

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ И ДЕСТРУКЦИИ: ФЕНОМЕНОЛОГИЯ И ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ

Дружилов С.А.

Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний Сибирского отделения РАМН, Новокузнецк, e-mail: druzhilov@mail.ru

В статье различают деформации личности, деформации поведения и деформации профессиональной деятельности. Обращается внимание на деформации, которые не соответствуют нормам профессиональной этики и деонтологии и не одобряются общественным мнением. Деформации личности могут проявляться в профессиональной сфере, так и в непрофессиональной сфере жизни. Анализируются подходы к изучению деформаций, представленные в научных публикациях. Приводится различие понимания профессиональных деформаций и профессиональных деструкций.

Ключевые слова: профессиональные деформации, профессиональные деструкции, личность, деятельность, самосознание

PROFESSIONAL DEFORMATION AND DESTRUCTION: PHENOMENOLOGY AND APPROACHES TO THE STUDY

Druzhilov S.A.

Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases under Siberian Branch of the Russian Academy of Medical Sciences, Novokuznetsk, e-mail: druzhilov@mail.ru

In the article are divided deformation of the person, deformation behaviors and deformation of professional activities. Draws attention to the deformations which do not correspond to the norms of professional ethics and deontology and condemned by public opinion. Deformation of the person can manifest itself in the professional sphere and in the sphere of non-professional life. Provides an analysis of approaches to studying of deformations, presented in the scientific publications. We present differences of understanding of professional deformation and professional destruction.

Keywords: professional deformation, professional destruction, personality, professional activity, self-awareness

Профессиональные деформации – распространенное в обществе психическое явление. Однако, несмотря на внимание исследователей (Е.М. Борисова, 1980; Р.М. Грановская, 1984, 1988, 2010; Э.Ф. Зеер, 1993, 1997, 2003; Н.С. Пряжников, 1997; Е.И. Рогов, 1998; Е.В. Руденский, 1998; Е.Ю. Пряжникова, 2001; и др.), в психологии не оформилось единое представление о рассматриваемом феномене, как нет и однозначного понимания причин его возникновения.

Первое использование термина «professional deformation» мы находим в статье Х. Ландерока «Профессионализм: Исследования профессиональной деформации», вышедшей в 1915 г. в «Американском журнале социологии». Исследователь пишет: «Продолжительное выполнение определенной профессии создает в отдельном человеке деформацию процессов мышления и деформацию здоровой оценки важности его деятельности работы в общей работе той группы, к которой принадлежит данный человек [17, с. 30].

В русскоязычную научную литературу термин «профессиональная деформация» ввел в 1921 г. Питирим Сорокин для обо-

значения негативного влияния профессиональной деятельности на поведение и переживания человека, он же предложил первую социологическую программу изучения профессиональных деформаций. Для П. Сорокина «вполне понятна громадная деформационная роль профессиональной деятельности» [14, с. 334]).

В дальнейшем в советской науке было принято считать, что «труд оказывает только позитивное влияние на личность» [3, с. 82]. Общеизвестно, что в процессе труда человек может социализироваться, развивать свои задатки и способности, личность в целом. Абстрактный труд, действительно, обладает определенным воспитательным воздействием, но в конкретных условиях его последствия могут быть не только позитивными. Лишь к концу XX в. психологи (Е.М. Борисова, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова и др.) стали писать о том, что не всегда труд способствует гармоничному развитию психики человека; распространенными являются варианты, когда труд не обогащает личность, а деформирует ее.

Отмечается, что профессиональная деятельность, в силу ее специфичности, обладает более мощным трансформирующим

и деформирующим воздействием на личность, чем непрофессиональные виды труда [1; 11].

Профессионализация сопровождается изменением человека в целом – развитием его индивидуальных (органических), личностных, субъектных качеств, формированием индивидуальности. Термин «развитие», в общем случае подразумевает закономерный процесс изменения объекта при взаимодействии его с действительностью; сам по себе процесс развития объекта не содержит в себе направления («позитивного» или «негативного») его изменений. Профессиональное развитие – это одновременно совершенствование одних качеств человека и негативное изменение (деформации) – других [15]. В.Е. Орел наряду с восходящей выделяет и «нисходящую стадию профессионального развития» [12, с. 8–10].

Мы считаем, что при профессионализации имеют место процессы прогрессивного и регрессивного развития. Прогрессивное развитие мы связываем с профессиональным и личностным ростом, приближением к общественно-одобряемым критериям, определяемым целевой функцией профессии. Регрессивное профессиональное развитие может проявляться не только в профессиональной и личностной деградации, но и в удалении результативных показателей от общественно-одобряемых критериев. Это может происходить при деструктивных изменениях личности, когда общественно-значимые профессиональные ценности деятельности подменяются деструктивными (эгоцентризм, стяжательство и т.п.) [6].

Когда говорят о профессиональной деформации, традиционно имеется в виду распространение привычного ролевого (профессионального) поведения, либо особенностей профессионального общения и взаимодействия человека, – на непрофессиональные сферы (Р.М. Грановская, Д.Г. Трунов, Э.Ф. Зеер и др.). Суть этого подхода лаконично формулируется следующим образом: интериоризация в структуру личности профессиональных поведенческих стереотипов. А затем идут последствия профессиональных деформаций: экстериоризируясь во внешнем поведении, они вызывают негативную реакцию окружающих, могут приводить к конфликтам. Таким образом, приверженцы данного подхода связывают профессиональные деформации с поведением человека.

Считаем, что такой подход неоправданно ограничивает сферу распространения рассматриваемого феномена, ибо профессиональная деформация может проявляться, в том числе, в условиях профессиональной

среды, – и в профессиональном поведении, и в самой профессиональной деятельности.

Содержание понятий «деятельность» и «поведение» существенно различаются. В социологии считается, что социальное поведение человека имеет ряд модификаций: трудовое, производственное, организационное, коммуникативное и др. При этом «трудовое поведение» справедливо отделяется от трудовой деятельности и определяется как комплекс человеческих актов, поступков и действий, которые соединяют работника с трудовым процессом [2]. С.П. Безносков рассматривает поведение как «процессы вхождения в деятельность и выхода из нее», подчеркивая, что «прежде чем войти в зону деятельности, человек должен понимать, принимать и безусловно выполнять» предписанные нормы деятельности [1, с. 20].

Поэтому необходимо учитывать, что профессиональные деформации могут проявляться и в поведении (в профессиональной сфере и вне ее), и в профессиональной деятельности.

В литературе отмечаются два вида профессиональной деформации: деформация личности [1; 4; 13] и деформация деятельности [13; 15; 16]. Здесь можно заметить аналогию с разделением профессионализма (по Н.В. Кузьминой, 1989) на профессионализм деятельности и профессионализм личности.

Выделение в феномене профессиональной деформации двух сторон, – деятельностной и личностной, – позволяет не относиться к рассматриваемому явлению как к фатальному результату. Выявление деформации личности (как диагноз) означает, что на личность «ставится клеймо», не способствующее исправлению положения. Выявление же в деятельности (а также в трудовом поведении) негативных элементов и связей позволяет предложить воздействия, направленные на исправление деформированного поведения и оптимизацию профессиональной деятельности.

Поскольку личность формируется и развивается в деятельности, то в определенном смысле можно говорить о личности как следствии особенностей деятельности. С другой стороны, характеристики личности оказывают влияние на особенности реализации деятельности. При этом деформации деятельности (как и поведения – в профессиональной среде и вне ее), могут рассматриваться в качестве внешнего проявления деформаций личности.

В качестве основной причины профессиональной деформации психологи (Р.М. Грановская, Е.И. Рогов, Э.Ф. Зеер,

С.П. Безносков, Э.Э. Сыманюк и др.) называют разделение труда и узкую специализацию деятельности. Р.М. Грановская связывает профессиональную деформацию с выработкой и закреплением стереотипных действий, которые неблагоприятно влияют на выполнение работы и на поведение в быту. Исследователь пишет, что осуществление «профессиональной роли, особенно если она лично значима для человека и выполняется им продолжительное время, оказывает значительное влияние на такие элементы структуры его личности, как установки, ценностные ориентации, мотивы деятельности, отношение к другим людям» [4, с. 405]. Отмечается, что в результате специализации возникает «профессиональный тип человека» (или «профессиональный характер»), в формировании которого большое значение имеет профессиональный опыт.

С.П. Безносков в качестве причин профессиональной деформации называет специфику ближайшего окружения, с которым вынужден общаться специалист, а также специфику профессиональной деятельности. Исследователь настаивает, что «специфические предметы деятельности и их средства являются (де)формирующими факторами сознания субъекта профессиональной деятельности» [1, с. 94].

Различая понятия «деформация деятельности» и «деформация личности», возникающие в процессе профессионального труда, мы связываем деформацию деятельности с искажением (или деструктивным) построением концептуальной модели профессиональной деятельности (КМПД) [8]. При этом КМПД рассматриваем как особое психическое образование – своеобразный внутренний мир человека, который базируется на информации о профессиональной среде, предмете труда, целях, средствах и способах деятельности. КМПД являясь психической моделью, состоит из образной, понятийной и деятельной составляющих [5].

Известно, что в триаде психических явлений «психические свойства – психические состояния – психические процессы», имеет место не только прямая зависимость, выражающаяся вектором «внешний фактор (деятельность) → свойства личности → состояния → процессы», но и обратная, выражаемая в виде вектора «внешний фактор (деятельность) → процессы → состояния → свойства личности». Отсюда следует, что с одной стороны, свойства личности влияют на построение КМПД, с другой – искаженная КМПД, построенная субъектом труда, будет оказывать деформирующее

воздействие на личность профессионала. Чтобы противостоять деформирующим воздействиям факторов профессиональной деятельности на личность, а также обеспечить прогрессивное развитие личности, человек должен обладать внутренним ресурсом, обозначенным нами как индивидуальный ресурс профессионального развития (ИРПР) [7].

Э.Ф. Зеер в общем виде дает определение профессиональной деструкции как «изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [11, с. 230]. Исследователь склонен называть деструкции, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности, негативно влияющие на ее продуктивность и порождающие нежелательные свойства человека, «профессиональными деформациями» [Там же, с. 233].

Мы же считаем необходимым различать понятия «профессиональные деформации» и «профессиональные деструкции», как отражающие разные психологические механизмы. При профессиональных деформациях происходят искажения структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях происходит разрушение (либо деструктивное – т.е. потенциально разрушительное построение) – структуры деятельности (изменение ее направленности на иные, общественно неприемлемые цели и результаты) или личности (ориентация на противоположные, т.е. также общественно неприемлемые трудовые и жизненные ценности). Таким образом, профессиональные деструкции возникают при искажениях в ценностно-смысловой сфере человека.

Нарушения ценностно-смысловой сферы приводят к искажению социальной функции профессии ведут к возникновению негативных установок, определяющих все аспекты поведения псевдопрофессионала.

Явление псевдопрофессионализма (или, по Е.П. Ермолаевой – профессионального маргинализма), это следствие потери (или необретения) позитивной идентификации с профессией как в плане самосознания, так и в сфере поведения; его признаком является личностная непричастность человека к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда [9].

В последние годы во многие социально-значимые профессии приходят «случайные» люди, профессиональные маргиналы (в указанном выше смысле), мотивированные исключительно на возможность использо-

вания «теневых ресурсов» профессии для удовлетворения собственных амбиций и потребностей. Профессиональная деятельность таких людей носит выраженный «теневой» характер. Декларируемое предназначение профессии подменяется скрытым персональным (или кооперативным) интересом. Направленность на достижение «теневых» целей влечет использование «незаконных» (не указанных в должностных инструкциях) средств деятельности, в том числе коррупцию, а также «теневое самоутверждение» маргинального специалиста [10].

Теневую функцию следует понимать не только как вид девиантного трудового поведения, но и рассматривать как деструктивную деятельность профессионального маргинала. Приобретение указанными профессиональными деструкциями массового характера представляет социальную опасность.

Список литературы

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология. – М.: Изд-во РУДН, 2005. – 457 с.
3. Геллерштейн С.Г. Проблемы психотехники на пороге второй пятилетки // История советской психологии труда. Тексты. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. С. 76–90.
4. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. 6-е изд. – СПб.: Речь, 2010. 560 с.
5. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2005. Т 5. № 12. С. 30–43.
6. Дружилов С.А. Нравственные аспекты успеха человека в обществе // Ценности и смыслы. 2009. № 1. С. 90–102.
7. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма : монография. – Воронеж: Научная книга, 2010. 260 с.
8. Дружилов С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 6. С. 171–178.
9. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН, 2008. 347 с.
10. Ермолаева Е.П. Проблемы психологической оценки теневых функций в социально значимых профессиях // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2010. Вып. 1. С. 177–182.
11. Зеер Э.Ф. Психология профессий. 2-е изд. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
12. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН, 2005. 330 с.
13. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1998. 180 с.
14. Сорокин П.А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет. – М.: Наука, 1994. 560 с.
15. Сыманюк Э.Э., Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций. – М.: Академический проект; Деловая книга, 2005. – 240 с.
16. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работника // Социологические исследования. 2000. № 7. С. 26–33.
17. Langerock H. Professionalism: A Study in Professional Deformation // American Journal of Sociology. Vol. 21, No. 1 (Jul., 1915), pp. 30–44. doi: 10.1086/212465.