

УДК 35.08:316.343.656

Л. Михайлишин

ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розглянуто поняття професійних деформацій державних службовців, визначено чинники, що впливають на формування професійних деформацій. Охарактеризовано види професійних деформацій державних службовців.

Ключові слова: професійні деформації державних службовців, професійні деструкції, посадова деформація, адаптивна деформація, професійна деградація, синдром “адміністративної ейфорії”, синдром “управлінської ерозії” та синдром “емоційного (професійного) згорання”.

Зміни, які відбуваються в Україні суттєво впливають на всі державні та недержавні інституції, що забезпечують керованість суспільства, визначають його здатність або нездатність протистояти внутрішнім та зовнішнім викликам. За таких обставин на усіх рівнях державного апарату мають бути високопрофесійні, креативні, нетривіально мислячі, енергійні люди, які здатні очолити складні процеси перетворень і спрямувати зміни у пріоритетних напрямках нарощування потенціалу державних інституцій. Тому особистісний і професійний розвиток державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування має бути одним із головних завдань у будь-якій демократичній державі [1, 2].

Саме державні службовці з сукупністю необхідних знань, умінь, з новим аналітичним стилем мислення, які мають управлінську компетентність, творчі, лідерські та моральні якості, з відчуттям патріотизму, толерантності, схильні до самовдосконалення та безперервного підвищення свого професійного рівня здатні забезпечити подальший розвиток суспільства. Головними замовниками і, водночас, споживачами послуг освіти державних службовців є: суспільство, соціальні інститути, соціальні групи, окремі особи (зі своїми індивідуальними та конкретними потребами і запитамі). А одним із найважливіших завдань навчання є формування гармонійно розвиненої особистості, а не лише професіонала.

Особливості підготовки державних службовців, удосконалення змісту і методів підготовки кадрів висвітлені у працях Г. Атаманчука, В. Бодрова, В. Загорського, А. Колодій, А. Ліпенцева, А. Лобанова, В. Нанівської, П. Надолішнього, А. Наумова, А. Пригожина, А. Тофлера, П. Шевчука та інших.

В. Загорський, А. Ліпенцев, М. Фурса констатують критичну нестачу на сьогодні у системі державного управління та місцевого самоврядування України ініціативних, цілеспрямованих, прагматичних та комунікабельних фахівців, які вміють швидко та якісно оцінювати ситуацію, самостійно приймати потрібні рішення і мотивувати людей, які готові брати на себе відповідальність та досягати вирішення поставлених перед ними завдань. Існуючі же механізми підготовки таких фахівців були створені на основі застарілих технологій, а тому й не здатні успішно виконувати свої функції [3].

Отже, багато дослідників присвячують свої праці процесу навчання, підвищення кваліфікації державних управлінців, але проблема залишається невичерпною. Зокрема, специфіка професійної діяльності службовців, практично щоденна їх взаємодія із досить великою кількістю людей, значимість рішень, які

вони приймають, провокують деякі професійні деформації, які необхідно враховувати у процесі навчання.

З огляду на вищесказане, *метою статті* є аналіз професійної деформації державних службовців та врахування цих чинників у процесі їх навчання.

Ефективно вирішувати завдання навчання державних службовців можна лише ретельно вивчивши феномен “професійної деформації”.

Поняття “професійна деформація” є нове і ще знаходиться у стадії становлення, тому термін і явище існують, а чітких визначень немає. Академічний тлумачний словник української мови трактує деформацію як зміну форми або розмірів тіла під впливом прикладених сил чи нагрівання [4]. Тобто, повинен бути певний вплив зовнішніх чинників, які провокують зміни. Такими чинниками для професійної деформації державних службовців є особливості їх професійної діяльності. У широкому сенсі професійна деформація – це певний знак, який професійна діяльність накладає на людину. Єдиними нормативними актами, в яких згадується термін “професійна деформація” є наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення психопрофілактичної роботи з персоналом Державної прикордонної служби України” (Інструкція, п. 1.4) № 318 від 14.04.2008 р. [5] та наказ “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України” (Інструкція, п. 4) № 354 від 15.05.2009 р. [6]. В цих документах професійна деформація розглядається, як явище, що характеризується змінами властивостей особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки тощо), змінами рівня виразності професійно важливих якостей фахівця, що відбуваються під впливом змісту, умов, тривалості виконання діяльності та його індивідуальних психологічних особливостей. Професійні деформації негативно впливають на якість діяльності, що виконується.

Поняття “професійна деформація державних службовців” розглянуто у дисертації М. Сіцинської. Автор трактує її як сукупність негативних змін соціально-психологічної структури особистості державного службовця, які відбуваються під впливом змісту, умов, тривалості виконання професійної діяльності та індивідуально-психологічних особливостей індивіда та призводять до переоцінки власних можливостей, внаслідок чого державним службовцем вчиняються неоптимальні та навіть помилкові дії [7].

У психологічній літературі розглядається поняття професійних деструкцій. Професійні деструкції – це зміни структури діяльності і особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

На основі узагальнення досліджень порушення професійного розвитку особистості, виокремлюють такі тенденції професійних деструкцій:

- відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими і соціальними нормами;

- дезінтеграцію професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – нереалістичні цілі, помилкові сенси праці, професійні конфлікти;

- низьку професійну мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці і дезадаптацію;

– відсутність узгодженості окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійного зростання є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості);

– ослаблення професійних даних, що раніше були, професійних здібностей, професійного мислення;

– спотворений професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що міняють профіль особистості;

– поява деформацій особистості (наприклад, емоційного виснаження і вигорання, а також виснаження професійної позиції);

– припинення професійного розвитку через професійні захворювання або втрати працездатності [8].

Таким чином, на нашу думку, професійна деформація державних службовців є явищем, що характеризується порушенням цілісності особистості, знижує її адаптивність, стійкість та негативно позначається на професійній діяльності.

Зауважимо, що багаторічне виконання однієї діяльності сталими способами призводить до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації спеціалістів.

Науковці виокремлюють такі рівні професійних деформацій:

1. Загальнопрофесійні деформації, типові для працівників цієї професії. Ці інваріантні особливості особистості і поведінки професіоналів простежуються у більшій частині працівників із стажем, хоча рівень вираженості цієї групи деформацій різний.

2. Спеціальні професійні деформації, що виникають у процесі спеціалізації по професії.

3. Професійно-типологічні деформації, зумовлені накладанням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру діяльності.

4. Індивідуалізовані деформації, зумовлені особливостями працівників самих різних професій. Під час виконання професійної діяльності, психологічного зростання особистості і професії, окремі професійні якості надмірно розвиваються, що призводить до виникнення надякостей, або акцентуації. Наслідком всіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням [9].

Науковці-психологи вказують на три основні групи чинників, що провокують виникнення професійної деформації:

– чинники, обумовлені специфікою діяльності;

– особистісні чинники;

– соціально-психологічні чинники.

Отже, професійна деформація – це неусвідомлена звичка людини вимірювати явища навколишнього світу відповідно до професійних стандартів; певна зацикленість на тому або іншому аспекті професійної діяльності. Професійна деформація є однією з негативних якостей професіонала.

Зосередимо свою увагу на професійних деформаціях, властивих державним службовцям. На нашу думку, причинами такої професійної деформації є:

– специфіка найближчого оточення, з яким вимушений спілкуватись державний службовець, а також специфіка його діяльності;

– розподіл праці і усе більш вузька спеціалізація професіоналів. Щоденна робота, упродовж багатьох років, що полягає у вирішенні типових завдань удосконалює не лише професійні знання, але і формує професійні звички, стереотипи, визначає стиль мислення і стилі спілкування.

Приклад деяких стереотипних стилів поведінки службовців:

– “керівник має бути жорстким, твердим, наполегливим” – міняє структуру управлінської взаємодії, переводячи її на режим загрози покаранням за проступок, наказове спілкування;

– “керівник завжди має рацію” – негативно впливає на самостійність рішень і суджень працівника, формує безініціативність, очікування наказів і розпоряджень з боку керівництва. Догматичне наслідування наказів породжує установку на бездумне виконання будь-якого наказу керівника, часто призводить до внутрішньоособистих конфліктів, якщо є власна думка про необхідність діяти по-іншому;

– “я маленька людина” – призводить до зниження професійної самооцінки, прояву конформізму і відсутності власної думки в тій чи іншій службовій ситуації;

– “оптимальна рольова поведінка” – часто виступає як механізм пристосувальної поведінки до певних службових ситуацій і конкретних професійних дій;

– “знаходження винного” – виправдовує усі дії простим знаходженням винного з подальшим його покаранням. За цього істинні причини неефективної діяльності відходять на задній план, і так і не розкриваються.

Ці стереотипні форми поведінки формують такі професійні деформації державних службовців:

Посадова деформація – керівник не обмежує свої владні повноваження, у нього з’являється прагнення до пригнічення іншої людини, нетерпимість до іншої думки; зникає вміння бачити свої помилки, самокритичність, виникає упевненість, що власна думка єдино правильна. Нажаль, така професійна деформація трапляється найчастіше. Під час глибокого рівні деформації у службовця з’являються негативні зміни особистих якостей, таких, як владність, низька емоційність, жорсткість.

Адаптивна деформація – пасивне пристосування службовця до конкретних умов діяльності, внаслідок чого у людини формується високий рівень конформізму (*conformis* (лат.) – подібний, схожий). Він беззастережно переймає прийняту в організації модель поведінки.

Професійна деградація – крайня міра професійної деформації, коли особа змінює моральні ціннісні орієнтири, стає професійно неспроможною.

Е. Зеер пропонує таку класифікацію професійних деформацій:

– загальнопрофесійні деформації – деформації, типові для працівників цієї професії. Наприклад, для працівників правоохоронних органів – синдром “асоціальної перцепції” (кожен сприймається як потенційний порушник);

– спеціальні професійні деформації – деформації, що виникають у процесі спеціалізації. Наприклад, в юридичних і правозахисних професіях: у слідчого – підозрілість; у оперативного працівника – агресивність; у адвоката – професійна вивертність; у прокурора – звинувачення;

– професійно-типологічні деформації – це деформації, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей службовця на професійну діяльність. У результаті виникає спотворення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, наприклад, песимізм, скептичне ставлення до нововведень,

індиферентність, або навпаки, комплекс переваги, владолюбство, “посадова інтервенція”, домінантність, самолюбство;

– індивідуальні деформації – коли окремі професійно важливі якості надзвичайно розвиваються, що призводить до виникнення надякостей, або акцентуацій (надвідповідальність, трудовий фанатизм, гіпертрофований професійний ентузіазм тощо) [10].

Розглянемо вкрай негативні випадки професійної деформації державних службовців, зокрема: синдром “адміністративної ейфорії”, синдром “управлінської ерозії” та синдром “емоційного (професійного) згорання”.

Синдром “адміністративної ейфорії” – своєрідний психологічний стан, що виражається в надмірному захопленні адмініструванням, “любуванні” своєю владою. Він призводить до зловживання владою, адміністративного свавілля. Нерідко “адміністративна ейфорія” є одним зі свідчень професійної деформації керівників різного рівня управління.

Синдром “управлінської ерозії” (“псування” владою) полягає в тому, що з часом ефективність діяльності суб’єктів влади (керівників) зменшується, тривале перебування на керівній посаді призводить до того, що рішення, які приймає керівник, стають все менш раціональними і неефективними. Найбільша небезпека загрожує тим, хто обіймає найвищі посади. Це пов’язано з тим, що у процесі реалізації керівних функцій контроль і влада над іншими людьми приносить людині все більше задоволення. За цього людина не стільки заклопотана інтересами організації, скільки прагне до домінування (панувати). Прагнення до влади у такого керівника підкоряється тим же законам, що і наркоманія. Збільшення влади ніколи не дає йому повного задоволення. Навпаки, воно викликає ще більше прагнення контролювати інших, впливати на них. Чим більше влади, тим сильніше тенденція до її розширення. “Зіпсовані” владою керівники стають усе більш егоцентричними. Проблема збереження і розширення владних повноважень стає для них найважливішою. Вони постійно збільшують види і методи контролюючих або репресивних засобів. Бажаючи виправдати свої кроки, можуть створювати міфи про ворогів і усілякі загрози для організації. Доцільно зауважити, що виникнення і розвиток управлінської ерозії не залежить від стилю керівництва – демократичного чи авторитарного. Ці стилі, ефективні спочатку, з часом можуть втратити свою практичну спрямованість і цінність. Нові умови часто вимагають нових форм спілкування і управління, тоді як керівники зберігають старі форми і стратегії.

Синдром “емоційного згорання” або “професійного вигорання” – специфічний вид професійної деформації осіб, які під час виконання своїх робочих обов’язків тісно спілкуються з людьми (термін ввів американський психіатр Фрейденберг у 1974 р.).

Цей синдром проявляється у почутті байдужості, емоційного виснаження (людина не може віддаватися своїй справі так, як це було раніше), у дегуманізації (розвиток негативного ставлення до людей (колег, клієнтів), у негативному самосприйнятті у професійному плані (відчуття свого непрофесіоналізму).

Причинами “професійного вигорання” може бути нестабільна ситуація на роботі, несприятлива психологічна атмосфера, нечітка організація і планування праці; недостатність необхідних засобів, наявність бюрократичних моментів, багатогодинна робота, що не має чітко визначеного змісту; наявність конфліктів як у системі “керівник – підлеглий”, так і між колегами.

Таким чином, з одного боку, можемо спостерігати можливі професійні деформації державного службовця, а з іншого, – визнаємо необхідність безперервного професійного зростання, постійного розвитку і як особи, і як професіонала. Американський літератор К. Боуві писав: “небагато умів гинуть від зносу; здебільшого вони іржавіють від невживання” [11].

Отже, в результаті аналізу специфіки роботи державних службовців, обумовленою соціальним статусом своєї професійної діяльності, великою мірою схильні до професійних деформацій. Власне, цю специфіку завжди потрібно враховувати під час підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Це може допомогти вирішити проблеми, що перешкоджають розвитку сфери освітніх послуг для дорослих, яка має вирішальне значення для стабільного, стійкого і збалансованого розвитку сучасного суспільства.

У процесі навчання державних службовців викладач повинен володіти:

- певними особистісними якостями і ціннісними орієнтаціями;
- бажанням, уміннями і навичками роботи з дорослими людьми (андрагогічні підходи у навчанні);
- знаннями про психологічні, вікові, фізіологічні, трудові, соціальні особливості слухачів.

Зважаючи на вищезазначене, викладач зобов’язаний бути професіоналом в області загальної психології, соціальної психології, теорії і технології процесу навчання дорослих людей, бути врівноваженим, тактовним, толерантним, комунікативним, емпатичним, та, водночас, мати самоповагу, перспективне бачення, адекватну самокритичність і відповідно реагувати на різні ситуації у процесі навчання.

Таким чином, професійна взаємодія викладача і державного службовця, що навчається відбувається на психічному і соціальному рівнях, що, поза сумнівом, під час постійного спілкування призводить до “взаємопроникнення”, взаємного внутрішнього і зовнішнього проектування слухачів і викладача.

Висновки

1. У статті визначено професійну деформацію державних службовців як явище, що характеризується порушенням цілісності особистості, знижує її адаптивність, стійкість та негативно позначається на професійній діяльності.

2. Визначено чинники, що провокують виникнення професійної деформації, зокрема: чинники, обумовлені специфікою діяльності; особистісні чинники; соціально-психологічні чинники.

3. Виокремлено види професійних деформацій державних службовців, а саме:

– посадова деформація – керівник не обмежує свої владні повноваження, у нього з’являється прагнення до пригнічення іншої людини, нетерпимість до іншої думки; зникає вміння бачити свої помилки, самокритичність, виникає упевненість, що власна думка єдино правильна;

– адаптивна деформація – пасивне пристосування службовця до конкретних умов діяльності, внаслідок чого у людини формується високий рівень конформізму. Він беззастережно переймає прийняту в організації модель поведінки;

– професійна деградація – крайня міра професійної деформації, коли особа змінює моральні ціннісні орієнтири, стає професійно неспроможною.

4. Охарактеризовано вкрай негативні випадки професійної деформації державних службовців, зокрема: синдром “адміністративної ейфорії”, синдром “управлінської ерозії” та синдром “емоційного (професійного) згорання”.

Література

1. Богданова Н. О. Процес формування професійного елітного корпусу державної служби: аспекти державного менеджеризму / Наталія Олександрівна Богданова // Соціологія [Текст]. — 2011. — № 3 (77). — трав. – черв. — С. 119—123.
2. Загорський В. Управлінські кадри для системних реформ / В. Загорський, А. Ліпенцев, М. Фурса // Демократичне врядування [Електронний ресурс] : наук. вісн. — 2011. — Вип. 7. — Режим доступу : www.lvivacademy.com.
3. Там само.
4. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://sum.in.ua>.
5. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення психопрофілактичної роботи з персоналом Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс] : Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України № 318 від 14.04.2008 р. — Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0657-08>.
6. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом у Державній прикордонній службі України [Електронний ресурс] : Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України № 354 від 15.05.2009 р. — Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0495-09>.
7. Сіцінська М. В. Попередження професійної деформації державних службовців в Україні: соціально-психологічні аспекти [Текст] : автореф. дис ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Майя Володимирівна Сіцінська. — К. : [б. в.], 2011. — 20 с.
8. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів [Електронний ресурс] / Н. В. Циба. — Режим доступу : irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?.
9. Безносос С. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации) [Текст] : учеб. пособ. / С. Безносос, А. Иваницкий, В. Кикоть. — СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 1996. — 230 с.
10. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности [Текст] / Рос. гос. проф.-пед.ун-т ; Нижнетагил. гос. проф. колледж им. Н. А. Демидова. — Екатеринбург : [б. и.], 2002. — 126 с.
11. Боуви К. Афоризмы автора [Электронный ресурс] / Кристиан Нестел Боуви. — Режим доступа : www.better.com.ua.

L. Mykhailyshyn

PROFESSIONAL DEFORMATIONS OF CIVIL SERVANTS

The concept of professional deformations of civil servants is considered, the factors affecting the formation of professional deformations are determined. The types of professional deformations of civil servants are characterized.

Key words: professional deformations of civil servants, professional destructions, position deformation, adaptive deformation, professional degradation, syndrome of “administrative euphoria”, syndrome of “management erosion” and syndrome of “emotional (professional) burnout”.