

Глава 24

Профессиональное развитие личности

Краткое содержание главы

Соотношение личности и профессии. Проблема профессионального становления личности. Этапы профессионализации личности. Стадии профессионального развития.

Прогрессивная стадия профессионального развития личности. Формирование мотивов профессиональной деятельности. Формирование профессиональных знаний и представлений. Формирование профессионально важных качеств личности.

Регрессивная стадия профессионального развития личности. Профессиональная деформация личности. Проявления профессиональной деформации в мотивационной и познавательной сферах. Профессиональная деформация личностных характеристик. Феномен психического выгорания.

24.1. Соотношение личности и профессии

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основные парадигмы этого взаимодействия. Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменится на пути ее освоения и осуществления трудовых функций.

В частности, американский исследователь Ф. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях. Помимо этого он должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией, и возможностях реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности. Такой подход демонстрировал слишком упрощенный взгляд на личность и профессию. Под личностью понимался относительно независимый друг от друга механический комплекс способностей и черт. Аналогичный взгляд существовал и на профессию, которая воспринималась как механическая сумма заданий и трудовых функций. Соотнесение независимых личностных особенностей с соответствующими профессиональными функциями и составляло механизм выбора профессии. Если в ходе выполнения деятельности обнаруживалось несоответствие выше-названных компонентов, человек менял свою профессию (Crites S., 1964).

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии (Шадриков В. Д., 1982; Кудрявцев Т. В., 1986; Абульханова-Славская К. А., 1991; Поваренков Ю. П., 1991; Климов Е. А., 1996). Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации. Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека. Выделяют четыре этапа профессионализации:

- 1) поиск и выбор профессии;
- 2) освоение профессии;
- 3) социальная и профессиональная адаптация;
- 4) выполнение профессиональной деятельности.

На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия (Кудрявцев Т. В., 1986).

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание (Поваренков Ю. П., 1991).

Таким образом, профессиональное развитие — довольно сложный процесс, имеющий циклический характер; человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни. В этой связи можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития.

24.2. Прогрессивная стадия профессионального развития личности

Данная стадия профессионального развития личности прежде всего связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков (Поваренков Ю. П., 1991).

Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют ее на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности. Существует большое количество разнообразных классификаций мотивов трудовой деятельности. В качестве примера можно привести широко известную классифика-

цию потребностей, предложенную американским психологом А. Маслоу. Он выделяет пять уровней потребностей:

- 1) физиологические потребности (голод, жажда, сексуальность и т. д.);
- 2) потребности в безопасности (защита от страданий, неудобств);
- 3) потребности в социальных связях (сопереживание, общение, любовь, дружба и т. д.);
- 4) потребность в самоуважении (признание, уважение, одобрение);
- 5) потребность в самоактуализации (потребность в понимании и осмыслении собственного пути, реализации своих возможностей и способностей).

В профессиональной деятельности удовлетворяются все потребности, но способы их удовлетворения могут быть различными. Потребности более низкого уровня удовлетворяются косвенным путем через получение необходимых материальных средств. Получая заработную плату, человек может купить продукты, одежду, приобрести жилище, оплатить медицинские услуги или сделать сбережения, удовлетворяя тем самым физиологические потребности и обеспечивая себе физическую и социальную безопасность в будущем. Что касается высших потребностей, то их удовлетворение в труде происходит непосредственно.

Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации (Поваренков Ю. П., 1991). Реализация первого направления заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности человека находят свой предмет в профессиональной деятельности. Мотивация человека наполняется профессиональным содержанием. Личность оценивает профессию с точки зрения возможности удовлетворения в ней все большего числа своих потребностей. Чем больше возможностей предоставляет профессия для удовлетворения потребностей и интересов человека, тем выше его включенность в профессиональную деятельность. Наивысшей эффективности в трудовой деятельности человек достигает тогда, когда профессия приобретает для него смысл. Смысл определяется личностной значимостью профессии для человека, пристрастным личностно опосредованным отношением к труду. Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен уметь «видеть» все новые смыслы профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях — к падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом (Маркова А. К., 1996).

Другое направление формирования мотивов субъекта связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления. Традиционно в психологии выделяют две группы мотивов трудовой деятельности: внутренние мотивы, связанные с самим процессом труда, и внешние мотивы, находящиеся вне его содержания. В первом случае процесс труда доставляет человеку удовольствие и радость, активизирует личность на приобретение новых знаний и навыков, развитие профессиональных способностей. Во втором случае в качестве мотивов выступают значимые для личности факторы, например материальная выгода, социальное признание и т. д. На различных этапах профессионального развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивая наибольшую включенность субъекта в освоение и вы-

полнение деятельности. Результаты исследований показывают, что в процессе овладения профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности (Маркова А. К., 1996).

Познание человеком окружающего мира — неотъемлемая часть его жизни. Результатом этого процесса являются знания, понятия, представления, концептуальные модели. Познание, включенное в реальную профессиональную деятельность и подчиненное ее целям, называется практическим, или профессиональным, познанием. В ходе профессионального познания происходит отражение производственной ситуации, которая, в широком смысле слова, представляет собой систему объективных и субъективных факторов, детерминирующих деятельность. К числу таких факторов относятся параметры внешней среды, влияющие на выполнение деятельности (условия труда, характер производственных заданий, состояние оборудования и т. д.), а также личностные особенности индивида, познавательные и двигательные способности. Результатом отражения является формирование индивидуальной основы профессиональной деятельности (ИОПД) (Поваренков Ю. П., 1991).

В экспериментальных исследованиях, проведенных на материале различных видов профессиональной деятельности, было установлено, что производственная ситуация

Профессионально важные качества — любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности.

отражается человеком на двух уровнях. На первом уровне (познавательном) человек использует всю информацию, которая известна ему о ситуации, понятна и доступна. На втором уровне (регулятивном) человек сосредоточивает свое внимание только на той информации, которую он будет непосредственно использовать в деятельности. Поэтому регулятивная структура ИОПД по своему количественному составу меньше познавательной. Анализ динамики обеих структур ИОПД

позволил выделить ряд ее закономерностей в процессе профессионального развития. На начальных этапах профессионального становления развитие обеих структур совпадает, наблюдается значительный рост их количественного состава. Затем, начиная с определенного этапа профессионализации, их динамика перестает совпадать. Познавательная структура продолжает увеличиваться, а регулятивная — уменьшаться (Шадриков В. Д., 1982).

В частности, исследования по формированию ИОПД у сварщиков показывают, что на первых этапах обучения происходит увеличение числа информационных признаков, которые используют ученики при овладении профессией. Этот процесс является ведущим и определяет успешность выполнения деятельности. В частности, если слабо успевающие ученики используют около 16 признаков, то среднеуспевающие — до 22. Но наряду с накоплением признаков происходит их оценка с точки зрения значимости для деятельности, устанавливается ценность каждого из них. В результате такой оценки часть признаков перестает активно использоваться в деятельности. Ко второму курсу количество признаков сокращается в среднем до 10,5, т. е. начинается осуществляться переход от когнитивной структуры к регулятивной. На последующих этапах овладения профессией помимо чисто количественного сокращения про-

исходит качественная перестройка структуры информационных признаков. Она заключается в том, что устанавливаются связи между отдельными признаками. Это приводит к появлению целостных признаков, по которым происходит опознание ситуации. Характерной особенностью таких признаков является их поливалентный (многозначный) характер — приобретение ими значения, которое раньше передавалось другими признаками. Формирование поливалентных признаков приводит к дальнейшему сокращению ИОПД. В частности, мастера производственного обучения, которые являются сварщиками высокой квалификации, используют всего три признака, обеспечивающих высокую степень выполнения деятельности. Ведущими среди них являются признаки «сила тока» и «длина дуги», имеющие самый высокий уровень интегративности и понижающие всю структуру информационных признаков (Поваренков Ю. П., Шадриков В. Д., 1979).

Формирование познавательных структур в процессе профессионального развития связано не только с содержанием деятельности и способствующей ее выполнению информационной основой. Другим аспектом этого процесса является формирование представления о личности профессионала, а именно тех психологических характеристиках, которые в наибольшей степени обеспечивают успешность выполнения профессиональных обязанностей. Формирование адекватного представления о личности профессионала способствует учету своих достоинств и недостатков, что в конечном итоге ведет к успешному овладению профессией. Исследования показывают, что в процессе профессионализации происходит перестройка представлений о личностных особенностях профессионала в направлении наполнения его личности профессиональным содержанием. Например, исследования динамики представлений о ряде профессий показывают, что по мере профессионального становления личности происходит смещение акцента с общечеловеческих, морально-нравственных качеств в сторону профессиональных и организаторских характеристик. Установлено, что решающую роль в формировании адекватного представления о профессии играет содержание профессионального обучения, в частности, соотношение между теоретической и практической его частью.

В психологической литературе под *профессионально важными качествами* (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. С этой точки зрения профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, свойства психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения (Шадриков В. Д., 1982). В контексте нашего изложения под профессионально важными качествами мы будем понимать профессиональные способности и характеристики личности, обеспечивающие эффективное выполнение деятельности.

Профессиональные способности — это свойства психических процессов (восприятия, памяти, внимания, мышления, воображения) и психомоторные функции (координация движений рук и ног, сенсомоторная координация и т. д.), обеспечивающие эффективность деятельности (Шадриков В. Д., 1981). Основным вопросом формирования профессиональных способностей является вопрос о том, как из общих способностей развиваются способности профессиональные. Ответом на этот вопрос яв-

ляется концепция функциональных и операционных механизмов, обеспечивающих развитие любой психической функции, предложенная видным отечественным психологом Б. Г. Ананьевым. Под функциональными механизмами понимается та нейрофизиологическая основа, которая закладывается генетически и составляет природную основу человека. Так, для процессов восприятия такой основой будет состояние нервной системы человека и его органов чувств. Операционные механизмы надстраиваются над функциональными в процессе обучения, воспитания и накопления индивидуального опыта. Для каждой психической функции (памяти, восприятия, мышления) формируются свои операционные механизмы. Для процессов восприятия это будет система измерительных, соизмерительных, корректирующих и других перцептивных действий (Ананьев Б. Г., 1980). Операционные механизмы являются более подвижными, и именно они в первую очередь подвергаются изменениям в процессе профессионализации. Спецификой этого процесса является переход операционных механизмов в оперативные, что представляет собой их перестройку в соответствии с требованиями деятельности (Шадриков В. Д., 1982). Проще говоря, общие способности наполняются профессиональным содержанием и таким образом превращаются в профессиональные. Например, в профессиональной деятельности водителя автотранспорта, часового мастера, токаря и хирурга важна координация движений обеих рук. Функциональным механизмом данного качества является развитие нервной системы и состояние двигательного аппарата человека. Операционным механизмом является система движений, их четкость и точность. Однако сами по себе эти характеристики еще не являются профессиональной способностью. Отличная координация двигательных действий у хирурга не гарантирует, что он будет так же точен и ловок при переключении скоростей, а водителя с его хорошо развитой профессиональной способностью никто не поставит за операционный стол. Профессиональные способности начинают появляться только тогда, когда сенсомоторная деятельность наполнится профессионально-технологическим содержанием, и это содержание будет различным для хирурга, водителя или часового мастера («Профконсультационная работа», 1980).

Таким образом, общий для всех специалистов психологический механизм реализуется затем в различных профессиональных способностях. При этом общие сенсомоторные способности получают свое дальнейшее специфическое развитие в зависимости от того, какое место в структуре профессиональной деятельности они занимают.

Исследования показывают, что на разных этапах профессионализации доминирующими являются разные группы качеств. При этом наблюдается гетерохронность развития общих и профессиональных способностей. Это значит, что они формируются в разное время (Шадриков В. Д., Дружинин В. Н., 1979; Шрейдер Р. В., 1980). В частности, при овладении профессией токаря на первых этапах профессионализации ведущими по уровню развития являются: кратковременная образная память, память на движения, невербальный интеллект. Наименьший уровень развития относительно других имеют сенсомоторная координация, техническое мышление, координация движений обеих рук. На второй стадии профессионализации развитие исследуемых характеристик имеет равномерный характер, а на третьем этапе сенсомоторная координация, техническое мышление, координация движений обеих рук, т. е. собственно

профессиональные качества, играющие главную роль в освоении деятельности, приобретают ведущее значение (Шрейдер Р. В., 1980). Соотношение общих и специальных способностей в структуре ПВК будет зависеть от специфики профессиональной деятельности. Чем в большей степени ее выполнение зависит от специальных способностей, тем раньше эти способности будут проявляться при освоении профессии.

Анализ данных, полученных на разных профессиях, позволил выделить четыре этапа в формировании профессиональных способностей при овладении профессией (Шадриков В. Д., 1981):

- 1) вхождение в деятельность;
- 2) первичная профессионализация;
- 3) стабилизация;
- 4) вторичная профессионализация.

На первом этапе ученик осваивает деятельность по инструкции, не имея собственного опыта. Система профессиональных способностей еще не сформирована. Ведущим профессионально важным качеством является долговременная память и ряд специальных ПВК, число которых очень ограничено.

На втором этапе, по мере приобретения индивидуального опыта, происходит развитие ведущих ПВК первого этапа. При этом возрастает роль тех профессиональных качеств, которые отвечают за прием информации. Их развитие происходит на базе ПВК первого этапа.

В фазе стабилизации профессиональные способности, отвечающие за прием и переработку информации, выступают на первый план, в то время как часть профессиональных способностей выпадает из структур ПВК. При этом в количественном плане эти качества могут оставаться на высоком уровне. На этом этапе деятельность начинает реализовываться в индивидуальном способе ее выполнения. Субъект обращает больше внимания на прогнозирование и планирование деятельности по сравнению с ее исполнительской частью.

Наконец, на последнем этапе происходит смена ПВК. Субъект переходит от системы профессиональных способностей, реализующих деятельность до накопления профессионального опыта, к системе ПВК, основанной на личном опыте.

В отличие от формирования профессиональных способностей в процессе овладения деятельностью, развитие личностных особенностей под влиянием профессии изучено менее подробно. Установлено, что в процессе профессионализации изменяются многие свойства личности, отмечено изменение даже наиболее стабильных характеристик, таких как свойства темперамента, эмоциональная реактивность. Например, тревожность повышается на начальных этапах профессионального развития, затем снижается, при стаже от трех до пяти лет она становится неадекватно низкой и затем вновь повышается до оптимального для данной деятельности уровня (Грановская Р. М., 1988).

Развитие личностных особенностей при овладении профессией и ее осуществлении зависит от специфики труда. Например, профессия юриста вырабатывает у человека самообладание, наблюдательность, бдительность. При этом формирование тех или иных характеристик личности как ПВК может осуществляться на неосознаваемом уровне. Работник может не замечать изменений, которые происходят в его личности.

Развитие личностных особенностей в процессе профессионализации может идти не только за счет «непосредственного» приспособления личности к профессии, но и за счет «компенсаторного» профессионального приспособления. Это означает, что субъект под влиянием требований профессии может с помощью волевых усилий преодолеть в себе определенные личностные черты, которые мешают выполнению деятельности. Например, если требования профессии предполагают постоянный контакт с людьми, то личность может преодолеть свою природную застенчивость и постепенно втягиваться в общение с людьми («История советской психологии труда», 1983).

24.3. Регрессивная стадия профессионального развития личности

Как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность выполнения деятельности. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например психического выгорания.

Слово «деформация» (от лат. *deformatio* — искажение) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер («История советской психологии труда», 1983). Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику. Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника (Маркова А. К., 1996).

Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности (Орел В. Е., 1999б).

Деформация тех или иных структур личности может возникнуть как следствие прогрессивного развития определенных черт характера, познавательных образований, мотивов в результате высокой степени специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик приводит к тому, что они начинают проявляться не только в профессиональной деятельности, но и проникают в другие сферы жизни человека. Выполнение профессиональных обязанностей при этом существенно не страдает.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, он говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд при этом, по выражению Л. Н. Толстого, оказывается «нравственно анестезирующим средством вроде курения или вина для скрывания от себя неправильности и порочности жизни» (цит. по: Маркова А. К., 1996). Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интересов и активности в других сферах. В частности, Ч. Дарвин высказывал сожаление по поводу того, что усиленные занятия в области биологии полностью занимали все его время, в результате чего он не имел возможности следить за новинками художественной литературы, интересоваться музыкой и живописью.

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях. «Невежество Холмса было так же поразительно, как и его знания. О современной литературе, политике и философии он почти не имел представления. Мне случилось упомянуть имя Томаса Карлейля, и Холмс наивно спросил — кто он такой и чем знаменит. Но когда оказалось, что он ровно ничего не знает ни о теории Коперника, ни о строении Солнечной системы, я просто опешил от изумления. — ...На кой черт она мне? — перебил он нетерпеливо. — Ну, хорошо, пусть, как вы говорите, мы вращаемся вокруг Солнца. А если бы я узнал, что мы вращаемся вокруг Луны, много бы это помогло мне или моей работе?»¹

Другой формой проявления этого феномена являются профессиональные стереотипы и установки (Грановская Р. М., 1988; Петренко В. Ф., 1988). Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загроужающих

¹ *Конан Дойл А.* Этюд в багровых тонах. — М., 1991. — С. 17.

сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности (Маркова А. К., 1996). В ряде профессий эти стереотипы и установки очень опасны. Примером такой профессии может служить деятельность следователя. Подозрительность как вид деформации неизбежно приводит к предвзятости, к обвинительному уклону в следственной деятельности. Этот феномен получил название «обвинительный уклон» и представляет собой неосознаваемую установку на то, что человек, чья вина еще не доказана, определенно совершил преступление. В исследованиях было выявлено наличие установки на обвинение у всех специальностей юридической профессии, начиная с работников прокуратуры и заканчивая адвокатами (Панасюк А. Ю., 1992). Сформированные у профессионалов стереотипы и установки также могут мешать освоению новых профессий. В частности, в проведенных нами исследованиях, было показано, что наличие стереотипов в сознании может затруднить процесс адаптации врачей, получающих специальность медицинского психолога, к новой профессии и влияет на представление о ней. Представления о профессии психолога у медиков и педагогов и у психологов, имеющих базовое образование и успешно работающих в своей области, имеют определенные различия. Так, обе группы выделяют такие качества, как умение расположить к себе, доброжелательность, внимательность к людям. Однако если психологи относят эти качества к разряду профессиональной компетенции, то врачи и учителя этого не делают. Причиной этого может быть перенос старых моделей на новые условия. В традиционной медицине и педагогике существует образ врача (педагога) как профессионала-манипулятора, включающий такие характеристики, как доминирование, авторитарность, требовательность, управление поведением пациента или ученика. В противоположность врачам и педагогам, психологи строят свой образ в контексте психологически ориентированной модели (Орел В. Е., 1999б).

Уровень профессиональной деформации личностных особенностей изучен несколько хуже. Отмечается, что сформированные под влиянием той или иной профессии личностные особенности существенно затрудняют взаимодействие человека в социуме, особенно в непрофессиональной деятельности.

В частности, многих учителей отличает дидактическая манера речи, стремление поучать и воспитывать. Если такая тенденция абсолютно оправданна в школе, то в сфере межличностных отношений она раздражает людей. Для учителей также характерен и упрощенный подход к проблемам. Это качество необходимо в школе для того, чтобы сделать объясняемый материал более доступным, однако вне профессиональной деятельности оно порождает ригидность и прямолинейность мышления (Грановская Р. М., 1988; Рогов Е. И., 1998).

Профессиональная деформация личностных особенностей также может возникнуть вследствие чрезмерного развития одной черты, необходимой для успешного выполнения профессиональных обязанностей и распространившей свое влияние на «непрофессиональную» сферу жизни субъекта. Например, следователь в своей работе сталкивается с обманом, коварством и лицемерием. На основании этого у него может выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность. Дальнейшее заострение этих черт может привести к развитию чрезмерной подозрительности, когда

следователь в каждом человеке видит преступника, причем эта черта проявляется не только в профессиональной деятельности, но распространяется и на семейные и бытовые отношения (Грановская Р. М., 1988).

Деформация одних личностных особенностей может компенсироваться развитием других. Так у работников исправительно-трудовых учреждений под влиянием профессии формируются такие специфические личностные особенности, как ригидность поведения и познавательной сферы, сужение круга интересов и общения. Деформация указанных характеристик сопровождается высоким уровнем выраженности таких личностных черт, как аккуратность, пунктуальность, добросовестность. Кроме того, различные психологические структуры в разной степени подвержены деформации. Согласно нашим данным, эмоционально-мотивационная сфера деформируется в большей степени, чем блок личностных характеристик (Орел В. Е., 1996).

Другим проявлением отрицательного воздействия профессии на личность является феномен психического выгорания, широко известный на Западе и практически не исследованный в отечественной науке. В отличие от профессиональной деформации психическое выгорание можно в большей степени отнести к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности. Впервые этот феномен был описан Х. Фреденбергером, который наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Исследователь назвал этот феномен термином *burnout* (выгорание), употреблявшимся в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков. Одновременно с наблюдениями Х. Фреденбергера социальный психолог К. Маслач, занимаясь изучением когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. Она обнаружила, что юристы также называют это явление выгоранием (*Professional burnout*, 1993).

● **Психическое выгорание** — синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

В настоящее время существует множество разнообразных подходов к описанию психического выгорания, которые объединяются в три больших категории в зависимости от источника его возникновения.

Представители интерперсональных подходов усматривают традиционную причину выгорания в асимметрии отношений между работниками и клиентами, что подчеркивает важность межличностных взаимоотношений в возникновении выгорания. В частности, К. Маслач полагает, что основной причиной выгорания являются напряженные отношения между клиентами и работниками. Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с человеческими проблемами, несущими в себе отрицательный эмоциональный заряд, который тяжким бременем ложится на их плечи.

Среди индивидуальных подходов наиболее популярным является экзистенциальный подход, основным представителем которого является А. Пайнс. По ее мнению, выгорание с наибольшей вероятностью возникает у работников социальной сферы

с высоким уровнем притязаний. Когда высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее высокозначимой и общественно полезной, терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они испытывают выгорание. Работа, которая была смыслом жизни для индивида, вызывает у него разочарование, развитие которого и приводит к выгоранию.

В отличие от вышеназванных подходов, организационный подход фокусирует свое внимание на факторах рабочей среды как главных источниках выгорания. К таким факторам относятся большой объем работы и прежде всего ее рутинного компонента, суженная область контактов с клиентами, отсутствие самостоятельности в работе и некоторые другие. Несмотря на наличие разнообразных подходов, все исследователи этого феномена сходятся в следующем.

1. *Психическое выгорание* представляет собой синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Наконец, редукция профессиональных достижений представляет собой возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

2. Данный феномен является профессиональным. В какой-то степени он отражает специфику работы с людьми — профессиональной сферы, в которой был впервые обнаружен. Вместе с тем исследования последних лет позволили существенно расширить сферу его распространения, включив в нее профессии, не связанные с социальной сферой.

3. Данный феномен является необратимым. Возникнув у человека, он продолжает развиваться, и можно только определенным образом затормозить этот процесс. Исследования показывают, что кратковременный отход от труда временно снимает действие выгорания, однако после возобновления профессиональных обязанностей оно полностью восстанавливается.

Классическое описание данного феномена мы находим у немецкого писателя Т. Манна в его знаменитом романе «Будденброки», где создан образ человека, содержащего в себе основные черты выгорания, такие как чрезвычайное утомление, потеря идеалов и следования им, а также потеря любви к работе. «Томас Будденброк чувствовал себя безмерно усталым, надломленным. Того, что ему дано было достигнуть, он достиг и прекрасно отдавал себе отчет, что вершина его жизненного пути уже пройдена, если только, поправляял он себя, на таком заурядном и низменном пути можно вообще говорить о вершинах... Пусто было у него на сердце: он больше не вынашивал никаких планов, не видел перед собой работы, которой можно предаться с радостью и воодушевлением... Отсутствие интереса, способного захватить его, обнищание, опустошение души — опустошение такое полное, что он почти непрестанно ощущал его как тупую, гнетущую тоску, — в соединении с неумолимым внутренним долгом,

с упорной решимостью скрывать свою немощь и соблюдать *les dehors* сделали существование Томаса Будденброка искусственным, надуманным, превратили каждое его слово, каждое движение, каждый, даже самый будничный его поступок в напряженное, подтачивающее силы лицедейство»¹.

Выгорание представляет собой самостоятельный феномен, не сводимый к другим состояниям, встречающимся в профессиональной деятельности (стресс, утомление, депрессия). Хотя некоторые исследователи склонны рассматривать психическое выгорание как длительный рабочий стресс, переживание воздействия стрессовых факторов, большинство исследователей сходится во мнении, что стресс и выгорание — это хотя и родственные, но относительно самостоятельные феномены. Соотношение между выгоранием и стрессом может быть рассмотрено с позиций временного фактора и успешности адаптации. Различие между стрессом и выгоранием кроется прежде всего в длительности процесса. Выгорание представляет собой длительный, «растянутый» во времени рабочий стресс. С точки зрения Г. Селье, стресс представляет собой адаптивный синдром, который мобилизует все стороны психики человека, выгорание же является срывом в адаптации. Другим различием между стрессом и выгоранием является степень их распространенности. В то время как стресс может испытывать каждый, выгорание является прерогативой людей, имеющих высокий уровень достижений (Орел В. Е., 1999а). В отличие от стресса, возникающего в бесчисленном множестве ситуаций (например, война, стихийные бедствия, болезнь, безработица, различные ситуации на работе), выгорание чаще проявляется именно при работе с людьми. Стресс не обязательно может быть причиной выгорания. Люди способны прекрасно работать в стрессовых условиях, если считают, что их работа важна и значима (Орел В. Е., 1999а).

Таким образом, хотя и существует некоторая общность между стрессом и выгоранием, последнее можно считать относительно самостоятельным феноменом.

Некоторые исследователи связывают выгорание с депрессией и разочарованием в работе. Действительно, эти понятия могут тесно коррелировать друг с другом, и довольно трудно найти различия между ними. Х. Фреденбергер указывал, что депрессия всегда сопровождается чувством вины, выгорание же всегда сопровождается чувством гнева. К сожалению, данный тезис имел только клинические доказательства. Вместе с тем различие между выгоранием и депрессией обусловлены большей степенью универсальности последней. Если выгорание проявляется только в профессиональной деятельности, депрессия более глобальна, и ее действие просматривается в различных жизненных контекстах. Исследования связи депрессии и составляющих выгорания показывают наличие тесной корреляции депрессии и эмоционального истощения. Что касается связи между депрессией и остальными составляющими психического выгорания, то она просматривается довольно слабо. Следовательно, вывод многих авторов о совпадении (перекрытии) понятий «выгорание» и «депрессия» верен лишь отчасти (Орел В. Е., 1999а).

Основное различие между выгоранием и утомлением заключается в том, что в последнем случае человек способен быстро восстановиться, а в первом — нет. Анализ

¹ Манн Т. Будденброки. — М., 1982. — С. 540–544.

субъективных ощущений людей, испытывающих синдром выгорания, показывает, что хотя они и чувствуют себя физически истощенными, но описывают это ощущение как существенно отличающееся от «нормального» физического утомления. Кроме того, утомление как результат физических упражнений может сопровождаться чувством успешности в достижении каких-либо целей и с этой точки зрения является положительным опытом. Выгорание же связано с чувством неудачи и является негативным опытом (Орел В. Е., 1999а).

Среди факторов, вызывающих выгорание, особое место занимают индивидуальные особенности личности и социально-демографические характеристики, с одной стороны, и факторы рабочей среды — с другой. Среди социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием обнаруживает возраст.

Что касается личностных особенностей, то высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления, внешним «локусом контроля», низкой степенью личностной выносливости. Показано также наличие положительной связи между выгоранием и агрессивностью, тревожностью и отрицательной — между выгоранием и чувством групповой сплоченности. Среди факторов рабочей среды наиболее важными являются степень самостоятельности и независимости сотрудника в выполнении своей работы, наличие социальной поддержки от коллег и руководства, а также возможность участвовать в принятии решений, важных для организации.

Исследования последних лет не только подтвердили жизненность этой структуры, но и позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив в нее профессии, не связанные с социальной сферой. В некоторых зарубежных исследованиях отмечается наличие выгорания в профессиях инженерного труда, среди работников телесервиса и некоторых других. Например, психологические исследования моряков показывают, что длительное пребывание вдали от дома, автоматизация труда на судах, приводящая к сокращению персонала, способствуют не только развитию традиционных для данной сферы состояний одиночества и тоски по дому, но и выгорания.

Исследование ряда других профессиональных феноменов в профессиях «несоциальной сферы» подтверждает сказанное выше. В частности, описанное в литературе явление «излетанности» у летчиков определяется как потеря направленности пилота на выполнение своей профессиональной деятельности. Летчик теряет интерес к своему делу, у него появляется боязнь полетов, неуверенность в своих силах, потеря ответственности за исход полета. В конечном итоге у пилотов возникает желание поменять профессию, списаться на нелетную работу (Пономаренко В. А., 1992). Описание данного феномена во многом согласуется с описанием психического выгорания. Симптомы выгорания и «излетанности» одинаково проявляются в потере человеком удовлетворения от своей настоящей профессиональной деятельности, в снижении мотивации в профессиональной сфере, в эмоциональном, психическом и физическом истощении. Это позволяет рассматривать «излетанность» как проявление выгорания в летной профессии.

Естественно, что наличие психического выгорания заставляет людей искать различные способы его преодоления, например обращение в психотерапевтические службы, оптимизация условий работы и др.

Таким образом, профессия может существенным образом менять характер человека, приводя как к положительным, так и к отрицательным последствиям. Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, не осознается работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

Вопросы для повторения

1. Какие четыре основные стадии профессионализации вы знаете?
2. В чем заключается отрицательное воздействие профессионального развития?
3. В каких направлениях осуществляется формирование мотивации профессиональной деятельности?
4. Каковы аспекты формирования познавательных структур в процессе профессионального развития?
5. Что представляет собой производственная ситуация?
6. Какие качества субъекта называются профессионально важными?
7. Каковы основные этапы формирования профессиональных способностей в процессе овладения профессией?
8. Каким образом происходит развитие личностных особенностей под влиянием профессии?
9. В чем заключается механизм возникновения профессиональной деформации?
10. В каких сферах жизнедеятельности человека может проявляться профессиональная деформация? Каким образом деформация влияет на поведение человека?
11. В чем сущность феномена психического выгорания?
12. В чем заключается основное различие между психическим выгоранием и утомлением?

Рекомендуемая литература

- Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. — М., 1991.
- Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. — М., 1980. Т. 1.
- Грановская Р. М. Элементы практической психологии. — Л.: ЛГУ, 1988.
- История советской психологии труда: Тексты / Ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, О. Г. Носкова. — М., 1983.
- Климов Е. А. Психология профессионала. — М., 1996.
- Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания. — М., 1986.
- Маркова А. К. Психология профессионализма. — М., 1996.
- Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. — Ярославль, 1999а. — С. 76–97.
- Орел В. Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность // Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук. — Екатеринбург, 1999б. С. 113–115.
- Панасюк А. Ю. Обвинительный уклон в зеркале психологического исследования // Психологический журнал. — 1992. — Т. 13. — № 3. — С. 54–65.
- Петренко В. Ф. Психосемантика сознания. — М., 1988.
- Поваренков Ю. П. Психология становления профессионала. — Курск, 1991.
- Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования. — М., 1998.
- Поваренков Ю. П., Шадриков В. Д. Исследование динамики информационной основы деятельности на разных этапах формирования ПСД // Проблемы индустриальной психологии. — Ярославль, 1979.
- Пономаренко В. А. Психология жизни и труда летчика. — М., 1992.
- Профконсультационная работа со старшеклассниками / Ред. Б. А. Федоришин. — Киев, 1980.

Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. — М., 1982.

Шадриков В. Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения. — Ярославль, 1981.

Шадриков В. Д., Дружинин В. Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации // Проблемы индустриальной психологии. — Ярославль, 1979. — С. 3–18.

Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств // Проблема системогенеза деятельности. — Ярославль, 1980. — С. 56–67.

Crites S. The vocational choice. — N.Y., 1964.

Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W. B. Shaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC: Taylor&Francis, 1993.