

UDC 354.89:35.084.4

Kobko Vasily – PhD, Director of the
Legal Lyceum of the Name of
Yaroslav Kondratyev

PECULIARITIES OF EMPLOYEES PROFESSIONAL DEFORMATION AT THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE

Consider the nature and form of expression of professional deformation of employees of the State Service of Emergencies of Ukraine. Emphasis is to overcome the problems that are caused by a variety of official relations and factors of personal character.

Keywords: professional deformation; the State Emergency Service of Ukraine; professional activities; conflicts; professional degradation; psychological climate.

Розглянуто природу та форми вияву професійної деформації у співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій України. Наголошено на проблемах її подолання, що обумовлені різноманітністю службових відносин і чинниками особистісного характеру.

Ключові слова: професійна деформація; Державна служба з надзвичайних ситуацій України; професійна діяльність; конфліктні ситуації; професійна деградація; психологічний клімат.

Рассмотрены природа и формы проявления профессиональной деформации в сотрудников Государственной службы по чрезвычайным ситуациям Украины. Акцентировано внимание на проблемах ее преодоления, обусловленных разнообразием служебных отношений и факторами личностного характера.

Ключевые слова: профессиональная деформация; Государственная служба по чрезвычайным ситуациям Украины; профессиональная деятельность; конфликтные ситуации; профессиональная деградация; психологический климат.

In the scientific and professional literature there is no single approach to determine the meaning of «professional deformation». Difficulties to disclose its nature are first of all caused by the structural complexity and variety of relationships between its form of appearance in the course of professional activity and their personal nature.

First the term «professional deformation» was introduced by Sorokin as an identification of a negative impact of professional activity on a person. Professional deformation was described in works by such scholars as Hellerstein (1930), Markova (1996), Zeyer (1999, 2003). Professor Konechnyi and Dr. Bowhal (1960) believed that disposition to deformation is characteristic for certain professions «representatives of which posSESUs authority hard to control and hard to limit».

Naturally, statement of professional deformation in public opinion and scientific understanding of its peculiarities are far from being matching items. However, another thing is apparent: unlike other professions where deformation of one employee does not «overshadow» other colleagues and does not undermine social value of their work, for the State Emergency Service of Ukraine (SESU) employees this phenomenon is in principle impossible. Mistakes by one person are personified in the public mind as shortcomings of all the employees generating corresponding stereotype – «there are all like this».

Therefore, the study of the SESU employees is certainly a relevant task and the problem definition for professional deformation is not a «tribute to fashion» or a response to the «situation of time». This problem has existed since the time of the Ministry of Emergency and still exists as a negative alternative embedded in the mechanism of the professional SESU activity full off conflict situations.

In the most general manner professional deformation can be defined as a change in the nature and results of the SESU employees' professional activity, their work and out-of-work relationships in the team, development of negative moral and psychological traits in the inner world of co-workers. Ultimately, deformation of consciousness represents reflection of the distortions that emerged in professional activity and in various relationships based on it. In this sense deformation of consciousness is both the result and the background of the overall deformation. There is no fatal conditionality of

professional deformation for each of the employees in the fire and rescue units. Only the will of a particular individual predetermines the degree of his resistance to a deforming influence of objective factors his work is filled with. In this connection we may reflect on a certain «professional deformation acceptability limits» which is the complex of professional, moral and psychological qualities inherent to a definite person letting to perform the duties effectively. The variety of life situations, the level of skills and abilities of an individual, the specific conditions of duty performance can cause completely opposite effects on the SESU employees: improvement of psychic traits required for the activity or appearance of professional deformation.

The following main elements are characteristic of the SESU employees' professional activity: the object, the subject, the content (purpose and objectives), forms, tools, methods and results of activity. Each of the elements finds its specific expression in activities of other departments and simultaneously is subject to deformation process.

A SESU employee is in constant contact with different groups of citizens influencing, on the one hand, on their minds and, on the other hand, undergoing the reverse effect himself.

Professional deformation is often caused by formal performance of duties and authorities (official powers). Partly, there are objective reasons for the mentioned: service underfunding, management requirements on amounts of penalties, low wages at long working time, break of moral principles.

Thus, the desire to make money illegally, the need for rapid promotion can lead to deformed perception of professional activity objective, simply put, unscrupulous treatment of people.

An important role in the development of moral and psychological immunity of the SESU employees is played by their attitude to the content of professional activity. In its turn, the attitude depends on emotional and intellectual character constituents of employees. In big cities of Ukraine workers constantly face consequences of emergencies and often see physical sufferings and moral stresses of victims. Prolonged exposure to these factors, sooner or later, creates a stereotype of cool-headed and sometimes indifferent attitude to the event. Of course, excessive anxiety and nervousness harms the business. So, speaking of the existence of professional deformation «acceptability limits» it is meant that there primarily is

meant an enforced moral and psychological adaptation of the employee to emergencies.

The most important aspect of the SESU employees' professional activity is their work relationships: superior-subordinate; senior-junior; relationships between team members of the same status.

Competencies of workers are largely formed depending on the nature of these relationships which slow down or accelerate the development of sustainable psychological immunity to deformation. Meanwhile, the level of moral and psychological climate in some departments does not always meet the requirements. That's about conflicts between the staff members themselves, between the staff and the unit manager etc.

Sometimes there is also a kind of irresponsible working practice with young employees who come to work in fire and rescue units. Not always the unit manager can psychologically affect young employees, helps them to adapt to the team, interests in the ultimate work result. Personal example of the unit manager, his conscientious and professional understanding of duty, ability to combine professional interests of the unit with personal interests of every employee is an indispensable condition and reliable guarantee against deformation of formal relations.

The main types of professional deformation are:

Position deformation when the unit manager does not limit his powers, has a desire to suppress another person, shows intolerance of other views, lacks ability to see own mistakes and self-criticism, believes that personal opinion is the only correct. It is most widespread.

Adaptive deformation is a passive adaptation of an individual to the specific conditions of activity resulting in a high-level of conformity, a person unreservedly admits the accepted organizational modes of behavior. At a deeper level of deformation an employee comes up with significant and sometimes expressively negative changes in personality traits, including authoritativeness, low emotionality and rigidity.

Professional degradation is the extreme degree of professional deformation with the person changing moral values, becoming professionally incapable.

If deformation of working means and methods of employees is largely due to violation of the rule of law, justice and humanity, then deformation of moral and psychological relations between employees is

due to the principle of collectivism. Such breaches may manifest itself as selfish orientation of some employees, an imposed atmosphere of mutual intriguing against each other, bickering and mistrust, creating psychological «tension» in relationships. In this regard, we emphasize again the crucial role of a moral example of the unit manager whose behavior helps to create truly collectivist fundamental relationships free of subservience, cringe and servility on the one hand; selfishness, self-advancement thrift, individualism, on the other.

One element that undergoes professional deformation is the consciousness of workers: low professional culture, deformation of feelings, needs, motivations and ideals. We can talk about deformation of will as volitional powers of an individual are also a component of consciousness. Corrosion of employees' consciousness can be effectively prevented due to the presence of the following moral qualities: conscience, duty, dignity, honor and responsibility.

The fact that conscience is an important means of ensuring fulfillment of duty does not mean that a rescue worker has no right to treat people in a way not provided for by instructions and orders. Conversely, if someone close to you is experiencing grief you have to help and feel his sufferings, the pain. To help is important mainly because it is a man wearing a SESU employee uniform who is primarily expected to help.

It is often pointed that along with diligence regarding their duties there is a need for a SESU employee to possess such qualities as compassion, empathy. This is not accidently. These features of a moral portrait reveal high humanistic goal of the SESU activity, ability of each employee not only to perform regulations indifferently, but also to be able to stay human, always and in all situations.

Many surprise, frustration and even anger creates an unreliable and unorganized employee, the one who can assure of anything, overpromise but to do exactly nothing. Therefore, a SESU employee's good faith is his personal responsibility. «To be a man is, precisely, to be responsible», wrote Antoine de Saint-Exupery. Irresponsibility of an employee is productive of his helplessness and acute conflict situations, inability and unwillingness to act independently. On the contrary, a responsible worker is initiative, capable to mobilize himself and other people in any dissenting situation searching for the optimal solution. Thus, deformation of moral consciousness manifests itself in the following forms: indifferent, formal attitude to people,

lack of empathy and compassion; lack of principles; improbity, self-interest, dishonesty, indifference to the person, the object of professional activity; intentional violation of the basic moral principles: collectivism, humanism, patriotism and its norms (duty, conscience, responsibility, honor and dignity); low professional level of knowledge; vindictive, malicious, suspicious attitude towards people; misunderstanding of power, abusive exercise of power and so on.

Consciousness deformation shows up in employee's awareness of the content and purpose of his work, ideals of life.

Thus, formation and development of a person is impossible without activity. It is activity that provides an entry into society, learning and further realization of its material and spiritual heritage. A key area of human development is a professional development. A determining step is a working phase as such that requires a certain activity being a profession. In the course of professional activity occur factors of professional deformation.

REFERENCES

1. Beznosov S. P. professional deformation of personality / S. P. Beznosov. – St. Peterburg : Speech, 2004. – 272 p.

2. Kisil Z. Problems of professional deformation of employees of the Ministry of Internal Affairs / Z. Kisil. – Lviv : Lviv State University of Internal Affairs, 2008. – 524 p.

3. Komarov V. D. Office etiquette / V. D. Komarov. – St. Peterburg, 1990.

4. Kudryavtsev V. N. Social rejection / V. N. Kudryavtsev, S. V. Borodin, B. C. Nersesyants. – Moscow : Law books, 1989. – 366 p.

5. Markova A. K. Psychology professionalism / A. K. Markova. – Moscow : Knowledge, 1996.

6. Medvedev V. C. Problems of professional deformation of employees of internal affairs / V. S. Medvedev. – Kyiv, 1997.

7. Moral and professional deformation and its prevention in the work of the police [Electronic resource]. – Access mode :
ua.textreferat.com/referat-7525-1.html.

УДК 354.89:35.084.4

Кобко Василь Андрійович –
кандидат історичних наук,
директор Юридичного ліцею
імені Ярослава Кондратьєва

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ УКРАЇНИ

Розглянуто природу та форми вияву професійної деформації у співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій України. Наголошено на проблемах її подолання, що обумовлені різноманітністю службових відносин і чинниками особистісного характеру.

Ключові слова: професійна деформація; Державна служба з надзвичайних ситуацій України; професійна діяльність; конфліктні ситуації; професійна деградація; психологічний клімат.

Рассмотрены природа и формы проявления профессиональной деформации в сотрудников Государственной службы по чрезвычайным ситуациям Украины. Акцентировано внимание на проблемах ее преодоления, обусловленных разнообразием служебных отношений и факторами личностного характера.

Ключевые слова: профессиональная деформация; Государственная служба по чрезвычайным ситуациям Украины; профессиональная деятельность; конфликтные ситуации; профессиональная деградация; психологический климат.

Consider the nature and form of expression of professional deformation of employees of the State Service of Emergencies of Ukraine. Emphasis is to overcome the problems that are caused by a variety of official relations and factors of personal character.

Keywords: professional deformation; the State Emergency Service of Ukraine; professional activities; conflicts; professional degradation; psychological climate.

Науково-професійна література не називає єдиного підходу для визначення сенсу «професійної деформації». Труднощі розкривати її природу, насамперед, обумовлені структурною складністю і різноманітністю відносин між появою деформації в процесі професійної діяльності та деформацією особистого характеру.

Вперше термін «професійна деформація» був введений як ідентифікації негативного впливу професійної діяльності на особистість. Професійна деформація була описана в роботах таких вчених, як Hellerstein (1930), Маркової (1996), Zeyer (1999, 2003). Професор і доктор Konечnyi Bowhal (1960-ті). Вважається, що схильність до деформації характерна для певних професій, представників яких важко контролювати і важко обмежити.

Виникнення професійної деформації суспільної думки і наукового розуміння її особливостей є природним станом речей. Проте, одна річ є очевидною: на відміну від інших професій, де деформація одного співробітника не «відсуває на другий план» інших колег і не підриває соціальну цінність своєї роботи, для співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій України (ДСНС) це явище в принципі неможливо. Помилки однієї людини персоніфіковані в суспільній свідомості, як недоліки всіх співробітників, генеруючих відповідний стереотип – «там усе, як має бути».

Таким чином, дослідження співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій України, звичайно, є актуальним завданням і визначення проблеми для професійної деформації.

Ця проблема існувала з часів МНС і досі існує в якості негативної альтернативи вбудованої в механізмі професійної діяльності повних вихідних конфліктних ситуацій.

У більш загальному вигляді професійна деформація може бути визначена як зміна в характері і результатах професійної діяльності працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій України, їх роботи і поза трудових відносин в команді, розвиток негативних моральних і психологічних якостей у

внутрішньому світі колег. І як результат, деформація свідомості являє собою відображення взаємовідносин, що виникли у професійній діяльності та в різних сферах, заснованих на цих взаємовідносинах. У цьому сенсі деформації свідомості є і результатом, і фоном в цілому деформації. Немає фатальної обумовленості професійної деформації для кожного з працівників в пожежних та рятувальних підрозділах. Тільки воля конкретної людини зумовлює ступінь її стійкості до деформуючого впливу об'єктивних факторів. У зв'язку з цим ми можемо задуматися про деякі «професійні межі деформації прийнятності», який є комплекс професійних, моральних і психологічних якостей, притаманних певній особі таких, що дозволяють ефективно виконувати свої обов'язки. Різноманітність життєвих ситуацій, рівень кваліфікації та здібностей особистості, конкретні умови виконання обов'язків можуть викликати абсолютно протилежні ефекти співробітників: поліпшення психічних рис, необхідних для діяльності або появи професійної деформації.

Наступні основні елементи характерні для професійної діяльності працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій України: об'єкт, суб'єкт, зміст (цілі та завдання), форми, інструменти, методи і результати діяльності. Кожен з елементів знаходить своє конкретне вираження в діяльності інших відділів і водночас є предметом процесу деформації.

Співробітник знаходиться в постійному контакті з різними групами громадян, що впливає, з одного боку, на їх свідомість, з іншого боку, проходить сам зворотний ефект.

Професійна деформація часто є причиною формального виконання обов'язків та посадових повноважень. Досить часто є об'єктивні причини для деформації: служби недофінансування, вимоги до управління за сумами штрафів, низька заробітна плата при тривалому робочому часі, моральні принципи.

Таким чином, бажання заробити гроші незаконно, необхідність швидкого просування може призвести до деформованого сприйняття професійної цілі.

Важливу роль у розвитку морального і психологічного імунітету співробітників грає їх ставлення до змісту професійної діяльності. У свою чергу, ставлення залежить від емоційних та інтелектуальних здібностей співробітників. У великих містах України працівники постійно стикаються з наслідками

надзвичайних ситуацій і часто бачать фізичні страждання і моральні навантаження жертв. Тривала дія цих факторів, рано чи пізно, створює стереотип холоднокровності, а іноді й байдуже ставлення до події. Звичайно, надмірне занепокоєння і нервозність шкодить бізнесу. Тому говорячи про існування професійних деформацій «меж прийнятності: насамперед, мається на увазі насильницька моральна і психологічна адаптація працівника до надзвичайних ситуацій.

Найбільш важливим аспектом професійної діяльності працівників є їх відношення до роботи.

Компетенції працівників значною мірою формуються залежно від характеру цих відносин, які уповільнюють або прискорюють розвиток сталого психологічного імунітету до деформації. Між тим, рівень морально-психологічного клімату деяких відділів не завжди відповідає вимогам.

Іноді це теж свого роду безвідповідальна робоча практика з молодими співробітниками, які приїжджають працювати в пожежних та рятувальних підрозділах. Не завжди менеджер може психологічно вплинути на молодих співробітників, допомагає їм адаптуватися в команді, направити інтереси в кінцевий результат роботи. Особистий приклад одиничного керуючого, його сумлінне та професійне розуміння обов'язку, вміння поєднувати професійні інтереси блоку з особистими інтересами кожного працівника є необхідною умовою і надійною гарантією проти деформації формальних відносин.

Основні види професійної деформації є:

деформація положення – менеджер блоку не обмежує свої повноваження, є бажання придушити іншу людину, показує нетерпимість інших поглядів, не вистачає здатності бачити власні помилки і самокритику, вважає, що особиста думка єдино правильна. Це найпоширеніший;

адаптивна деформація – пасивна адаптація індивіда до конкретних умов діяльності, в результаті яких людина беззастережно визнає прийняті організаційні моделі поведінки. На більш глибокому рівні деформації співробітник приходять зі значними, а іноді й виразно негативні змінами в особистісних рисах, у тому числі владність, низька емоційність і жорсткості;

професійна деградація – крайня ступінь професійної деформації людини, зміни моральних цінностей.

Якщо деформація робочих засобів і методів співробітників в значній мірі через порушення принципу верховенства права, справедливості і гуманності, то деформація моральних і психологічних відносин між працівниками через принцип колективізму. Такі порушення можуть проявляти егоїстичну спрямованість деяких співробітників, створюючи психологічну «напругу» у відносинах. У зв'язку з цим, варто ще раз підкреслити вирішальну роль морального прикладу менеджера, чия поведінка допомагає створити дійсно фундаментальні колективістські відносини.

Одним з елементів, який піддається професійній деформації є: свідомість працівників, низький рівень професійної культури, деформації почуттів, потреб, мотивів і ідеалів. Ми можемо говорити про деформації волі, оскільки вольові сили людини також є компонентом свідомості.

Змінам свідомості співробітників можна ефективно запобігти через наявність наступних моральних якостей: совість, гідність, честь і відповідальність.

Те, що совість є важливим засобом забезпечення виконання обов'язків, не означає, що рятувальник не має права спілкуватись з людьми по непередбаченим інструкціям і наказам. І навпаки, якщо хтось поруч із вами переживає горе ви повинні допомогти і відчути його страждання, біль.

Часто наголошується, що поряд з ретельністю щодо їх обов'язків є необхідність працівника володіти такими якостями, як співчуття, співпереживання. Це не випадково. Ці особливості морального портрета виявляють високу гуманістичну мету діяльності, здатність кожного працівника не тільки виконувати правила небайдуже, але також мати можливість залишитися людиною у всіх ситуаціях.

Багато здивування, розчарування і навіть гнів створює ненадійного і неорганізованого працівника, який може багато обіцяти, але нічого не робити. Таким чином, сумлінністю працівника є його особиста відповідальність. «Щоб бути людиною, він повинен нести відповідальність», пише Антуан де Сент-Екзюпері. Безвідповідальність працівника є результатом безпорадності в гострих конфліктних ситуаціях, нездатність і небажання діяти самостійно. І навпаки, відповідальний працівник є ініціативним, здатним мобілізувати себе та інших людей в будь-

якому особливому положенні. Таким чином, деформація моральної свідомості проявляється в наступних формах: байдужість, формальне ставлення до людей, відсутність емпатії та співчуття; безпринципність; ганебність, користь, обман, байдужість до людини як об'єкту професійної діяльності; умисне порушення основних моральних принципів: колективізм, гуманізм, патріотизм і його моральні якості (обов'язок, совість, відповідальність, честь і гідність); низький професійний рівень знань; мстивий, злий, підозрілий до людей; нерозуміння влади, образливе здійснення влади і так далі.

Свідомість деформації з'являється в свідомості працівника в змісті і меті своєї роботи, ідеалів життя.

Таким чином, формування і розвиток особистості неможливо без діяльності. Це діяльність, яка забезпечує запис в суспільстві, навчання та подальшій реалізації її матеріальної і духовної спадщини. Ключовим напрямком розвитку людини є професійний розвиток. Визначення етапу роботи, як приклад, потрібно в певній діяльності бути професіоналом. У ході професійної діяльності відбуваються чинники професійної деформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
2. Кісіль З. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / З. Кісіль. – Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2008. – 524 с.
3. Комаров В. Д. Служебный этикет / В. Д. Комаров. – Л., 1990.
4. Кудрявцев В. Н. Социальное отклонение / В. Н. Кудрявцев, С. В. Бородин, В. С. Нерсисянц. – М. : Юрид. лит., 1989. – 366 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996.
6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / В. С. Медведєв. – К., 1997.
7. Морально-професійна деформація та її профілактика в діяльності працівників міліції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ua.textreferat.com/referat-7525-1.html.