

СПОСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА УСУНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Шупта І. М., к.пед.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

У статті розглянуто та проаналізовано поняття «професійна деформація», її причини, форми прояву та фактори, що зумовлюють це деструктивне явище. Узагальнено основні положення, що розкривають особливості праці менеджера, що можуть послужити основою для виникнення професійних деформацій, а також здійснено спробу визначити способи професійної реабілітації та ефективні способи попередження професійних деформацій.

The article is focused on such concept as “professional deformation”, its reasons, the forms of the demonstrations and the factors which are the reason of this destructive phenomenon. The main position was generalized and it was demonstrated the specificity of manager’s labor that could be the basis of the beginning the professional deformation and the attempt of the definition the professional rehabilitation and the effective trying of warning the professional deformation.

Постановка проблеми. В останні десятиріччя професійним деформаціям приділяється чимала увага як в особистісному, так і в професійному аспектах. На сьогодні в науковій і спеціальній літературі немає поки що єдиного підходу до визначення змісту цього поняття. Труднощі розкриття природи професійної деформації передусім зумовлені перш за все складністю структури, багатоманітністю зв’язків між проявами деформації в процесі професійної діяльності, а також її особистісною сутністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій виявив, що дослідженню проблемних питань щодо професійної деформації серед управлінського персоналу та її профілактиці присвячено праці як вітчизняних, так зарубіжних науковців, серед них О. А. Бабенко, С. П. Безносів, С. Г. Геллерштейн Е. Еріксон, Е. Ф. Зеєр, В. П. Логвиненко, А. К. Маркова, І.В. Пахомова, І.М. Рудніцька, В.О. Синєбока, В.В. Скороход, С. П. Шелест.

Постановка завдання. Розглянути та проаналізувати поняття «професійна деформація», її причини, форми прояву та фактори, що зумовлюють це деструктивне явище. Узагальнити основні положення, які розкривають особливості праці менеджера, що можуть послужити основою для виникнення професійних деформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема професійної деформації (ПД) не є надто актуальною для управлінської літератури. Хоча варто зазначити, що ця складна наукова проблема потребує більш детального розгляду через процес професіоналізації кадрів, його елементів, змісту поняття «професіоналізм». Це потребує системного та комплексного аналізу ПД, з’ясування причин її виникнення, напрямів розвитку, що прискорить розроблення ефективної системи заходів щодо профілактики чи усунення.

Ми, як і більшість науковців, вважаємо, що зв’язок процесів професіоналізації кадрів та їх ПД є діалектичним. Такі аномальні «лінії розвитку» в професійній сфері спеціаліста, чи управлінські патології, синдром трудового

(професійного) стресу, професійне вигорання є наслідком «рутинізації» діяльності. Вперше на проблему цього деструктивного явища звернули увагу в психології, зокрема психотехніки. Так, Геллерштейн С. Г. [6] вже в 1926 році писав про деформації «не лише тіла, проте й психіки робітника». Однак вперше термін «професійна деформація» ввів у науковий обіг П. Сорокін для позначення негативного впливу професійної діяльності на людину. ПД описували такі дослідники, як Боухал М., Зеєр Е. Ф., Конечний Р., Кузьміна Ю. М., Маркова А. К., Лебединський В. В., Орел В. Є., Поваренков Ю. П., Трунов Г. Д. та інші науковці. Ця проблема є актуальною для багатьох галузей науки, таких як медицина, право, психологія, соціологія, управління, тобто тих, що розглядають особливості професійної діяльності.

На нашу думку, професійна деформація – це складний процес зміни якостей особистості, що включає зміну стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки, зумовлена особливостями професійної діяльності. Під впливом ПД формується той чи інший професійний тип особистості, і це знаходить відображення в професійному жаргоні, манерах поведінки, навіть фізичному вигляді працівника.

Відомо, що найбільш мірою ПД проявляється в представників тих спеціальностей, робота яких пов'язана з людьми. Об'єктивний розподіл праці, відмінності між розумовою та фізичною працею, дисгармонія в розвитку особистості створюють передумови для виникнення професійних типів характеру особистості, перетворення суб'єктів у «вузьких спеціалістів». Тобто, найбільш схильними до професійних деформацій є ті особистості, котрі працюють з людьми, наприклад : працівники правоохоронних органів, управлінський персонал, депутати, соціальні працівники, педагоги, медики, а також психологи, психотерапевти та ін. Слід звернути увагу на той факт, що як в сфері соціономічних професій, так і в технічних професіях ПД можуть проявлятися по-різному. Наприклад, в учителів це може бути в формі певної авторитарності та категоричності суджень, психологів, психотерапевтів – в прагненні маніпулювати клієнтом (пацієнтом), нав'язування певної картини світу без урахування мотивів і цілей самої людини, працівників правоохоронних органів – нерозбірливість у засобах («для досягнення мети всі засоби гарні»), програмістів – у тенденції шукати помилки в різноманітних життєвих ситуаціях, схильності до алгоритмізації. Що стосується менеджерів, то ПД може проявлятися в формі зростання агресивності, неадекватності в сприйнятті людей і ситуацій, тим самим призводячи до падіння (чи втрати) здатності до ефективного спілкування, самовдосконалення, розвитку, навіть до втрати смаку до життя.

Зміна економічної моделі суспільства призвела до появи в нашій країні, як і в інших пострадянських країнах, чималої кількості нових професій, зокрема ріелторів, PR-спеціалістів, менеджерів, спеціалістів по рекламі, маркетологів, страхувальників тощо. Саме в ці області професійної діяльності повинні прийти люди з інших сфер діяльності.

Як свідчать дані численних опитувань, особливою популярністю набула професія менеджера. Професійна діяльність управлінських працівників тісно

пов'язана з людьми. Вона потребує постійного й значного емоційного, інтелектуального та фізичного напруження. Щоб його витримати, необхідно постійно дбати про стан свого психічного та фізичного здоров'я. Робочий ритм професійної діяльності менеджера сповнений напруженості та різних подій, тому працювати за цим фахом протипоказано людям, які страждають на захворювання нервової та серцево-судинної систем, опорно-рухового апарату, мають дефекти мови. Унеможливує заняття такою діяльністю невірноваженість, некомунікабельність, дратівливість, конфліктність. Менеджер працює, як правило, в закритому приміщенні з побутовим мікрокліматом, а також поза його межами. Його робочий день є ненормованим, нерідко трапляються відрядження.

Крім зазначених причин доцільно, на наш погляд, виділити групу факторів, вплив яких у комплексі підсилює настання або «уповільнення» причин професійної деформації (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори, що підсилюють настання чи «уповільнення» причин професійної деформації

Групи факторів	Змістове наповнення
Об'єктивні фактори	<ul style="list-style-type: none"> – Емоційно-психічне та фізичне перевантаження, стреси; – владні повноваження (особливо у випадку дисбалансу владних повноважень та реальної відповідальності за результати своїх дій); – об'єктивно висока відповідальність за характер і результати своєї діяльності; – робота в режимі дефіциту часу; – ускладнення при вирішенні особистих проблем, у тому числі відновлення сил і здоров'я, пов'язані зі специфікою професійної діяльності (ненормований графік роботи, неможливість скористатися відпусткою влітку тощо); – жорстка конкуренція; – недостатній соціальний та правовий захист.
Суб'єктивні фактори	<ul style="list-style-type: none"> – Неадекватний стиль керівництва, тобто невідповідність стилю керівництва змістові професійної діяльності та рівневі розвитку колективу співробітників; – негативний морально-психологічний клімат у колективі; – конфліктні стосунки між співробітниками; – формальні відносини між співробітниками в процесі професійної діяльності; – протиріччя між системою офіційних і неофіційних відносин у колективі, в структурі «формального» та «неформального лідерства»; – відсутність психологічного захисту особистості менеджера в колективі; – гіпертрофована корпоративність; – слабка соціальна захищеність.
Індивідуально-особистісні фактори	<ul style="list-style-type: none"> – Егоїзм, користолюбство, лінощі; – агресивність, підозрілість, боягузтво; – гіпертрофовані владні амбіції; – нездатність до адекватної самооцінювання й самоконтролю;

Групи факторів	Змістове наповнення
	<ul style="list-style-type: none"> – знижений опір негативним впливам і шкідливим спокусам; – недостатня самостійність суджень, оцінок і рішень; – слабкість волі, підвищена сугестивність, конформізм; – знижена емоційно-психологічна стійкість; – невідповідність особистих здібностей і професійної підготовленості займаної посади.

Джерело : узагальнено та систематизовано автором за [1, 2, 4]

Як зазначається в науковій розробці «Сучасні технології роботи з персоналом», авторами якої є С. М. Серьогін, І. В. Шпекторенко, Н. А. Липовська та ін.: «Професійна деформація є результатом складної взаємодії (конфлікту) багатьох процесів психологічного та професійного розвитку особи, її внутрішньої та зовнішньої оцінки, об'єктивних і суб'єктивних потреб, інтересів, стимулів, настанов, мотивацій, взаємодії початкових і набутих ціннісних орієнтацій і мотивів, інших чинників професійного розвитку...» [9, с. 36].

Стосовно різних видів професійної діяльності прийнято вважати, що існує велика група професій, виконання яких призводить до професійних захворювань різного ступеню тяжкості. Поряд із цим існують різновиди праці, котрі не відносять до шкідливих, проте умови й характер професійної діяльності справляють травмуючий вплив на психіку (наприклад, монотонна праця, велика відповідальність, актуальна можливість аварії, психічна напруженість праці тощо).

Дослідники [7] також відзначають, що багаторічне виконання однієї й тієї ж професійної діяльності зумовлює появу професійної втоми, виникнення психологічних бар'єрів, збіднення репертуару способів виконання професійних обов'язків, втрату вмій і навичок, зниження працездатності.

Науковцями виокремлюються різні види професійних деформацій. Їх можна визначити за допомогою різних опитувальників. Так, відомий російський дослідник Е. Ф. Зеєр виділив одинадцять деформацій менеджерів.

Серед яких : авторитарність, демонстративність, професійний догматизм, домінантність, професійна індиферентність, консерватизм, професійна агресія, рольовий експансіонізм, соціальне лицемірство, поведінковий трансфер, понад точність (табл. 2). Кожна з них має свій певний прояв у професійній діяльності управлінського персоналу, що позначається на результатах праці.

Таблиця 2

Основні види професійних деформацій серед управлінського персоналу та їх характеристика (за Е. Ф. Зеєром)

Професійна деформація	Прояв деформації в професійній діяльності
1. Авторитарність	Жорстка централізація процесу управління в формі використання розпоряджень, вказівок, покарань. Панує нетерпимість до критики, переоцінювання власних можливостей, потреба командувати іншими, риси деспотизму, застосування жорстких адміністративних покарань, вимагання суворого дотримання дисципліни.

Професійна деформація	Прояв деформації в професійній діяльності
2. Демонстративність	Надмірна емоційність, самопрезентація. Управлінська діяльність існує як засіб самоствердження на тлі професійного колективу. Демонстрація своєї переваги.
3. Професійний догматизм	Прагнення до спрощення професійних завдань і ситуацій, ігнорування соціально-психологічних знань. Схильність до розумових і мовних штампів. Перебільшеною є орієнтація на власний досвід.
4. Домінантність	Перевищення владних функцій, схильність до розпоряджень, наказів. Вимогливість і безапеляційність. Нетерпимість до критики колег.
5. Професійна індиферентність	Прояв байдужості, емоційної сухості й жорсткості. Ігнорування індивідуальних особливостей колег. Негативне сприйняття етичних норм і правил поведінки.
6. Консерватизм	Упереджене ставлення до інновацій. Прихильність усталеним професійним технологіям. Насторожене ставлення до представників інших національностей. Невміння залучати односторонніх, направляти їх до ініціативного виконання своїх зобов'язань.
7. Професійна агресія	Негативне ставлення до ініціативних, творчих і незалежних працівників. Виражена схильність до образливих зауважень, заниження оцінок, глузування та іронії, вживання конфліктогенів при спілкуванні.
8. Рольовий експансіонізм	Фіксація на власних особистісних та професійних проблемах і труднощах. Переважання звинувачувальних і повчальних суджень. Перебільшення значення своєї ролі. Рольова поведінка за межами установи, організації.
9. Соціальне лицемірство	Схильність до моралізування. Віра в свою моральну непогрішність. Вербальна нетерпимість до ненормативних форм поведінки. Нещирість почуттів і стосунків.
10. Поведінковий трансфер	Емоційні реакції та поведінка, властиві вищим керівникам і підлеглим. Асоціальні форми поведінки.
11. Понадточність	Придушення спонтанності, стримування самореалізації, контроль за агресивністю, орієнтація на правила, інструкції, уникнення серйозної відповідальності. Стиль мислення є інертним і дещо догматичним. Скупість емоційних проявів, обачність. У міжособистісних відносинах – висока моральна вимогливість.

Джерело : узагальнено та систематизовано автором за [4, 10]

Приватними випадками прояву ПД є : адміністративне захоплення, синдром емоційного «вигорання», а також управлінська ерозія.

Стосовно адміністративного захоплення (АЗ), то це є своєрідним психічним станом, що виражається в надмірному захопленні адмініструванням, своєю владою. Він призводить до зловживання владою, адміністративного свавілля. Нерідко АЗ є одним із свідчень професійної деформації особистості керівників різного рангу.

Синдром емоційного вигорання (англ. *burnout*) – поняття, введене в психологію американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році, що виявляється наростаючим емоційним виснаженням. Може тяг-

ти за собою особистісні зміни в сфері спілкування з людьми (аж до розвитку глибоких когнітивних спотворень).

Одним із найцікавіших психологічних феноменів є управлінська ерозія. Він полягає в тому, що з часом ефективність діяльності суб'єктів влади (керівників) зменшується. Тривале перебування на керівній посаді призводить до того, що рішення, котрі приймає керівник, стають все менш ефективними й раціональними. Влада як організуюча та спрямовуюча сила, як кажуть, «псується».

Таким чином, професійна діяльність сприяє утворенню деформацій – якостей, що деструктивно впливають на працю та професійну поведінку. Професійна деформація особистості є неминучою, проте одних вона призводить до втрати кваліфікації, інших – до байдужості, третіх – до безпідставного завищення самооцінки й агресивності, більшість же – до пошуку засобів професійної реабілітації, тобто процесу та системи відновлення конкурентоспроможності працівника на ринку праці, матеріальної незалежності, самозабезпечення та інтеграції в суспільство.

Основними способами професійної реабілітації є :

- підвищення соціально – психологічної компетентності та аутокомпетентності;
- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їх подолання;
- проходження навчання за програмами особистісного та професійного зростання;
- рефлексія професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного й професійного зростання;
- профілактика професійної дезадаптації початківця фахівця;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно – вольової сфери та самокорекції професійних деформацій;
- підвищення кваліфікації та перехід до нової кваліфікаційної категорії чи на нову посаду.

Надзвичайно ефективними засобами для усунення (а також для профілактики) форм прояву професійної деформації є використання способів саморегуляції та самовідновлення, зокрема такі як : тривалий сон, збалансоване харчування, спілкування з природою, відвідування бані / сауни, масаж, танці, музика та багато інших. За даними досліджень С. Філіної можна виокремити наступні природні прийоми саморегуляції організму :

- 1) способи, пов'язані з управлінням диханням;
- 2) способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухами;
- 3) способи, пов'язані із впливом слова;
- 4) способи, пов'язані використанням образів [5, с. 78].

Висновки. Отже, будь-яка професія ініціює утворення професійних деформацій – якостей, що деструктивно впливають на діяльність та поведінку. Це неминуче явище, проте одних воно призводить до втрати кваліфікації, інших – до байдужості, третіх – до безпідставного завищення самооцінки та агресивності, більшість же – до пошуку засобів професійної реабілітації. Проблема полягає в профілактиці деформацій і технологіях їх подолання.

Список використаних джерел:

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности : [учеб. пособ.] / С. П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2010. № 6. – С. 171–178.
3. Ермолаева Л.Е. Проблема личностного выбора в ситуациях профессионального кризиса : [электрон. ресурс] : По материалам Интернет-сайта Института психологии Российской академии наук. – г. Москва. – Режим доступа : <http://flogiston.ru/articles/therapy/profdef>.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [учеб. пособ. для вузов. изд. 3-е, перераб., доп.] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
5. Коваленко А. В. Профессиональная деформация личности : [учеб. пособ.] / А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск: Изд-во ТПУ, 2009. – 92 с.
6. Кузьмина Ю.М. Профессиональная деформация как негативное явление: [электрон. ресурс]: По материалам сайта. – Режим доступа : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont>.
7. Поваренков Ю. П. Психология становления профессионала : [учеб. пособ.] / Ю. П. Поваренков. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2000. – 98 с.
8. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера : [учеб. пособ.] / Е. В. Руденский . – М.: ИНФРА-М, 1998. – 180 с.
9. Сergyin С. М. Сучасні технології роботи з персоналом : [наук. розроб.] / Сergyin С. М., Шпекторенко І. В., Липовська Н. А. та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 48 с.
10. Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций : [учеб. пособ.] / Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Деловая книга, 2005. – 240 с.

Рецензент – д.держ.упр., професор Лозинська Т.М.

УДК 332.21:63.001.73

РОЗВИТОК ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ В СУЧАСНИХ АГРАРНИХ ПЕРЕТВОРЕННЯХ

Шамота Ю.Ю., ст. викладач

Полтавська державна аграрна академія

Розглянуто основні проблеми розвитку відносин власності на землю, їх висвітлення у світовій економічній літературі. Здійснено аналіз досліджень, присвячених названій темі. Акцентовано увагу на тому, що трансформація економічних і земельних відносин первісно-общинного ладу здійснювалась у ході еволюції - від відсутності конкретного власника землі - до появи приватної власності на засоби виробництва та продукцію, отриману від їх використання. Визначено, що характерною рисою земельних відносин за часів рабовласництва є абсолютна власність рабовласника на засоби виробництва, землю і результати праці на ній. Економічна сутність земельних відносин періоду феодалізму полягала в пануванні та зміцненні правового статусу поміщика, як головного землевласника. Реформа 1861 р. щодо відміни кріпацтва мала прогресивний характер для еволюції земельних відносин, проте вона зберегла поміщицьке землеволодіння, не забезпечила селян землею.

The major problems of development land tenure relationships and their coverage in the world economic literature have been examined. The researches devoted to this theme have been analyzed. Focused on the fact that the transformation of economic and land relations of primitive society was carried out in the course of evolution - from the lack of a specific ground landlord - the appearance of private ownership of the means of production and the products obtained from their use. It has been determined that the characteristic feature of land relations in the days of slavery is the slaveholder's absolute ownership of the means of production and of land and labor results on it. The economic essence of land relations in the feudal period was domination and strengthening the legal status of the landlord, as a primary landowner. The reform of 1861 of the abolition of serfdom,