

4. Maslach C., Burnout: A multidimensional perspective // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Shaufeli, Cr. Maslach and T.Marek. Washington D.C.: Taylor & Trancis, 1993. P. 19–32.

А.С. Давыдова¹

Екатеринбург, РГППУ

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ УВД

Люди в течение многих лет и даже десятилетий осваивают какую-либо профессию. При этом одни из них так и остаются дилетантами, а другие становятся профессионалами. У них появляются особые способности и умения.

Существование в строго определенном мире профессии требует жертв. И в результате, многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. Одним словом, развиваются профессиональные деформации.

Профессиональные деформации – это деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности и негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества, изменяют поведение человека [4].

Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности. Причем, от профессиональной деформации страдают не только ее носители, но и окружающие.

Наиболее подвержены деформации профессии типа «человек – человек». К ним относятся многие виды работ, например сфера обслуживания, управленцы, менеджеры и др. Но чаще от нее страдают специалисты профессии «человек – ненормальный человек». Именно таким специалистам свойственны наиболее глубокие негативные поражения личности. К профессиям такого типа относятся сотрудники милиции, юристы и др. [3].

¹ Научный руководитель Заводчиков Д.П.

Проблемы профессиональной деформации освещены в работах С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, В.П. Подвойского, Е.И. Рогова, Э.Э. Сыманюк и др.

В результате постоянного воздействия на работника профессиональных стрессов средней интенсивности у него возникает долговременная стрессовая реакция или синдром, называемая синдромом психического (эмоционального) выгорания. Впервые термин burnout (выгорание, сгорание) был введен американским психиатром Х.Фреденбергом в 1974г. Под выгоранием подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности.

Рядом авторов данный синдром обозначается как «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов [3].

Эмоциональное выгорание обычно изучается на примере помогающих профессий, в то время как сам феномен выгорания встречается и в других сферах деятельности, связанных, например, с риском для жизни (работники правоохранительных органов, системы исполнения наказаний).

Изучением этого вопроса занимались многие авторы: В. Бойко, С. Браун Н. Водопьянова, С. Гинзбург, М. Дэли, Дж. Мейер, М. Митчелл, П. Патрик, Х. Фрейденбергер, В. Холдер, и др. Но более интенсивно данный синдром стал изучаться К. Маслач и С. Джексон. Им принадлежит модель эмоционального выгорания, состоящая из трех конструктов: эмоциональное истощение, деперсонализация, персональные достижения. В соответствии со взглядами К. Маслач и С.Джексон, Н.Водопьянова придерживается такой же трехкомпонентной модели в своих работах. В.В.Бойко определяет эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. В своих исследованиях он рассматривал симптомы «эмоционального выгорания» и определял, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения».

Ученые, занимающиеся проблемой эмоционального выгорания, выявили ряд факторов, способствующих выгоранию. Так, Б. Перлман и Е. Хартман выделили три группы переменных, оказывающих определенное

влияние на развитие синдрома выгорания в профессиях типа «человек – человек»: личностные, ролевые и организационные.

Личностные факторы – экстраверсия/интроверсия; реактивность; пол; возраст; авторитаризм; самоуважение; трудоголизм; поведенческая реакция на стресс по типу А; стаж; эмоциональная устойчивость/неустойчивость и др.

Ролевые факторы – ролевые конфликты; ролевая неопределенность.

Организационные факторы – неопределенное (или трудно измеримое) содержание труда; неопределенность или недостаток ответственности; характер руководства, не соответствующий содержанию работы, и др. [3].

Помимо вышеперечисленных факторов на характер развития эмоционального выгорания сотрудников влияет морально-психологический климат, существующий в рабочем коллективе. Морально-психологический климат связан с системой ценностных ориентаций, отношений членов коллектива друг к другу, к деятельности, к окружающим событиям. В зависимости от характера морально-психологического климата его воздействие на личность будет различным: стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность. Или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность и энергию, приводить к ошибкам и психологическим срывам, в результате, будет способствовать более быстрому и устойчивому эмоциональному выгоранию [1].

В нашей работе мы рассмотрим особенности профессиональных деформаций у сотрудников правоохранительных органов.

Данный выбор обусловлен тем, что выполнение ими своих функциональных обязанностей сопряжено с повышенной ответственностью за свои действия. Несение службы нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с самым разнообразным контингентом граждан и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск. Эти специфические особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у сотрудников правоохранительных органов явления профессиональной деформации: эмоционального выгорания.

Следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления сотрудников, которые влекут за собой нежелательные оцен-

ки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. Так, наблюдается увеличение количества сотрудников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за должностные проступки. Растет количество таких нарушений дисциплины сотрудниками органов внутренних дел, как совершение проступка в состоянии алкогольного опьянения, утрата табельного оружия, служебных документов, спецсредств и имущества. Поэтому данная тема является, на наш взгляд, актуальной для этого вида деятельности [2].

Таким образом, объектом нашего исследования является профессиональная деформация сотрудников Управления внутренних дел (УВД) подразделения конвой. Соответственно, предметом станет взаимосвязь эмоционального выгорания со структурой личности сотрудников УВД подразделения конвой.

В ходе нашей работы мы предполагаем выявить группы работников с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания и определить взаимосвязь со структурой личности. Установить взаимосвязь морально-психологического климата с уровнем выраженности эмоционального выгорания сотрудников УВД подразделения конвой г.Екатеринбурга.

Для выполнения поставленной цели в работе использовался следующий диагностический инструментарий:

1. «Пятифакторный личностный опросник», МакКрае – Коста.
2. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин.
3. Методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко.
4. Опросник морально-психологического климата.

Результаты и материалы, полученные в ходе исследования, могут использоваться в практике психолога и руководителя Управления внутренних дел подразделения конвой с целью снижения действия факторов, вызывающих эмоциональное выгорание у служащих.

Библиографический список

1. Анцупов А., Ковалев В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: Юнити, 2007.
2. Петров А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) Омск: Изд-во Омской академии МВД России, 2000.

3. Психология менеджмента: учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2004. 639 с.

4. Садовникова Н.О. Психотехнологии преодоления барьеров профессионального развития. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 183 с.

А.С. Деткова

Екатеринбург, РГППУ

ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

С развитием рыночной экономики, в частности в нашей стране, термины «менеджмент» и «менеджер», быстро и прочно вошли в жизнь и в наш словарный обиход, заменив такие термины, как «управление», «управленческая деятельность», «руководитель», «директор». Хотя все эти слова являются синонимами по отношению друг к другу, термин «управление» имеет более широкий смысл. Вообще, «управление» – это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние. В частности, в роли субъекта управления выступает менеджер.

Современный менеджмент не только предполагает определенные отраслевой спецификой управленческие решения и действия, но и предъявляет требования к их характеру, указывая на императивность и универсальность этической направленности профессиональной деятельности. Моральное лидерство менеджеров – одно из необходимых условий устойчивого развития организации в любой сфере.

На сегодняшний день современный менеджер или специалист по сервису должен не только владеть технологией обслуживания клиентов, но и иметь четкое представление о материально-технической базе гостиницы, ее техническом отношении, требованиях и способах оформления жилых и общественных помещений гостиницы, прекрасно разбираться в вопросах, связанных с охраной труда и обеспечением безопасности находящихся в гостинице людей.

К управленческому персоналу предприятий туризма и гостиничного хозяйства (менеджеров) профессиональные требования имеют более специфический характер: понимание природы управленческой работы и процессов