

ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ ЯК ПРЕДМЕТ КОНСАЛТИНГОВОГО ПРОЕКТУ

PROFESSIONAL DEFORMATION AS A SUBJECT OF A CONSULTING PROJECT

У статті розглядаються причини виникнення та прояви професійних деформацій фахівців типу професій «людина – людина». Розкривається можливість впливу управлінського консультування на розвиток професійних деформацій шляхом розроблення та реалізації консалтингового проекту. Пропонується програма роботи консультанта з діагностики та зменшення негативних проявів деформації спеціаліста.

Ключові слова: професійна деформація особистості, чинники професійної деформації, наслідки професійних деформацій, консультант, прояви професійних деформацій.

В статье рассматриваются причины возникновения и проявления профессиональных деформаций специалистов типа профессий «человек – человек». Рассматривается возможность влияния управленческого консультирования на развитие профессиональных деформаций путем разработки и реализации консалтингового проекта. Предлага-

ется программа работы консультанта по диагностике и уменьшению негативных проявлений деформаций специалиста.

Ключевые слова: профессиональная деформация личности, факторы профессиональной деформации, последствия профессиональных деформаций, консультант, проявления профессиональных деформаций.

In the article the purposes of appearance and demonstration of professional deformation of specialists such as person to person professions are considered. The possibility of the influence of management consulting on the development of professional deformations through the development and realization of a consulting project is analyzed. A program of a consultant's work for diagnosing and reducing negative manifestations of deformations of specialist is offered.

Key words: professional deformation of personality, factors of professional deformation, consequences of professional deformation, consultant, manifestations of professional deformations.

УДК 316.612: 351.74

Бутиліна О.В.

к.соц.н., доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Постановка проблеми. Обираючи професію, кожна людина проектує власне майбутнє, визначає життєво важливі цілі. Вона керується певними ідеалами й пріоритетами, аналізує переваги та можливості, які отримає, опанувавши бажаний вид діяльності. Значно менше особа замислюється над тими ризиками й небезпеками, які можуть супроводжувати професію. І якщо для таких ризиконебезпечних професій, як рятувальник, військовий, правоохоронець небезпека життю професіоналів є доволі очевидною, то ризики деструктивних змін особистості для професій типу «людина – людина», як правило, не усвідомлюються. Значна частина професій, які безпосередньо пов'язані з постійною й інтенсивною взаємодією з іншими людьми (педагоги, лікарі, психологи, соціальні працівники, менеджери, правоохоронці тощо), приховує в собі серйозний ризик деформації особистісних якостей, поведінки, навіть емоційних реакцій, адже їх представники часто «стають жертвами» професійних деформацій.

Професійні деформації особистості є особливим предметом наукової зацікавленості фахівців різних галузей знання. Вагомий внесок у дослідження цього явища внесли психологи, які ґрунтовно досліджують причини появи та різні прояви деформації особистості під впливом її професійної діяльності. Особливий акцент вони роблять на вивченні психічних реакцій, зміні емоційних станів і на внутрішньо-особистісних процесах, що супроводжують

певні деструкції. Поширеним є й педагогічний підхід, в якому на перший план виходять дослідження способів профілактики та подолання різних проявів професійних деформацій. У цьому контексті цікавим є аналіз можливостей застосування тренінгових методик, ігрових технік і самоаналізу з метою зменшення негативних поведінкових та емоційних реакцій особи в процесі здійснення професійної діяльності. Звичайно, в цьому напрямку використовуються й відповідні способи діагностики професійних деформацій, зокрема психологічне тестування. Авторкою (у співавторстві) в одній із попередніх публікацій було проаналізовано стадії розвитку професійних деформацій соціальних працівників і можливість застосування соціологічних методів для їх визначення [1; 2]. Пильна увага науковців до вивчення передумов, етапів і наслідків професійного деформування представників різних професій доводить актуальність цього напрямку досліджень й окреслює нові грані аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Знайомство з публікаціями й дослідженнями проблеми професійних деформацій свідчить про те, що у вивченні цього феномена домінує психолого-педагогічна спрямованість. Так, цікавими є роботи С.П. Безносова [4], де міститься досвід дослідження профдеформацій правоохоронців; Є.Ф. Зеєр [5] аналізує професійні деструкції особистості, зокрема рівні деформацій менеджерів, Е.Ф. Беляєва та Л.М. Зубкова [6], М.М. Марусинець [7] присвя-

тили свої роботи особливостям прояву досліджуваного явища серед педагогів; Л.І. Мутьована [8] розглядає профілактичні заходи професійних деструкцій соціальних працівників. Соціологічний погляд на проблему професіоналізму та професійних деформацій представлений у роботі В.Л. Погрібної [9].

На наш погляд, управлінський напрям вивчення професійних деформацій досліджений недостатньо. Тож спробуємо визначити можливості управлінського консультування в регулюванні процесів виникнення, поширення та посилення різних проявів деформацій особистості професіонала. Припущення щодо взаємозумовленості організаційних патологій і професійних деформацій ми обґрунтували в нашій попередній публікації [3].

Постановка завдання. Метою статті є аналіз можливостей впливу управлінського консультування на розвиток професійних деформацій шляхом розроблення та реалізації консалтингового проекту. Вирішення вказаних нижче завдань сприятиме досягненню визначеної цілі:

- визначення найбільш характерних ознак професійного деформування особистості професіонала;
- обґрунтування необхідності незалежної експертної оцінки під час вирішення питання зменшення негативних проявів профдеформації;
- розроблення проекту діяльності консультанта.

Виклад основного матеріалу дослідження. У нашому дослідженні ми будемо спиратися на визначення, що належить В.Л. Погрібній, яка зазначає, що професійна деформація є «процесом і результатом впливу суб'єктних якостей людини, що сформовані відповідно до специфіки певної професійної праці, на особистісні властивості професіонала» [9, с. 27]. Головними передумовами розвитку цього феномена є тип професії, емоційний складник професійної діяльності, обсяг влади, що його використовує спеціаліст, особливості професійної адаптації тощо. Як зазначалося вище, професії типу «людина – людина» є найбільш небезпечними в плані розвитку професійних деструкцій спеціалістів. Це ті види діяльності, які вимагають від особи не тільки високопрофесійного виконання покладених на неї завдань, але й значного емоційного навантаження, зумовленого необхідністю допомагати, співчувати, розуміти, лікувати, навчати. Як зазначає С.П. Безносов, «найбільше професійна деформація проявляється в представників тих спеціальностей, де робота пов'язана з людьми, особливо «ненормальними» в якомусь відношенні» [4]. Це люди зі складними соціальними проблемами, що виникли внаслідок втрати роботи, отримання інвалідності, настання похилого віку; особи, що перебувають у важкому

психологічному стані (жертви насильства, невиліковно хворі, індивіди, що втратили рідних або пережили військові події тощо); індивіди з адиктивною поведінкою, педагогічно запущені діти й підлітки. Допомога у вирішенні проблем таких осіб завжди пов'язана з особистісними переживаннями спеціалістів.

Окремо необхідно зауважити, що особи, які займають керівні та менеджерські посади, також знаходяться в «зоні ризику», адже головним чинником деформації їхньої особистості є влада. Цей дефіцитний ресурс здатний суттєво впливати на поведінку індивіда, особливо якщо відсутні ефективні засоби контролю та зворотного зв'язку. Тож перелік професій і посад, які можуть спричинити розвиток професійних деформацій фахівців, є доволі значним.

Під впливом особливостей професійної діяльності змінюється поведінка, емоційні реакції, взаємини з оточуючими. Владні повноваження зумовлюють перевищення прав, зловживання службовим становищем, егоїстичний характер професійних дій, спрямований на реалізацію виключно особистих інтересів на шкоду груповим. Часто дослідники відмічають і такі прояви деформації, як імітаційні дії та навіть девіантні форми професійної поведінки.

Усі прояви професійних деформацій можна аналізувати в різних вимірах: як парціальні або глобальні зміни особистості, коли деформуються окремі психічні процеси (сприйняття, спостережливості) чи в цілому світогляд і суб'єктивні відносини особистості; як тимчасове чи закономірне явище; як феномен, що обмежується професійною сферою чи має місце в побуті, у повсякденному спілкуванні (за термінологією С.П. Безносова [4]). Спектр змін, які спостерігаються в цих вимірах, доволі різноманітний. Так, Є.Ф. Зеєр, аналізуючи професійні деформації менеджерів, визначає 11 проявів: «авторитарність проявляється в жорсткій централізації управлінського процесу, в одноосібному здійсненні керівництва, у використанні переважно розпоряджень, рекомендацій, указівок; демонстративність – якість особистості, що виявляється в емоційно забарвленій поведінці, бажанні подобатися, прагненні бути на виду, проявити себе; професійний догматизм виникає внаслідок частого повтору однакових ситуацій, типових професійних завдань; домінантність зумовлена виконанням менеджером владних функцій; професійна індиферентність характеризується емоційною сухістю, ігноруванням індивідуальних особливостей працівників; консерватизм проявляється в упередженні проти нововведень, прихильності до усталених технологій, у настоєженому ставленні до творчих працівників; професійна агресія проявляється у відсутності прагнення враховувати почуття, права й інтереси

підлеглих, у прихильності до «каральних» методів; рольовий експансіонізм – це тотальна заглибленість у професію; соціальне лицемірство менеджера зумовлене необхідністю виправдовувати високі моральні очікування підлеглих і колег; поведінковий трансфер характеризує формування рис рольової поведінки і якостей, притаманних підлеглим і вищим керівникам; надконтроль проявляється в надмірному стримуванні своїх почуттів, орієнтації на інструкції, уникненні відповідальності, скрупульозному контролю діяльності підлеглих» [5, с. 113–114]. Отже, прояви професійних деформацій мають тенденцію посилюватися під впливом різних факторів. На наш погляд, найбільш вагомими чинниками є такі:

- стаж роботи, особливо коли йдеться про довготривале виконання однієї професійної ролі без можливості професійного зростання чи підвищення кваліфікації (це зумовлює ставлення до індивіда з боку професіонала виключно як до пацієнта, учня, підозрюваного чи підлеглого);

- об'єм влади, адже неконтрольоване використання владного ресурсу часто призводить до зловживання службовим становищем і скоєння протиправних учинків;

- різноманітні організаційні патології, які породжують байдужість, безініціативність, пасивність, агресивність співробітників;

- особистісні характеристики професіонала, як-от ціннісні орієнтації, темперамент, властивості нервової системи, характер, вольові якості тощо.

«Наслідком усіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням» [5, с. 111]. З огляду на це керівник, котрий піклується про ефективність роботи організації, її статус і репутацію, має уважно відслідковувати події та вчасно реагувати на тривожні «симптоми» проявів деформації фахівців. Але керівники та менеджери як носії влади в організації, природно, самі схильні до деформуючого впливу своєї адміністративної ролі. Тож до розроблення заходів зі зменшення негативних проявів дії професійних деформацій фахівців має долучатися незалежний експерт.

Програма повинна розроблятися незалежним експертом – консультантом із питань управління персоналом, адже керівник і менеджер належать до тієї категорії працівників, професія яких тісно пов'язана зі взаємодією з людьми. Особливий ризик профдеформацій керівників і менеджерів – це зловживання владою, тому управлінські програми й рішення мають бути орієнтовані на різні категорії працівників, зокрема й керівний і менеджерський склад організації.

Консультант надає необхідну інформацію та сприяє формуванню можливостей для проведення діагностики стану проблеми в організації, ділиться досвідом використання певних методів її вирішення, забезпечує інформаційну підтримку організаційних змін, тобто створює основу для активної діяльності персоналу, забезпечуючи виникнення синергетичного ефекту.

Згідно із загальною схемою консультантських проектів фахівець має дотримуватися визначеної стратегії, до якої мають входити такі етапи роботи:

- аудит людських ресурсів в організації (комплексна діагностика якісного та кількісного складу персоналу); шляхом вивчення документів, спостереження за діяльністю фахівців, особистого спілкування, анкетування чи тестування (за необхідності) відбувається диференціація співробітників за критеріями прояву деформацій, що мають місце в професійній діяльності;

- визначення проблемних секторів у роботі організації, пов'язаних із діяльністю фахівців (з'ясування причин і можливих наслідків визначених деформацій: конфлікти, агресивність у спілкуванні з клієнтами (пацієнтами, учнями, підлеглими тощо), асоціальна поведінка, непрофесіоналізм, безініціативність тощо); діагностика організаційних патологій, що породжують появу профдеформацій (стагнація, бюрократія, конфлікт, демотивуючий стиль керівництва тощо);

- пошук ресурсів компанії (знання, особливі навички, досвід співробітників, обговорення й обмін професійними досягненнями), що не використовуються чи задіяні не в повному обсязі; розроблення заходів щодо оптимізації застосування визначених можливостей; налагодження ефективної системи циркуляції інформації, соціального контролю та зворотного зв'язку;

- корекція практики управління персоналом з огляду на наявність сильних і слабких сторін в управлінській системі та масштаб і поширеність проявів професійного деформування фахівців;

- формулювання завдань і заходів щодо зменшення впливу об'єктивних чинників, що стають підґрунтям виникнення та поширення профдеформацій фахівців: корекція стилю управління, планування кар'єрного зростання фахівців, внутрішньоорганізаційні та позаорганізаційні семінари, форуми, круглі столи для обміну досвідом, тренінги особистісного розвитку, організація участі співробітників у розробленні важливих управлінських рішень, підтримка ініціативи та творчих пошуків спеціалістів, урахування особистісних потреб співробітників під час здійснення мотивації та стимулювання праці тощо;

– аналіз результатів упровадження нововведень і планування стратегії управління співробітниками в організації на майбутнє з урахуванням ризиків професійного деформування та «вигорання»; розроблення профілактичних заходів.

Професіоналізм консультанта, котрий працює над проблемою професійних деформацій, проявляється в диференційованому підході до співробітників організації, у застосуванні нестандартних прийомів і методів роботи та вмінні довести керівнику необхідність визначених змін в організації.

«Професійна деформація особистості немінуча, але в одних вона зумовлює втрату кваліфікації, в інших – байдужість, у третіх – безпідставне завищення самооцінки й агресивність, більшість же шукають засоби професійної реабілітації» [5, с. 115]. Саме тому правильно розроблена та реалізована стратегія діагностики та роботи зі зменшення негативних проявів професійних деформацій є нагальною потребою для більшості організацій, де працюють фахівці, котрі інтенсивно взаємодіють із представниками різних соціальних спільнот, надаючи їм певні послуги, допомагаючи їм, вирішуючи їхні проблеми.

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, професійна діяльність фахівців типу професій «людина – людина» зумовлює утворення деформацій – комплексу якостей та особливостей функціонування, котрі деструктивно впливають на працю й повсякденну поведінку.

Складність досліджуваного феномена зумовлює різноманіття підходів і методів роботи зі зменшення небажаних проявів деструкцій особистості фахівця. Найбільш загальним і таким, що враховує більшість чинників, котрі зумовлюють розвиток і посилення профдеформацій, є, на наш погляд, управлінський підхід. Проте в сучасних умовах нашого суспільства програми подібного спрямування не користуються популярністю. До послуг незалежних консультантів звертаються керівники компаній, котрі мають на меті збільшення прибутків і посилення позицій у відповідному секторі економіки. Недостатнє усвідомлення ризиків для організації, що можуть виникнути внаслідок посилення деформуєчого впливу на професійну діяльність фахівців, призводить до повільної реакції на проблеми або навіть до нерозуміння причин і наслідків багатьох проблем. Тож актуальним напрямом досліджень має стати розроблення диференційованих консалтингових проектів з урахуванням особливостей сфери діяльності організації, послуг, які вона надає, і контингенту осіб, з якими працюють фахівці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бутиліна О.В., Кудринська А.І. Соціологічні методи діагностики професійної деформації в соціальній роботі. International scientific-practical conference "Personality, family and society: issue of pedagogy, psychology, politology and sociology" : Conference Proceedings, June 16-17, 2017. Shumen: Konstantin Preslavsky University of Shumen. С. 20–23.
2. Бутиліна О.В. Стадії професійної деформації соціального працівника. Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання: тези доповідей та виступів учасників III Конгресу соціологічної асоціації України (Харків, 12–13 жовтня 2017 р.). Харків: Соціологічна асоціація України, ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2017. С. 159–160.
3. Бутиліна О.В. Організаційні патології як передумова розвитку професійних деформацій. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С.П. Бочарової (30 березня 2017 р., м. Харків, Україна). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка Нац. акад. пед. наук України; Консультат. місія Європейського Союзу в Україні. Харків: ХНУВС, 2017. С. 81–83.
4. Безносів С.П. Професійна деформація личности. СПб.: Речь, 2004. 272 с. URL: http://www.studmed.ru/beznosov-sp-professionalnaya-deformaciya-lichnosti_e616d2ca770.html (дата звернення: 12.01.2018).
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
6. Беляева Е.Ф., Зубкова Л.М. Професійна деформація викладача вищої школи. Наукові записки кафедри педагогіки. 2010. Вип. 24. С. 25–32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr_2010_24_5 (дата звернення: 12.01.2018).
7. Марусинець М.М. Професійне вигорання та професійна деформація у педагогічній діяльності вчителя. Міжнародний науковий вісник: збірник наукових праць / ред. кол. І.В. Артьомов (голова) та ін. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 2(9). С. 45–52. URL: <http://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/1308/1/%D0%9C%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C.pdf> (дата звернення: 21.12.2017).
8. Мульована Л.І. Профілактика професійної деструкції соціальних працівників: управлінський аспект. Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2013. № 1 (2). С. 152–156.
9. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: монографія. К.: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.