

УДК 316.77

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

АБДАЛИНА Лариса Васильевна,

доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной работы и права социального обеспечения,
Российский государственный социальный университет (филиал в г. Воронеже)

АННОТАЦИЯ. В статье выявлены структура и особенности профессиональных деформаций руководителя социальной службы, показана их психологическая природа как значимый фактор возникновения и профилактики профессиональных деформаций. Дано авторское определение и выявлен конструкт психологической компетентности руководителя. Автор прослеживает взаимосвязь и определяет параметры влияния психологической компетентности на предупреждение возможных профессиональных деформаций руководителя.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психологическая компетентность руководителя, профессиональные деформации, психологическая профилактика.

ABDALINA L.V.,

Dr. Psycholog. Sci., Professor, Head of the Department of Social Work and Social Security Law,
Russian State Social University (Voronezh Branch)

PSYCHOLOGICAL COMPETENCE AS A FACTOR IN PREVENTING MANAGERS' PROFESSIONAL DEFORMATION

ABSTRACT. The article reveals the structure and features of professional deformation of the head of social service. Psychological nature of professional deformation as a significant factor in its generation and prevention is revealed. The author's definition is presented, and the construct of the manager's psychological competence is defined. The correlation and parameters of psychological competence influence on prevention of professional deformation are demonstrated.

KEY WORDS: manager's psychological competence, professional deformation, prevention.

Являясь сложной интегративной характеристикой личности, психологическая компетентность обеспечивает руководителю продуктивность его самореализации и самоосуществления за счет активного, конструктивного использования как внутренних ресурсов, так и собственных возможностей, определяемых условиями внешней, в том числе профессиональной, среды и профессиональной деятельности (К.А. Абульханова, Д.А. Леонтьев, А.К. Маркова, А. Маслоу, А.В. Петровский и др.). Самореализация проявляется в активном утверждении в деятельности своих индивидуальных способностей, в практическом раскрытии своего потенциала, настойчивости в осуществлении планов, в последовательном достижении жизненных целей, умении отстаивать свою позицию и преодолевать трудности и препятствия при решении лично и профессионально значимых задач [1]. Приставка «само» указывает на то, что субъектом, инициатором деятельности выступает сам человек за счет выявления в себе определенного потенциала и использования его в жизнедеятельности.

Успешность такой самореализации руководителя в профессиональной деятельности может быть ограничена проявлениями профессиональных деформаций.

Психологи отмечают, что деформации и отклонения личности человека в сфере трудовой деятельности заключаются в том, что под влиянием условий труда или возраста у человека ослабевают, угасают некоторые позитивные психические качества и затем появляются негативные признаки. У руководителя социальной службы это может быть, например, состояние эмоционального равнодушия, безразличия к коллегам, подчиненным; необходимый личностный профиль такого руководителя, обязательно включающий эмпатию, распадается. Личность руководителя перестает соответствовать профессиональным нормам специалиста – требованиям профессии к человеку и индивидуальной профессиональной норме, а также требованиям человека к самому себе (Э.Ф. Зеер, С.П. Безносков, А.К. Маркова, Э.Э. Сыманюк, Е.И. Холостова, Н.Б. Шмелева и др.).

На основе анализа литературных источников мы пришли к выводу, что профессиональная деформация личности руководителя социальной службы – это искажение, ослабление или исчезновение в ходе выполнения профессиональной деятельности качеств личности, необходимых для ее продуктивной реализации и самореализации. Теоретический ана-

Информация для связи с автором: ablava11@rambler.ru

лиз, собственный опыт работы, беседы, наблюдения позволили выделить наиболее выраженные профессиональные деформации, присущие именно руководителям социальных служб г. Воронежа и Воронежской области: доминантность, консерватизм, эмоциональная неустойчивость, сверхконтроль, эмоциональное выгорание.

Мы разделяем точку зрения многих ученых и считаем, что профилактика и преодоление возможных профессиональных деформаций в значительной степени обусловлена сформированностью у руководителя ведущих психологических характеристик личности (мотивационных, ценностных, эмоциональных, интеллектуальных, творческих, волевых, энергетических и др. актуальных и потенциальных возможностей) (С.П. Безносков, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, В.Н. Марков, А.К. Маркова и др.), то есть собственно психологической компетентностью.

Психологическую компетентность руководителя социальной службы мы рассматриваем как интегративную характеристику личности, отражающую уровень владения руководителем знаниями, способами и приемами реализации процессов самопознания, саморегуляции и саморазвития, а также средствами противостояния нарушениям профессионального и личностного характера и способствующую повышению продуктивности профессиональной деятельности и полноценной самореализации в ней.

Проведенный теоретический анализ, эмпирические исследования стали основанием выделения в конструкте психологической компетентности руководителя социальной службы следующих блоков: мотивационно-ценностного; познавательно-аналитического; оценочно-отношенческого и регулятивного. Отметим их некоторые оценочные характеристики как профилактический потенциал профессиональных деформаций руководителя.

В рамках мотивационно-ценностного блока психологическая компетентность руководителя будет проявляться в способности и самостимулировании к более глубокому осознанию себя, развитию собственного внутреннего мира; пониманию и принятию окружающих и, соответственно, к преобразованию устоявшихся технологий управления, к акцентированию внимания и деятельности на поддержке, на безоценочном отношении к своим коллегам и подчиненным со снижением риска развития в первую очередь доминантности, консерватизма. На познавательно-аналитическом уровне психологическая компетентность руководителя может проявляться в адекватном отражении и воспроизведении Я-концепции, истинной оценке своих качеств, возможностей, результатом которых станет новое знание о себе, своих реализованных и нереализованных возможностях. Самоанализ (умение выделять главные качества и связи между ними), самонаблюдение (способность фиксировать собственные чувства, мысли, переживания), самооценивание (не противоречивое соотношение собственных притязаний и реальных возможностей) как показатели психологической компетентности помогут руководителю в профилактике сверхконтроля – чрезмерного сдерживания своих чувств, подозрительной осмотрительности, скрупулезного контроля деятельности подчиненных, а также в профилактике профессионального догматизма, авторитарности. Сформированные показатели психологической компетентности по регулятивному компоненту – самоконтроль и самокоррекция – будут содействовать руководителю

в управлении своей психикой, в корректировке особенностей личности. В свою очередь это поможет ему в профилактике эмоциональной неустойчивости, эмоционального выгорания.

Результаты эмпирических исследований свидетельствуют о том, что высокий уровень развития психологической компетентности свойственен лишь 26% руководителей социальных служб г. Воронежа и Воронежской области. Это еще раз актуализирует проблему не только изучения, но и развития их психологической компетентности, которая сможет выступать действенным источником профилактики ослабления, угасания или исчезновения качеств личности, необходимых руководителю для повышения качества деятельности организации и для реальных профессиональных достижений.

Рассматривая психологическую компетентность руководителя как фактор профилактики возможных профессиональных деформаций, мы исходим из признания ее в качестве движущей силы, важной детерминанты прогрессивного развития личности и предупреждения нарушений в профессионально-личностном развитии. Подтверждение этому мы находим в исследованиях ведущих отечественных акмеологов, которые к важнейшим акмеологическим субъективным факторам профессионально-личностного роста относят индивидуальные предпосылки успешности профессиональной деятельности – мотивы, направленность, интересы, компетентность, умелость, а также удовлетворенность, креативность и др. [2].

Принципиально важно подчеркнуть, что именно указанные индивидуальные особенности самого субъекта профессиональной деятельности, включая руководителя, акмеологи используют при объяснении причин профессионального роста или профессиональной стагнации, деградации личности. Это дает основание говорить о том, что психологическая компетентность занимает значимое место в ряду многообразия факторов, детерминирующих как формирование профессиональных деформаций, так и их профилактику.

Психологическая профилактика – есть деятельность по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии человека и созданию психологических условий, максимально благоприятных для этого развития. Это превентивная деятельность, направленная на предотвращение и снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональных деформаций (В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова и др.).

Очевидно, что профилактику следует рассматривать как систему предупредительных мер не только психологического, но и непсихологического характера. Поэтому пути и направления профилактической работы специалиста данной сферы должны включать: психологические аспекты (различного рода тренинги и т.п.); педагогические аспекты (профессионально-развивающая среда); медицинские аспекты (лечебно-профилактические мероприятия); досуговые мероприятия [3; 4].

Анализ имеющихся в психологической литературе подходов к разработке превентивных мероприятий показал, что точки зрения ученых и предлагаемые технологии преодоления профессиональных деформаций опираются на сложившиеся представления о причинах их возникновения, о содержании профессиональных деформаций, а также на выделяемые симптомы. Полученные учеными результаты позволяют констатировать, что в боль-

шинстве случаев механизм профилактики зеркально отражает механизм возникновения профессиональной деформации: профилактическое либо корректирующее воздействие направлено на возможные, основные причины возникновения и развития изучаемого феномена [5]. При этом основным психологическим фактором профилактики и преодоления деформаций является осознание руководителем присущих ему деформационных тенденций и активизация потребности личности в саморазвитии, то есть постоянная работа по самосовершенствованию. Подобная работа отражает проявление сути психологической компетентности руководителя в реальной действительности.

Очевидно, что профессиональная деятельность руководителя (ее виды, содержание, структурная организация) может способствовать образованию у него профессиональных деформаций – качеств, деструктивно влияющих на труд и профессиональное поведение, и зачастую они практически неизбежны. Принципиально понимать, что одних профессиональных деформаций приводят к потере квалификации, другие – к индифферентности в работе, третьи – к необоснованному завышению самооценки и агрессивности, большинство же – к поиску средств, технологий профессиональной реабилитации. Одним из таких средств, на наш взгляд, может быть психологическая компетентность руководителя. Мы считаем, что психологическая компетентность как фактор обладает в значительной степени субъективным характером, когда «субъективизм фактора предполагает возможность эффективного влияния на него целенаправленными усилиями и действиями» самого руководителя, например – в ситуации профилактики профессиональных деформаций [2].

Психологическая компетентность как фактор профилактики и преодоления профессиональных деформаций может фиксироваться в следующих оценочных характеристиках: осознанности самопроцессов и их целенаправленности на самопознание, саморегуляцию и саморазвитие; готовности и ответственности за их успешную реализацию. Мы можем объективно наблюдать следующие умения психологической компетентности руководителя в условиях снижения риска формирования искажений личности руководителя в профессиональной деятельности: умение обнаруженные характеристики, черты личности расчленив на составляющие части, установить между ними причинно-следственные связи, провести процесс размышле-

ния о себе, о данном конкретном качестве; умение адекватно оценивать свои качества, возможности, положение среди коллег, подчиненных; непротиворечиво соотносить собственные притязания и реальные возможности; умение признать все стороны и качества личности, достоинства и ограничения; вера в свои силы и возможности; честное отношение к себе, наличие собственной позиции; умение упорядочивать собственную деятельность и поведение; умение управлять своей психикой, направлять энергию интересов, потребностей в нужное русло; умение исправлять, корректировать особенности собственной личности, Я-концепции, которые не соответствуют оптимальной модели психологической компетентности руководителя (Л.В. Абдалина, Л.А. Плужникова).

Таким образом, исследования показывают, что средства, способы и приемы профилактики профессиональных деформаций руководителя обусловлены в первую очередь осознанием индивидуальных особенностей, мотивацией, способностью руководителя к саморегуляции, самоконтролю, а также конкретной профессиональной ситуацией, особенностями коллектива и т.п. При этом профилактические и коррекционные меры борьбы с профессиональными деформациями во многом схожи: то, что защищает и предупреждает их развитие, может быть использовано и при коррекции уже сформировавшихся профессиональных деформаций [6; 7].

Мы считаем, что возможно говорить о существовании вероятностной зависимости возникновения нарушений профессионального и личностного развития, формирования профессиональных деформаций от недостаточного уровня развития у руководителя социальной службы психологической компетентности, от низкого уровня владения им способами и приемами самопознания, саморегуляции и саморазвития. То есть чем выше уровень сформированности личностных, психологических качеств руководителя, тем маловероятнее формирование профессиональных деформаций и тем эффективнее средства и результат профилактики и преодоления уже имеющихся нежелательных качеств. При этом личность выступает системообразующим фактором целостности руководителя как субъекта самореализации в профессиональной деятельности. Мы признаем возможности высшего личностного уровня руководителя по регулированию процесса нарушения профессионального и личностного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Коростылева, Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере [Текст] / Л.А. Коростылева. – СПб. : «Речь», 2005. – 222 с.
2. Психология развития личности. Средний возраст, старение, смерть [Текст] / под ред. А.А. Реана. – М. : АСТ; СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2007. – 384 с.
3. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
4. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.
5. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы [Текст] / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 624 с.
6. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.