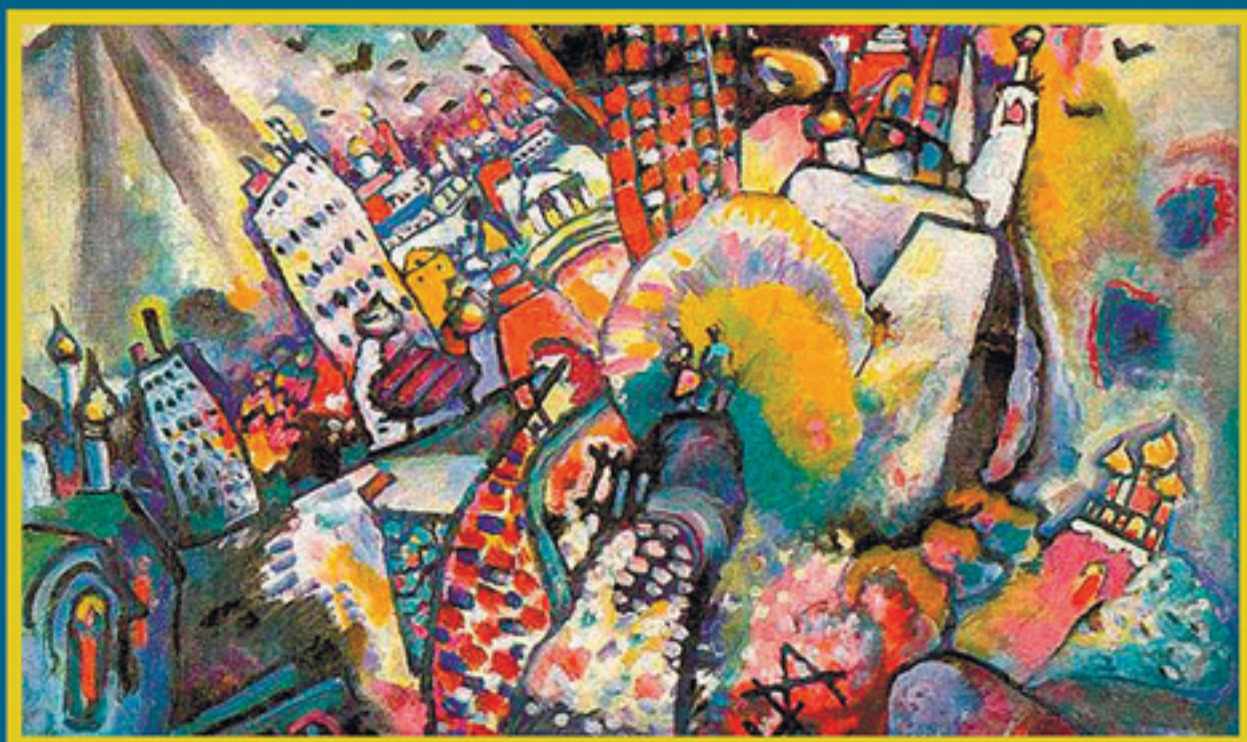




*Университетское
Образование*

В. В. Барабанищикова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА В ИННОВАЦИОННЫХ ВИДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Университетское психологическое образование

Валентина Барабанщикова

**Профессиональные деформации
специалиста в инновационных
видах деятельности**

«Когито-Центр»

2017

УДК 159.9
ББК 88

Барабанщикова В. В.

Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова — «Когито-Центр», 2017 — (Университетское психологическое образование)

ISBN 978-5-89353-509-9

Монография посвящена теоретическому, методическому и эмпирическому обоснованию направления исследований профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы как ситуации развития деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности. Предложена оригинальная концепция, описывающая генезис, формы и механизмы развития как негативных, так и позитивных (адаптивных) профессиональных деформаций субъекта труда в соотношении с актуально переживаемым функциональным состоянием, хроническими состояниями и устойчивыми функционально-структурными образованиями как субъектными ресурсами профессиональной деятельности; представлена модель развития профессиональных деформаций субъекта труда, закономерно складывающихся под влиянием приспособления личности к требованиям профессий инновационной сферы. Книга предназначена для специалистов в области прикладной психологии, психологии труда, психологии спорта, а также для всех, кто интересуется вопросами влияния профессиональной деятельности на человека.

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 978-5-89353-509-9

© Барабанщикова В. В., 2017

© Когито-Центр, 2017

Содержание

Введение	7
Раздел 1	10
Глава 1	10
1.1	10
1.2	12
1.3	14
1.4	16
Конец ознакомительного фрагмента.	20

Валентина Владимировна Барабанщикова

Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности

© Барабанщикова В. В., 2017

Рецензенты:

Карпов А. В. – доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО, декан факультета психологии Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова

Панов В. И. – доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО, заведующий лабораторией Психологического института РАО

Прохоров А. О. – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой общей психологии Казанского (Поволжского) федерального университета

Крюкова Т. Л. – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии Костромского государственного университета

* * *

Введение

Динамично меняющийся современный мир предъявляет все новые требования к человеку. Профессиональное развитие становится насущной необходимостью для любого эффективного профессионала. Ставя во главу угла обязательность достижения заданных результатов, каждая организация вольно или невольно поощряет поведение своих сотрудников, которое даже при желании нельзя назвать здо-ровьесберегающим. Общественные стереотипы не просто поддерживают, а пытаются культивировать паттерны рабочего поведения, которые в психологической науке называют профессиональными деформациями (ПД) (Айснер, 2015; Анцыферова, 1999; Баженова, 2003; Безносков, 2004; Воробьева, 2015; Газизова, 2013; Дружилов, 2010; Зеер, Сыманюк, 2005; Иванова, 2012; Картузова, 2007; Козлова, 2005; Нурмаханбетов, 2006; Орёл, 2008; Сочнев, Сочнева, 2010; Стригуненко, 2011; Трунов, 2004; Тюлепергенева, 2006; Уварова, 2003). Руководитель с удовольствием отметит того сотрудника, который останется на работе гораздо более положенного времени, демонстрирует тягу к конкурентной борьбе или излишний энтузиазм. При этом, как правило, никто не задумывается, к каким неблагоприятным последствиям может привести подобное поведение.

В ответ на вызовы изменившегося в последние десятилетия общества, в рамках общепринятой классификации профессий (Климов, 1996) развивается новый тип профессий – приспособленных под нужды современных инновационных организаций, глобальных, гибких, высокотехнологичных. Эта новая группа профессий инновационной сферы с неизбежностью сталкивается со сложностями и трудностями, которые предполагает динамичная организационная среда. В таких случаях профессиональные стрессы становятся своеобразной нормой, почти инвариантным условием осуществления трудовой деятельности (Бодров, 2000, 2006; Занковский, 1991; Леонова, 2000). Накапливающиеся эффекты от переживания профессиональных стрессоров могут приводить к развитию профессиональных деформаций, столь эффективно поддерживаемых общественным мнением, утверждающим, например, что правильно работать много, не предъявляя, правда, при этом к рабочему времени иных критериев, кроме количественных. Идя по пути анализа негативных последствий воздействия профессии на субъекта труда, психологическая наука с необходимостью направляет внимание на целый спектр профессиональных деформаций, различающихся степенью изученности и проработанности. Здесь нужно особенно подчеркнуть, что наряду с «классическими» ПД, которые психологи труда и смежные направления психологической науки анализируют уже достаточно давно, имея в своем распоряжении методологический аппарат, диагностический инструментарий и багаж эмпирических данных – синдром выгорания, поведение типа А (Бойко, 2005; Водошнянова, Старченкова, 2006, 2008; Дикая, 2010; Карпов, 2010; Китаев-Смык, 2008; Крюкова, 2004; Леонова, 2013; Орёл, 2001, 2005; Первичко, Зинченко, 2013; Языкова, Зайцев, 1990; Bass, Wade, 1982; Cherniss, 1989; Maslach, 1994), существуют те ПД, которые лишь относительно недавно стали объектом пристального психологического внимания, не сделавшись, однако, от этого менее деструктивными для здоровья профессионала, – прокрастинация, трудоголизм (Варваричева, 2010; Ильин, 2011; Ковылин, 2013; Bakker, Leiter, 2010; Ferrari, Pychyl, 2000; Shaufeli, Taris, Bakker, 2008). Тем выше актуальность представленной работы, которая заключается в необходимости системно проанализировать причины основных групп ПД, закономерности их развития и возможности оптимизации для тех профессионалов, которые, несмотря на массовость и популярность их специализаций, называются инновационными, отражая требования современных реалий.

Еще одним актуальным направлением, представленным в монографии, является разработка позитивных эффектов ПД. Достаточно редко современная психологическая наука рассматривает ситуации, когда ПД становится залогом успешности профессионала, отражая его

адаптированность к условиям труда. Причем эта адаптивная функция ПД не несет угрозы профессиональному здоровью, а помогает приспособиться к реальности профессионального труда.

На настоящий момент практически отсутствуют работы, которые бы описали ПД для тех профессионалов, которые стали ответом меняющемуся миру, – работающих удаленно ИТ-специалистов, сотрудников колл-центров, операционистов в банках – представителей массовых профессий, членов профессионального мира, для которых пока не существует рецептов «правильного поведения». Актуальность проведенного исследования обусловлена тем, что в психологии труда в настоящее время не существует работ, которые бы системно поставили проблему профессиональных деформаций, описали бы особенности их проявлений и оценки, сформировали программы профилактики и коррекции возможных последствий. Как правило, проблема ПД решалась для конкретных профессиональных групп: подавляющее большинство исследований посвящено работникам педагогического труда или сотрудникам правоохранительной сферы (Баженова, 2003; Белослудцев, 1997; Бессонова, Добросмыслова, 2012; Бузовкина, 2007; Буртовая, 2010; Воинкова, 2001; Гнездилова, 2005, 2006; Дикова, Зеер, 2005; Калугина, 1998; Калягин, Коноплева, 2011; Караваев, Марьин, Петров, 2007; Корнеева, 2006; Крымгужина, 2008; Майстренко, 2010; Медведев, 1996; Меркулова, 2011; Милевич, 2007; Мирзоева, 2012; Митина, 2007, 2011; Назаренко, 2014; Ноженкина, 2009; Полякова, 2008; Санькова, 2004; Совкова, 2003; Степкина, 2007; Субботина, Кузнецова, 2000; Такасаева, 2001; Тарасов и др., 2014).

Поэтому данная работа представляет собой самостоятельное исследование, охватывающее профессии, условно называемые инновационными, и последовательно рассматривающее те ПД, как деструктивного, так и адаптивного конструктивного типа, которые свойственны этим профессиям.

Таким образом, целью настоящей монографии является теоретическое, методическое и эмпирическое обоснование направления исследований профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы как ситуации развития деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности.

В монографии раскрывается предположение о том, что качественные особенности развития профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы обусловлены условиями реализации профессиональной деятельности и требованиями профессии, предъявляемыми к субъекту труда. Это предположение конкретизируется в следующих идеях: 1) профессии инновационной сферы являются особой группой профессий, выделяемой в соответствии с критериями, выдвигаемыми современным этапом развития общества: индивидуализация профессиональной ответственности, применение в профессиональной деятельности компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая мобильность профессионала; 2) условия труда, характерные для профессий инновационной сферы, провоцируют развитие профессионального стресса в острой и хронической формах;

3) существуют профессиональные деформации, развитие которых характерно для профессий инновационной сферы в связи с особенностями условий реализации трудовой деятельности; 4) в условиях ранней профессионализации и/или при подчинении специфическим профессиональным требованиям возможно развитие адаптивных модально-специфичных форм профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы; 5) адаптивные модально-специфичные профессиональные деформации являются основой для эффективного управления состоянием профессионала инновационной сферы.

* * *

Монография выполнена на кафедре психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М. В. Ломоносова. Автор выражает глубокую признательность всем сотрудникам факультета психологии, проявившим интерес к выполненной работе, за полезные замечания, советы и дружескую поддержку.

Раздел 1

Взаимосвязь проявлений профессионального стресса и развития профессиональных деформаций

Глава 1

Теоретико-методологические предпосылки обоснования исследования феномена профессиональных деформаций¹

1.1

Феномен профессиональных деформаций в психологических исследованиях

Проблема профессиональных деформаций (ПД) напрямую связана с развитием человека в труде. За годы исследований было представлено множество противоречивых утверждений, касающихся сути это сложного комплексного феномена. Здесь важно отметить, что авторы придерживаются двух разнонаправленных позиций: ПД – признак глубокой профессиональной дезадаптации либо, наоборот, проявление имплицитного приспособления к особенностям трудовой деятельности (Вигдорчик, 1983; Климов, 1996).

Рассмотрим, что стоит за представлениями о деструктивном характере ПД. В концепциях профессионального развития (Зеер, 2004) четко показано, что профессиональное становление сопровождается личными приобретениями и потерями, сопровождающимися развитием негативных процессов, которые и называют деформацией – искажением – как самой деятельности, так и личности специалиста.

Впервые термин «professional deformation» появился в статье Х. Ландерока «Профессионализм: Исследования профессиональной деформации» в «Американском журнале социологии» (1915), где автор указывает что «продолжительное выполнение определенной профессиональной деятельности создает в отдельном человеке деформацию процессов мышления и деформацию нормальной оценки важности его работы в общей работе той группы, к которой принадлежит данный человек» (Дружилов, 2013, с. 137).

В отечественной науке понятие «профессиональная деформация» ввел в 1921 г. П. Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на переживания и поведение человека. В дальнейших исследованиях, согласуясь с политическими реалиями, акценты в изучении профессионального развития были смещены на анализ позитивного влияния труда на личность, ее социализацию, развитие потенциала, задатков и способностей. Закономерно, что исследования неоднозначных феноменов ПД началось значительно позже, когда психологи (Э. Ф. Зеер, Е. М. Борисова, Р. М. Грановская, А. К. Маркова и др.) стали говорить о том, что не всегда труд способствует гармоничному развитию психики человека; распространены варианты, когда труд не обогащает личность, а способствует ее деформации. Так, Зеер утверждает, что профессиональная деформация – это изменения, которые постепенно копятся при сложившейся структуре деятельности и личности и негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на общем раз-

¹ Глава 1 написана при поддержке гранта РГНФ № 16-06-0031

витии самой личности. Иными словами, Зеер определяет профессиональную деформацию как производную от непосредственного профессионального опыта и связывает ее со стереотипизацией, гипертрофией и заострением профессиональных функций, что приводит к чрезмерной выраженности профессионально важных качеств и их трансформации в свою противоположность.

В качестве основной причины профессиональной деформации психологи (Э. Ф. Зеер, Р. М. Грановская, Е. И. Рогов) выделяют узкую специфику профессиональной деятельности и разделение труда. Грановская связывает профессиональную деформацию с выработкой и закреплением стереотипных действий, которые неблагоприятно влияют на поведение в быту и в целом на выполнение всей работы. Она говорит, что «осуществляемая профессиональная роль, особенно если она имеет личное значение для человека и выполняется им продолжительное время, оказывает большое влияние на личностные структуры – ценностные ориентации, установки, мотивы, отношение к другим людям» (Грановская, 2010, с. 405). В результате возникает «профессиональный тип человека», где большое значение принадлежит профессиональному опыту.

Зеер тоже говорит о том, что профессиональные деформации неизбежны и в любой профессии свои деформации. Он выделяет уровни профессиональных деформаций:

1) общепрофессиональные деформации – проявляются у большинства работников с большим стажем работы, при этом степень выраженности деформаций различна. Эти деформации делают работников похожими: например, у работников правоохранительных органов все выступают потенциальными правонарушителями; у врачей появляется эмоциональная индифферентность к страданиям пациентов;

2) специальные профессиональные деформации – в рамках каждой специальности свой количественный и качественный состав деформаций: у следователя – правовая подозрительность; у хирургов – циничность; у медицинских сестер – равнодушие и черствость; у педагогов – отстраненность от детей и т. п.;

3) профессионально-типологические деформации – на структуру деформации накладывают отпечаток индивидуально-психологические особенности (характер, способности, темперамент);

4) индивидуализированные деформации – обусловлены особенностями работников разных профессий: в результате длительного стажа работы, профессиональной деятельности личностные черты начинают обостряться: сверхответственность, сверхчувствительность, профессиональный энтузиазм и фанатизм и т. п. (Зеер, Сыманюк, 2005).

А. К. Маркова (1996) в исследовании группировки профессиональных деформаций среди основных тенденций профессиональных деструкции выделяет следующие компоненты:

1) распад профессионального сознания, дезинтеграция профессионального развития. Итогом являются ложные смыслы труда, профессиональные конфликты, постановка нереалистичных целей, обособленность, потеря своего «Я»;

2) искаженное профессиональное развитие, появление новых негативных качеств – возникают сложности в отношениях с людьми, в адаптации, групповая несовместимость;

3) низкая профессиональная мобильность – профессиональная дезадаптация, неумение приспособиться к новым требованиям и условиям;

4) ослабление профессиональных способностей, профессиональных данных, профессионального мышления;

5) отставание в профессиональном развитии;

6) появление личностных деформаций;

7) профессиональные заболевания или инвалидность и потеря трудоспособности;

8) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития: нет профессионального роста, целостности; есть цели, но нет путей для их достижения и т. п. (Маркова, 1996).

Рассмотрим факторы, оказывающие влияние на возникновение профессиональных деформаций. А. В. Буданов, на основе анализа работ, посвященных изучению профессиональной деформации сотрудников милиции, выделяет три основные группы факторов, ведущих к возникновению ПД: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера. С. П. Безносков выделяет как причину ПД специфику ближайшего окружения, с которым общается специалист, специфику профессиональной деятельности, общение с другими людьми (Безносков, 2004).

А. Л. Свенцицкий акцентирует внимание также на факторах, способствующих проявлению профессиональной деформации: неправильное понимание содержания профессиональной роли и расхождение между ее субъективным пониманием и социальными ожиданиями окружающих, а также отрицательный опыт или искаженное осмысление профессионального опыта (Ларенцова, Терехина, 2009).

Западные исследователи среди факторов, способствующих профессиональной деформации, выделяют следующие: высокая рабочая нагрузка, дестабилизирующая организация деятельности, неблагоприятная атмосфера в коллективе, недостаточное вознаграждение, однообразные и монотонные условия труда, неразделенная ответственность за труд, постоянный риск штрафных санкций и т. д. (Купер, Маршал, 1995).

Таким образом, становится очевидным тот факт, что исследования профессиональных деформаций в психологической науке движутся по пути анализа конкретных деструкции, свойственных тому или иному специалисту. При этом приспособительная или компенсирующая роль ПД не входит в предмет изучения.

1.2

Методологические основания анализа феномена профессиональных деформаций

В данном исследовании мы постарались учесть все достижения предыдущих этапов изучения ПД, ставя, однако, во главу угла методологические принципы структурно-интегративного подхода к оценке и проявлениям функционального состояния работника, утверждающего, что при накоплении неблагоприятной симптоматики переживания функциональных состояний, угрожающих профессиональному благополучию работника (стресс, утомление, монотония, пресыщение), велика вероятность возникновения и развития так называемых профессионально обусловленных деформаций (Леонова, 2013).

Следующим закономерным возникает вопрос: есть ли профессии, где определенные ПД становятся естественным закономерным следствием профессионализации? И, если такая предопределенность существует, всегда ли она однозначно несет деструктивный для работника характер? Например, исследования Сыманюк четко свидетельствуют в пользу подобного утверждения – эмоциональное выгорание у педагогов негативно сказывается на результатах их труда.

Однако здесь нужно вспомнить, что Е. А. Климов считал необходимым подчеркнуть, что «если существуют закономерно воспроизводящиеся факты в профессиональных особенностях в представлениях об окружающем мире, о субъекте, важно их описать и учитывать в связи с проблемой оптимизации межлических отношений, анализа и разумного преодоления конфликтов в сфере труда» (Климов, 1996, с. 258). Важно отметить, что Климов предпочитал говорить именно о профессиональных особенностях, опосредующих восприятие профессионалом окружающей действительности, уходя от негативного коннотата, который привносит термин «деформация». Все это позволяет обоснованно предполагать, что профессиональные деформации по сути представляют собой способ приспособления, адаптации професси-

онала к работе, причем эта адаптация может пойти как по пути деструктивному, разрушая профессиональное здоровье, так и по конструктивному, формируя адекватные реальности механизмы профессионализации. Здесь уместно вспомнить принцип развития, предложенный Л. С. Выготским, который как нельзя лучше объясняет данную идею: действительно профессиональные деформации могут быть рассмотрены как специфические новообразования, формирующиеся в ходе психического развития личности в профессиональной деятельности, характеризующиеся необратимостью, определенной направленностью, надстраивающиеся над предшествующим опытом и имеющие количественные и качественные параметры (Выготский, 2000, 2005).

Нужно признать, что в зарубежной литературе акценты проставлены не столь явно: нет однозначно «плохих» профессиональных деформаций. Скорее они понимаются как результат приспособления к определенным особенностям профессии (Bakker, Leiter, 2010).

Настоящая работа ставит своей целью привести конкретные эмпирические исследования выделяемых психологической наукой на ее современном уровне развития ПД, которые призваны проиллюстрировать далеко не всегда негативный контекст развития ПД, с одной стороны, и глубокий адаптационный потенциал некоторых форм деформаций – с другой.

Ставшие уже классическими исследования профессионального выгорания в некоторых видах труда (педагоги, врачи, социальные работники), типа А поведения (менеджеры разного статуса) могут быть вновь осуществлены в контексте новейших видов труда, возникших в нашей стране относительно недавно: деятельность операторов справочных служб, членов проектных групп, работающих виртуально. Особняком в этой группе профессионалов стоят те, чья деятельность, с одной стороны, всегда была в фокусе психологического исследования, а, с другой стороны, никогда не подвергалась анализу с точки зрения риска развития профессионально обусловленных деформаций, – это деятельность спортсменов высшей спортивной квалификации, деятельность, традиционно обозначенная как «любительский» спорт, в реальности давно ставший истинно профессиональным.

Наряду со столь хорошо известными (правда, только на первый взгляд) классическими видами ПД – выгоранием и типом А поведения, выделяют еще целый ряд потенциально деструктивных феноменов, по сути своей вполне обусловленных трудовой деятельностью: среди них в зарубежной литературе особенно внимание уделяется прокрастинации, или откладыванию на потом, и трудоголизму, оборотной стороне вовлеченности в работу. В нашей стране исследования этих феноменов носят скорее точечный характер, что во многом обусловлено сложностями диагностического и методического характера. Поэтому представленная работа, кроме эмпирических результатов, призвана обрисовать будущие задачи психологических исследований, обозначив и всесторонне обосновав возможные направления дальнейшего поиска и анализа.

Еще одна линия исследований зачастую остается не до конца востребованной, когда мы говорим о ПД субъекта труда. Это направление – повышение успешности профессионала благодаря развитию очень определенного вида деформаций, релевантных задачам трудовой деятельности. Такие идеи особенно показательно могут быть раскрыты на примере спорта, где деятельность спортсменов отличается крайне ранневозрастной специализацией, что предполагает подстройку многих систем организма под требование поставленных задач. В такого рода специфичных видах деятельности может быть найден ключ к обоснованию эффективных оптимизационных интервенций для разработки программ адаптации к профессиональному труду, минуя неблагоприятные последствия ПД.

1.3

Постиндустриальное общество: профессии инновационной сферы

Несмотря на то, что профессиональные деформации до настоящего времени периодически становились предметом психологического исследования, до сих пор нет единой точки зрения на их сущность, особенности развития и проявления, характерные не только для одной профессиональной группы, но и для более широкого класса профессий. На современном этапе развития общества особый интерес представляет группа профессий, которой можно дать условное обозначение «профессии инновационной сферы».

Для того чтобы раскрыть это понятие, необходимо четко определить специфические черты настоящего общества, которое современная наука классифицирует как постиндустриальное (Белл, 1999; Организационная психология, 2013).

Массовая компьютеризация труда, рост нематериальных форм деятельности, интеграция и глобализация экономических процессов привели к развитию целого класса специфических форм профессиональной деятельности, основанных на применении различного рода программных продуктов, телекоммуникационных технологий. Появившиеся вследствие развития общества профессии инновационной сферы приобрели черты операторского труда за счет обязательного внедрения компьютерных средств в работу специалиста. Теперь никого не удивляют такие должности, как «оператор контакт-центра/колл-центра», «оператор банковской сферы», хотя «операторский» компонент в них составляет именно использование компьютерных средств труда для осуществления трудовых задач. Обратной стороной применения компьютерных средств и технологий в профессиях инновационной сферы является высокая степень индивидуализации ответственности, связанная с тем, что любое достижение или ошибка могут быть с легкостью идентифицированы и персонифицированы.

Еще одной чертой постиндустриального общества называют мобильность трудовых ресурсов (Организационная психология, 2013). Еще несколько десятков лет назад профессионал не мог и помыслить о быстрой и легкой смене места работы, профессии в целом. Но сейчас одной из основных проблем организаций становится текучесть кадров, когда квалифицированный персонал покидает место работы в поисках лучшего варианта. Мобильность и, как ее обратная сторона, легкая заменяемость одного профессионала другим тоже становятся еще одной характеристикой профессий инновационной сферы.

При повышении уровня развития информационных технологий меняются и требования к условиям труда. В группу профессий инновационной сферы входят и так называемые удаленные профессии, когда работник может осуществлять свои профессиональные функции из любого места, где есть возможность подключиться к сети Интернет. В некоторых случаях говорят не только о виртуальных рабочих группах, но даже о целых виртуальных организациях (Организационная психология, 2013).

Однако, как ни парадоксально, в группу профессий инновационной сферы можно записать еще один вид деятельности. Одновременно с изменением общественных реалий изменились и взгляды на «классические» виды деятельности – так спорт перестал быть чисто любительским занятием, но приобрел черты, свойственные профессии, что было показано нами в исследовании, проведенном совместно с О. А. Климовой (Барабанщикова, Климова, 2015). Долгое время считалось, что спорт высших достижений может быть только любительским, термин «профессиональный» не может быть отнесен к нему ни в коей мере. Однако, учитывая, как изменилась система организации деятельности спортсменов в нашей стране за последние 20 лет, мы вправе задать вопрос: является ли спорт профессией, тем более профессией инновационной сферы, или это лишь способ ведения здорового образа жизни? Естественно, в

современном мире спорт высших достижений приносит колоссальные доходы спортсменам, и до определенного возраста именно этот вид деятельности является не только основным источником существования для спортсмена, но его можно и прямо назвать основной профессией спортсмена. В связи с вышесказанным необходимо проанализировать спортивную деятельность согласно современным представлениям об отличительных критериях соответствия требованиям, предъявляемым к профессиональной деятельности.

Согласно Е. А. Климову, существует четыре определения профессии: 1) область приложения сил человека, где он осуществляет свои трудовые функции; 2) общность людей, которые заняты определенными трудовыми функциями; 3) подготовленность человека, с помощью которой он может выполнять определенного вида функции; 4) сама деятельность человека, то есть распределенный во времени процесс реализации трудовых функций (Климов, 1998). Следуя данным определениям, спорт полностью соответствует критериям полноценной профессиональной деятельности. Спортсмены прикладывают зачастую невероятные усилия, осуществляя несомненно трудовые функции. Немаловажную роль играет подготовленность спортсмена – ведь именно спорт высших достижений можно считать профессией, т. е. спортсмен должен добиться определенного мастерства для формирования в течение немалого времени требуемого уровня готовности к ответственным соревнованиям. Спорт, как и любая другая профессия, относительно независим от соответствующей системы трудовых постов, т. е. спортсмены не перестают быть спортсменами, когда меняют место локации тренировок, их статус также не меняется и в свободное от спортивной деятельности время – они не перестают быть спортсменами во время каникул или учась в вузе. Каждая профессия диктует определенный набор требований, и спорт не исключение. Следующим немаловажным основанием для выделения спортивной деятельности как полноценной профессии является то, что эта деятельность является оплачиваемой (спортивной федерацией, спортивным клубом, олимпийским комитетом, правительством).

Необходимо также учитывать тот факт, что, согласно международным правилам олимпийского комитета, любой заслуженный мастер спорта может быть принят на работу тренером или судьей без какого-либо специального образования. Соответственно, спортивная деятельность, как и любая другая профессия, нацелена на достижение продукта своей деятельности – определенного уровня спортивного мастерства, кроме того она характеризуется полноценным рабочим графиком, диктует набор специфических требований к профессионально важным качествам профессионала и его обязанностям, а кроме того, оплачивается руководством. Всё это позволяет нам утверждать, что спорт является профессией.

Понимая спортивную деятельность как профессиональную, необходимо иметь в виду, что спортсмены сталкиваются со многими проблемами, подобными сложностям, характерным для профессионалов в традиционном понимании этого слова. Поэтому будет особенно важно найти параллели в переживании профессиональных деформаций спортсменами наряду с теми деформациями, которые свойственны любым другим работникам. Долгое время считалось, что те особенности поведения, которые зачастую демонстрирует спортсмен, обусловлены только и исключительно его спортивной деятельностью (Fredricks, Eccles, 2005), а вне спорта существуют, соответственно, другие сложности. Согласно этой логике профессионально обусловленные деформации любого сотрудника организации характеризуют только специфику его профессиональной жизни.

Таким образом, в данной работе, опираясь на изначально выдвинутое положение о профессиональной природе спортивной деятельности, мы можем сформулировать одну из задач исследования: выявить и проанализировать основные черты профессиональных деформаций, характеризующих спортивную деятельность. Мы предполагаем, что традиционно выделяемые в психологии труда профессионально обусловленные деформации будут так же свойственны и спортсменам. При этом необходимо учесть, что прежде всего будут анализироваться концеп-

туальная и операциональная составляющие каждой переживаемой спортсменом деструкции для облегчения ее сопоставления с переживаниями, свойственными тому или иному виду профессиональной деятельности.

Нужно подчеркнуть, что современное понимание спортивной деятельности как профессиональной полностью соответствует критериям «профессии инновационной сферы». В современном спорте крайне высока мобильность профессионалов – они с легкостью меняют города и страны, выступая за разные спортивные клубы. Настоящий уровень подготовки спортсменов немыслим без компьютерных и телекоммуникационных средств и технологий (Ковалев и др., 2015). И так же, как любые другие профессии инновационной сферы, спорт отличается высочайшей индивидуализацией ответственности – как за победу, так и за поражение.

Обобщая все вышесказанное, необходимо подчеркнуть, что именно профессии инновационной сферы в настоящее время не в полной мере входят в фокус рассмотрения психологической науки. Между тем, специалисты подобного рода так же состоят в группе риска развития профессиональных деформаций, занимая в ней высокие места. Все черты постиндустриального общества становятся залогом переживания неблагоприятных функциональных состояний профессионалов (Леонова, 2000), среди которых особенно выделяется профессиональный стресс. Эти неблагоприятные состояния, переживаемые работником постоянно в связи с особенностями профессиональной деятельности, могут стать благодатной почвой для развития ПД.

В данной работе мы начнем с выявления специфики деструктивных форм ПД у профессионалов инновационных типов труда, с тем чтобы далее показать те конструктивные адаптационные механизмы, которые ПД может обеспечивать в некоторых видах профессиональной деятельности.

1.4

Особенности профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы

В теоретическом исследовании, проведенном нами совместно с О. А. Климовой (Барabanщикова, Климова, 2015), проблема профессиональных деформаций обозначается как одна из наиболее актуальных для изучения в психологии труда, организационной психологии и психологии спорта в частности. Все эти области психологических исследований показывают необходимость более глубокого изучения профессий инновационной сферы, характерных для постиндустриального общества. Профессиональные деформации традиционно возникают при систематических переработках, работе с большим объемом информации и совмещением человеком нескольких должностей, решении трудовых задач, связанных с повышенной коммуникативной нагрузкой. Например, для достижения высоких результатов спортсмены проводят ежедневные многочасовые тренировки, жертвуя своими интересами и личной жизнью, что, как и в любой профессии, приводит к накоплению эффектов переживания неблагоприятных функциональных состояний. При отсутствии применения каких-либо внешних интервенций, ставящих перед собой основную цель – профилактику и предотвращение развития последствий накопления неблагоприятной симптоматики, угрожающей профессиональному благополучию специалиста, велика вероятность возникновения и развития профессиональных деформаций (Леонова, Злоказова, Качина, 2013).

По результатам целого кластера исследований (Леонова, 2013; Леонова, Злоказова, Качина, 2013) существует большое количество профессионально обусловленных деформаций, которые могут оказать негативное воздействие на дальнейшее развитие профессионала инновационной сферы, в частности спортсмена в любом виде спорта и на любом уровне мастерства, регламентируя его дальнейшую продуктивную деятельность. Отдельного упоминания заслужи-

вает еще одна группа специалистов, тесно связанных со спортивной деятельностью, – тренеры, являющиеся классическим примером профессионалов социономического типа труда (Климов, 1998). Этот тип профессионалов традиционно становится мишенью целого спектра профессиональных деформаций, развивающихся в силу большой ответственности, неотъемлемо присущей данному виду деятельности, и огромной нагрузки не только по воспитанию и развитию спортсмена как цельной сформировавшейся личности, но и по обеспечению эффективного функционирования всей спортивной организации в целом: взаимодействие с судьями, директорами, отечественными и зарубежными СМИ.

Выделяя среди профессионалов инновационной сферы именно спортсменов, мы считаем нужным подчеркнуть, что они также нуждаются и в своевременной диагностике признаков ПД, и в разработке программ коррекции собственного состояния. Ведь стандартные условия профессиональной жизни спортсменов – это длительное отсутствие дома, бесконечные перелеты, акклиматизация, тяжелейшие тренировки и непростые соревнования при невозможности полного восстановления физиологических и психологических ресурсов, что приводит к развитию высокого психоэмоционального напряжения, при накоплении которого особенно велик риск формирования целого спектра профессиональных деформаций: выгорания (Schaufeli, Taris, van Rhenen, 2008), прокрастинации (Milgram, 2000), трудоголизма (Schaufeli, Taris, van Rhenen, 2008), развития типа А поведения (Ryska, 1999). Эти четыре типа профессионально обусловленных деформаций являются крайне распространенными в профессиональной среде. Многочисленные исследования посвящены особенностям их проявлений и способам предотвращения последствий переживания каждой из указанных профессиональных деструкции (Andreassen, 2014). Тем актуальнее рассмотреть черты выделенных в качестве проблемного поля исследования профессиональных деформаций через призму профессиональной обусловленности.

Синдром выгорания. Одной из наиболее хорошо изученных профессиональных деформаций является эмоциональное выгорание, которое также часто называют синдромом выгорания (Водопьянова, Старченкова, 2006, 2008). Исследования этого феномена у представителей социономического типа труда, в том числе у спортивных тренеров, получили широкое распространение в последние десятилетия (Woodman, 2001). Автором термина «эмоциональное выгорание» принято считать Х. Дж. Фрейденберга, который ввел его еще в 1974 г., однако применительно к спорту данное понятие впервые стало применяться лишь спустя 10 лет – в 1984 г. Именно тогда Т. Е. Каккес и Ц. К. Майерберг (Caccese, Mayerberg, 1984) в своей статье «Гендерные различия профессионального выгорания у тренеров» описали возможные причины возникновения выгорания в спортивной деятельности. Специфика тренерской деятельности связана прежде всего с постоянной необходимостью задерживаться на работе, уезжать на сборы (в зависимости от вида спорта длительность этих поездок может достигать 9 месяцев в год) и жертвовать своей личной жизнью, т. е. найти в тренерской деятельности определенный баланс «работа-жизнь» (Jones, Byrke, Westman, 2005) практически невозможно. Точно та же ситуация и обстоятельства характерны для спортсмена, избравшего своей профессией спорт высших достижений.

Следует отметить и то, что не всегда профессиональная деятельность специалиста инновационной сферы труда бывает успешной, лишь немногие достигают безусловного успеха. Как правило же, профессионалу приходится сталкиваться с целым спектром проблем: большое количество навязанных социальных контактов (например, операторы колл-центров не вправе первыми повесить трубку), негативное содержание профессиональной деятельности (решение проблем клиентов), высокая напряженность труда (развивающийся профессиональный стресс). Как и любые другие профессиональные деформации, выгорание влечет за собой целый ряд негативных последствий – чаще всего это чрезмерная раздражительность, эмоциональное опустошение и безразличие к работе (Kelley, 1994).

Последние десятилетия, ознаменовавшиеся бурным ростом частоты встречаемости синдрома выгорания среди сотрудников в различных сферах профессиональной деятельности, послужили площадкой для планомерной концептуализации и операционализации данного феномена. Несмотря на первое упоминание в контексте клинической психологии Фрейденбергом в 1974 г. выгорание как психологический синдром начал исследоваться К. Маслах, что привело к формированию двух ветвей представлений. Еще в 1970-80-х гг. Маслах, Фрейденбергом и др. было эмпирически показано, что выгорание возникает чаще всего у профессионалов социомического типа труда, которым в процессе их профессиональной деятельности необходимо налаживать контакты с разнообразным кругом лиц: клиентами, коллегами, руководством. По мнению Маслах, выгорание характеризуется тремя составляющими: эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений (Maslach, Jackson, 1981). Основным толчком к появлению различного рода эмпирических исследований профессионального выгорания стала публикация опросника MBI в 1981 г. (там же). Полученные результаты показали, что наиболее актуальным и эмпирически обоснованным на сегодняшний день определением профессионального выгорания является определение В. Шауфели, согласно которому выгорание – это продолжительная реакция организма на *хронические* эмоциональные и внутриличностные стрессоры, возникающие в трудовой деятельности, которые сопровождаются тремя основными компонентами: неэффективностью, цинизмом и истощением (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Поведение типа А. Еще одна форма деструктивного поведения, развивающегося как следствие накопления эффектов переживания негативных функциональных состояний (стресса, утомления, монотонии, пресыщения), это тип А поведения. Этот поведенческий паттерн характеризуется излишней склонностью к конкуренции, высоким чувством ответственности, соревновательностью, постоянным стремлением к достижению поставленных целей, стремительностью и торопливостью. Как правило, поведение типа А поощряется спецификой самой деятельности. Так, традиционно считалось, что типичными профессионалами, демонстрирующими подобные деформации, являются руководители среднего и высшего звена, чья деятельность не нормирована, сопряжена с высокими нагрузками и ответственностью за результат (Ommundsen, 1999). Эти же условия вполне характеризуют и современные профессии инновационной сферы. Обратная сторона мобильности человеческих ресурсов, которая отличает постиндустриальное общество, – это повышение текучести кадров, инициированное самой организацией, а не работником. И тогда банковский служащий, не являющийся руководителем, вынужден активно бороться за свою должность, убеждая принимающих решения лиц в своих преимуществах и возможностях. С другой стороны, с ростом спортивного мастерства и с увеличением спортивного стажа у спортсменов становятся все более выраженными такие качества, как целеустремленность и конкурентность (Wegner et al., 2014). Именно эти качества могут привести не только к продуктивной деятельности, но и стать риск-фактором развития профессиональных деформаций. В процессе спортивной карьеры у эффективного спортсмена формируется такое качество, как целеустремленность, которая затем проявляется и в других видах деятельности на протяжении всей жизни. Одним из проявлений данного качества в поведенческом плане является настойчивость, что, с одной стороны, означает успешное преодоление потенциально возникающих трудностей. Однако, с другой стороны, настойчивые люди могут не воспринимать разумных доводов и взглядов со стороны окружающих и близких людей, стремясь к поставленной цели, отказывая себе в личном времени, развлечениях и отдыхе, что и способствует в итоге формированию деструктивного паттерна поведения типа А.

Парадоксально, но именно дух соперничества, связанный с риском формирования типа А поведения, столь необходим в современном обществе, поддерживается и поощряется им. Поведение типа А становится социально одобряемым стереотипом, связанным с пережива-

нием постоянной эмоциональной напряженности при невозможности задействования саморегуляционных механизмов.

Прокрастинация. В психологии под термином «прокрастинация» подразумевают «сознательное откладывание выполнения намеченных действий, несмотря на то, что это повлечет за собой определенные проблемы» (Большой психологический словарь, 2003). Буквальным переводом слова «прокрастинация» является выражение «на завтра» (от латинского *crastinus* – «завтра» – и приставки *pro* – «на»).

В настоящее время в нашей стране активно разрабатываются подходы к анализу данного типа профессиональной деформации: ведется множество работ по адаптации и апробации различных зарубежных опросников, кроме того, появляются исследования, посвященные концептуализации феномена прокрастинации в российских условиях. Актуальность изучения этого феномена подтверждается тем, что прокрастинация плотно вошла во все сферы жизнедеятельности современного человека, что делает необходимым дополнение теоретических построений, а также разработку психологических рекомендаций на основе использования полученных психологических знаний. Этому типу профессиональной деформации будет посвящена одна из глав данной работы. Прокрастинация – тот феномен, который в отечественных исследованиях пока находится на стадии концептуализации, в то время как синдрому выгорания и типу А поведения посвящены полновесные научные исследования.

Трудоголизм. Трудоголизм является еще одной профессиональной деформацией, о которой можно сказать, что ее исследования находятся в самом начале пути. До сих пор имеют место дебаты, насколько научным является сам термин, как исследовать феномен, какие методы достаточно надежны и валидны для оценки его выраженности. Так как базовой задачей для нашей работы является обозначение и конституализация направления исследований профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы, мы считаем нужным выделить основные идеи, описывающие на настоящий период феноменологическое поле трудоголизма, посвятив этому отдельную главу в настоящей работе.

Трудоголизм, так же как и тип А поведения, может считаться следствием поощряемых обществом моделей поведения. Любая организация приветствует желание сотрудника работать как можно больше, проводя на рабочем месте огромное количество времени, несопоставимое с продолжительностью рабочего дня. В этом случае особенно велика вероятность, что работник в стремлении жертвовать свободным личным временем, работать настойчиво и продолжительно (что можно обозначить как внешне наблюдаемый поведенческий признак) в сочетании с навязчивым стремлением освоить все аспекты своей профессии (когнитивный признак) все более проявляет черты поведения, характерные трудоголизму. Например, по результатам исследований К. Скотта и его коллег (Scott, Moore, Miceli, 1997) были выделены три основные характеристики трудоголизма:

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.