

Карibaева Г.¹, Абдыкаликова М.²

¹кандидат психологических наук, профессор, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, г. Астана, Казахстан, e-mail: Karibaeva_GM@enu.kz

²кандидат психологических наук, профессор, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, г. Астана, Казахстан, e-mail: marta_nd@mail.ru

**ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ
КАК СПОСОБ УСТРАНЕНИЯ ПРИЧИН
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И
ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

В статье рассматривается проблема профессионального выгорания. В последние годы все чаще говорят о синдроме профессионального сгорания или выгорания работников. В качестве одной причины выгорания можно назвать высокий уровень притязаний у работников социальной сферы. Когда высокомотивированные специалисты терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они испытывают выгорание. В отличие от профессиональной деформации, психическое выгорание можно отнести в большей степени к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности. Анализ проведенных исследований показывает, что такие переменные, как возраст, семейное положение, стаж работы, не влияют на эмоциональное выгорание. У женщин развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом. Также в статье анализируется проблема профессиональной деформации, нарушающей целостность личности. Причинами данной проблемы являются возрастные изменения, профессиональные деформации, профессиональная усталость, кризисы профессионального развития и др.

Ключевые слова: синдром профессионального сгорания, социальная сфера, мотивация, профессиональные деформации.

Karibaeva G.¹, Abdykalikova M.²

¹Candidate of Psychological Sciences, Professor, L.N. Gumilev Eurasian National University, Astana, Kazakhstan, e-mail: Karibaeva_GM@enu.kz

²Candidate of Psychological Sciences, Professor, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan, e-mail: marta_nd@mail.ru

**Professionalization as a method of removing the causes
of professional burnout and deformation of the person**

The article deals the problem of professional burnout. In recent years, more and more talk about the syndrome of professional combustion or burnout of workers. As a single cause of burnout, one can call a high level of claims among social workers. When highly motivated professionals fail to achieve their goals and feel that they can not make a significant contribution, they experience burnout. Unlike professional deformation, mental burnout can be attributed more to the case of complete regression of professional development, as it affects the personality as a whole, destroying it and adversely affecting the efficiency of work. An analysis of the conducted studies shows that such variables as age, marital status, length of service, do not affect emotional burnout. Women develop emotional exhaustion than men, they do not have a connection between motivation and development of the syndrome in the presence of a connection with the significance of work as a motive of activity, satisfaction with professional

growth. The article also analyzes the problem of professional deformation that violates the integrity of the individual. The causes of this problem are age changes, professional deformations, professional fatigue, professional development crises, etc.

Key words: professional burnout, social sphere, motivation, professional deformations

Карибаева Г.¹, Абдыкаликова М.²

¹психология ғылымдарының кандидаты, профессор, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан, e-mail: Karibaeva_GM@enu.kz

²психология ғылымдарының кандидаты, профессор, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, Астана қ., Қазақстан, e-mail: marta_nd@mail.ru

Профессиография кәсіби мүмкіндіктердің төмендеуі мен тұлғаның деформациясы себептерінен арылудың тәсілі ретінде

Мақалада қызметтің нәтижелілігіне әсер ететін кәсіптік күйініш мәселесі қарастырылады. Соңғы жылдары кәсіби жұмысшылардың күйзелісі немесе күйінішті хал-жағдайға түсуі туралы көп айтылып жүр. Әлеуметтік қызметкерлерге үлкен талаптар қою күйзеліске түсудің негізгі себептерінің бірі ретінде қарастыруға болады. Тым жоғары ынталы мамандар өз мақсаттарына жету жолында сәтсіздікке ұшыраған кезде, өзінің елеулі үлесін қоса алмағанын түсініп, күйінішті хал-жағдайға түседі. Психикалық күйзелістің кәсіби деформациядан айырмашылығы, оны кәсіби дамудың кері кету немесе дағдарысқа жатқызуға болады. Себебі ол тұлғаға тұтастай әсер ете отырып оны күйретеді. Сәйкесінше, психикалық күйзеліс еңбек қызметінің тиімділігіне кері әсерін тигізеді. Жүргізілген зерттеу жұмыстарын талдау барысында адамның жасы, отбасы жағдайы, жұмыс тәжірибесі сияқты айнымалы факторлар эмоционалдық күйзеліске әсер етпейді деп көрсетеді.

Әйелдердің эмоциялық төзу процесі ерлерге қарағанда тез дамиды. Әйелдерде кәсіби өсуге қанағаттану мен жұмыс маңыздылығының арасында байланыс болғанымен, даму синдромы мен қызметтің мотивациясы арасында байланыс болмайды. Сонымен қатар мақалада жеке тұлғаның тұтастығын бұзатын кәсіби деформация мәселесі талданды. Бұл мәселенің себептері жасқа байланысты өзгерістер, кәсіби деформация, кәсіби шаршау, кәсіби даму дағдарыстары және т.б.

Түйін сөздер: жұмысшылардың күйзелісі, әлеуметтік сфера, мотивация, кәсіби деформация.

В настоящее время феномен «психическое выгорание» в различных отечественных и зарубежных исследованиях имеет разное звучание (эмоциональное выгорание, профессиональное выгорание, синдром профессионального сгорания и т.п.), но при внимательном анализе данных определений наблюдается схожесть трактовок. Согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Основные проявления «выгорания» сводятся к ощущению усталости, отсутствию сил, наблюдается сниженный энергетический тонус, падает работоспособность и появляются различные симптомы физических недомоганий, склонность к злоупотреблению успокаивающими или возбуждающими средствами и т.д. У профессионала появляется отрицательная психологическая установка в общении с партнерами (коллегами, клиентами, пациентами, руководством, членами семьи и друзьями). Это приводит к конфликтам и утрате веры в свои возможности как профессионала и может стать причиной смены жизненно-

го сценария и полного отказа от профессиональной деятельности в избранной сфере [1, с. 92].

Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всё возрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации. Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. По мере того как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Истощение ведёт к уменьшению контактов с окружающими, а это, в свою очередь, – к обострённому переживанию одиночества. У «сгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда [2].

Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром

Х. Фрейденбергом в 1974 г. Иногда его переводят на русский язык, как: «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание». Он используется для характеристики состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном эмоциональном общении с клиентами. Обычно выделяют три главных компонента: эмоциональное и физическое истощение; деперсонализация (отгораживание от других людей); сниженная рабочая производительность. Среди личностных особенностей, способствующих «выгоранию», сам Фрейденберг выделил: эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность. Синдром «выгорания» обычно характерен для представителей профессий системы «человек – человек»: врачей, учителей, священников, полицейских, юристов, тренеров, консультантов, психотерапевтов, а также для многих категорий менеджеров. Профессиональное выгорание – один из видов профессиональной деформации личности. Как для отдельного работника, так и для организации состояние профессионального выгорания может быть неосознанным или неправильно понятым и оцененным, а значит, отсутствуют условия для того, чтобы вовремя начать коррекционные и восстанавливающие мероприятия. Сегодня трудно встретить людей, которым было бы незнакомо чувство перегруженности. Организм испытывает столько стресса, что требует передышки. Синдром «эмоционального выгорания» – это состояние не сиюминутное, оно накапливается постепенно и тянуться может годами. Как правило, начинается с увеличения нагрузок и взятия на себя «повышенных обязательств» и при этом полного отсутствия разрядки. Сначала работа идет на энтузиазме и ожидании сверхрезультатов. Но если нагрузки только увеличиваются, а результаты труда не такие уж заметные, то человек попросту устает ждать и «перегорает» изнутри. Синдром эмоционального выгорания («эмоциональное сгорание») – специфический вид профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Синдром эмоционального выгорания проявляется: а) в чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде); б) в дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам); в) в негативном самовосприятии в профессиональном плане – недостаток чувства профессионального мастерства. Проведенные исследования показали, что такие

переменные, как возраст, семейное положение, стаж данной работы, никак не влияют на эмоциональное выгорание. Но у женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации (удовлетворенность оплатой труда) и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом [3, с. 32].

В процессе выполнения любой работы людям свойственно испытывать физические и нервно-психические нагрузки. Их величина может быть различной в разных видах деятельности. При небольших нагрузках, действующих постоянно, либо разовых значительных нагрузках включаются естественные механизмы регуляции, и организм справляется с последствиями этих нагрузок сам, без сознательного участия человека. Например, после тяжелой умственной или физической работы человек может проспать больше, чем обычно, и встать отдохнувшим. В других случаях, когда нагрузки не только значительные, но и длительные, бывает важно сознательно использовать различные приемы и способы, помогающие организму восстанавливаться. Другим проявлением отрицательного воздействия профессии на личность является феномен психического выгорания. Одной из причин профессионального выгорания являются напряженные отношения между клиентами и работниками. Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с людскими проблемами, несущими в себе отрицательный эмоциональный заряд, который тяжким бременем ложится на их плечи.

Среди факторов, вызывающих выгорание, особое внимание уделяется индивидуальным свойствам личности и социально-демографическим характеристикам, с одной стороны, и факторам рабочей среды – с другой. Среди социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием обнаруживает возраст. Что касается личностных свойств, 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 связью – с чувством групповой сплоченности. Среди факторов рабочей среды наиболее важными являются степень самостоятельности и независимости сотрудника в выполнении своей работы, наличие социальной поддержки коллег

и руководства, а также возможность участвовать в принятии решений, важных для организации. Результатом воздействия выгорания может стать изменение места работы и поиск новых вариантов деятельности. В этой связи важно помочь человеку в поиске необходимой информации, выработке навыков грамотного ее анализа, психологической готовности поиска новой работы с учетом своего прошлого профессионального опыта [4].

Вместе с тем, специфика каждой профессии требует от человека определенных усилий, преодоления трудностей, что в свою очередь может привести к профессиональной деформации личности. В каждой профессии существуют свои комплексы психодеформирующих факторов, имеющих как общую, так и специфическую природу. Точное определение последних требует конкретных эмпирических и экспериментальных исследований с целью их обнаружения для формирования программ профилактики деформации личности. Наиболее глубокие негативные поражения личности работников свойственны профессиям типа «человек – ненормальный человек». Среди факторов, вызывающих профессиональную деформацию, выделяются общие и частные. К общим относятся: объективное разделение социального труда и принципиальная ограниченность внутренних ресурсов отдельного человека – субъекта труда, а к частным – специфические особенности конкретного профессионального труда. Субъект является носителем и хранителем особых деятельностных норм (цель, план, программа, технологии, проект, метод и методика, подход и принципы профессионального труда), а личность – норм этики и деонтологии. Деятельностные нормы призваны регулировать активность человека в подпространстве профессиональной деятельности, а нормы этики – вне этой сферы. Психологический механизм профессиональной деформации актуализируется в процессе согласования, борьбы или конфликта между субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности по поводу соотношения этих норм применительно к особенностям конкретной ситуации. Ошибочные результаты действия этого механизма проявляются в неадекватном переносе сугубо деятельностных норм как регуляторов активности профессионала в сферу его личности – личностного общения, поведения [5]. Так же можно рассматривать явления профессиональной деформации личности как адекватные, эффективные и потому прогрессивные в рамках профес-

сиональной деятельности, выполняемой субъектом, но одновременно регрессивные, если иметь в виду жизнедеятельность человека в широком смысле, в социуме. Основанием для такого понимания может быть то, что, с одной стороны, профессиональные деформации личности детерминированы процессом труда, а с другой – имеют внутри субъектные предпосылки. Так, большинство психологов, изучавших проявления профессиональной деформации личности, считают эти феномены негативным вариантом развития личности, отмечая при этом, что они порождены приспособлением субъекта труда к профессиональной деятельности и в ее рамках полезны, но эти приспособления оказываются неадекватными в других, непрофессиональных, сферах жизнедеятельности. Негативная оценка профессиональных деформаций личности основана на том, что они якобы ведут к нарушению целостности личности, снижают ее адаптивность и устойчивость в целом в общественной жизни. Возможно, профессиональная деформация личности с особой яркостью проявляется у тех людей, для которых выполняемая профессиональная роль непосильна, но они, имея повышенные амбиции, притязания на статус, успех, не отказываются от этой роли [6]. Профессиональные деформации – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса. Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности. Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, А.К. Маркова указывает на возрастные изменения, профессиональные деформации, профессиональную усталость, монотонию (психическое состояние, возникающее в условиях однообразной работы; проявляется в скуке, ослаблении интереса к труду, а также в снижении производительности труда), длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития. Э.Ф. Зеер выделяет основные детерминанты профессиональных деформаций специалиста. Это стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация. Образование деформаций инициируется профессиональной стагнацией специалиста, а

также акцентуацией черт характера. Но главным фактором, ключевой детерминантой развития деструкций является сама профессиональная деятельность. Каждая профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций [7]. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. С этой точки зрения деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Традиционно понимание профессиональной деформации связано с отрицательным влиянием профессии на психологические характеристики человека, затрудняющим его поведение в повседневной жизни и в конечном итоге способным снизить эффективность труда. Механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику и связан с закреплением негативных изменений в профессиональной деятельности и в повседневном поведении и общении. Сначала возникают временные негативные психические состояния, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника. Наступает устойчивое искажение конфигурации личностного профиля работника, что и является деформацией. Профессиональная деформация затрагивает разные стороны личности: мотивационную, когнитивную, эмоциональную. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности. Другой формой проявления этого феномена является формирование профессиональных стереотипов и установок. Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется и в упрощенном подходе к решению проблем, к созданию представления о том, что данный уровень знаний может обеспечить успешность деятельности. 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,

поэтому у него может выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность. Дальнейшее развитие этих черт может привести к росту чрезмерной подозрительности, когда следователь в каждом человеке видит преступника, причем эта черта проявляется не только в профессиональной деятельности, но и распространяется на семейные и бытовые отношения [4]. Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности. Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа на протяжении многих лет по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения. Наряду с влиянием длительного осуществления особой профессиональной деятельности на своеобразие развития личности субъекта труда, которое проявляется у большинства вовлеченных в профессию людей (вариант общепрофессиональной деформации личности, психических функций), важную роль могут играть также и индивидуально-личностные особенности субъекта труда. Особое значение придается таким качествам индивидуальности, как: ригидность нервных процессов, склонность к формированию жестких стереотипов поведения, узость и сверхценность профессиональной мотивации, дефекты нравственного воспитания, относительно низкие интеллект, самокритичность, рефлексия [8].

Исходя из вышесказанного, важным моментом является, во-первых, то, что человеку необходимо знать обо всех тонкостях своей профессии, во-вторых, изначально делать соответствующий правильный выбор профессии, т.е. знать соответствие специфики своей профессии своим личностным качествам, способностям. В связи с этим возрастает роль различных видов профессиограмм, психограмм и профессиографирования.

Современному психологу-практику и профконсультанту важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Помимо использования готовых описаний профессий (профессиограмм)

профконсультанту следует быть готовым к самостоятельному выделению и описанию особенностей профессий, характерных для конкретных условий того или иного города, региона и не представленных в профессиограммах для всеобщего пользования. Кроме того, в ряде случаев возникает необходимость самостоятельного рассмотрения отдельных (особо интересных) професий совместно с клиентом.

В самом общем виде профессиограмма определяется как «описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности», сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач. Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПЕК). В современной профессиографии существует еще одно важное понятие – системная профессиограмма, рассматриваемая как сама технология психологического изучения субъекта труда, в которой как бы соединяется собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме выделяются профессионально важные качества для данной профессии) [9, с. 80]. На основании целей и задач, для решения которых предназначены те или иные описательные системы профессий, Е.М. Иванова отмечает, что аналитическая профессиограмма – это «построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентирующих признаков, организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда», и предлагает следующий порядок ее построения. Или другими словами: аналитическая профессиограмма – это выделение и описание профессионально важных качеств (ПВК) работника на основании предварительного операционально-технологического изучения данной профессиональной деятельности. Или еще проще: аналитическая профессиограмма – это построение психограммы на основе предварительного профессиографирования. Аналитическая профессиограмма включает в себя: 1) анализ операционально-технологической структуры труда (выделение цели, задач и нормативно-ориентирующих признаков выполнения задачи); 2) ана-

лиз психологической структуры деятельности самого субъекта труда (выделение психологической цели по каждой выделенной задаче, определение психологической характеристики действия по выполнению задачи, выделение психологических качеств, обеспечивающих выполнение соответствующей задачи). В итоге выделяются профессионально важные качества и уже для них подбираются конкретные методики для профотбора на данную специальность. Заметим, что такая работа должна проводиться для каждого трудового поста, а психодиагностические средства должны содержать нормы, набранные на репрезентативных выборках, которые к тому же необходимо обновлять через определенное время. Понятно, что в полной мере все эти требования для качественного профотбора выполнить сложно, но психологи как-то все-таки пытаются сделать это. В связи с рассуждениями о профессиографировании возникает интересная проблема: если признать, что человек часто выбирает не столько профессию, сколько образ жизни (профессия как средство построения определенного образа жизни), то не следует ли отбирать претендентов и для определенного образа жизни? Это означает, что необходимо выделить признаки конкретного образа жизни и «подбирать» человека под эти признаки. Это означает, что должны быть типологии и «банки» различных образов жизни (различных типологий жизненного «успеха»). Правда, фактически и так происходит «отбор» людей в разные социально-профессиональные слои общества («естественный» отбор в профессиональные «тусовки»). Можно выделить предпосылки эффективного подбора кадров в организации: постановка четких целей организации; разработка четкой организационной структуры фирмы; наличие кадрового планирования; профессиография вакантных мест (например, по схеме «аналитического профессиографирования») [10]. Е. М. Иванова выделяет следующие типы профессиограмм: информационные профессиограммы (предназначены для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес); ориентировочно-диагностические профессиограммы (служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми – эффективными – образцами организации трудовой деятельности); конструктивные профессиограммы

(служат для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала); методические профессиограммы (служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т. е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы. Поскольку речь идет о рефлексии и организации собственной деятельности психолога, то, на наш взгляд, такие профессиограммы уместнее было бы назвать методологическими); диагностические профессиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров (например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала исследуется профессия на нормативно-описательном, технологическом и «бюрократическом» уровнях, а затем все это переводится на язык, необходимый для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики) [10, с. 31–34]. Развивая идеи «модульного подхода», А. К. Маркова предлагает свой, оригинальный «задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам «модуль профессии» понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входит, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)». При этом целесообразно выделять: а) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи и б) производные, вспомогательные задачи. При этом А.К. Маркова выделяет основные требования к профессиограмме [11, с. 26]: четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека); выделение не отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности; демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии; показ возможных перспектив изменения в самой профессии; направленность профессиограммы на решение практических задач

(профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.); выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы. Определенную дискуссию вызывает само использование понятия «модель специалиста». В самом общем плане «модель специалиста» предполагает выделение: профессиограммы, профессионально-должностных требований, квалификационного профиля (требований по разрядам, категориям) [9, с. 20-23]. А. К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм. Комплексная профессиограмма (по К. К. Платонову, Ю. В. Котеловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т. п. Сам психологический модуль – это «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, рабочего – измерение объектов без помощи инструментов и приборов – это левая часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементам (например, для рабочего – объемный и линейный глазомер, точность – это правая часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий [11].

Психологам, занимающимся изучением субъекта труда, необходимо знать особенности требований профессии к психическим качествам работника, что в дальнейшем позволяет определить степень психологического соответствия человека определенной профессии. Процесс превращения личности в профессионала получил в психологии название профессионализации. Профессионализация представляет собой целостный процесс, который начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека. Выделяют четыре основные стадии профессионализации: 1) поиск и выбор профессии; 2) освоение профессии; 3) социальная и профессиональная адаптация; 4) выполнение профессиональной деятельности. На каждом из этих этапов проис-

ходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Так, если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям после обучения, то на последующих этапах он может стремиться изменить ее содержание и условия. Таким образом, профессиональное развитие личности начинается на стадии освоения профессии и не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного прекращения профессиональной деятельности, приобретая специфические форму и содержание. В отечественной психологии общепринято положение о существенной роли деятельности в развитии личности. Более того, деятельность представляет собой основной способ существования человека, познания им мира и самовыражения в обществе. Сложность и многообразие связей личности и деятельности обусловлены особенностями структуры личностных черт конкретного индивида, психической регуляции его поведения, а также спецификой деятельности, ее психологических характеристик. Это делает систему личностно-деятельностных отношений достаточно динамичной, что проявляется во взаимном приспособлении и компенсации компонентов их структур. Особенности взаимосвязи и взаимовлияния характеристик структуры личности и профессиональной деятельности, динамичность этой системы определяют постановку проблемы психологического изучения процесса формирования личности профессионала, его профессионализации, которая нашла отражение в исследованиях Е.А. Климova, Т.В. Кудрявцева, Ю.П. Поваренкова, О.Г. Носковой, Н.С. Пряжниковой, Е.Ю. Пряжниковой и др. Теоретическим основанием для этих исследований явились основополагающие положения работ Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, Б.Ф. Ломова по проблемам взаимосвязи личности и деятельности, развития личности на жизненном пути, роли трудных жизненных ситуаций в этом процессе и т.д. Изучение проблемы профессионализации субъекта труда основывается прежде всего на результатах исследований динамики психической жизни личности [4].

Одной из наиболее известных психологических теорий профессионального выбора, объединяющей личностные черты с предпочтением рода занятий, является концепция Дж. Холланда (Holland, 1963). Он попытался объяснить, почему разные типы людей предпочитают разные типы профессиональных занятий. Холланд по-

лагает, что все люди делятся на 6 типов: реалистичных (Р), интеллектуальных (И), социальных (С), конвенциональных (К), предприимчивых (П) и артистических (А). Каждый тип личности характеризуется: определенными чертами характера и складом ума; способностями к определенным видам деятельности; предпочтениями определенного рода занятий; содержанием увлечений; профессиональными возможностями. Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий [12, с. 9]. Например, в одной из типографий было выявлено, что у всех корректоров со стажем больше 10 лет имелась сильная нервная система, способствующая высокой концентрации и устойчивости внимания. На другом конвейерном производстве у всех работниц с большим стажем была выявлена инертность нервных процессов, способствующая монотонной устойчивости. Происходит, очевидно, естественный отбор тех, кто наиболее подходит под требования данного вида труда. Требования того или иного вида профессиональной деятельности к способностям человека приводят к тому, что остаются работать в течение нескольких десятилетий в данной профессии только лица с определенными типологическими особенностями нервной системы, отвечающими характеру деятельности [12, с. 45]. Профессионализм – это не только характеристики производительности труда, но и особенности мотивации личности человека труда, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. В последнее десятилетие проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки [13, с. 4]. Понятие «профессионализм» используется в разных смыслах. В одних случаях имеются в виду нормативные требования к профессии к личности человека – «нормативный профессионализм», в других – обладание человеком необходимым нормативным набором психических качеств, когда профессионализм становится внутренней характеристикой человека – «реальный профессионализм». Профессиональное выполнение труда – это всегда осуществление его на высоком уровне. Близко к реальному профессионализму примыкает слово «компетентность». Компетентность – это сочетание психических качеств, психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Судить о наличии компетентности можно по результатам труда человека. Компетентность нель-

зя свести к старанию или к образованности человека. Он может быть хорошим специалистом в своей области, но не уметь общаться. То есть можно сказать, что компетентность конкретного человека, хуже, чем его профессионализм [14, с. 50]. Рассмотрим возможные показатели, критерии профессионализма конкретного человека: из чего они складываются? Прежде всего необходимо подчеркнуть, что профессионализм человека – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только производительность труда, но непременно и наличие психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств. При анализе профессиональной стороны жизни человека необходимо преодоление технологических и технократических мифов, когда профессионализм рассматривается как овладение прежде всего новыми технологиями, средствами, различными «ноу-хау», и когда в тени остаются мотивы поведения человека. На самом деле при рассмотрении и оценке профессионализма человека большое значение имеет то, что движет человеком в профессии, из каких ценностных ориентаций он исходит, ради чего он занимается данным делом, какие свои внутренние ресурсы добровольно и по внутреннему побуждению вкладывает в свой труд. В погоне за новыми технологиями мы иногда сталкиваемся с тем, что «техники» есть, а духовности («святости») в труде нет. Поэтому в дальнейшем анализе будем выделять две стороны профессионализма: состояние мотивационной сферы профессиональной деятельности человека (какие мотивы побуждают человека, какой смысл имеет в его жизни профессиональная деятельность, какие цели он лично стремится достичь, насколько он удовлетворен трудом и т.д.) и состояние операциональной сферы профессиональной деятельности человека (как, какими приемами он достигает поставленные цели, какие технологии использует, какие средства – знания, мыслительные операции, способности применяет) [11]. Восхождение человека к профессионализму называется профессионализацией. Определяется профессионализация как целостный непрерывный процесс становления личности и профессионала, который длится в течение всей профессиональной жизни. Стадиями профессионализации называют: профориентацию, профотбор, профобразование, профадаптацию, включение человека в профессиональную деятельность, специализацию, повышение профессиональной квалификации, расцвет профес-

сиональной деятельности, завершение и отход от активной профессиональной деятельности. В целом профессионализация – это одна из сторон социализации, подобно тому, как становление профессионала есть один из аспектов развития личности [14, с. 53]. Проблемы формирования профессионалов и профессионализма человека не могут рассматриваться вне конкретного социально-экономического контекста. Введение новых информационных технологий, компьютеризация труда и жизни человека повлекли за собой изменение традиционных представлений о профессиональных деятельности, профессионалах и профессионализме. Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Профессионализм мы рассматриваем в качестве интегральной характеристики человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), проявляющейся в деятельности и общении. Профессионализм человека – это не только достижение им высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека. В последнее десятилетие проблемы профессионализма стали предметом пристального рассмотрения психологической науки [13, с. 35]. Однако в полной мере задача раскрытия психологических механизмов формирования и развития профессионализма субъекта труда еще не нашла своего решения. Сложившаяся ситуация в психологии требует создания некоего интегративного подхода к профессионализму и профессиональным деятельности человека. Этот подход должен включать в себя достижения различных разделов психологии: психологии труда, социальной психологии, психологии надежности, психологии профессионального здоровья и профессионального долголетия и др. Безусловный вклад в создание такого подхода может оказать инженерная психология, накопившая за свою полувековую историю обширный арсенал теоретических концепций, категорий, методов и методик, которые могут быть распространены на широкий спектр профессиональных деятельностей. Анализ профессионализма как систем-

ного образования подразумевает изучение всех измерений этого комплексного феномена. В качестве таких основных измерений считаем целесообразным остановиться на рассмотрении профессионализма: 1) как свойства, 2) как процесса и 3) как состояния человека-профессионала [13, с. 38].

Человек в труде по мере совершенствования из просто исполнителя, работника превращается в субъекта труда, ставящего и реализующего свои цели в труде, далее – специалиста, квалифицированно выполняющего труд на основе специальной подготовки, позднее – в профессионала, осуществляющего свой труд на основе его высоких стандартов. Иногда человек развивается и дальше, становясь творцом, новатором в труде, обогащая опыт профессии [11].

Очень важно, чтобы каждый человек нашел свое место в профессиональной структуре общества, соответствующее его индивидуальным устремлениям, индивидуальной активности и инициативе, его индивидуальным мотивам и способностям. Успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении препятствий ее пути к этой цели [14, с. 57]. Удивительным образом именно психология труда, и особенно профессиографирование, в наибольшей степени приближаются к этой важнейшей культурологической проблеме. Однако колоссальная сложность данной проблемы не позволяет решить ее силами только лишь психологии, это по-настоящему комплексная проблема. Но именно психологи труда могли бы постепенно становиться инициаторами координации усилий разных специалистов в выполнении столь благородной миссии. И в основе решения данной проблемы должна лежать идея справедливости, идея развития и поддержания «чувства собственного достоинства» тех людей, которые действительно способствуют развитию производства, приумножению общественного благосостояния и которые заслуживают

более справедливой оценки своего труда [9, с. 105].

Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всё возрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации. Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Среди факторов, вызывающих выгорание, особое внимание уделяется индивидуальным свойствам личности и социально-демографическим характеристикам, с одной стороны, и факторам рабочей среды – с другой. В связи с этим возрастает роль различных видов профессиограмм, психогамм и профессиографирования. Современному психологу-практику и профконсультанту важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами. Из этого следует, что, зная свои сильные и слабые стороны, человек изначально может сделать вывод о соответствии той или иной профессии своим характеристикам, более подробно узнать обо всех требованиях, особенностях и трудностях будущей профессиональной деятельности. Отсюда следует, что профессиографирование помогает установить соответствие в системе «личность – профессия», что помогает в будущем избежать стрессов на работе, выдерживать рабочие и эмоциональные нагрузки и, соответственно, избежать синдрома профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.

Литература

- 1 Райкова, Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий [Текст] / Е. Ю. Райкова // Молодой ученый. – 2011. – № 5. Т.2. – С. 92-97.
- 2 Коджаспиров, А.Ю. Профессиональное выгорание психологов-консультантов телефона доверия. Специфика, профилактика, возможности коррекции // Теоретические и прикладные аспекты деятельности Центра экстренной психологической помощи МГППУ [Электронный ресурс] / А.Ю. Коджаспиров. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru>
- 3 Пенникер, О.В. Синдром профессионального выгорания и его профилактика [Текст] / О.В. Пенникер // ТРУДЫ СГА. – 2008. – № 11. – С. 32-40.

- 4 Григорьева, М.В. Психология труда: Конспект лекций [Текст]: / М.В. Григорьева. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
- 5 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности: подходы, концепции, методы. [Текст]: Автореф. дисс. ... докт. псих. наук / С.П. Безносков. – СПб., 1997. – 42 с.
- 6 Носкова, О.Г. Психология труда: учеб. пособие [Текст] / О.Г. Носкова, под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
- 7 Зеер, Э.Ф. Психологические факторы профессиональной деформации [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>.
- 8 Рогов, Е.И. Выбор профессии: становление профессионала [Текст] / Е.И. Рогов. – М.: Владос, 2003. – 336 с.
- 9 Пряхников, Н.С., Пряхникова, Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. [Текст] / Н.С. Пряхников, Е.Ю. Пряхникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 480 с.
- 10 Иванова, Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. Учебно-методическое пособие для студентов факультетов психологии государственных ун-тов. [Текст] / Е.М. Иванова. – М.: МГУ, 1992. – 94 с.
- 11 Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
- 12 Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
- 13 Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход [Текст] / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4. – С. 35-42.
- 14 Сорочан, В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. [Текст] / Сорочан В.В. – М.: МИЭМП, 2005. – 70 с.

References

- 1 Rajkova, E. Ju. Terapija i profilaktika professional'nogo vygoranija u predstavitelej pomogajushhijh professij [Tekst] / E. Ju. Rajkova // Molodoy uchenyj. – 2011. – № 5. T.2. – S. 92-97.
- 2 Kodzhaspirov, A. Ju. Professional'noe vygoranie psihologov-konsul'tantov telefona doverija. Specifika, profilaktika, vozmozhnosti korrekcii // Teoreticheskie i prikladnye aspekty dejatel'nosti Centra jekstrennoj psihologicheskoy pomoshhi MGPPU [Jelektronnyj resurs] / A. Ju. Kodzhaspirov. – Rezhim dostupa: <http://psyjournals.ru>
- 3 Peniker, O.V. Sindrom professional'nogo vygoranija i ego profilaktika [Tekst] / O.V. Peniker // TRUDY SGA. – 2008. – № 11. – С. 32-40.
- 4 Grigor'eva, M.V. Psihologija truda: Konspekt lekcij [Tekst]: / M.V. Grigor'eva. – М.: Vyshee obrazovanie, 2006. - 192 s.
- 5 Beznosov, S.P. Professional'najadeformacijalichnosti: podhody, koncepcii, metody. [Tekst]: Avtoref. diss. ... dokt. psih. nauk / S.P. Beznosov. – SPb, 1997. – 42 s.
- 6 Noskova, O.G. Psihologija truda: ucheb. posobie [Tekst] / O.G. Noskova, pod red. E.A. Klimova. - М.: Akademiya, 2004. - 384 s.
- 7 Zeer, Je.F. Psihologicheskie faktory professional'noj deformacii [Jelektronnyj resurs] / Je.F. Zeer. – Rezhim dostupa: <http://www.elitarium.ru>.
- 8 Rogov, E.I. Vybora professii: stanovlenie professionala [Tekst] / E.I. Rogov. - М.: Vlados, 2003. - 336 s.
- 9 Prjazhnikov, N.S., Prjazhnikova, E. Ju. Psihologija truda i chelovecheskogo dostoinstva: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij. [Tekst] / N.S. Prjazhnikov, E. Ju. Prjazhnikova. – М.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2001. - 480 s.
- 10 Ivanova, E.M. Psihotehnologija izuchenija cheloveka v trudovoj dejatel'nosti. Uchebno-metodicheskoe posobie dlja studentov fakul'tetov psihologii gosudarstvennyh un-tov. [Tekst] / E.M. Ivanova. – М.: MGU, 1992. 94 s.
- 11 Markova, A. K. Psihologija professionalizma [Tekst] / A. K. Markova. – М.: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. – 308 s.
- 12 Il'in E.P. Differencial'naja psihologija professional'noj dejatel'nosti. – SPb.: Piter, 2008. - 432 s.: il.- (Serija «Mastera psihologii»).
- 13 Druzhirov, S.A. Psihologija professionalizma cheloveka: integrativnyj podhod [Tekst] / S. A. Druzhirov // Zhurnal prikladnoj psihologii. – 2003. – № 4. – S.35-42.
- 14 Sorochan, V.V. Psihologija professional'noj dejatel'nosti: Konspekt lekcij. [Tekst] / Sorochan V.V. – М.: MIJeMP, 2005. – 70 s.