Оглавление

Введение

1. Теоретические аспекты профессиональных деформаций

1.1 Профессиональные деформации

1.2 Эмоциональное выгорание

1.3 Административный восторг

1.4 Управленческая эрозия

2. Мероприятия по снижению и устранению воздействия профессиональных деформаций на работника

Заключение

Список использованных источников

Введение

профессиональная деформация выгорание власть

В обществе меняется отношение людей к работе, люди теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места, обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Как следствие, растет психическое, эмоциональное напряжение, которое связанно со стрессом на рабочем месте.

Проблема влияния профессиональной деятельности на формирование сознания личности занимало умы ещё древних философов, но особенно часто эта проблема стала обсуждаться в конце ХIX века, а в начале ХХ века известный социолог Питирим Сорокин для обозначения особого социально-психологического феномена ввел в научный оборот специальное выражение "профессиональная деформация".

В числе ученых, в той или иной степени занимавшихся и занимающихся разработкой проблемы профессиональной деформации личности, можно назвать В.В. Бойко, Р.М. Грановскую, А.А. Крылова, Е.С. Кузьмина, В.Е. Орла, Е.И. Рогова, Д.Г. Трунова и других.

. Теоретические аспекты профессиональных деформаций

.1 Профессиональные деформации

Профессиональная деформация личности - изменение качеств личности, наступающее под влиянием выполнения профессиональной деятельности, проявляется в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике [6 C.449].

Профессиональная деформация личности - это перечень явлений социально - психологического характера, к которым относятся все нарушения норм (морально - этических, правовых, деятельностно-служебных и т.п.), и которые может совершить только субъект-профессионал, специалист в определенной сфере [13 C.128].

Термин „профессиональная деформация“ - это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности. Для этого представим некий производственный процесс изготовления какого-либо изделия с помощью прессования.



Деформация - это изменение формы под влиянием внешних сил.

На входе в этот процесс мы имеем материал определенной формы, который проходит через воздействие пресса и потому теряет свою старую форму (то есть деформируется). На выходе этот материал имеет новую форму, которая соответствует конфигурации пресса. Для того чтобы процесс деформации успешно состоялся, необходима достаточная сила пресса и подходящие свойства материала. В противном случае материал не изменит свою форму (если пресс не достаточно мощный) или через некоторое время он может принять первоначальную форму. Для того, чтобы этого не случилось в некоторых производственных процессах используются различные способы закрепления полученной формы (например, обжиг при изготовлении керамических изделий), будем это так условно и называть.

Дело в том, что все перечисленные выше деформирующие факторы имеют свои аналогии в работе психолога-консультанта:

Свойства материала - это личностные особенности консультанта и его изначальные склонности: психическая подвижность/ригидность, мировоззренческая независимость/ податливость и пр.

Конфигурация пресса - это профессиональные рамки, в которые помещает себя консультант: принципы и установки, профессиональные навыки, должностные обязанности, условия работы и пр.

Сила пресса - это степень воздействия предыдущих факторов, зависящая от таких параметров, как: личностная значимость профессиональной деятельности, ощущение ответственности, эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность, мотивация, сила внешнего контроля и пр.

„Обжиг“ - это фактор, который способствует закреплению полученной формы, и связан он в основном с получением положительных эмоций: профессиональный успех, благодарность от клиентов, признание коллег и пр. [16 C.32].

Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (руководители, медицинские работники, педагоги, психологи).

При профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой, то есть происходит проникновение "Я-профессионального" в "Я-человеческое". Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного “выправления", поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе “деформирующий отпечаток" своей профессии.

В профессиональной деформации можно предположить два компонента:

. Изначальные склонности, т.е. еще до соприкосновения со своей будущей работой у человека уже есть черты характера и особенности личности, присущие представителям этой профессии. Они могут осознаваться - приниматься как желательные и вызывать чувство гордости (например, желание помогать людям) или, напротив, быть неосознанными, подавляться и скрываться (например, интерес к частной жизни других людей).

. И второй компонент - это сама профессиональная деформация, т.е. профессиональная деятельность развивает личностные особенности, очерчивает и рельефно выделяет их. Они представляют собой "благоприятную" почву, на которой в последующем разворачивает свою деформирующую деятельность профессия.

Грановская Р.М. и Хоминский В.А. [12 C.35] считают, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Сперва стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, но когда они начинают доминировать - восприятие ситуации становиться упрощенным, а уверенность в непогрешимости используемых методов со своими возможностями - излишней, что понижает аналитические способности, гибкость мышления и умение взглянуть на вещи с другой позиции.

Уровни профессиональной деформации:

. Общепрофессиональные деформации. Например, развиваются синдром "асоциальной перцепции" (представители правоохранительных органов), синдром "вседозволенности" менеджеры).

. Специальные профессиональные деформации. Например, у врачей разных специальностей могут проявляться черствость, равнодушие.

. Профессионально-типологические деформации, связанны с психологическими особенностями личности: темпераментом, характером, способностями. Например, деформации, обусловленные чертами характер: властолюбие, доминантность, индифферентность или деформации, развивающиеся на основе некоторых способностей организаторских, коммуникативных (комплекс превосходства, завышенная самооценка, нарциссизм и другие).

. Индивидуальные деформации, связанные с особенностями работников самых различных профессий. В процессе реализации профессиональной деятельности происходит к возникновению акцентуаций, например, сверхответственность, сверхчувствительность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм и другим [14 C.40].

Причин для профессиональной деформации множество, вот основные из них:

монотонность работы, особенно если ее смысл кажется сомнительным.

вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания.

строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках ее исполнения.

напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег и их излишний критицизм.

нехватка условий для самовыражения личности на работе.

работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования.

неразрешенные личностные конфликты [9 C.239].

Под влиянием выполнения профессиональной деятельности, человек сталкивается с эмоциональной нагрузкой, которая может иметь либо позитивные, либо негативные последствия.

К позитивным последствиям, их еще отождествляют с “личным ростом", относят: более глубокое осознавание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий, анализ жизненных ситуаций, появление новых форм самореализации.

Негативными последствиями профессиональной деятельности, или профессиональной деформации, считают: проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких, излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности, появление стереотипов, пресыщение общением, эмоциональная холодность, цинизм [17 C.15].

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер [14 C.42]. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального выгорания.

Административный восторг - своеобразное психологическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, упоением своей властью.

Управленческая эрозия, или "порча" властью - это своеобразный психологический процесс, при котором эффективность деятельности субъектов власти со временем уменьшается, и руководители становятся более рациональными, эгоцентричными, для них становится более важной проблема сохранения и расширения властных полномочий.

Эффект эмоционального выгорания - сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки [6 C.671].

1.2 Эмоциональное выгорание

Термин "эмоциональное выгорание" введен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером [15 C.35] в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Синдром эмоционального выгорания - реакция на продолжительный, разрушительный стресс, когда у человека возникает ощущение, что он больше не может жить так, как раньше [4 C.575].

Синдром эмоционального выгорания - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе [11 C.11].

Развитие данного синдрома характерно в первую очередь для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, учителя, психологи, социальные работники, спасатели, работники правоохранительных органов, пожарные). Синдром эмоционального выгорания рассматривается как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте.

Выделяют три ключевых признака синдрома эмоционального выгорания:

. предельное истощение;

. отстраненность от клиентов (пациентов, учеников) и от работы;

. ощущение неэффективности и недостаточности своих достижений.

Развитию синдрома эмоционального выгорания, предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах, затем наступает первый признак - истощение. Истощение определяется как чувство перенапряжения и исчерпания эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна. После периода отдыха (выходные, отпуск) данные проявления уменьшаются, однако по возвращении в прежнюю рабочую ситуацию возобновляются.

Вторым признаком синдрома эмоционального выгорания является - личностная отстраненность. Профессионалы, испытывающие выгорание, используют отстраненность, как попытку справиться с эмоциональными стрессорами на работе изменением своего сострадания к клиенту через эмоциональное отстранение. В крайних проявлениях человека почти ничего не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные обстоятельства, ни отрицательные. Утрачивается интерес к клиенту, он воспринимается как неодушевленный предмет, само присутствие которого порой неприятно.

Третьим признаком синдрома выгорания является - ощущение утраты собственной эффективности или падение самооценки в рамках выгорания. Люди не видят перспектив для своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности [11 C.12].

В настоящее время существует несколько теорий, выделяющих стадии эмоционального выгорания.

Дж. Гринберг [2 C.105] предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс.

. Первая стадия эмоционального выгорания ("медовый месяц"). Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако, по мере продолжения рабочих стрессов, профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.

. Вторая стадия ("недостаток топлива"). Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности. Возможны нарушения трудовой дисциплины и отстраненность (дистанцирование) от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

. Третья стадия (хронические симптомы). Чрезмерная работа без отдыха, особенно "трудоголиков", приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим переживаниям - хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, "загнанности в угол". Постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера).

. Четвертая стадия (кризис). Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

. Пятая стадия эмоционального выгорания ("пробивание стены"). Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

Динамическая модель Б. Перлман и Е.А. Хартман представляет четыре стадии эмоционального выгорания.

. Первая стадия - напряженность, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям. Такую напряженность вызывают два наиболее вероятных типа ситуаций. Первый: навыки и умения работника недостаточны, чтобы соответствовать статусно-ролевым и профессиональным требованиям. Второй: работа может не соответствовать его ожиданиям, потребностям или ценностям. Те и другие ситуации создают противоречие между субъектом и рабочим окружением, что запускает процесс эмоционального выгорания.

. Вторая стадия сопровождается сильными ощущениями и переживаниями стресса. Многие стрессогенные ситуации могут не вызывать соответствующих переживаний, поскольку происходит конструктивное оценивание своих возможностей и осознаваемых требований рабочей ситуации. Движение от первой стадии эмоционального выгорания ко второй зависит от ресурсов личности и от статусно-ролевых и организационных переменных.

. Третья стадия сопровождается реакциями основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях.

. Четвертая стадия представляет собой эмоциональное выгорание как многогранное переживание хронического психологического стресса. Будучи негативным последствием психологического стресса, переживание выгорания проявляется как физическое, эмоциональное истощение, как переживание субъективного неблагополучия - определенного физического или психологического дискомфорта. Четвертая стадия образно сопоставима с "затуханием горения" при отсутствии необходимого топлива.

Согласно модели М. Буриша [18 C.44] развитие «синдрома эмоционального выгорания» проходит ряд стадий. Сначала возникают значительные энергетические затраты - следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе. Следует, однако, отметить, что развитие эмоционального выгорания индивидуально и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

В развитии синдрома эмоционального выгорания М. Буриш выделяет следующие стадии или фазы.

. Предупреждающая фаза

а) Чрезмерное участие: чрезмерная активность, отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований, ограничение социальных контактов.

б) Истощение: чувство усталости, бессонница, угроза несчастных случаев.

. Снижение уровня собственного участия

а) По отношению к сотрудникам, пациентам: потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю, приписывание вины за собственные неудачи другим людям, доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам.

б) По отношению к остальным окружающим: отсутствие эмпатии, безразличие, циничные оценки.

в) По отношению к профессиональной деятельности: нежелание выполнять свои обязанности, искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени, акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой.

г) Возрастание требований: потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, чувство переживания того, что другие люди используют тебя, зависть.

. Эмоциональные реакции

а) Депрессия: постоянное чувство вины, снижение самооценки, безосновательные страхи, апатия.

б) Агрессия: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в неудачах, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность, конфликты с окружением.

. Фаза деструктивного поведения

а) Сфера интеллекта: снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания, ригидность мышления.

б) Мотивационная сфера: отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение заданий строго по инструкции.

в) Эмоционально-социальная сфера: скука, безразличие, избегание неформальных контактов, самодостаточность, одиночество, отказ от хобби.

. Психосоматические реакции и снижение иммунитета: неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, боли в позвоночнике, сексуальные расстройства, повышение давления, головные боли, расстройства пищеварения, зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

. Разочарование и отрицательная жизненная установка: чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние.

Согласно М. Буришу [11 С.13] сильная зависимость от работы приводит в итоге к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте.

Выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для синдрома выгорания:

.Физические симптомы: усталость, физическое утомление, истощение, уменьшенный или увеличенный вес, бессонница, плохое общее состояние здоровья, затрудненное дыхание, отдышка, тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание, гипертензия, язвы, сердечные болезни.

. Эмоциональные симптомы: недостаток эмоций, пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни, безразличие и усталость, ощущения фрустрации и беспомощности, безнадежность, агрессивность, тревога, депрессия, чувство вины, душевные страдания, увеличение деперсонализации своей или других, потеря идеалов или профессиональных перспектив.

. Поведенческие симптомы: рабочее время больше 45 часов в неделю, во время рабочего дня появляется усталость и желание прерваться, отдохнуть, безразличие к еде, малая физическая нагрузка, оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств, импульсивное эмоциональное поведение.

. Интеллектуальное состояние: уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе, уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем, увеличение скуки, тоски, апатии, цинизм или безразличие к нововведениям, увеличение предпочтения стандартным шаблонам, формальное выполнение работы.

. Социальные симптомы: нет времени или энергии для социальной активности, уменьшение активности и интереса к досугу, хобби, социальные контакты ограничиваются работой, скудные взаимоотношения с другими, ощущение изоляции, непонимания других и другими, ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

Рассмотрим факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания. Ключевым компонентом развития синдрома выгорания является стресс на рабочем месте: несоответствие между личностью и предъявляемыми ей требованиями. К организационным факторам, способствующим выгоранию, относятся следующие: высокая рабочая нагрузка; отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и начальства; недостаточное вознаграждение за работу, как моральное, так и материальное; невозможность влиять на принятие важных решений; двусмысленные, неоднозначные требования к работе; постоянный риск штрафных санкций (выговор, увольнение, судебное преследование); однообразная, монотонная и бесперспективная деятельность; необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реальным, например, необходимость быть эмпатичным; отсутствие выходных, отпусков и интересов вне работы.

К профессиональным факторам риска относят: "помогающие", альтруистические профессии, где сама работа обязывает оказывать помощь людям (врачи, медицинские сестры, социальные работники, психологи, учителя и даже священнослужители). Также предрасполагает к выгоранию и работа с "тяжелыми" клиентами. В медицине это геронтологические, онкологические пациенты, агрессивные и суицидальные больные, пациенты с зависимостями. В последнее время концепция синдрома эмоционального выгорания расширилась на специальности, где контакт с людьми вообще не характерен [11 C.17].

Эмоциональное выгорание - процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять, что происходит. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении. Многие психологи считают, что "сгорание" не является неизбежным. Скорее должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение [15 C.54].

.3 Административный восторг

 Административный восторг - своеобразное психологическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, упоении своей властью. Он приводит к злоупотреблению властью, административному произволу. Нередко административный восторг является одним из свидетельств профессиональной деформации личности у руководителей различного ранга [5 C.43].

Административный восторг - особое состояние сознания, характерное для участников, обладающих административными полномочиями. Сущность этого состояния заключается в упоении своей властью над другими участниками и незатруднённом пользовании служебными полномочиями [7 C.83].

Человек в состоянии "административного восторга" полагает, что присвоенный ему сообществом статус позволяет ему рефлекторно определять правых и неправых в любом конфликте и беспощадно карать того, кто показался ему виновным. Характерная особенность такого "восторгнутого" мировосприятия проявляется в осознании больным злоупотребительного характера своих действий, сбалансированном непоколебимой уверенностью, что все его действия направлены только на благо в целом.

Почти 150 лет назад великий русский писатель и первый "психоаналитик" России Ф.М. Достоевский впервые в мире вывел термин: "Русский административный восторг". По его мнению, любой человек в России, усевшись в самое ничтожное "начальственное" кресло, сей час воображает себя "Наполеоном", диктатором распоряжающимся судьбами человеческими.

Интересно, что сам Федор Михайлович, объездивший большую часть тогдашней Европы специально поясняет, что нигде, ни в одной стране он не отметил такого странного и неподдающегося логическому объяснению поведения людей [10 C.8].

Причин может быть много: из-за своего характера, из-за мести, из-за плохого настроения, из-за физиологического или иного отвращения (лицо не нравится и т.д.), из-за зависти, на всякий случай или же просто так.

Однако точно такие же мотивы могут присутствовать и в разрешителе любой иной страны Европы или Америки. Однако немецкого или иного другого западного "административного восторга" не существует в природе.

На многовековом генетическом уровне практически любой русский разрешитель (или нерусский, но "россиянин") понимает, что ровно на следующий день он получит хамство и запрет в любом другом месте, где он сам выступит в роли какого-либо просителя. Поэтому практически любой русский человек-разрешитель подсознательно желает отомстить любому незнакомому человеку-просителю за свои неудачи "с ходу" перекладываемые на человека-просителя. Поэтому практически любой русский человек-разрешитель подсознательно завидует любому незнакомому человеку-просителю подозревая его в том, что он более удачлив, богат, образованней, умнее. Проверить так ли это или нет у разрешителя нет возможности, поэтому остается только превентивно унизить просителя доказав ему, что при всех его мнимых "достоинствах" он все же ничтожнее разрешителя.

Доказательством этого утверждения служит тот факт, что унижают практически всегда незнакомых или малознакомых людей. Напротив, со знакомыми людьми русский разрешитель обходится совершенно противоположно, часто отказываясь даже от заслуженного вознаграждения например за "скорость" и сложность решения проблемы знакомого просителя. Это говорит о том, что русский человек знающий, что знакомый проситель не удачливее его, бескорыстно поможет ему просто по душевной доброте или надеясь, что и проситель когда-либо может помочь ему самому [7 C.83].

Таким образом, можно сделать вывод, что чем ниже должность, чем мельче чиновник, тем порой откровеннее и бесцеремоннее ведет он себя с теми, кто в той или иной степени зависит от него. Административный восторг основывается вовсе не на маниакальном желании людей унизить любого человека-просителя, а только в подсознательном стремлении нанести ответный удар за свои собственные унижения или нанести удар превентивно, поскольку нет сомнений в том, что и тебе при любой возможности нанесут удар [10 С.15].

1.4 Управленческая эрозия

Управленческая эрозия или "порча" властью - один из интересных психологических феноменов. Он заключается в том, что со временем эффективность деятельности субъектов власти (руководителей) уменьшается. Длительное пребывание на руководящей должности приводит к тому, что решения, которые принимает руководитель, становятся все менее эффективными и рациональными. Власть как организующая и направляющая сила, как говорят, "портится" [4 C.802].

Руководители принимают все менее рациональные решения. Наибольшая опасность угрожает тем, кто занимает наивысшие должности. Это связано с тем, что в процессе реализации руководящих функций контроль или власть над другими людьми приносит человеку все большее удовольствие. В этом случае человек не столько озабочен интересами дела, сколько стремиться к доминированию. Общественная польза заменяется личным удовольствием и упоением властью. Стремление к власти у такого руководителя подчиняется тем же законам, что и наркомания. Увеличение власти никогда не дает ему полного удовлетворения. Наоборот, оно вызывает еще большее стремление контролировать других, влиять на них. Чем больше власти, тем сильнее тенденция к ее расширению.

"Испорченные" властью руководители становятся все более эгоцентрическими. Проблема сохранения и расширения властных полномочий становится для них важнейшей. Они постоянно расширяют сеть контролирующих или репрессивных средств. Желая оправдать свои шаги, могут создавать мифы о врагах и всяческих угрозах для организации.

Возникновение и развитие управленческой эрозии не зависит от стиля руководства. Ей подвержены менеджеры, исповедующие как демократический, так и авторитарный стиль. Этот стиль, сначала эффективный, со временем может потерять свою практическую направленность и ценность. Новые условия часто требуют новых форм управления, тогда как руководители сохраняют старые формы и стратегии управления.

Испытанные методы реализации власти со временем становятся анахронизмом; схемы решений и средства контроля не дают ожидаемого эффекта. Руководители, которые хуже других приспосабливаются к новым условиям и настоятельно защищают старые методы руководства, принимают все худшие решения, все хуже осуществляют функции организации и реализации управления [13 C.128].

Основным методом профилактики управленческой эрозии является ротация, то есть замена на руководящих должностях. Поэтому во многих организациях определен максимальный срок выполнения руководящих функций. По прошествии какого-то времени, руководство поручается новым людям. Новые люди, как правило, демонстрируют большую инновационность, творчество и энтузиазм [3 C.104].

Таким образом, можно сделать вывод, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой, то есть происходит проникновение "Я-профессионального" в "Я-человеческое".

Профессиональные деформации могут носить как отрицательный, так и положительный характер. Негативными последствиями считают: проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких, излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности, появление стереотипов, пресыщение общением, эмоциональная холодность, цинизм. К позитивным последствиям, их еще отождествляют с “личным ростом", относят: более глубокое осознавание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий, анализ жизненных ситуаций, появление новых форм самореализации.

. Мероприятия по снижению и устранению воздействия профессиональных деформаций на работника

Деятельность работников требуют высокой интенсивности мыслительных процессов, скорости и большого количества принятия решений, насыщенности действий, быстроты реакции на вмешательства внешних факторов, беспрерывного общения с другими людьми, различного статуса, разных профессиональных, и социальных групп. Человеческий фактор и неформальные отношения в коллективе лишь добавляют эмоциональную напряженность. Длительное, постоянное пребывание в стрессе неизбежно развивает профессиональные деформации [19 C.49].

По данным исследования, проведенного Московским институтом консультирования в 2006 году, 80% людей имеют различной степени выраженности признаки профессиональной деформации, 7,8% имеют резко выраженные профессиональные деформации, ведущие к психосоматическим нарушениям и зависимостям [11 C.12].

В настоящее время большое внимание стало уделяться вопросам психологического здоровья работников, начали активно разрабатывать и применять всевозможные приемы для борьбы и профилактики профессиональных деформаций.

Все мероприятия, которые обычно используют в борьбе профессиональными деформациями, можно разделить на четыре основных направления:

. Приспособление себя к работе. Часто это называют "профессиональным ростом", подразумевая за этими словами развитие у работника таких качеств, как эмпатия, сочувствие, сопереживание, сострадание, понимание человека, то есть совершенствование способностей приема и переработки информации, связанной с другим человеком. И чем более отвлеченно это будет происходить от личной информации, то есть от собственных взглядов, чувств, отношения и т.д., тем это будет более профессионально.

Работник посещает различные профессионально ориентированные тренинги и семинары для обретения навыка существования в этих неестественных условиях, другими словами он "развивает" свою личность для того, чтобы она умещалась в профессиональных рамках.

. Приспособление работы к себе. Это - противоположное направление; что-то вроде чувства протеста: не я должен приспосабливаться к своей работе, а она должна быть приспособлена ко мне.

Это направление включает в себя изменение профессиональных, организационных и других рамок, адаптацию их к себе, к своему организму, к своей душе. Конечно, их можно и нужно менять. Однако, эти изменения - главным образом внешние (например, изменение условий труда) и практически не касаются содержания работы: несмотря ни на какие изменения.

. Экономичный расход "эмоционального топлива". Здесь имеется в виду уменьшение эмоциональных затрат, связанных с профессиональной деятельностью. Среди мероприятий, направленных на поддержание устойчивого психологического состояния работника можно назвать разные способы "психологической защиты", оберегающие сотрудника от "вовлеченности в процесс"; сюда же относятся "контроль контрпереноса", "разделение ответственности", формализация и структурирование своей деятельности, использование "техник" и прочее. В результате чрезмерной фиксации на этом направлении в итоге получается, что работа становится стандартной, где работник уже спокойно выполняет свои обязанности.

. Восстановление. Сюда относятся мероприятия, направленные на восполнение потерь, которые понес сотрудник, пройдя через профессиональные отношения. Сюда также относятся различные способы компенсации затраченных усилий и стимулирующие мероприятия: отслеживание результата, получение благодарности от клиентов, коллег, материальное вознаграждение, самопрезентация в среде специалистов [8 С.400]

Существует также немало конкретных способов преградить путь профессиональным деформациям [9 C.253]:

. Культивирование других интересов, не связанных с профессиональной деятельностью. То есть у специалиста, ежедневно полностью отдающего себя работе, нет шансов функционировать на высоком уровне. Наилучшее решение этой дилеммы состоит в том, чтобы сочетать работу с саморазвитием, учебой, исследованиями, написанием научных статей.

. Внесение разнообразия в свою работу, создание новых проектов и их реализация без ожидания санкционирования со стороны официальных инстанций.

. Поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания, овладение техникой медитации.

. Удовлетворяющая социальная жизнь; наличие нескольких друзей (желательно других профессий), во взаимоотношениях с которыми существует баланс.

. Стремление к тому, чего хочется, без надежды стать победителем во всех случаях, а также умение проигрывать без самоуничижения и агрессивности.

. Способность к самооценке без упования только на уважение окружающих.

. Открытость новому опыту.

. Умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивных результатов в работе и жизни.

. Обдуманные обязательства (например, не следует брать на себя большую ответственность за клиента, чем делает он сам).

. Чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы, просто для своего удовольствия без ориентации на какую-то пользу.

. Участие в семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом.

. Периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно.

. Участие в работе профессиональной группы, дающее возможность обсудить возникшие личные проблемы, связанные с профессиональной деятельностью.

. Хобби, доставляющее удовольствие.

. Выполнения психотехнических упражнений.

В любой профессии важным условием сохранения и укрепления психического здоровья работника выступает его умение вовремя "сбрасывать" напряжение, снимать внутренние зажимы, расслабляться. В течение небольшого времени, затраченного на выполнение психотехнических упражнений, можно снять усталость и обрести состояние внутренней свободы, стабильности, уверенности в себе. Для усиления эффекта упражнений-релаксаций можно рекомендовать использование цвета.

Если Вы ощущаете, что Вам недостает жизненной энергии - смело используйте красный цвет;

Если Вам не хватает чувства психологической свободы и умения приспосабливаться к внешним обстоятельствам - работайте с оранжевым цветом;

Желтый цвет поможет Вам, если Вы чувствуете упадок сил и хотели бы получить заряд активности, если Вы находитесь в конфликте с самим собой;

При равнодушии и чувстве апатии, при желании быть более открытым и более спокойным Вам поможет зеленый цвет;

Голубой следует использовать, если Вас тяготят ваши обязанности, если Вы действуете, не задумываясь о последствиях своих поступков;

Если Вы проявляете излишнюю эмоциональность и не контролируете свои реакции, используйте синий цвет;

Фиолетовый цвет оказывает большое влияние на область чувств, именно его надо использовать, если Вы часто по необъяснимым причинам испытываете горечь, чувствуете себя обманутым, вас мучают сомнения, и Вы впадаете в состояние депрессии [19 C.52].

. Игры-формулы, в свою очередь, используются для вербального (словесного) самовнушения. Формулы могут произноситься про себя или вслух по дороге на работу, при подготовке к выполнению задания, в процессе рабочего дня, перед трудной ситуацией. Произнесение формул необязательно проводится точно по тексту. Можно проявлять индивидуальные варианты и отступления в виде выбора стиля формул, слов, длительности фраз и т.п. Важно найти свой собственный язык, наиболее эффективно на вас воздействующий. Например, человек, не терпящий приказов и директив, должен построить текст формулы в мягкой манере, в форме убеждения: "Я спокоен и уверен в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, потому что впереди у меня трудный разговор". У эмоционального человека текст должен содержать яркие прилагательные: "Я испытываю спокойствие и уверенность в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, как мощный фундамент великолепного здания". У человек сдержанного и в то же время сильного, энергичного формула должна звучать как краткий и резкий приказ или команда: "Я должен быть спокойным! Уверенность в себе!" [15 C.48].

. Определенные ритуалы очищения.

В конце рабочего дня, проведенного в самых сокровенных уголках человеческих жизней, полезно применить что-то, что помогло бы возвратиться к другой части жизни и устранить "негативные осколки", сохраняя соответствующие границы между работой и домом. Например, коллеги из США на пороге своего дома глубоко выдыхают и отряхиваются. Они визуально представляют границу между двумя мирами - миром работы и миром дома.

Кроме индивидуальных средств защиты и профилактики настало время организационных подходов. Когда руководитель берет на работу сотрудника, он рассматривает его как ценный ресурс для реализации задач организации. Забота о каждом сотруднике - это сохранение ресурса организации. Особенности профессии и эмоциональная включенность требуют определенных условий от организации. Это наличие наставничества, супервизорства, проведения дебрифингов, повышения квалификации. Индивидуальное консультирование по вопросам профессиональной деятельности, например: профориентация внутри помогающих профессий или профессиональная непригодность [3 C.98].

Мероприятия по устранению или снижению воздействия профессиональной деформации на уровень профессионального стресса, производительность труда и в целом на работника можно рассмотреть с точки зрения того, что организация может сделать для сотрудника:

Организация физической среды:

Улучшение условий для отдыха и приема пищи.

Четкое структурирование производственного процесса во времени и пространстве.

Кабинеты психологической разгрузки.

Привлечение работников при планировании работы, различных нововведений, режимов работы.

Проведение опросов по организации производства.

Проведение собраний в коллективах.

Проведение серий семинаров-тренингов с руководителями среднего и низшего звена (по типу “мозгового штурма”) по выявлению и решению проблем на производстве.

Переквалификация и повышение квалификации работников.

Анализ кадрового состава отдельных подразделений по выявлению специальностей, которые необходимо провести через переобучение.

Выделение отдельных сотрудников, которые имеют перспективы для роста (профессионального и служебного).

Таким образом, наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование сотрудника, повышение его квалификации [1 C.125].

Со стороны администрации нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на работе, работник должен быть сделан на том, каким образом руководители могут структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для исполнителей.

Важным аспектом в профессиональной деятельности сотрудника является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда он сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда работник находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации оценивания со стороны коллег ил других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течение каждого дня.

Регулярное выполнение психотехнических упражнений поможет правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как следствие, достижения успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии [9 C.250].

Заключение

Таким образом, можно сделать следующие выводы: профессиональная деформация личности - изменение качеств личности, наступающее под влиянием выполнения профессиональной деятельности, проявляется в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике.

Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (руководители, медицинские работники, педагоги, психологи).

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального выгорания.

В работе рассмотрены мероприятия по снижению и устранению воздействия профессиональных деформаций на работника, среди которых можно выделить приспособление себя к работе, приспособление работы к себе, экономичный расход "эмоционального топлива", восстановление, а также немало конкретных способов как традиционных, так и нетрадиционных преградить путь профессиональным деформациям.

Список использованных источников

1. Безносов С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и её влияние на деятельность (проблема профессиональной деформации). - СПб.: Народное образование. - 2000. - 156с

. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Печать. - 1996. - 241с

. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. - 2005. - №2. - с 96-104.

. Брокгауз Н.К., Ефрон И.П. Малый энциклопедический словарь. - М.: Азбуковник. - 1999. - 988с.

. Викпедия - энциклопедический словарь. - М.: Феникс, 2005. - 1048с

. Вяземский Д.Н. Психологический словарь. - СПб.: Мир, 1997. - 682 с.

. Газикова О.В. Бедные люди, или административный восторг // Человек и труд. - 2006. - №4. - С.83-84.

. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. - Л.: ЛГУ. - 1988. - 560с

. Кочунас А.А. Психологическое консультирование. - М.: "Дашков и Ко". - 2002. - 296 с.

. Ладягин Ю.С. "Русский административный восторг" или почему у России нет шансов на выздоровление // Проблемы теории и практики управления. - 2005. - №3. - С.8-15.

. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания // Вопросы социального обеспечения. - 2005. - №8. - С.11-21.

. Михайлюкова А.В. Личностные изменения из-за профессиональной деформации грозят специалисту потерей этого самого профессионализма. Деловой Петербург - 2005

. Назаров Юрий. О выгорании // Вокруг света. - 2005. - №1. - С.128

. Смирнова В.В. Профессиональные деформации менеджеров - социально-психологический аспект исследования. Социальная работа в регионе: итоги и перспективы: Материалы региональной научно-практической конференции. - Тюмень: Нефтегазовый университет. - 2006. - С.39-43

. Теперкина М. В Способы предупреждения синдрома "эмоционального выгорания" // Вестник Московского университета. Сер.6. Психология. - 2006. - №6. - С.35-55.

. Трунов Д.Г. И снова о “профессиональной деформации”… // Психологическая газета. - 2004. - № 6. - С.32-34

. Трунов Д. Г Профессиональная деформация практического психолога // Психологическая газета. - 2003. - № 1. - С.12-16

. Трунов Д.Г. Еще раз "о синдроме сгорания": экзистенциальный подход // Психологическая газета. - 2005. - № 8. С.41-50

. Ходоривская Н.В. Ситуативные негативные повседневности и адаптивные ресурсы человека. СПб.: ГолденУок, 1994. - С.45-56.