду. Под руководством Зубова цех работает хорошо, стабильно, выполняя план каждый месяц на 103%. И это – не работа на пределе возможностей, при необходимости цех может повысить свои показатели. При этом ресурсы у производства сохраняются, так как выясняется, что были моменты, когда план выполнялся на 115%, хотя в этом явно прослеживается личная заинтересованность Зубова. Предлагаемые Степаном Огурцовым нововведения рискованы, их эффективность не доказана. И можно ли однозначно говорить о том, что Егор Петрович неправ в своем стремлении сохранить стабильность, прогнозируемость качества и темпов работы цеха? Будет ли эффективным разрушение налаженного производства для постановки эксперимента, который предлагает Степан? Не

является ли это стремление к стабильности у Зубова и его желание защитить сложившееся производство от посягательств молодого перфекциониста, который выдвигает, возможно, и замечательные идеи, но эти идеи не имеют никаких доказательств своей эффективности, признаком зрелой личности, признаком разумного хозяйствования? Разве противоречит такое стремление к стабильности, наконец, образу руководителя, от действий которого зависит производство, имеющее важное государственное значение?

Профессиональные навыки Егором Петровичем давно приобретены, автоматизированы, их эффективность не дает сбоев, он достиг определенной стабильности в карьерном плане, то есть, обнаруживается так называемое плато карьеры. Длиться оно, судя по сюжету фильма, никак не менее 7 лет. Можно ли говорить о том, что желание человека сохранить стабильность, используя для этого автоматизированные профессиональные навыки, несет в себе признаки каких-либо личностных деструкций?

Профессиональная карьера как предмет психологического исследования предстаёт в работах В.А. Толочка как сложный системный предмет исследования. Отражается это в определении карьеры как целостного синдрома, который обладает рядом темпоральных и эмпирических характеристик.

Продолжительность, темп, повторяемость процессов и явлений и собственно темпоральные характеристики позволяют составить качественное представление о конкретной профессиональной карьере. [175, с. 10] Помимо перечисленных, к числу темпоральных характеристик профессиональной карьеры В.А. Толочек с соавторами относит:

1 Объективно регистрируемые показатели «вертикальной» карьеры: занимаемые должности, должностное продвижение, сумма материального вознаграждения, статус профессии.

2 Скорость, быстрота должностного продвижения.

3 Объективно регистрируемые показатели «горизонтальной» карьеры: стаж управленческой деятельности как отражение неформального авторитета, социометрический статус в группе, социальные роли в коллективе, степень самореализации в профессии.

4 Цена профессиональной успешности, которая фиксируется по общему состоянию здоровья, кризисным психическим состояниям.

5 Социальная успешность, отражаемая в дистанции между исходной «социальной нишей» и актуальным социальным статусом.

6 Успешность реализации в других сферах, прежде всего в сфере семейных взаимоотношений: наличие семьи, количество браков, наличие детей, успешность детей и т.д.

Мотивационной детерминантой профессиональной карьеры выступает успешность. Категория успешности не имеет внутренней связности с категорией акме, как отмечает В.А. Толочек. Успешность включает в себя два компонента: успешность социальную и успешность профессиональную.

Социальная успешность представляет собой индивидуализированный набор признаков, которые релевантны как конкретной микросреде, окружающей человека, так и макросредовым аттитюдам, которые, в свою очередь обладают тенденцией расширения диапазона показателей.

Профессиональная успешность релевантна возрасту и конкретным признакам вертикальной карьеры в определенной профессиональной сфере, в связи с чем имеет четкие хронологические рамки. [79, с. 118] Вероятно, подразумевается быстрота должностного продвижения человека в выбранной профессиональной сфере. Кроме того, в любой сфере профессиональной деятельности отмечаются изменения показателей профессиональной успешности с течением времени.

Динамику профессиональной карьеры, в концепции В.А. Толочка, обеспечивают ресурсы.

Ресурсы определяются автором концепции темпоральных характеристик профессиональной карьеры как «... избирательно актуализируемые условия внешней и внутренней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта ...». [79, с. 120]

Выделяются три группы ресурсов: вне-, интер- и интрасубъектные, соответственно это условия среды, процессы взаимодействия людей и особенности субъекта, интеграция которых позволяет достичь эффекта большей успешности. Успешность профессиональной карьеры непосредственно обусловлена как наличием внесубъектных ресурсов, так способностью субъекта профессиональной деятельности к интеграции разных групп ресурсов и достижению с помощью такой комбинации эффекта обогащения интересубъектных ресурсов.

Обеднение, истощение ресурсов снижает динамику профессиональной карьеры.

Профессиональная стагнация при рассмотрении её сквозь призму концепции темпоральных характеристик профессиональной карьеры представляется неразрывно связанной с истощением ресурсов.

Профессиональная карьера как один из процессов, обеспечивающих социально-психологическое функционирование человека, выступает, таким образом, в качестве пространства экстрагирования профессиональной стагнации, обладая при этом свойствами катализатора стагнирующих явлений.

Профессиональная карьера также, как и профессиональное становление субъекта, имеет, по мнению В.А. Толочка, циклическую структуру. «Знаком современности становится не последовательная и линейная развёртка типовых фаз, а многократные воспроизведения циклов профессиональной карьеры, среди которых могут быть как инвариантные, так и ситуационные, как стабильно проявляющиеся во времени, так и редуцированные, как «достаточные и необходимые», так и излишние, формально обусловленные стереотипами прошлого, не способствующие личностному и профессиональному развитию человека». [175, с. 7]

Таким образом, профессиональная стагнация представляется феноменом, возникающим синхронно в трех процессах, включенных в профессиональную сферу деятельности человека. Понимание профессиональной карьеры как целостного синдрома (В.А. Толочек) позволяет дифференцировать признаки профессиональной стагнации по аналогии со структурой нарушенного развития: первичные локализуются в развитии личности в профессии, их опосредуют стагнационные признаки профессионального становления субъекта, атрибуция же профессиональной стагнации реализуется в системных по своей сущности признаках стагнации профессиональной карьеры.

Следовательно, профессиональная стагнация представляет собой состояние пребывающей на стадии профессионального сохранения личности, которое характеризуется истощением ресурсов и объективно отражается в специфических признаках актуальной профессиональной карьеры: достижение плато карьеры, на фоне которого скорость профессиональной карьеры существенно снижается; первичным признаком профессиональной стагнации является универсализации и стереотипизация и идеализация собственного профессионального опыта.

Для квалификации профессиональной деструкции определяющее значение имеют следующие положения:

1 Профессиональная стагнация может возникнуть не раньше, чем у сотрудника будут сформированы необходимые профессиональные компетенции;

2 Профессиональная стагнация представляет собой синхронное нарушение профессиональной динамики в трех коморбидных процессах: развития личности в профессии, процессе профессионального становления субъекта и в профессиональной карьере.

3 Профессиональная стагнация не означает отказа сотрудника от формальных признаков, подтверждающих его профессиональный и социальный статус.

4 Профессиональная стагнация не предполагает снижения самооценки и редукации собственных достижений. Собственный профессиональный опыт сотрудника рассматривается им как всеобъемлющий, универсальный.

5 Профессиональная стагнация предполагает, что сотрудник удовлетворен собственными достижениями и собственным социальным и профессиональным статусом. Негативные эмоциональные состояния подверженного профессиональной стагнации сотрудника связаны с межличностными отношениями в коллективе, с людьми, составляющими предмет труда, которые рассматриваются как угроза достигнутому благополучию.

6 Синхронность нарушений динамики является признаком нарушения баланса в гетерохронии трех означенных процессов (неравномерность динамики последних). Равномерность этапов, стадий, достижений в развитии личности в профессии, в профессиональном становлении субъекта и профессиональной карьере провоцирует консервирование профессиональных навыков, опыта, компетенций.

7 Профессиональная стагнация предполагает, что сотрудник не склонен адаптировать имеющийся опыт и знания к изменяющимся требованиям; не стремится преодолевать возникающие проблемы и барьеры в профессиональной деятельности; последние либо игнорируются, либо преодолеваются за счет влияния на мнения окружающих людей.

Таким образом, объективно у сотрудника, подверженного профессиональной стагнации, будет наблюдаться подмена собственно омологации профессиональных компетенций наращиванием формальных признаков, подтверждающих профессиональную успешность с игнорированием все чаще возникающих проблем, ошибок и барьеров в профессиональной деятельности. Указанные объективные признаки могут рассматриваться в качестве объективных показателей профессиональной стагнации как профессиональной деструкции личности лишь по отношению к сотрудникам,

обладающим достаточным для достижения хорошего уровня профессионализма стажа, имеющим репутацию профессионально состоявшегося человека.

Профессиональная стагнация, следовательно, представляет собой дисбаланс в динамике трех коморбидных процессов. Синхронность возникающих нарушений обусловлена тем, что первично локализуются нарушения динамики в процессе развития личности.

Закономерное возникновение (накопление) противоречий в развитии личности в связи профессиональным становлением субъекта и деконструктивный характер их преодоления (или игнорирования) объясняет формирование профессиональной стагнации.

Выделенные С.П. Безносовым механизмы развития профессиональной деформации (интериоризации, превращения событий в обстоятельства, уподобления субъекта профессиональной деятельности объекту, коммуникативный механизм, механизм нормоопределения) запускаются в связи с наличием патологической основы в процессе развития личности в профессии. Последнее обуславливает стагнацию профессиональной карьеры, поскольку конструктивному преодолению возникших (накопленных) противоречий препятствует действие механизмов, означенных С.П. Безносовым. Отражаясь на уровне профессиональной карьеры, противоречия сенсифицируются и таким образом создается база для запуска патологических вариантов таких механизмов, как механизм «сдвига мотива на цель» и механизма, который можно назвать «консервированием» достижений личности.

Подробнее рассмотрим механизм «сдвига мотива на цель».

В отечественной психологии данный механизм был выделен и описан А.Н. Леонтьевым. Его лаконичное описание стало возможным благодаря деятельностному подходу, который является безусловным достижением советской теоретической психологии, поскольку для понимания его необходимо выделение таких категорий, как цель, мотив, действия и операции.

Сущность механизма сдвига мотива на цель состоит в следующем: служившие первоначально для достижения определённой цели, подчинённой определённому мотиву, действия обретают самостоятельное значение. Эти действия отчуждаются от первоначального мотива. Вследствие этого цель становится самостоятельным мотивом, в деятельности по реализации которого образуются новые цели, не связанные с первоначальным мотивом. Г.Олпорт называет такой мотив функциональной автономией. Как отмечает Б.С. Братусь, механизм может быть реализован как в нормальном, так и в патологическом варианте. Если при нормальном функционировании индивида данный механизм способствует расширению деятельности, то при наличии особых условий функционирования человека этот же механизм ведет к сужению деятельности. [17]

Б.С. Братусь описывает реализацию данного механизма в условиях органической патологии (при эпилепсии), когда в результате сужения поля восприятия больной переходит от симультанного к сукцессивному восприятию ситуации объекта профессиональной деятельности, что, в свою очередь, ведет к деавтоматизации каких-либо операций и требует их упрощения. То есть, доступная ранее сложная синтетическая деятельность расщепляется на отдельные операции, выполнение которых и становится основной целью деятельности, но не достижение общей цели сложной профессиональной деятельности, включающей представление об объекте как результате профессионального воздействия в широком контексте.

Безусловно, при отсутствии органической патологии, действие данного механизма не приводит собственно к разрушению деятельности, но подмена мотива целью очевидна при профессиональной стагнации, в результате общий для развития личности механизм перехода количественных изменений в качественные приобретает патологический характер. Обладая уже достаточным для успешного осуществления профессиональной деятельности уровнем, при переходе к этапу сохранения, количественные изменения, накопление которых обусловлено объективными условиями осуществления профессиональной

деятельности, не приводят к качественным изменениям. Достигнутые ранее качественные изменения как бы «консервируются», а приобретаемые в силу изменения условий труда и требований к профессиональной деятельности действия механически приращиваются, не оказывая при этом влияния за «законсервированные» навыки, умения, компетенции. Возникает утилитарная мотивация профессиональной деятельности.

А поскольку утилитарная мотивация в сочетании с выраженной ориентированностью субъекта на сохранение формальных признаков профессионализма изолирует процессы профессионального становления субъекта и профессиональной карьеры от развития личности в профессии, то мы собственно и наблюдаем профессиональную стагнацию. Этим же объясняется, в том числе, и синхронность возникновения стагнационных признаков в коморбидных процессах развития личности в профессии, профессионального становления субъекта и профессиональной карьеры.

Полимодалый и синхронный характер выделенных признаков профессиональной деформации объясняет сложности дифференциации профессиональной стагнации от сходных состояний.

Поскольку такие сходные состояния, как профессиональная стагнация и кризисное состояние личности локализуются в одном процессе, то наиболее сложной проблемой представляется дифференциация данных состояний.

Кризис как психологическая категория представляется состоянием, в котором остро переживается возникшая по разным причинам фрустрация целенаправленной активности. Примечательно, что кризис при этом может пониматься и как закономерное явление (возрастные кризисы), и как острое состояние, возникающее в результате самых разнообразных причин. Отличительной чертой кризиса В.Г. Ромек называет неспособность преодолеть возникшие трудности наличными средствами, уже знакомыми способами. В.Г. Ромек с соавторами также отмечают, что кризис сопряжен с утратой, то есть в основе кризиса должно лежать возникновение какого-то дефицита, восполнение

которого требует от человека приобретения новых моделей поведения, моделей отношений, новых навыков и умений. В зависимости от успешности приобретения новых элементов можно говорить об адаптивном или дезадаптивном реагировании на кризис.

Кризис, таким образом, может рассматриваться как минимум в трех основных значениях:

- 1) как наиболее напряженные, интенсивные моменты в определенные возрастные периоды обычного, нормативного онтогенеза;
- 2) как нормальная реакция человека на необычные, эксквизитные, травмирующие обстоятельства жизни;
- 3) как определённый тип реакции человека на травмирующие обстоятельства, который переживается как болезненное состояние. [148, с. 6-10]

Приведенные дефиниции кризиса включают в себе наличие субъектных и объектных реалий, то есть кризис рассматривается как реакция личности на внешние, объективные обстоятельства. Кризис, таким образом, понимается как качество реакции, как некое значение функции взаимодействия внешнего и внутреннего в субъекте, в личности.

Существует и еще одно понимание кризиса и кризисного состояния, которые было введено в научный обиход Р.А. Ахмеровым. Это понятие биографического кризиса. Под биографическим кризисом он понимает «феномен внутреннего мира человека, который проявляется в различных формах переживаний человеком непродуктивности своего жизненного пути». [8, с. 3]

Подобное понимание кризиса замыкается во внутреннем мире человека, поскольку приведенная дефиниция биографического кризиса не включает в себя объективные обстоятельства в качестве фактора или элемента феномена биографического.

Профессиональная стагнация может возникать лишь при наличии определённого профессионального стажа и некоторых достижений в профессиональной сфере. Следовательно, возникновение профессиональной

стагнации в период юношества или первой взрослости невозможно. Профессиональная стагнация, таким образом, может быть сходной по своим проявлениям с кризисом биографическим, а именно с кризисом середины жизни, а также с кризисным состоянием личности, возникшим в силу травмирующих событий.

Основным дифференцирующим признаком кризисного состояния, возникшего как следствие воздействия психотравмирующих событий, является наличие такового в недавнем прошлом. То есть, если наблюдаемое состояние человека, которое в профессиональной сфере выражается отсутствием стремления к профессиональному развитию и совершенствованию, преобладанием мотивации к сохранению достигнутого социального статуса, субъективным переживанием достаточности приобретенного профессионального опыта и профессиональных знаний, то при наличии в недавнем прошлом психотравмирующих ситуаций, следует в качестве приоритетной рассматривать гипотезу о кризисном состоянии личности. Если же наблюдаются сходные перечисленным проявления, однако в недавнем прошлом (в течение, например, одного года) психотравмирующих эксквизитных ситуаций у человека не наблюдалось, то правомерным будет рассмотрение гипотезы о профессиональной стагнации.

Отметим, что для ряда профессий, связанных с исполнением профессиональных обязанностей в сложных и экстремальных ситуациях кризисное состояние в силу воздействия психотравмирующих событий может явиться признаком профессиональной непригодности. В этом случае корректнее говорить о завершении профессионального цикла, или, как минимум, о необходимости перерыва в профессии для восстановления профессионально важных качеств личности.

Другим критерием дифференциации профессиональной стагнации от кризисных явлений выступает доминирующий эмоциональный фон, в котором пребывает человек в последние несколько месяцев.

Тревога, беспомощность, чувство стыда, гнева, печаль, противоречивость сопровождают человека в кризисном состоянии. При профессиональной стагнации тревога также присутствует, зачастую она ярко выражена, однако не сочетается с чувствами беспомощности и стыда. Поскольку человек пребывает в привычной для себя профессиональной среде, обладает достаточными профессиональными навыками и профессиональными достижениями, беспомощность не возникает. Стремление сохранить достигнутый профессиональный статус могут сопровождать самые разнообразные эмоциональные состояния, которые будут обусловлены конкретными условиями, их содержанием и конкретными личностными свойствами человека, но носить эти эмоции будут стенический характер, а интенсивность их будет всегда ниже, чем в случае кризисного состояния личности.

Сходство профессиональной стагнации и биографического кризиса, описанного Р.А. Ахмеровым, заключается в наличии мотивационной недостаточности. Однако в структуре биографического кризиса мотивационная недостаточность носит генерализованный характер, то есть снижение мотивации характерно для всех жизненных сфер. При профессиональной стагнации мотивационная недостаточность парциальна, то есть отмечается в отношении профессиональной сферы, и не затрагивает, например, сферу семейных взаимоотношений.

При биографическом кризисе человек испытывает чувство непродуктивности собственной жизни. Для профессиональной стагнации подобные переживания нехарактерны.

Кроме кризисных состояний, профессиональная стагнация может быть сходна по некоторым своим проявлениям на депрессивные состояния. В этом случае также требуется дифференциация. Депрессия обладает тремя основными признаками, зафиксированными в МКБ-10. К ним относятся:

– дистимия, сниженное настроение, на которое не оказывают влияние объективные события и обстоятельства;

– ангедония, или утрата удовлетворения или удовольствия от приятных ранее занятий;

– стабильное чувство «упадка сил».

В качестве дополнительных для выявления депрессии выделяются следующие симптомы: заниженная самооценка, негативное восприятие окружающей среды, чувство собственной беспомощности, бесполезности, тревоги, страха; нарушения сна и аппетита. Кроме того, при депрессии могут возникать симптомы, обусловленные биохимическими изменениями в организме, например, беспричинное появление сладкого привкуса во рту. Депрессия относится к категории состояний, чреватых тяжелыми последствиями, например, суицидом. Внимательное отношение к сотруднику, дифференциация затяжного депрессивного состояния от профессиональной стагнации – это важнейшее условия качественной и эффективной психологической помощи, значение которой в случае наличия депрессии у человека трудно переоценить.

Помимо перечисленных дифференциальных признаков от сходных по своим проявлениям состояний, профессиональная стагнация обладает одним, общим, который, тем не менее, не всегда легко выделить. Это признак временной протяжённости, в который встречаются основные признаки профессиональной стагнации. Пассивность в отношении профессионального развития в структуре профессиональной стагнации, как было отмечено ранее, будет продолжаться никак не менее четырех лет. Выделение профессиональной стагнации при условии более короткого промежутка времени некорректно, поскольку речь может идти о банальном влиянии объективных условий профессиональной деятельности, организационных условиях, о внепрофессиональных проблемах, на решение которых человек бросил все усилия, направил большую часть временных ресурсов. Приписывание стагнационных тенденций сотруднику в этом случае может привести к усугублению, например, кризисного состояния, и, следовательно, вызвать самые неблагоприятные, а зачастую и необратимые последствия.

Полагаем, что профессиональная стагнация, при рассмотрении её как собственно профессиональной деструкции не будет приводить непосредственно к психосоматическим и психопатологическим расстройствам. Скорее всего, речь может идти о том, что профессиональная стагнация сама по себе может стать причиной развития кризисного состояния, отличительной чертой которого является хронический, затяжной и, зачастую, латентный характер. Эффектом стагнационных явлений в сфере профессиональной деятельности будет собственно и переживание утраты прежнего позитивного и интенсивного, более яркого эмоционального сопровождения профессиональной деятельности, что затем становится основой для раскоординации общего и профессионального самоотношения, и, следовательно, личность сталкивается с состоянием дефицита целостности собственной «Я – концепции». Это, вероятно, и выступает основой развития биографического кризиса, а профессиональная стагнация выступает спровоцировавшим его фактором.

Профессиональная стагнация, таким образом, может выступить в качестве причины или катализатора кризиса (кризисного состояния или биографического кризиса). Именно поэтому важна точная и своевременная дифференциация внешне сходных, но разнородных по сути и последствиям психических явлений.

Лавинообразный характер изменений требований к ряду профессий, их бюрократизация и формализация профессиональной успешности и эффективности может выступить условием временной дезадаптации сотрудника к конкретным условиям реализации профессиональной деятельности, строго говоря, профессиональной стагнацией или даже снижением профессиональной эффективности считать это нельзя. Обилие нововведений, которые чаще всего связаны с формальными признаками качества выполняемой работы, стоит относить скорее к категории фрустрации, закономерно возникающей при предъявлении новых, еще не освоенных требований.

Профессиональной стагнацией также не является плато карьеры, достигнутое в силу условий организационных. С.И. Сотникова обозначает

подобное явление «профессиональной дезорганизацией», когда сотрудники профессионально «перерастают» занимаемые ими должности, однако возможностей карьерного продвижения в данной организации нет. Смена места работы либо невозможна, либо не рассматривается сотрудником в качестве желательной или возможной, так как актуальная трудовая деятельность в целом удовлетворяет его, обеспечивая, прежде всего, чувство защищённости. [170, с. 13]

Таким образом, профессиональная стагнация представляет собой сложное психическое явление, обладающее многоуровневой структурой, сходной с проявлениями биографического кризиса, посттравматических явлений, депрессии, и, в силу перечисленного, требует тщательного исследования на этапе постановки соответствующего психологического диагноза.

3.3.1 Психологическая диагностика профессиональной стагнации

Психологическая диагностика профессиональной стагнации в настоящее время представляется новой областью, требующей методологической и методической разработки.

Прямых методик, направленных непосредственно на выявление профессиональной стагнации в современной психологической литературе нам обнаружить не удалось.

Однако наличие некоторого числа исследований в этой области, которые были описаны в предыдущем параграфе, позволяют сформировать некоторую гипотетическую модель психологической диагностики профессиональной стагнации, которая носит сопоставительно-исключающий характер.

Предметом сопоставления являются мотивы, эмоциональное сопровождение процесса профессиональной деятельности, характер актуальных

профессиональных целей и задач сотрудника в настоящее время и прошлом (4–7 лет назад).

Наиболее удачным вариантом в этом отношении будет возможность сопоставить результаты психодиагностического исследования, выполненного посредством стандартизированных психодиагностических методик в актуальный момент исследования и за 3–5 лет до него. Возможно также применение самоотчета сотрудника о том, что изменилось в его отношении к профессии за последние 5–7 лет. Результаты самоотчета респондента могут быть существенно искажены по ряду причин, тем не менее, в качестве дополнительной информации применение такой формы представляется целесообразным.

Помимо сопоставления качественных характеристик психических явлений, ассоциированных с профессиональной деятельностью субъекта труда, диагностическое значение имеет и соотношение содержательных особенностей изучаемых признаков отношения к профессиональной деятельности.

Исключающий характер рассматриваемой модели обусловлен необходимостью дифференциации профессиональной стагнации от кризисных явлений, явлений влияния психотравмирующих событий (при наличии таковых в недавнем прошлом), депрессии, организационного предела профессиональной карьеры от собственно профессиональной стагнации.

Однако применение в практической деятельности сопоставительно-исключающей модели профессиональной стагнации без объективной фиксации признаков профессиональной стагнации представляется нецелесообразным.

Диагностика профессиональной стагнации, таким образом, начинается с использования наблюдательных методов.

Потенциальным объектом внимания психолога в контексте выявления профессиональной стагнации могут быть сотрудники, у которых:

- профессиональный стаж не менее 10 лет;

– как на формальном, так и на уровне межличностного взаимодействия в коллективе признаётся его высокий профессиональный уровень;

Если сотрудник, обладающий перечисленными атрибутами, в последние несколько лет (от 2 до 4) стал демонстрировать:

1) нарастание числа ошибок при выполнении профессиональной деятельности;

2) конфликтный характер с сотрудниками и людьми, составляющими предмет профессиональной деятельности, который ранее не наблюдался;

3) апеллирование к собственному опыту больше и чаще, чем к обобщению нового опыта коллег, исследований при разрешении трудных случаев в практической деятельности;

4) манкирование объективных фактов, свидетельствующих о допущенных им ошибках в профессиональной деятельности;

5) чаще, чем ранее афишировать формальные признаки собственной профессиональной состоятельности, –

возникают основания для предположения о формировании профессиональной стагнации.

Психодиагностическое обследование сотрудника с признаками профессиональной стагнации включает изучение:

– профессиональной мотивации;

– степени удовлетворённости/неудовлетворённости работой;

– субъективной оценка перспектив профессионального развития.

Изучение профессиональной мотивации сотрудника может быть реализовано посредством стандартизированных опросных психодиагностических методик, довольно широко применяемых в современной психологической практике. К их числу можно отнести: методику диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана, «Методику изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир» (в адаптации А. Реана).

Наиболее удобными для оценки мотивации профессиональной деятельности в контексте выявления признаков профессиональной стагнации параметрами обладает методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана. Основным показателем качественных и количественных характеристик мотивации, согласно данной методики, является так называемый мотивационный профиль.

Мотивационный профиль, согласно данной психодиагностической методике, может быть прогрессивным, регрессивным, импульсивным, экспрессивным, уплощенным.

Тип профиля определяется выраженностью каждого из первично измеряемых мотивов, которые обозначаются как: мотив поддержания жизнеобеспечения, мотив комфорта, мотив социального статуса, мотив общения, мотив общей активности, мотив творческой активности, мотив общественной (социальной) полезности. Мотивационный профиль представляется в виде графика, по оси абсцисс – измеряемые мотивы, по оси ординат – значения этих мотивов, определенные с помощью опросника.

Кроме того, рассматриваемая психодиагностическая методика даёт возможность составить представление об эмоциональном профиле, заданном двумя основными полюсами: стеничностью и астеничностью.

Для профессиональной стагнации наиболее характерен профиль регрессивный, поскольку именно он отражает доминирование мотивов поддержания над развивающими мотивами. При графическом представлении результатов исследования структуры мотивации по данной методике уровень мотивов поддержания завышен, а уровень развивающих мотивов занижен, в результате профиль приобретает наклон слева направо.

Визуализация прогрессивного мотивационного профиля представлена на рисунке 7.

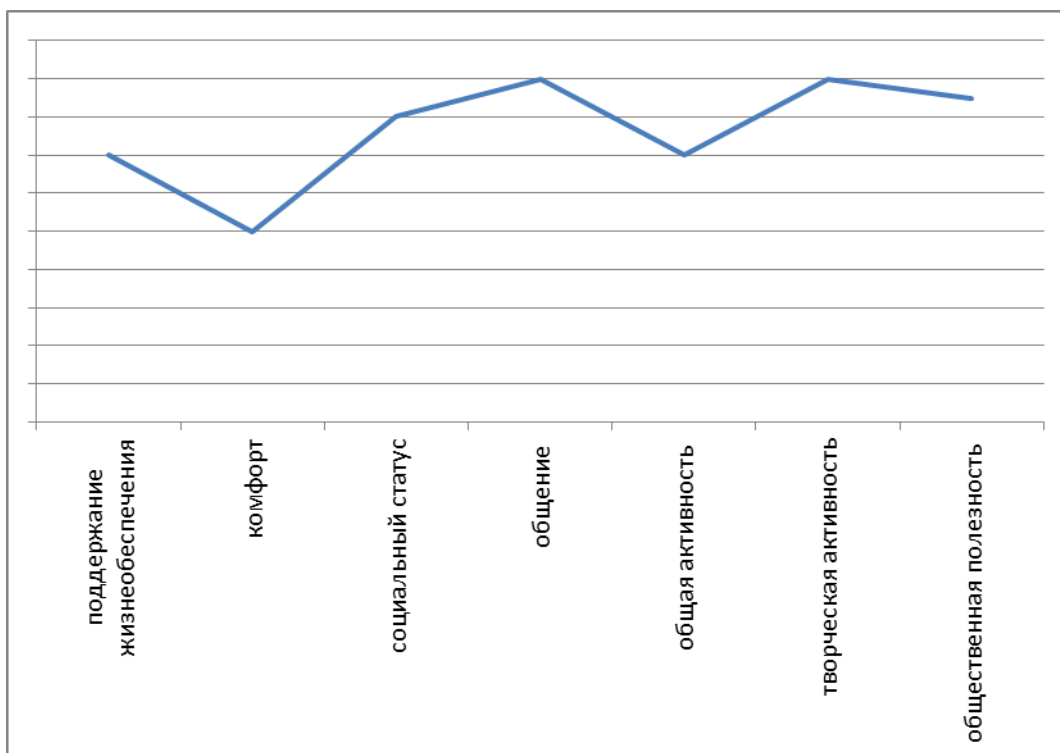


Рисунок 7 — Пример прогрессивного мотивационного профиля.

Как видно из рисунка 7, в прогрессивном мотивационном профиле преобладают мотивы творческой активности и общения, ярко выражен мотив социальной полезности. Довольно высоки значения мотива социального статуса, но эти значения ниже, чем у собственно мотивов развития. Наиболее низкие значения отмечаются у мотивов поддержания жизнеобеспечения и комфорта.

Визуализация регрессивного мотивационного профиля представлена на рисунке 8. Как видно из рисунка, доминируют два поддерживающих мотива: мотив поддержания жизнеобеспечения и мотив социального статуса, довольно высокими значениями обладают мотивы комфорта и общения, мотивы творческой активности и общественной полезности также важны, однако их значения выражены значительно слабее, чем мотивы поддержания.

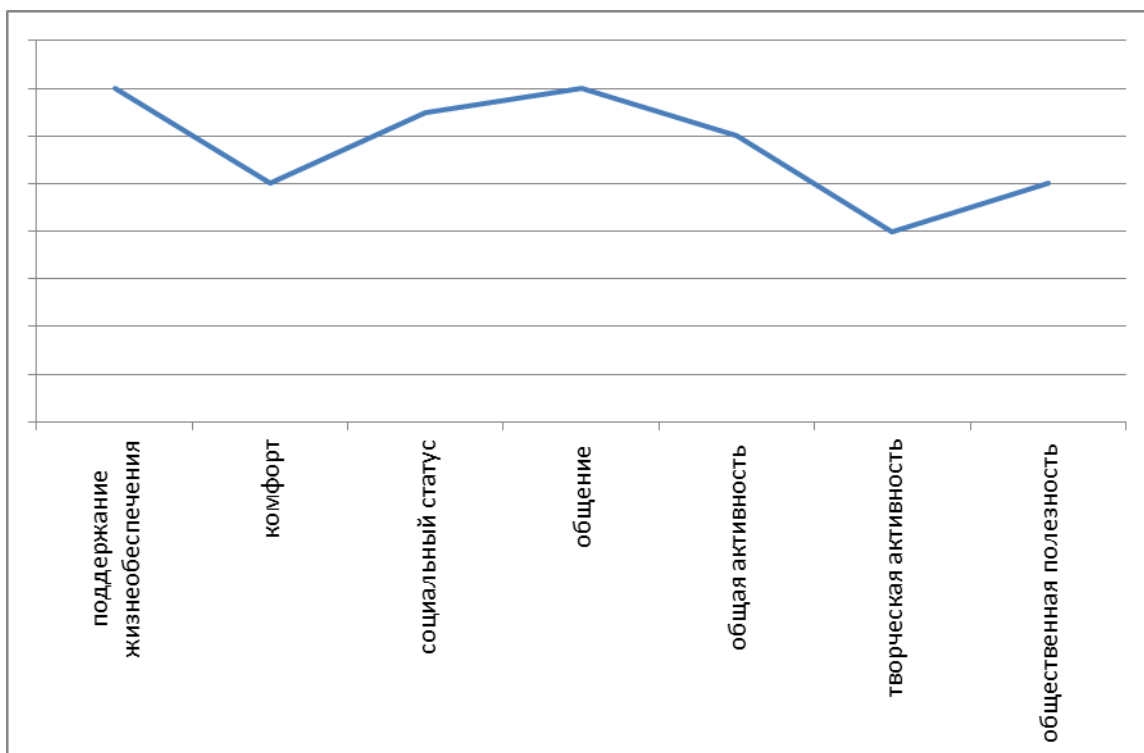


Рисунок 8 – Пример регрессивного мотивационного профиля № 1.

Еще один пример регрессивного мотивационного профиля представлен на рисунке 9. В данном профиле ярко выражен наклон слева направо, что свидетельствует о доминировании в профессиональной деятельности мотивов поддержания жизнеобеспечения, социального статуса и комфорта, собственно развивающие мотивы (общей и творческой активности и социальной полезности) проявляются в значительно меньшей степени.

Примечательно, что при регрессивном мотивационном профиле, характерном для подверженных профессиональной стагнации сотрудников ярко выражен мотив общения. Полагаем, что это компенсаторное явление, которое позволяет выполнять необходимые профессиональные обязанности. Кроме того, при существенном снижении мотива общения следует рассмотреть гипотезу о наличии депрессивного настроения и/или депрессии и, следовательно, дальнейшее психодиагностическое обследование проводить в направлении подтверждения/опровержения именно депрессии (депрессивного состояния).

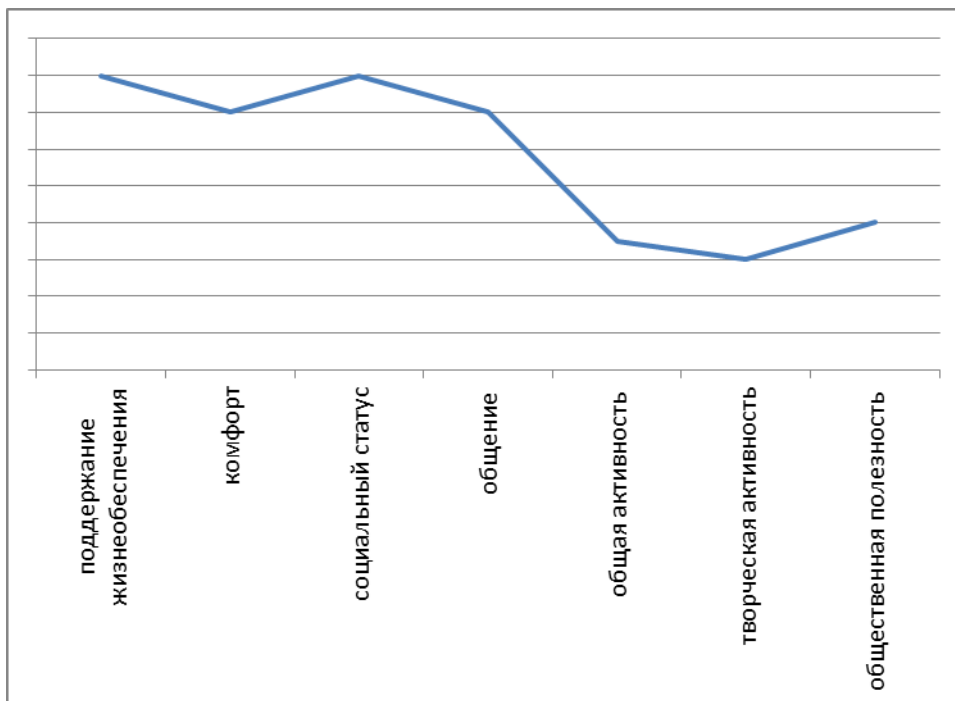


Рисунок 9 – Пример регрессивного мотивационного профиля № 2.

Ранее было отмечено, что необходимость своевременной и корректной дифференциации профессиональной стагнации как профессиональной деструкции от депрессии представляется не только диагностически целесообразным, но и жизненно важным моментом, поскольку позволит выбрать наиболее корректные меры психокоррекционного вмешательства, обеспечив, тем самым, успешность психологической помощи.

Другим психодиагностическим инструментарием, который может быть использован для выявления характерных для профессиональной стагнации особенностей мотивации профессиональной деятельности может быть «Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир» (в адаптации А. Реана).

Методика диагностики профессиональной мотивации ориентирована на выявление соотношения внутренней и внешней мотивации при реализации профессиональной деятельности. Внешняя мотивация рассматривается в двух

аспектах: внешняя отрицательная мотивация и внешняя положительная мотивация.

Внутренняя мотивация (ВМ) предполагает, что сотрудник в качестве наиболее важных мотивов собственной профессиональной деятельности выбирает мотивы получения удовлетворения от процесса и результата собственной профессиональной деятельности, возможности самореализации в осуществляемой профессиональной деятельности.

Внешняя положительная мотивация (ВПМ) предполагает, что к актуальную профессиональную деятельность сотрудника мотивирует денежное вознаграждение за труд, желание карьерного продвижения по службе и приобретение (сохранение) более высокого социального статуса или сохранение достигнутого.

Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) включает в себя мотивы избегания критики, возможных наказаний, порицания.

Соотношение перечисленных мотивов позволяет составить так называемый мотивационный комплекс, который может быть охарактеризован как оптимальный или неоптимальный.

Так, оптимальным считается мотивационный комплекс, в котором внутренняя мотивация существенно доминирует над внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией. Схематически два оптимальных мотивационных комплекса выглядят так:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$

$ВМ = ВПМ > ВОМ$

Наименее благоприятным для реализации профессиональной деятельности считается мотивационный комплекс:

$ВОМ > ВПМ > ВМ$

Полагаем, что для подверженных профессиональной стагнации сотрудников будет характерно доминирование прежде всего внешней положительной мотивации, поскольку именно она отражает наличие стремления сохранить профессиональные достижения. Внутренняя мотивация профессиональной

деятельности у подверженных профессиональной стагнации сотрудников будет обладать наименьшей выраженностью, так как актуальная профессиональная деятельность исчерпала свой мотивационный ресурс.

То есть, мотивационный комплекс сотрудника, подверженного профессиональной стагнации и измеренного с помощью «Методики диагностики мотивации профессиональной деятельности К. Замфир» в схематическом виде будет выглядеть так:

ВПМ>ВОМ>ВМ

ВПМ>ВМ=ВОМ

Эти мотивационные комплексы можно обозначить как стагнационные.

Следует обратить внимание еще раз на необходимость сопоставления доминирующих мотивов профессиональной деятельности в актуальный момент и за 3–4 года до этого. О профессиональной стагнации речь может идти в случае, если ранее имел место оптимальный мотивационный комплекс, который с течением времени был трансформирован в стагнационный мотивационный комплекс.

Сопоставление мотивации профессиональной деятельности у сотрудника в прошлом и настоящем и повышение роли внешней положительной мотивации не может быть достаточным основанием для подтверждения факта профессиональной стагнации. В исследовании М.В. Прохоровой и В.М. Прохорова установлено, что в мотивации сотрудников присутствуют возрастные колебания. Так, для возраста 21–30 лет характерно доминирование внутренней мотивации, в 30–40 нормальным является повышение роли внешней положительной мотивации профессиональной деятельности наряду с сохранением значимости мотива внутреннего, к возрасту 41–51 года наиболее ярко выражен мотив внешний положительный (в частности, фактор денежного вознаграждения) и внешний отрицательный (избегание неудач). Таким образом, представляется целесообразным сравнение с нормативным для возраста и этапа карьерного роста мотивационного комплекса. [145]

Для периода карьерного роста, который авторы упомянутого исследования соотнесли с возрастом 30–40 лет характерен следующий мотивационный комплекс: $BM(4,3) > BPM(3,7) > BOM(3,1)$.

Для периода стабильной карьеры, соотнесенного М.В. Прохоровой и В.М. Прохоровым с возрастом 40–50 лет характерен мотивационный комплекс: $BM(4,4) > BPM(3,7) > BOM(3,3)$.

Для периода завершения карьеры (возраст старше 50 лет) нормативный мотивационный комплекс представлен следующим образом: $BOM(3,8) \geq BPM(3,7) > BM(3,4)$.

В скобках после аббревиатуры мотива приведены среднегрупповые значения, характерные для перечисленных групп сотрудников. Обращает на себя внимание стабильность в выраженности внешнего положительного мотива по представленным группам. Вне зависимости от возраста, этапа карьеры он пребывает на одном и том же уровне. Именно поэтому, полагаем, что колебания именно внешнего положительного мотива по отношению к нормативным значениям может служить индикатором профессиональной стагнации.

Кроме того, целый ряд авторов указывает на наличии умеренных различий в мотивации профессиональной деятельности у женщин и мужчин. Так, оптимальный мотивационный комплекс у мужчин представлен схемой: $BM = BPM > BOM$, у женщин: $BM > BPM > BOM$. Примечательно, что из внешних отрицательных мотивов у женщин ярче всего выражен мотив избегания неудач. Следовательно, при использовании данных о мотивационном комплексе с целью выявления профессиональной стагнации, целесообразно учитывать и половую принадлежность сотрудника.

Следующим психическим явлением, которое позволит выявить определить наличие/отсутствие признаков профессиональной стагнации является степень удовлетворённости/неудовлетворённости работой.

В настоящее время проблема оценки степени удовлетворенности работой стала актуальной проблемой для служб кадрового менеджмента, в связи с чем было

создано большое число опросников, анкет, направленных на оценку таковой. Однако можно упомянуть наиболее популярные и обладающие достаточными психометрическими характеристиками методики, которые позволяют получить достоверные и дифференцированные по отношению к разным сторонам труда, субъективные оценки рассматриваемого психического явления.

Степень удовлетворённости/неудовлетворённости работой может быть исследована с помощью психодиагностических методик:

Методика определения удовлетворённости трудом А.В. Батрашева;

Методика изучения интегральной удовлетворённости трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова;

Опросник «Оценка удовлетворённости работой» В.А. Разоной.

Методика определения удовлетворённости трудом А.В. Батрашева позволяет получить представления о том, насколько интересна работа для сотрудника (шкала «Интерес к работе»), насколько сотрудник удовлетворён собственными достижениями (шкала «Удовлетворённость достижениями в работе»), о степени удовлетворённости взаимоотношениями с сотрудниками и руководством (шкалы «Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками» и «Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством» соответственно), об удовлетворённости условиями, в которых протекает профессиональная деятельность (шкала «Удовлетворённость условиями труда»), о приверженности актуальному месту работы (шкала «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку»), о восприятии себя как высокопрофессионального сотрудника, занимающего не полностью соответствующее его возможностям место (шкала «Уровень притязаний в профессиональной деятельности»), о степени профессиональной ответственности (шкала «Профессиональная ответственность»).

Для сотрудника, подверженного профессиональной стагнации, будет характерно снижение по шкалам: «Интерес к работе», «Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством», «Удовлетворённость условиями труда», «Профессиональная ответственность» и завышение значений по шкалам:

«Удовлетворенность достижениями в работе», «Уровень притязаний в профессиональной деятельности», «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку». Шкала «Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками, скорее всего, для оценки наличия/отсутствия профессиональной стагнации не имеет диагностической значимости.

На рисунке 10 представлена схема – модель удовлетворённости трудом, характерная для подверженных профессиональной стагнации сотрудников.

Подобная структура удовлетворённости трудом отражает основные содержательные характеристики профессиональной стагнации: удовлетворённость собственными достижениями, стремление к подтверждению собственной профессиональной состоятельности формальными признаками, сохранение на фоне объективных признаков снижения качества выполняемой работы высокой профессиональной самооценки с абсолютизацией ценности индивидуального профессионального опыта, активизации профессионального поведения в сторону сохранения достигнутых социально-статусных позиций в ущерб развитию профессиональных навыков и умений, что отражается в снижении профессиональной ответственности. Последнее служит основанием для рассмотрения профессиональной стагнации как социально-опасной профессиональной деструкции.

Методика оценки интегральной удовлетворённости трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Манулова аналогична предыдущей, вопросы методики в меньшей степени ориентированы на коммерческие предприятия, так как используются понятия: трудовой коллектив, служебное положение, товарищи по работе. Использование именно такой лексики делает использование именно этой методики целесообразным в государственных учреждениях, в учреждениях и подразделениях правоохранительных органов.

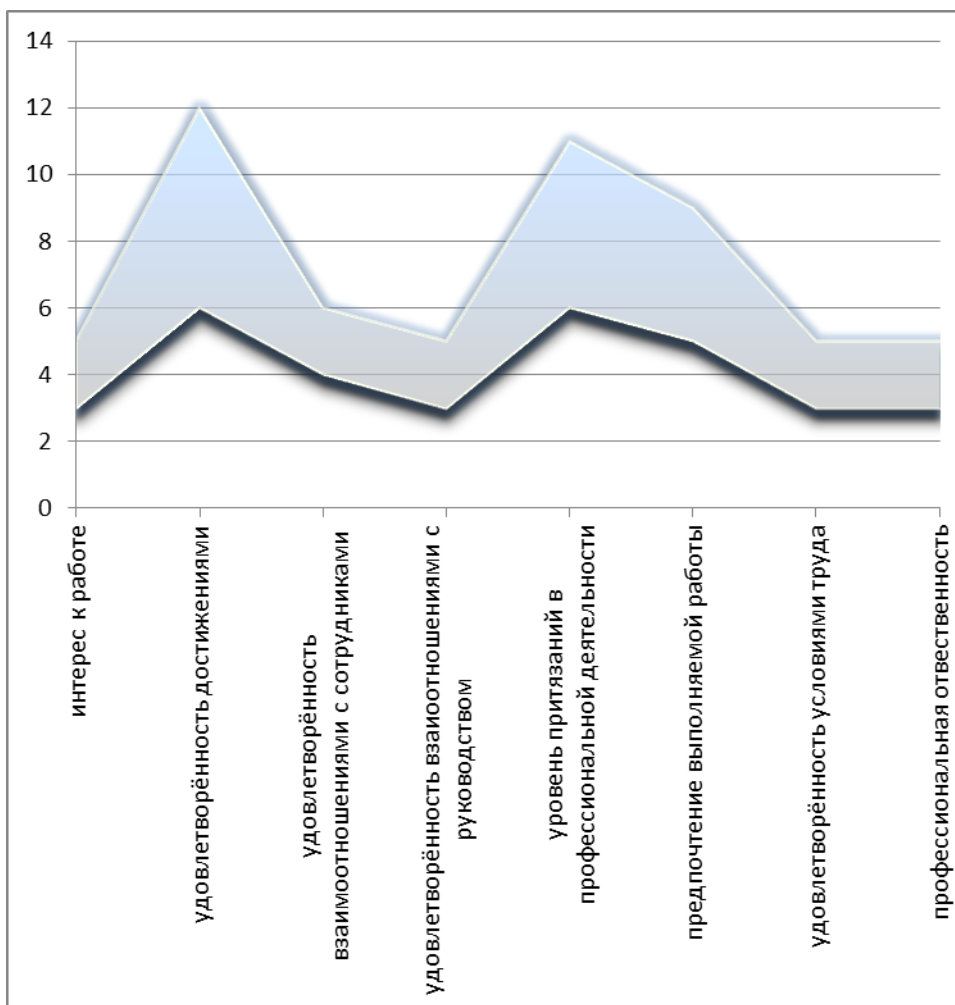


Рисунок 10 – Схема выраженности отдельных аспектов удовлетворённости трудом по «Методике определения удовлетворённости трудом» А.В. Батрашева подверженных профессиональной стагнации сотрудников.

С целью дифференциации собственно профессиональной стагнации от биографического кризиса, от снижения мотивации к работе в силу нарушений социального функционирования в других жизненных сферах возможно использование «Опросника для изучения степени удовлетворённости своим функционированием в различных сферах» И. Колера.

Опросник состоит из 45 вопросов, которые, по сути, представляют собой структурированное интервью, ориентированное на качественную обработку в большей степени, чем на количественную. Опросник позволяет определить

наличие/отсутствие трудной в сфере супружеских отношений, во взаимоотношениях с родственниками, в профессиональной сфере, в социальной сфере. На каждую из перечисленных сфер предусмотрено 11 вопросов. В случае, если при ответе на вопросы, относящиеся к той или ной сфере респондент набрал семь и более положительных ответов, можно говорить о неудовлетворённости респондента собственным функционированием в данной сфере.

Обратим внимание, что профессиональная стагнация предполагает, что в целом собственным функционированием в профессиональной сфере сотрудник удовлетворён, значимым для дифференциации профессиональной стагнации от ассоциированных со снижением трудовой эффективности состояний является именно наличие неудовлетворённости в сферах супружеской жизни, взаимоотношениях с родственниками.

Если респондент продемонстрировал высокую степень неудовлетворенности по всем жизненным сферам, возникает основания для предположения о развитии депрессии в случае, если это не является демонстрацией негативного отношения к самому процессу психодиагностического исследования.

Третьим компонентом психодиагностического исследования для подтверждения/опровержения гипотезы о наличии профессиональной стагнации у сотрудника является субъективная оценка перспектив профессионального развития.

Поскольку профессиональная стагнация предполагает, что произошло синхронное нарушение динамики в трех основных процессах, ассоциированных с профессиональной деятельностью человека (развитие личности в профессии, процессе профессионального становления субъекта: процессе профессиональной карьеры), закономерным проявлением будет трансформация представлений человека о своем будущем, которая включает в себя и профессиональную сферу жизни.

Диагностика субъективных перспектив профессионального развития человека с признаками профессиональной стагнации может быть реализована посредством проективной методики «Психологическая автобиография».

«Психологическая автобиография», подробно описанная в книге Л.Ф. Бурлачука и Е.Ю. Коржовой «Психология жизненных ситуаций», представляет собой проективную методику, обладающую, тем не менее, возможностью количественного анализа данных. Это позволяет использовать методику для получения объективированной оценки представлений об отношении респондента к собственному прошлому, настоящему, будущему.

Процедура проведения методики проста: респондента просят перечислить несколько наиболее значимых событий в прошлом и ожидаемые в будущем события. При этом, временной диапазон, в котором должны быть расположены события, не указывается. Это даёт возможность оценить длину ретроспективы и перспективы личности. Хронологическая длительность ретро- и перспективы личности обладает диагностическим значением при анализе субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации, восприятия, актуальной ситуации, в которой пребывает личность, как нормативной, обычной или экстремальной, стрессовой, эксквизитной.

Кроме того, наличие/отсутствие событий в ближайшем прошлом (1–2 месяца) и ближайшем будущем (которое может быть отложено до свершения какого-то значимого события, способного кардинально изменить жизнь человека) может быть индикатором разрыва трансспективы, то есть восприятия человеком собственного прошлого, настоящего и будущего как отдельных, не связанных, дискретных промежутков времени. Наличие такого признака позволяет довольно точно дифференцировать профессиональную стагнацию от кризисного состояния личности. Разрыв трансспективы для профессиональной стагнации как собственно профессиональной деструкции не характерен.

Каждое перечисленное событие как в прошлом, так и в будущем, респондента просят оценить по критерию желательности/нежелательности, то

есть плохое/хорошее, а также по силе воздействия (сильно повлияло или повлияет на жизнь, на эмоциональное состояние). Оба параметра отражаются в оценке, которая респондентом может быть присвоена событию: от +5 до -5.

Аппарат обработки и интерпретации полученного с помощью методики «Психологическая автобиография» материала предполагает, что события классифицируются по типу и виду.

Тип событий – это критерий, который позволяет идентифицировать его отнесенности пространству жизни человека. Всего выделяется четыре типа: биологические, личностно-психологические, социальные и события, связанные с изменениями физической среды.

По виду события идентифицируются в контексте их реализации в жизненной сфере родительской семьи, супружеских отношений, детско-родительских отношений, места жительства, здоровья, самосознания и самоотношения, социального статуса и социальной позиции, межличностных отношений, вынесенных за рамки отношений супружеских и детско-родительских, учебы и/или повышения квалификации, материального положения, работы (профессии), природы, столкновения с законом.

Для целей диагностики профессиональной стагнации особое значение приобретает факт наличия/отсутствия событий, которые могут быть отнесены к типу личностно-психологических и социальных. Вероятно, будут доминировать именно события, связанные и достижением, приобретением определенного социального статуса над событиями личностно-психологическими. По признаку вида диагностическая значимость событий, их количество, а также оценка желательности/нежелательности и силы воздействия определяется доминированием событий, связанных со сферой социального статуса, материального положения, работы. При этом при выраженности профессиональной стагнации в прошлом события перечисленных видов будут составлять не менее 50% перечисленных, а в будущем скорее отсутствовать.

Указанные особенности результатов психодиагностического исследования по методике «Психологическая автобиография» отражают купирование профессиональных перспектив у подверженного профессиональной стагнации стремлением сохранить актуальное социальное положение, обеспеченное предыдущими достижениями и в профессиональной сфере.

Сопоставление данных о субъективной оценке перспектив профессионального развития с особенностями мотивационного профиля и удовлетворенности трудом является обязательным этапом, поскольку простая сумма перечисленных признаков не может дать оснований для квалификации состояния респондента как профессиональной стагнации. Без соблюдения принципа целостности возникает опасность двоякого рода. С одной стороны, возможна гипердиагностика. Профессиональная стагнация будет приписываться людям, которые испытывают временные трудности, временное снижение профессиональной активности в связи, например, с длительным периодом интенсивной работы над каким-либо проектом, завершившемся неудачей. С другой стороны, существует опасность неразличения опасных состояний депрессии или кризиса, неоказание или ненадлежащее оказание помощи в котором может привести к неблагоприятным последствиям.

Диагностика профессиональной стагнации требует дифференциации биографического кризиса и профессиональной стагнации, поскольку в профессиональной сфере могут быть сублимированы возрастные (биографические) кризисные переживания. Такая дифференциация, очевидно, является фактором, обеспечивающим эффективность оказания психологической помощи в ситуации выявления стагнационных тенденций у субъекта профессиональной деятельности. Вероятно, правильность постановки психологического диагноза в данном случае будет зависеть от качества сопоставления общего анамнеза и истории профессиональной реализации человека, тонкого разграничения субъективной интерпретации актуальной

жизненной ситуации и субъективной оценки цены актуальной профессиональной карьеры.

3.3.2 Профилактика профессиональной стагнации

Профессиональная стагнация представляет собой синхронное нарушение динамики трёх процессов, ассоциированных с профессиональной деятельностью человека: развитие личности в профессии, профессиональное становление субъекта и карьерное развитие. Такая синхронность обеспечивает и структуру локализации первичных и вторичных нарушений. Первичны нарушения в развитии личности. Они опосредуются стагнационными признаками в профессиональном становлении субъекта, проявляясь в тенденции к сохранению достигнутого социального статуса в профессиональной сфере над развитием и совершенствованием профессиональных знаний и умений, в преобладании компенсаторных тенденций над адаптационными. Внешние признаки профессиональной стагнации локализуется в области карьерного развития, в частности, в виде замедления и/или прекращения карьерного роста.

Акцентируем внимание еще раз на коморбидности и многозначных связях указанных процессов. «Запустить» механизм профессиональной стагнации может не только само по себе снижение ценности и значимости выполняемой профессиональной деятельности, но и монотонность трудовой деятельности, девальвация социальной ценности и значимости выполняемой работы как таковой. То есть, если изначальное восприятие профессии было связано с переживанием её как социально-значимой безусловно полезной, а в процессе реального выполнения профессиональных обязанностей человек сталкивается с ничтожностью результатов собственного труда, социальным ostracism в отношении представителей своей профессии, то можно ожидать девальвации

личностной значимости профессии, а, следовательно, и снижения мотивационного компонента развития личности в профессии.

Или: если изначальное стремление к повышению профессиональной компетентности наталкивается на косность и формализм в оценке результатов труда в конкретном учреждении, в конкретной профессии, то потребность в развитии и совершенствовании профессионально значимых личностных качеств также снижается.

Также можно говорить о двунаправленности во влиянии факторов, обеспечивающих профессиональное становление субъекта труда и карьерное продвижение личности. Приведем примеры.

Если критерии карьерного продвижения субъективны, зависят не столько от профессиональных качеств человека, сколько от случайных условий (сложившихся или не сложившихся дружеских отношений с конкретным руководителем, симпатией со стороны вышестоящих коллег и т.п.), и невозможности в обозримом будущем преодолеть эти условия, то переход от решения одной профессиональной задачи к другой, как закономерный процесс перехода от одной стадии профессионального развития к другой, в масштабе профессионального макро- и микроцикла купируется.

В этом контексте имеет значение, если использовать метафору, «длина марша» от одной карьерной позиции к другой: чем длиннее этот марш, тем больше вероятность возникновения стагнационных тенденций сначала в профессиональном становлении субъекта, а затем и в развитии личности в профессии.

С другой стороны, обилие карьерных ступеней, их большая дробность (помощник младшего менеджера, младший менеджер, помощник среднего менеджера, средний менеджер, помощник менеджера, и т.д.) при отсутствии существенных изменений в социальном статусе и характере выполняемой работы, также провоцирует развитие стагнационных тенденций, поскольку в этом случае карьерное продвижение недостаточно апеллирует к реальным профессиональным

достижениям человека, а ориентировано на механическое накопление стажа и, соответственно, количественное накопление опыта совершения определенных профессиональных операций.

Череду примеров можно продолжать довольно долго, однако данный ряд иллюстраций позволит констатировать лишь, что первичная профилактика профессиональной стагнации наиболее целесообразна в направлении обогащения ресурсов развития личности в профессиональной сфере.

Ресурс, в свою очередь, представляется тем феноменом, который собственно и возникает в точке взаимовлияния личностных и средовых факторов. Следовательно, реализация данного направления профилактики предполагает, что:

А) особым, «ресурсоформирующим», или стимулирующим образом, организуется среда профессиональной деятельности субъектов профессиональной деятельности;

Б) осуществляется систематический мониторинг и по мере необходимости реализуются мероприятия по формированию /развитию психологической сопротивляемости личности.

Для организации ресурсоформирующей среды особое методическое значение имеет понимание характера осуществляемой деятельности для развития личности. Так, Л.И. Анцыферова отмечала, что не во всякой деятельности осуществляется прогрессивное развитие личности, а лишь в той, которая представляется человеку проблемной, личностно-значимой и интересной. То есть, профессиональная деятельность, реализуемая в конкретных организационных условиях, должна обладать:

- определённым содержанием (обладать оптимальной для проблемностью);
- мотивационным компонентом, локализованным в сфере личностных смыслов;
- эмоциональным подкреплением, реализованным в форме интереса.

В означенном контексте две теории, которые В.В. Потявина описывает как методологическую базу формирования ресурсов для преодоления кризиса

середины профессиональной карьеры, позволяют обозначить условия, при которых среда реализации профессиональной деятельности сотрудника, потенциально подверженного профессиональной стагнации, сохранит свою ресурсность.

Так, В.В. Потявина описывает теорию сохранения ресурсов С. Хобфолла (conservation of resources theory, COR - theory).

В основе данной теории лежит основной принцип: процессы потерь более интенсивны, чем процессы приобретения; потери обладают более значительными последствиями, чем приобретения. [59]

Содержание ресурсоформирующего эффекта среды профессиональной деятельности может определяться моделью JD-R – model Беккера – Демероути. Сочетание таких условий трудовой деятельности, как плохо налаженный рабочий процесс, сжатые сроки выполнения работы, недостаточность ресурсов для выполнения трудовых задач, несогласованность указаний, поступающих в разных уровнях, – кумулируются и создают эффект прогredientного истощения ресурсов. Следовательно, среда реализации профессиональной деятельности должна предоставлять возможности компенсации неблагоприятных требований трудового процесса, или: ресурсы организации трудовой деятельности должны превышать требования такового. Примечательно, что при соблюдении данного правила процессы физического и эмоционально-смыслового истощения оказываются изолированными.

Т.Ю. Иванова в качестве требований трудового процесса, которые должны быть скомпенсированы ресурсами перечисляет следующие: цейтнот, сверхурочная работа, чрезмерная загруженность, эмоциональная напряженность труда, физически тяжелый труд, умственное напряжение (необходимость принятия сложных и неоднозначных решений, необходимость сохранения в памяти большого объема информации), конфликт между работой и личной жизнью, межличностные конфликты в коллективе, необходимость выполнять в рамках одной должности конфликтующие и/или разноплановые задачи,

несогласованность указаний, исходящих с разных уровней управления, рутинная работа. [60, с. 50]

Ресурсность трудовой деятельности обеспечивается следующими элементами: относительная автономия при выполнении трудовой деятельности (свобода выбирать каким образом и в какое время выполнять работу), поддержка коллег и руководства, наличие конструктивной и позитивной обратной связи, доброжелательные отношения с начальством, возможность личного и профессионального развития, благоприятный психологический климат в коллективе, признание заслуг, командный дух, умеренное разнообразие рабочих задач, определенность профессиональной роли, участие в принятии решений, возможности карьерного роста, умеренная ответственность. [60, с. 50]

Социально-политические изменения, происходящие в мире, в государстве, приносят свои особенности в организацию профессиональной деятельности. Как отмечают Г.П. Ермолаева, В.А. Толочек, Л.Б. Шнейдер и ряд других авторов, приметой нашего времени является обширный и по содержанию, и по количеству диапазон инноваций, которые касаются, без преувеличения, всех аспектов любой профессиональной деятельности. Проблемность, точнее оптимальность проблемности, профессиональной деятельности людей, чей профессиональный опыт и стаж создаёт предпосылки для развития профессиональной стагнации, организуется чаще всего как эффект внедрения инноваций: новых технологий, новых требований, новых подходов к организации труда. В результате такого внедрения возникает некий барьер, преодоление которого для освоившего профессию человека становится задачей, требующей применения усвоенных технологий с использованием новых средств, или в новых условиях, или для достижения трансформированных целей.

В современных условиях при стремительном развитии не только техники, но и бюрократической мысли, специальных усилий, увы, не требуется. В последние 15–20 лет наиболее обсуждаемой темой становится обилие и слишком высокая скорость внедрения как технических инноваций, так и представлений о

формах и методах оценки эффективности труда, а также представлений о целях и задачах той или иной конкретной профессиональной деятельности.

В контексте профилактики профессиональной стагнации уместнее говорить не о внедрении инноваций, а об оптимизации скорости и количества их внедрения.

Внедрение новых технологий, методов, трансформация целей освоенной профессиональной деятельности для сотрудника с 10–20 – летним стажем будет восприниматься как психологический барьер.

Любой барьер, в том числе и психологический, для выполнения задачи активизации деятельности, должен быть оптимальным. [104, 202] «Если барьер субъективно переживается как дефицит чего-то, как напряжение, как трудность, – пишет Р.Х Шакуров, – деятельность не реализует свою развивающую функцию». [198, с. 7]

В свою очередь психологический барьер может выполнять как позитивные, так и отрицательные функции. Следовательно, если рассматривать инновации собственно как психологический барьер, то отрицательные и положительные функции психологических барьеров могут быть экстраполированы на феномен инноваций.

Проявлению отрицательных функций инноваций способствуют такие условия, как: сокращение заработной платы на фоне расширения круга обязанностей, снижение статусных позиций, перспектив карьерного развития, формализация навыков и действий, ранее рассматриваемых сотрудниками как проявление профессионального творчества и требующих не операторских, а специальных навыков, антагонистический характер нововведений традициям, целям и ценностям коллектива, авторитарный характер внедрения инноваций, когда сотрудники выступают исполнителями, но не активными участниками инновационной деятельности. [200, с. 47]

Провоцируют доминирование отрицательной функции психологического барьера, возникающего вследствие введения инноваций, также и особенности собственно процесса внедрения инноваций: отсутствие технической проработки

самого процесса инноваций. В связи с процессуальными аспектами инноваций особую актуальность приобретают следующие вопросы:

- 1) зачем, в какой последовательности внедряются инновации;
- 2) каков ожидаемый эффект внедрения инноваций;
- 3) какие эмпирические подтверждения ожидаемому эффекту существуют?

Немаловажную роль играют и конкретные организационные условия: авторитетность руководителя, его менеджерские качества, его способности рационализировать процесс внедрения инноваций; значение имеет и формальный статус и неформальный авторитет инициаторов инноваций.

Положительные функции инноваций, соответственно, обеспечиваются следующими условиями:

– ориентированность нововведения на оптимизацию собственно профессиональной деятельности или методов учета и оценки качества работы сотрудников;

– релевантность инноваций содержанию профессиональной деятельности, возможность интеграции привносимых навыков и операций в процесс профессиональной деятельности без кардинальной трансформации её целей, задач и профессиональных норм, ценностно-смысловой составляющей трудового процесса;

– оптимизация технических элементов профессиональной деятельности (сокращение времени на мелкие монотонные операции со снижением или исключением технических ошибок в трудовом процессе).

В случае, если психологический барьер в виде некорректных и грубо внедряемых инноваций оказывается трудно- или принципиально непреодолимым для человека, обладающего целостным представлением о собственной профессиональной деятельности, нововведение запускает патологический вариант механизма «сдвига мотива на цель».

Возможен и иной вариант, когда предлагаемые инновации настолько ничтожны, что, по сути, не меняют деятельности, не выступают ни психологическим барьером, ни стимулом профессиональной активности. Зачастую обилие ничтожных по своей сути нововведений кумулируется, в результате выполняемая профессиональная деятельность утрачивает для сотрудника позитивное эмоциональное сопровождение, утрачивается интерес к ней.

Активизация положительной или отрицательной функции инноваций связана с пониманием цели инноваций, которая пребывает отнюдь не в изменениях и нововведениях как таковых. Для «срабатывания» положительной функции инноваций необходимо осознание цели и конкретного влияния инновации на процесс и результат трудовой деятельности. Л.Б. Шнейдер отмечает: «Любая организация и ее сотрудники выдержат лишь ограниченное число изменений в единицу времени. ... Главным вопросом инновационной деятельности является равновесие между изменениями и стабильностью. К изменениям нужно привыкнуть». [200, с. 50]

Таким образом, профилактика профессиональной стагнации в сфере организации «ресурсоформирующей» профессиональной среды предполагает, что:

1 Профессиональная среда организации сбалансирована с точки зрения стабильности и изменяемости условий, процесса и содержания трудовой деятельности профессионала.

2 Внедрение инноваций подчинено принципу рациональности и реальности внедрения инноваций по критериям скорости, технологической целесообразности и процессу внедрения.

Примечательно, что целый ряд эмпирических исследований подтверждают тот факт, что стимуляция профессионального развития сотрудников на этапе профессионализации и в период, чреватый развитием профессиональной стагнации, принципиально различна.

Так, Н.В. Васина с соавторами делает вывод о принципиальных различиях карьерных ориентаций людей с разным стажем профессиональной деятельности.

Интерпретируя результаты психодиагностического исследования, Н.В. Васина с соавторами пишет: «... то есть, успех в карьерном становлении можно рассматривать как результат последовательного сближения стимулирующего воздействия среды и личностных мотивационных тенденций». [19, с. 81]

Данный вывод представляется важным с точки зрения профилактики профессиональной стагнации: принятая в определенной профессиональной сфере, в определенном учреждении система стимуляции профессионального развития будет выполнять свою активизирующую или, по крайней мере, поддерживающую функцию лишь в том случае, если поощрение или порицание обладает личностной значимостью для сотрудника.

Кроме того, данный вывод позволяет обратить внимание на тот факт, что система стимуляции сотрудников на ранних этапах профессионализации не может оставаться таковой и для сотрудников с внушительным стажем и сформированными профессиональными навыками.

Если на ранних этапах профессионализации стимулирует профессиональное развитие наличие умеренно выраженных противоречий между личностными качествами и требованиями организационных условий реализации профессиональной деятельности, то в период профессионального сохранения стимулирующую профессиональное развитие роль играет именно высокая идентичность личностных качеств и свойств требованиям, предъявляемым к конкретной трудовой деятельности.

Именно поэтому среда реализации трудовой деятельности специалиста, обладающего достаточным стажем и уровнем развития профессиональных навыков, становится «ресурсоформирующей», если:

- 1 Организационная культура профессиональной сферы, административной структуры, конкретного учреждения аутентична индивидуальным ценностям и установкам личности.

- 2 Организационные условия профессионального развития должны быть сбалансированы как с позиций вертикальной, так и горизонтальной карьеры.

3 Организационные условия профессионального развития должны учитывать индивидуальную вариативность как способностей сотрудников, так и индивидуальной мотивации профессиональной деятельности.

В качестве одной из форм стимуляции профессионального развития, ориентированной на вертикальную профессиональную карьеру, которая довольно активно используется в настоящее время в государственных и коммерческих структурах, является работа с кадровым резервом. [27, 111]

Профилактика профессиональной стагнации в большей степени ориентирована на создание таких организационных условий, которые способствовали бы отсрочке или превенции достижения работниками плато карьеры. [34]

Вторым направлением профилактики профессиональной стагнации представляется развитие и поддержание психологической сопротивляемости стагнирующим тенденциям.

Психологическая сопротивляемость представляется сложной категорией, включающей в себя, по мнению Л.К. Максимовой и Л.Ю. Гороховатского несколько значений. Так, психологическая сопротивляемость может рассматриваться и как способность, и как совокупность ресурсов, и как процесс. Приведенные значения не являются взаимоисключающими, скорее они представляют собой остенсионное определение психического явления, которое обеспечивает возможность проживания и конструктивного преодоления разнообразных сложных жизненных ситуаций. В контексте профилактики профессиональной стагнации застопорившееся профессиональное развитие обладает всеми необходимыми признаками определения жизненной ситуации как трудной. Сопротивляемость профессиональной стагнации, таким образом, предполагает, что сотрудник способен активизировать ресурсы не только для профессионального сохранения, но и для профессионального развития.

Субъективная интерпретация актуальной жизненной ситуации, сложность которой объективно задана профессиональной задачей сохранения достигнутого

профессионального статуса и социальной позиции, представляется обедненной смысловым содержанием и обладает ограниченным запасом репертуара совладающего поведения. Следовательно, с целью профилактики профессиональной стагнации целесообразно обогащение эмоционально-смыслового наполнения ставшей привычной профессиональной деятельности.

Так, Н.С. Глуханюк предлагает программу профессионального самосохранения педагогов [31], которая представляет собой программу сопровождения профессионального макроцикла с применением мониторинга профессионального самовосприятия, а также профессионального самофутурирования и супервизорства.[9]

Переосмысление профессиональных целей и задач, обогащение смыслового наполнения реализуемой трудовой деятельности посредством технологии «чистого языка» Д. Гроува лежит в основе описанной А.О. Шарповым технологии сопровождения сотрудников организации в ситуации стагнации и кризиса. Автор предлагает посредством работы с метафорой повысить ресурсность модели реальности клиента. [199]

Актуальной представляется и оптимизация самоотношения сотрудников, находящихся в зоне риска развития профессиональной стагнации. И.А. Чайковская приводит результаты исследований, которые позволяют утверждать эффективность использования техники песочной терапии. Тренинг «Песочные часы: между завтра и вчера» позволяет сформировать такую структуру самоотношения, которая позволила бы сотруднику более широко взглянуть на контекст создавшейся актуальной жизненной ситуации, рассмотреть более широкий диапазон возможностей и траекторий дальнейшего личностного развития собственно на этапе профессионального самосохранения. Конструктивную роль в этом играет диссоциация самоотношения от выполняемой профессиональной деятельности посредством актуализации отраженного самоотношения. [193, 194]

Таким образом, профилактика профессиональной стагнации в аспектах развития психологической сопротивляемости предполагает:

- 1) мониторинг профессионального самочувствия сотрудника на разных этапах профессионального развития;
- 2) оптимальную изоляцию самоотношения человека от привычной профессиональной деятельности, что обеспечивает возможность маневрирования планами и перспективами собственного профессионального развития;
- 3) обогащение смыслового и эмоционального наполнения привычной трудовой деятельности.

Профилактика профессиональной стагнации, ориентированная непосредственно на субъекта профессиональной деятельности, может быть реализована посредством самого широко круга психокоррекционных методик и техник, однако целевая направленность предполагает, что мишенью психокоррекционного воздействия всегда является сопротивляемость личности монотонности и девальвации смыслового наполнения труда специалиста.

Заключение

Общие аспекты деформаций (деструкций) личности затрагивают ряд общеметодологических проблем современной психологии, поскольку лежат в точке соединения различных отраслей современной психологии.

Так, выделение феномена профессиональных деформаций (деструкций) неизбежно обращает к сложной дискуссии, которая на протяжении всей истории медицинской психологии не теряет своей актуальности – это проблема нормы и патологии в контексте психического здоровья. Как для дифференциации нормы социально-психологического функционирования личности в профессии от деструкций, так и для оценки выраженности конкретных видов профессиональных деструкций особое значение приобретает вопрос о соотношении адаптации и компенсации как двух неразрывно связанных явлений. Констатация неразрывной связности трех процессов: развития личности, профессионального становления субъекта и карьерного развития, – недостаточна. Для объяснения ряда феноменов деформаций (деструкций) личности необходим поиск механизмов и закономерностей их взаимовлияния.

Интегрирующий характер феномена деформаций (деструкций) личности определяет в качестве основополагающего системный и деятельностный подходы, выделение профессиональных деформаций (деструкций) без которых из обширного круга психических явлений было бы невозможным.

Если системный подход позволяет рассматривать явления эмоционального выгорания, профессиональной стагнации, феномена недоверия целостно, то только деятельностный подход даёт необходимый методический аппарат для описания сущности этих феноменов, механизмов их возникновения и функционирования.

Единообразия в рассмотрении столь сложного по своей структуре явления, как деформации (деструкции) личности в настоящее время нет, однако явно обозначились три основные парадигмы рассмотрения профессиональных

деформаций личности: деятельностная, средовая и личностно-динамическая. Каждая из означенных парадигм позволяет рассмотреть отдельные грани выделенных феноменов профессиональных деформаций личности, составив максимально полное представление о их содержании, патологической сущности и в некоторой степени о механизмах и закономерностях возникновения и развития.

В рамках данного учебного пособия раскрыты лишь профессиональные деформации личности. Ролевые, посттравматические и дефицитарные деформации станут предметом обсуждения во второй части учебного пособия.

Профессиональные деформации личности в свою очередь рассмотрены также относительно ограничено. В частности, выделены лишь три феномена: эмоциональное выгорание, феномен недоверия и профессиональная стагнация. Структурированное рассмотрение означенных профессиональных деформаций сквозь призму трех основных теоретических парадигм на основе обширного эмпирического материала, который был опубликован в исследованиях разных специалистов, позволяет сравнить их и выделить сущностные признаки. Так, полагаем, что эмоциональное выгорание представляет собой расстройство смыслового обеспечения профессиональной деятельности, феномен недоверия – расстройство восприятия, мышления, общения как элементов деятельности субъекта в профессии, профессиональная же стагнация по сути является расстройством динамики профессионального становления субъекта. За рамками данного учебного пособия остаётся еще один феномен, который детально рассмотрен в работах Е.П. Ермолаевой – профессиональный маргинализм, сущностью которого является расстройство нравственной регуляции профессиональной деятельности.

Профилактика профессиональных деформаций необходимо ориентирована на точную дифференциацию одной профессиональной деформации от другой, что задает специфику её содержания, однако можно выделить некоторые общие элементы. К их числу относятся:

1 Профессиональный психологический отбор является превентивной мерой, поскольку риск развития профессиональных деформаций всегда выше у людей, чьи индивидуально-психологические качества не соответствуют психограмме профессии.

2 Полицикличность и неравномерность, индивидуализированный темп профессионального развития требуют перманентного мониторинга мотивации и эмоционального сопровождения профессиональной деятельности.

3 Необходимым условием профилактики любой профессиональной деформации является оптимизация среды профессиональной деятельности субъекта. Оптимизация предполагает как минимум два основных аспекта: сбалансированность стабильности и изменчивости предъявляемых сотруднику профессиональных и трудовых требований продуманность системы карьерного продвижения сотрудников.

4 Систематическое поддержание и развитие сопротивляемости личности неблагоприятному воздействию условий труда.

Однако даже общие аспекты профилактики профессиональных деформаций (деструкций) личности обладают специфичностью в применении. Так, профилактика эмоционального выгорания эффективна на превентивном этапе. Для феномена недоверия первичная профилактика носит скорее символический характер.

Специфичность профилактики по отношению к конкретным видам профессиональных деформаций (деструкций) обеспечивает её эффективность. В связи с этим дифференциальная диагностика того или иного вида профессиональных деформаций друг от друга и от сходных состояний, лишь опосредованно ассоциированных с профессиональной деятельностью, обретает особое значение.

Список использованных источников

- 1 Абрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика//Психологический журнал. 1985. №6.– стр.107-115.
- 2 Агазаде, Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – N 3 (20). – URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 29.09.2013г).
- 3 Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2002. ISBN 5-272-00315-2
- 4 Андросенко, М.Э. Проблема социально-психологической адаптации и активной неадаптивности личности в трансформирующемся обществе. // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – № 2. – с. 3-11.
- 5 Астанина, Н.Б. Особенности доверия другим людям у несовершеннолетних правонарушителей. // Психология и право. – 2013. - №1. С. 1-10.
- 6 Астанина, Н.Б. Особенности феномена доверия у несовершеннолетних правонарушителей мужского пола. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата психологических наук/ Московский городской психолого-педагогический институт, Москва, 2011.
- 7 Астафурова, Н.Г. Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания у лиц с высоким творческим потенциалом. // Ученые записки университета им. П.С. Лесгафта. – 2012.-т. 84. – № 2.-с.7-12.
- 8 Ахмеров, Р.А. Биографические кризисы личности. – Автореферат на соискание ученой степени кандидата психол. наук, – М.: ИП РАН, 1994.

- 9 Бабин, С.М., Васильева, А.В. Динамический подход и феномен параллельных процессов в супервизии. // Консультативная психология и психотерапия. – 2007. – №2. – с. 211-214.
- 10 Багрий, М.А. Особенности развития профессионального стресса у врачей разных специализаций. Автореф. ...к. психол. наук: 19.00.03. – М., МГУ, 2009 - 29 с.
- 11 Безносков, С.П. Профессиональные деформации личности (Подходы, концепции, метод): Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 – М.: РГБ, 2002.
- 12 Биктагирова, А.Р. Экспертная оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников оперативно-розыскной службы. / А.Р. Биктагирова, М.Р. Полозкова. // Труд и социальные отношения. – 2014. – №5. – с. 136-146.
- 13 Бодров, В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с. – ISBN–5-9292-0010-6
- 14 Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с. ISBN 5-9292-0146-3.
- 15 Болдырев, А.В. Диагностика профессиональных деструкций личности: психосемантический подход. // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 3. – с. 75-82.
- 16 Бочарова, Ю.Ю. Профессиональное сознание как фактор профилактики эмоционального выгорания специалиста социальной сферы. // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2011. – №3. – с.47-52.
- 17 Братусь, Б.С. Аномалии личности. – М.: Мысль, 1988. – 301 с. ISBN 5-244-00008-X
- 18 Бухтияров, И.В., Рубцов, М.Ю., Чесалин, П.В. Валидизация оценки эмоционального стресса у работников офисов. // Экология человека. – 2012. – № 11. – с. 20-26.

19 Васина, Н.В. Психологическое содействие карьерному росту субъекта труда в процессе профессионального становления. /Н.В. Васина, М.В. Бурчацка, М.В. Капранова. // Человеческий капитал. – 2014. – № 11 (71). – с. 79-81.

20 Василенко, А.Ю. Самоактуализация личности как фактор профилактики синдрома эмоционального выгорания. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – №1. – с. 35-39.

21 Водопьянова, Н.Е. Позитивное самоотношение как фактор стрессоустойчивости к профессиональному выгоранию учителей./ Н.Е. Водопьянова, А.Н. Густелева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2008. - №4. – с. 356-363.

22 Водопьянова, Н.Е. Противодействие синдрому эмоционального выгорания в контексте ресурсной концепции человека. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2009. – №1.– с. 38-50.

23 Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. /Н.Е. Водопьянова – СПб.: Питер, 2009. ISBN 978-5-388-00542-7.

24 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009.– 336 с.: -ISBN 978-5-91180-891-4.

25 Водопьянова, Н.Е., Старченкова Н.С. Трансактный подход к изучению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности. // Вестник Санкт – Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – № 2. – с. 47-58.

26 Воннегут, К. Избранное. Серия «Классики XX века». / Пер. с англ. Р.Райт – Ковалевой. – Ростов н/Д.; Харьков: «Фолио», 1999. – 416 с. ISBN 5-222-00531-3.

27 Гаврилина Е.В., Махмудова Т.А. Современные методы работы с кадровым резервом. // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 6. – с. 135-139.

- 28 Ганнушкин П.Б. Избранные труды. М., 1964
- 29 Ганузин В.М. Синдром педагогического насилия как форма дидактогении [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – N 5 (22). – URL: <http://mprj.ru> (дата обращения: 27.09.2013).
- 30 Гнеушева, А.В. Влияние профессиональной стагнации на процесс профессионального становления личности.// Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 1. – с. 26-33.
- 31 Глуханюк, Н.С. Психология профессионализации педагога. – 2-е изд., доп., Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. – пед. ун-та. – 2005. – 261 с. ISBN 5-8050-0115-2.
- 32 Гозман, Л.Я. Самоактуализационный тест. / Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинская. – М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 44 с. ISBN 5-86825-008-7.
- 33 Головей, Л.А., Манукян, В.Р., Петраш, М.Д. Соотношение возрастных и профессиональных кризисов в развитии взрослого человека. // Акмеология. – 2009. – №4(32). – с. 31-39.
- 34 Гуленина, С.В. Аксиологические аспекты психологии самоопределения работника в организации. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 2 (121). – с. 51-58.
- 35 Гуревич, К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с. ISBN 978-5-91180-765-8
- 36 Гюрджян, Г.А. Волевые качества личности как субъектные характеристики специалиста в сфере безопасности. // Наука и современность. – 2010. – № 4. – с. 285-288.
- 37 Дворщенко, В.П. Диагностический тест личностных расстройств. – СПб.: Речь, 2008. – 112 с. ISBN 5-9268-0697-6

38 Дементьева, Е.В., Ковалева, Н.А. Социально-психологические аспекты профилактики профессионального выгорания у педагогов. // Гуманитарные науки и образование. – 2013. – №3. – с. 88-91.

39 Дементьева, Л.В. Возрастные особенности субъективной оценки профессиональных стрессоров. // Вестник Санкт – Петербургского университета. Серия 12. – 2010. – №1.- с. 246-252.

40 Дружилов, С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. //Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – с. 171-178

41 Дружилов, С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. // Сибирский педагогический журнал. – 2010.– № 6. – с. 171-178.

42 Дубовицкая, Т.Д. Диагностика мотивации профессиональной деятельности. // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 3-1. – С. 128-132.

43 Духновский, С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум. – СПб, Речь. – 2009. – 141 с. ISBN 978-5-9268-0771-9.

44 Духновский, С.В. Психология отношений личности: монография. – Курган, Изд-во Курганского гос. Ун-та, 2014. – 380 с. ISBN 978-5-4217-0297-9.

45 Духновский, С.В., Разработка методики «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях». // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 19. – с. 41-48.

46 Енгальчев, В.Ф., Ключко, О.С., Шуванов, И.Б. Психологическая дистанция как мера психологической безопасности в межличностных отношениях.// Известия Сочинского государственного университета. – 2013. – № 4-2(28). – С. 24-28.

47 Ермолаева, Е.П. Принцип превентивной оценки профессиональной идентичности специалистов в процессе обучения и переподготовки. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – №1. – с. 33-36.

48 Ермолаева, Е.П. Проблемы оценки теневых функций в социально значимых профессиях. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2010. – № 1. – с. 177-182.

49 Ермолаева, Е.П. Психологические стратегии и методы поддержки профессионалов в кризисные периоды карьеры. // Личность в экстремальных и кризисных ситуациях жизнедеятельности. – 2014. – № 4. – с. 302-306.

50 Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с. ISBN 978-5-9270-0146-0.

51 Журавлева, Н.И. Профессиональное становление субъекта в социоэкономических профессиях. // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2011. – № 4. С. 102-105.

52 Замарехина, И.В. Коммуникативный подход к исследованию проблемы деформации личности. // Вестник Томского государственного университета. – 2010. - № 330. – с. 160-163.

53 Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд. Центр «Академия», 2009. – 240 с. ISBN 978-5-7695-5833-7.

54 Зеер, Э.Ф., Корнеева, Н.А. Социальное лицемерие как профессионально обусловленная деформация учителя. // Образование и наука. – 2006. – № 4. – с. 81-90

55 Зеер, Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. – М.: Изд-во «Академический проект», 2005. – 365 с. ISBN: 5-8291-0566-7

56 Зубова, Л.В. Мотивация получения дополнительного профессионального образования в становлении профессиональной успешности

современного специалиста. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием). – 2015. – с. 2363-2366.

57 Иванов, Д.В. Анализ содержания и детерминантов профессиональной стагнации личности в условиях современного общества.// Актуальные проблемы психологического знания. – 2010. – №4. – с. 18-21.

58 Иванов, С.Ю. Необходимость применения профессиограммы как способа профилактики профессионального выгорания у врачей – стоматологов – хирургов. / С.Ю. Иванов, К.А. Алешанов, Л.В. Алешанова. // Медицинский алфавит. – 2012. – № 13. – с. 58-66.

59 Иванова, Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель сохранения стрессов. // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2013. – т. 10. – № 3. – с. 119-135.

60 Иванова Т.Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия. Дисс.... кандидата психол. наук. – Москва, МГУ, 2016. [Электронный ресурс]: URL: http://www.psy.msu.ru/science/autoref/ivanova_t/ivanova_t_diss.pdf (Дата обращения: 28.12.2016)

61 Иванченко, В.А. Сверхздоровье и успех в бизнесе для каждого. // В.А. Иванченко, А.М. Иванченко, Т.П. Иванченко. – СПб, Комплект, 1994. – 262 с. ISBN 5-88596-04-6.

62 Исаева, Е.Р. Синдром эмоционального выгорания и его влияние на копинг-поведение у медицинских работников. / Е.Р. Исаева, Е.А. Гуреева. – Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2010. – т.64. – с. 26-30.

63 Ицкович, М.М. Ценностно-смысловая направленность личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. пс. наук: 19.00.05 / Ицкович М.М. – Казань, 2003 г., 144 с.

64 Калягин Ю.С., Ениколопов С.Н. Некоторые вопросы психологии профессиональной деятельности оперативного работника [Электронный ресурс] //

Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2010. №3. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n3/Kalyagin_Enikolopov.shtml (дата обращения: 03.08.2015)

65 Картузова, А.А. Профессиональная деформация личности тренера как научный феномен. // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. 2007. № 11. С. 49-53.

66 Китаев – Смык, Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 2. – с. 41-50.

67 Козлова, А.В. Психологические особенности профессиональных деформаций личности преподавателя высшей школы: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.13 / Психол. Ин-т Рос. Акад.образования. – Москва, 2006.

68 Колошина, Т.Ю. Арт – терапия в терапии кризисных состояний личности и группы. Дис. ... кандидата психол. наук, 19.00.05 – Ярославль, 2002, 144 с.

69 Колянов, А. Ю. Коммуникативный подход к проблеме профессиональной деформации [Электронный ресурс] URL: <http://www.bj.pu.ru/lib/5-gr3/htm>

70 Коржова, Е.Ю. Психологическое познание судьбы человека. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена; Изд-во «Союз». – 2002. – 334 с. ISBN 5-94033-103-3.

71 Корнилова, А.А. К вопросу о субъективной картине профессиональной жизни взрослого человека. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. – 2007.– № 12. – II. – С. 78-82.

72 Корнилова, Т.В. Психология риска и принятия решений: Учебное пособие для вузов / Т.В. Корнилова. – М.: аспект-Пресс, 2003. – 286 с. ISBN 5-7567-0267-9.

73 Корицова, Г.С. Базисные стратегии совладания в профессиональном поведении. // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – № 4. – с. 117-183.

74 Корицова, Г.С. Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности. // Фундаментальные исследования. – 2005. – № 4. – с. 29-32.

75 Красикова, Ю.Ю. Особенности психокоррекционной работы с сотрудниками ФСИН России при выполнении служебных задач.// Прикладная юридическая психология. – 2008. – №2. – с. 96-100.

76 Красикова, Ю.Ю. Усанова, О.А. Психологические особенности личности сотрудников спецподразделений ФСИН России в период выполнения служебных и служебно-боевых задач. // Прикладная юридическая психология. – 2009. – №4. – с. 128-137.

77 Красикова, Ю.Ю., Власова, Ю.В. Психологические особенности личности сотрудников спецподразделений ФСИН России в измененных и экстремальных условиях жизнедеятельности. // Человек: преступление и наказание. – 2015. – №1. – с. 148 – 154.

78 Красикова, Ю.Ю., Усанова, О.А. Психологические особенности личности сотрудников спецподразделений ФСИН России в период выполнения служебных и служебно-боевых задач. // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 4. – с. 128-137.

79 Кротов, В.Ю. Экспериментальное исследование процесса профилактики эмоционального выгорания педагогов. // Человек и образование. – 2010. – № 3. – с. 107-111.

80 Крыжановская И.В. Профессиональные типы обучающихся экологическим специальностям [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование PSYEDU.ru. – 2012. – №2. –

URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2012/n2/53539.shtml (дата обращения: 02.02.2014)

81 Куваева, И.О. Профессиональный стресс у операторов контакт – центров. // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. – 2010. – Т.81. – № 4.– с. 88-94.

82 Куваева, И.О. Стресс у представителей монотонного труда. // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. – 2012. – №4. – с. 164-169.

83 Кудрявцев, Ю.В.. Действие социальной нормы. // Юридическая психология / Сост. и общ. Редакция Т.Н.Курбатовой. – СПб.: Питер, 2001. – 480 с. – с. 65 – 74.

84 Кузнецов, Ю.Д., Поваренков, Ю.П., Цветкова, Н.А. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом. // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2006. – № 2. – с. 27-33.

85 Купрейченко, А.Б. Доверие-недоверие – общие и специфические психологические характеристики. // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2008. – №2. – с. 46-53.

86 Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с. ISBN 978-5-9270-0126-2.

87 Курапова, И.А. Духовно-нравственные детерминанты эмоционального выгорания у педагогов. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2009. – № 2. – С. 209 – 214.

88 Кустова, А.В. Влияние профессиональной стагнации на динамику профессионального развития личности. / В сборнике: Психология профессионала: личность, деятельность, организация. Коллективная монография, под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Коротинной. – Тверь. – 2014. – с. 131-142.

89 Кутлубаева, Р.М. Особенности профессиональной мотивации вахтовых рабочих. // European Social Science Journal. – 2014.– № 6-2 (45).– С. 424-430.

90 Бурлачук, Л.Ф. Коржова, Е.Ю.. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с. ISBN 5-86826-056-7

91 Лазурский, А.Ф. Избранные труды по психологии / Ин-т психологии. - М.: Наука, 1997 – (Серия «Памятники психологической мысли»)

92 Левенцова, Н.С. Некоторые структурные особенности готовности к риску, связанные с порогом активности и личностными качествами сотрудников полиции. // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – №5. – с. 48-51.

93 Лейблинг М., Прайор Р. Коучинг – это просто. – СПб: Питер, 2008. – 144 с. ISBN 978-5-469-00183-6.

94 Леонова, А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал – 2004. – № 2. – с. 75-85.

95 Леонова, А.Б. Синдромы профессионального стресса у врачей разных специализаций. / А.Б. Леонова, М.А. Багрий. // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2009. – №3. – с.44-53.

96 Личность и профессиональная деятельность. Монография. / В.С.Атюнина и др.// под общ. ред. Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. – Хабаровск, 2008.

97 Лоуэн, А. Депрессия и тело: Пер. с англ. – М.: Психотерапия, 2010. – 312 с. ISBN 978-5-903182-76-3, с. 31

98 Лукьянов, В.В. Защитно-совладающее поведение и синдром «эмоционального выгорания» у врачей-наркологов, их коррекция и влияние на эффективность лечения больных. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора медицинских наук. / Санкт – Петербургский научно-исследовательский институт им. В.М. Бехтерева. – Санкт – Петербург, 2007.

99 Лысков, Б.Д., Курбатова, Т.Н. Понятие о личности преступника. // Юридическая психология / Сост. и общ. редакция Т.Н. Курбатовой. – СПб.: Питер, 2001. – 480 с. – с. 74 – 91

100 Лэнгле, А Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа. // Вопросы психологии. – № 2. – 2008. – С. 3-16.

101 Магнуссон Д. Ситуационное восприятие – область исследований. // Психология социальных ситуаций./ Сост. и общая редакция Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001, – с.205-212

102 Майсак, Н.В. Обратная связь как инструмент реализации профессиональной нормы и преодоление стагнации специалиста. // Психология развития и стагнации личности в рамках современного общества. Материалы II Международной научно-практической Интернет – конференции. Система виртуальных конференций Рах Grid; ИП Синяев Дмитрий Николаевич. – 2014. С. 109-114.

103 Майсак, Н.В. Феноменология девиантного поведения в профессии: подходы, концепции, типология. // Прикладная юридическая психология. – 2011. – № 1. – с. 83-90.

104 Манина, В.А. Понятие психологического барьера в зарубежной психологии. // Самарский научный вестник. – 2013. – № 4. – с. 108-114.

105 Манукян, В.Р. К вопросу о кризисе середины жизни. // Вестник Санкт – Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – №4. – с. 94-102.

106 Маркова, А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 310 с. ISBN 5-87633-016-7.

107 Маркова, А.К. Психология специалиста. – М.: Дело, 2007.– 340 с. ISBN -348-753-8-9-2

108 Медведская, Е.И. Мы глазами детей: Экспресс – диагностика личностных особенностей младших школьников: пособ. для практ. психологов, педагогов, социальных работников. – Мн.: Бестпринт, 1997.

109 Менделевич, В.Д. Психология девиантного поведения. Учебное пособие. – СПб: Речь, 2005.

110 Мерзлякова, Д.Р. Опыт проведения программы профилактики и коррекции психического выгорания у учителей начальных классов. // Начальная школа плюс До и После. – 2007. – №. 8. – с. 81-83.

111 Мещерякова А.В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ: учебное пособие. / А.В. Мещерякова; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону, Издательство Южного федерального университета.– 2015. –248 с. ISBN 978-5-9275-1724-4.

112 Митина, Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве. // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2015. – № 3(15). С. 79-86.

113 Митина, Л.М. Психология личностно-профессионального и карьерного развития: новый научный подход. В сборнике: От истоков к современности 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах. Ответственный редактор Богоявленская Д.Б. – 2015. – с. 187-190. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=24855462> (Дата обращения: 1.08.2016)

114 Митина, Л.М. Психология профессиональной деятельности педагога: системный личностно-развивающий подход./ Вестник Московского университета. Серия Педагогическое образование. – 2012. – №3. – с. 48 – 63.

115 Митина, Л.М., Галина З.Н., Акованцева, Л.И. Интегративная психологическая технология профилактики и коррекции профессиональных деформаций как средство развития и использования психологического потенциала личности. // Вісник Одеського національного університету. Психологія. – 2012. Т. 17. – № 8(20). – с. 711-718.

116 Молитва Оптинских старцев на начало дня. <http://www.optina.ru/prayers/> (Дата обращения: 1.08.2016)

117 Мухина, В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. Вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 456 с. ISBN 5-7695-0408.

118 Мучински, П. Психология. Профессия. Карьера. – СПб, 2004. ISBN 5-318-00052-5.

119 Мясищев, В.Н. Психология отношений. – М., МПСИ. – 2011. – 158 с. ISBN 5-89502-404-1.

120 Настольная книга практического психолога./ Сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева. – М.: АСТ: ХРАНИТЕЛЬ. – 671 с. ISBN 978-5-17-049914-4.

121 Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала: Учебно-методическое пособие для студентов и практических психологов. – М.: Психотерапия, 2009. – 464 с.

122 О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2012 году: Государственный доклад. – М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2013. – 176 с., ISBN 978-5-7508-1161-8, с.41

123 Огородников, В.И. Организация деятельности в исправительных учреждениях нового типа уголовно-исполнительной системы. // Прикладная юридическая психология. – 2014. – №4. – с. 15-21.

124 Огородников, В.И., Долинин А.Ю. Организация и специфика контроля служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. // Прикладная юридическая психология. – 2008. – № 4. – с. 129-132.

125 Огородников, В.И., Долинин А.Ю. Совершенствование механизма профессионального обучения сотрудников в условиях реформирования УИС.// Человек: преступление и наказание. – 2010. – №2. – с. 9-13.

126 Огородников, В.И., Летунов, В.Н. Персонал УИС в период развития на основе концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской федерации до 2020 года. // Прикладная юридическая психология. – 2011. – №1. – с. 180-184.

127 Орлова, Е.А. К проблеме развития стагнации профессиональной деятельности специалистов социэкономических профессий. // Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Астрахань, 7-8 октября 2011 г.) / под ред. Б.В. Кайгородова и Н.В. Майсак. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. – 207 с. ISBN 978-5-9926-0509-9, с. 77-78.

128 Осеев, А.А. Личностные качества командного состава (20 лет спустя). // Социология . – 2013. – № 1. – С. 134-143.

129 Петровский, В.А. . Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-на-Дону, издательство "Феникс", 1996. ISBN 5-85880-188-9 с. 19-23.

130 Петунова, С.А. Влияние статуса безработного на психоэмоциональное благополучие личности. // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. – 2007. – №3. – с. 59-73.

131 Поваренков, Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов. // Ярославский педагогический вестник. – 2014. - Т.2. – №3. –С. 200-205.

132 Поваренков, Ю.П. Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности. // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – Т.2. – №2. – с. 166-173.

133 Поваренков, Ю.П. Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности. // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – №2. – с. 127-134.

134 Поваренков, Ю.П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности. В сборнике: Системогенез учебной и профессиональной деятельности. V Всероссийская научно-практическая конференция. – Ярославский

государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, под ред. Ю.П. Поваренкова. – 2011. С. 23-31.

135 Поваренков, Ю.П. Структурно-уровневый подход к психологическому анализу профессионализации личности. В сборнике: Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Материалы VII Международной научно-практической конференции. – 2015. – с. 122-128.

136 Поваренков, Ю.П., Шагарова, И.В. Личностные детерминанты в ситуации потери работы. // Ярославский педагогический вестник. – 2006. – №2. – С. 44-51.

137 Пожар, Л. Психология аномальных детей и подростков - патопсихология. – М.: Издательство "Институт практической психологии", Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. – 128 с. ISBN 5-87224-075-9.

138 Полякова, О.Б. Быть или не быть: к вопросу об учебном курсе для будущих психологов «Психогигиена и психопрофилактика профессиональных деформаций личности». // Мир психологии. – 2007. – № 4. – с. 174-183. URL: <http://psyjournals.ru> (29.09.2013)

139 Полякова, О.Б. Профессиональная среда как детерминанта возникновения профессиональных деформаций. // Мир психологии. – 2012. – № 4. – С. 196-204.

140 Пономарёва, И.В. Псевдокоммуникация как результат нарушения принципов вербального общения. // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6. – С. 1028-1031.

141 Попова, А.В. Профилактика профессиональных деформаций государственных гражданских служащих. // Вестник МГГУ. – 2015. – № 4. – С. 39-44.

142 Посохова, С. Т. Психология адаптирующейся личности: монография. СПб., 2001. – 393 с.

143 Постнов, В.В. Синдром эмоционального выгорания у врачей-психиатров-наркологов. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 12 – 1 (118-1). – с. 184-189.

144 Потявина, В.В. Психологические ресурсы преодоления середины профессиональной карьеры. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 1. – с. 228-234.

145 Прохорова, М.В., Прохоров, В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2015. – Т.8. – № 3. С. 57-64.

146 Прохорова, М.В., Прохоров, В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности мужчин и женщин. // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2016. Т.22. – № 3. – с. 53-57.

147 Психология профессионального здоровья. Учебное пособие. / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2006. – 480 с. ISBN – 5-9268-0436-1.

148 Ромек, В.Г., Конторович, В.А., Крукович, Е.И. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с. ISBN 5-9268-0247-4.

149 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2000 – 720 с. ISBN 5-314-00015-4.

150 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05.

151 Рябикина, З.И. Проблема аутентичного бытия личности в современном мире. // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2005.– № 7 (51). – с. 188-189.

152 Рябикина, З.И. Личность. Личностное развитие. Профессиональный рост. – Краснодар, 1995.

153 Рябикина, З.И. Проблема аутентичного бытия личности в современном мире. // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2005.-- № 7. – с. 188-189.

154 Сарджвеладзе, Н.И. Личность и её взаимодействие с социальной средой. – Тбилиси: "Мецниереба", 1989. 5-520-00224-Х.

155 Сафонов В.К., Абабаков В.А., Веревошкин С.В., Войт Т.С., Ураева Г.Е., Потемкина Е.А., Шаболтас А.В. Биологические и психологические детерминанты реагирования на ситуации социального стресса. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2013. – Т.6. – № 3. – с. 82-89.

156 Семаго, М.М., Семаго, Н.Я. Типология отклоняющегося развития: Модель анализа и её использование в практической деятельности / Под общ. ред. М.М. Семаго. – М.: Генезис, 2011. – 400 с. ISBN 978-5-98563-242-2.

157 Сивас Н.В. Физическая активность в профилактике и реабилитации синдрома эмоционального выгорания медиков. // Учёные записки университета П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 9. – с. 127-130.

158 Склеинис, В.А. Сопоставление семантических универсалий профессионалов типа «человек – знак», имеющих различный стаж трудовой деятельности. // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2010. - № 9. – с. 127-130.

159 Скрипкина, Т.П. Психология доверия: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 264 с. ISBN 5-7695-0647-4.

160 Соболев, Н. Г. К вопросу о раскрытии понятия «феномен недоверия в уголовно-исполнительной системе» / Н.Г. Соболев // Психологического обеспечения в уголовно-исполнительной системе / под ред. М. Г. Дебольского М: ФСИН России, 2007. – С. 33-36

161 Собченко, О.М. Преодоление посттравматического синдрома в период реадaptации спасателей. // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2009. - №5.– с. 244-248.

162 Собчик, Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Методическое руководство. – Москва, 1990. – 43 с.

163 Соколова, Е.Д. Эмоциональный стресс: психологические механизмы, клинические проявления, терапия. /Е.Д. Соколова, Ф.Б. Березин,

Т.В. Барлас. // Ф.Б. Березин. Персональный сайт. URL: http://berezin-fb.su/emocionalnyj_stress_i_stressoustojchivost/emocionalnyj_stress/ (07.01.2014)

164 Солдатова, Е.Л. Психологическое содержание нормативных кризисов развития личности взрослого человека. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2008.– № 31 (131). – с. 39-47

165 Солдатова, Е.Л. Структура и динамика нормативного кризиса перехода к взрослости: монография./ Е.Л. Солдатова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – 267 с. ISBN 978-5-696-03755-4.

166 Солдатова, Е.Л. Эго-идентичность в нормативных кризисах развития. // Вопросы психологии. – 2006. – № 5. – с. 74-84.

167 Солдатова, Е.Л., Шевченко, А.А. Динамика профессиональных деструкций в соотношении с динамикой эго - идентичности у представителей социальной и производственной сфер деятельности. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 45. – с. 32-37.

168 Сорокин, В.М. Специальная психология: Учеб. пособие / Под научн. ред. Л.М. Шипицыной. – СПб.: "Речь". 2003. – 216 с. ISBN 5-9268-0214-8.

169 Сотникова, С.И. Приоритеты и тенденции карьерного роста наемного персонала в организации. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. №2. С. 11-14.

170 Сотникова, С.И., Сотников, Н.З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследований. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – №1. – с. 100-107.

171 Стальнова И.А., Стальнов А.Г. Использование технологий ассесмент-центра с целью профилактики и снижения уровня профессионального выгорания [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. – 2014. Т.6. – №2. С.219-229. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2014/n2/70323.shtml (дата обращения: 18.11.2015)

172 Старикова, О.В. О совершенствовании процесса профессиональной адаптации сотрудников пенитенциарной системы. // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 5. – с. 55-56.

173 Сысоев, В.Н. Стрессоустойчивость специалистов административно-управленческого профиля в зависимости от отношения к работе. / В.Н. Сысоев, Д.Ю. Будко, А.С. Колеватов, В.В. Гайворонская, В.Б. Дергачев. // Вестник Российской военно-медицинской академии. – 2011. – т.4. – с. 134-132.

174 Толковый словарь русского языка с включением сведений о происхождении слов / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. Отв. ред. Н.Ю. Шведова.– М., 2011: Издательский центр "Азбуковник". – 1175 с. ISBN 978-5-91172-049-0.

175 Толочек В.А. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (постановка вопроса). // Психология. Экономика. Право. – 2014. – № 2. С. 6-13.

176 Толочёк, В.А. Динамика умственной работоспособности (результаты лонгитюдного эксперимента). // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2016. Т. 5.– № 1. С. 46-54.

177 Толочёк, В.А. Журавлева, Н.И., Шпитонков, С.В. Актуализация ресурсов субъекта в продолжении профессиональной карьеры: факторы и динамика. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2014. Т.3. – № 4. – с. 297 – 301.

178 Толочёк, В.А. Профессиональная дифференциация субъектов и актуализация ресурсов среды. // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2016. – № 2(36). – с. 86-92.

179 Толочёк, В.А. Социальная успешность человека: внесубъектные и интересубъектные ресурсы. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – Т.4, вып. 2(14). – с. 115-123.

180 Толочек, В.А. Психология труда. 2-е издание, дополненное. – Сер. Учебное пособие. – СПб, Питер, – 2017 – 480 с. – ISBN 978-5-496-0287-2.

181 Толочек, В.А., Палт, Е.А, Шпитонков, С.В. Сопряженная профессиональная карьера субъекта как феномен и как научная проблема: макро-, мезо – и микроциклы карьеры. // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2012. – № 3 (21). – с. 123-129.

182 Томашек, Н. Системный коучинг. Целеориентированный подход в консультировании / Пер. с нем. – Харьков: Изд-во гуманитарный центр, 2008. – 176 с. ISBN 978-966-8324-49-9.

183 Ушаков, Г.К. Пограничные нервно-психические расстройства. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Медицина, 1987 г. – 304 с.

184 Федосова, Е.Д. Недоверие в структуре профессионально важных качеств сотрудников ОМОН // Гуманитарные научные исследования. 2016. – № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2016/12/18053> (дата обращения: 13.12.2016).

185 Федорченко, В.Е. Недоверие как эффект формирования профессиональных компетенций у студентов // Гуманитарные научные исследования. 2016. – № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2016/12/18044> (дата обращения: 13.12.2016).

186 Фоменко, Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях. [Электронный ресурс]: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 – М.: РГБ, 2006 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки). – Краснодар, 2006.

187 Фоменко, Г.Ю., Куашева, Е.Р. Кризисные явления профессионализации сотрудников полиции: субъектно-бытийная интерпретация. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3. Педагогика и психология. – 2012. – №3. – с. 155-160.

188 Хасанова О.В. Профессия в структуре жизненных ценностей сотрудников МЧС и МВД // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2016/12/17881> (дата обращения: 07.12.2016).

189 Ходырева, Н.В. Стратегия «упрощение жизни» как фактор снижения стресса. // Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Астрахань, 7-8 октября 2011 г.) / под ред. Б.В. Кайгородова и Н.В. Майсак. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. – 207 с. ISBN 978-5-9926-0509-9, с. 44-45.

190 Холоднова, И.В. Организационно-педагогические условия преодоления профессиональных деформаций преподавателей среднего специального учебного заведения. – автореф. дис... к. пед. наук, 13.00.08, – Ростов-на Дону, 2007. – 21 стр.

191 Хухлаева, О.В. Основные направления профилактики эмоционального выгорания педагогов. // Народное образование. – 2010. – №7. – с. 278-282.

192 Цариценцева О.П. Возможности карьерного потенциала личности. // Образовательные технологии (г. Москва). – 2013. – № 1. – с. 103-114.

193 Чайковская И.А. Организационная культура в условиях изменяющейся внутренней среды. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 12 - 1 (118-1). – с. 148-153.

194 Чайковская, И.А., Милейко А.В. Социально-психологический тренинг «Песочные часы: между завтра и вчера» как фактор оптимизации самоотношения в зрелом возрасте. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2013. – № 30. – с. 23-30.

195 Чарина, Е.В. Изучение феномена маргинализма в психологии. // Вестник Северо-Восточного государственного университета. – 2013. – №19 – с. 41-43.

196 Чикер, В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры. // Вестник Санкт – Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. – 2011. – № 3. – с. 80-90.

197 Чутко, Л.С. Клинико-нейрофизиологическое исследование эффективности препарата адаптол при лечении синдрома эмоционального выгорания. / Л.С. Чутко, С.Ю. Сурушкина, И.С. Никишена и др. // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. – 2010. № 10. – с. 30-33.

198 Шакуров, Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности. // Вопросы психологии. – 2001. - № 1. – с. 3-18.

199 Шарапов, О.А. Новые технологии психологического сопровождения сотрудников организаций в ситуации стагнации и кризиса. // Перспективы науки и образования. 2015. № 5(17). – с. 75-82.

200 Шнейдер, Л.Б. Профессиональные инновации как источник стресса на работе. // Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Астрахань, 7-8 октября 2011 г.) / под ред. Б.В. Кайгородова и Н.В. Майсак. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. – 207 с. ISBN 978-5-9926-0509-9., с. 45-50.

201 Штейнберг, И.Е. Профилактика «профессионального выгорания» в полевой работе социолога. // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 2008. – т. 27. – с. 188-203.

202 Щербинина, О.А. Асоциальная личность как объект исследования современной психологии.// Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. - № 4 (165). – с. 281-285.

203 Cox T., Ferguson E. Individual Differences, stress and coping / C. L. Cooper, R. Payne (Eds.), Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process. Wiley, Chichester, 1991. P. 7-30.

204 *Hockey G. R.* A state control theory of adaptation to stress and individual difference in stress management / Energetics and human information processing. G. R. Hockey, A. W. Gaillard, M. G. Coles. Dordrecht, 1986.

205 *Katz D., Kahn R. S.* The Social Psychology Organizations, 2 nd. ed., New York, Wiley, 1978.

206 *McGrath J. E.* Stress and Behavior in organizations / Handbook of industrial and organization psychology, M. Dunnette (Ed.). Chicago: Rand McNally, 1976. P. 1353-1395.

207 *Spielberger C. D.* Treil-state anxiety and motor behavior // Journal of Motor Behavior. 1971. Vol. 3. P. 265-279.

208 *Lazarus R. S.* Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // American Psychologist, 1991. Vol. 46. P. 819-837.

209 *Perlman B., Hartman E.A.* Burnout: Summary and Future and Research // Human relations. 1982, V.35 (4).

210 *Shirom A.* Burnout in work organizations // Cooper C.L., Robertson I. International Review of Industrial and Organizational Psychology. 1989. P. 25-48.

211 *Burish M.* Burnout-Syndrom-Theorie der inner Erschopfung. Berlin, 1989.

Учебное пособие

Татьяна Александровна Болдырева

**ОБЩИЕ ТЕОРИИ ДЕФОРМАЦИЙ ЛИЧНОСТИ:
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ**

ISBN 978-5-7410-1663-3

