

1.2. ПРОФЕСІЙНА БЕЗПЕКА: ДИНАМІКА І РИЗИКИ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ФАХІВЦЯ

Питання професійної безпеки є вкрай актуальними на тлі розгляду ефективної професіоналізації особистості, яка в межах складних соціально-економічних умов розвитку сучасного українського суспільства переживає безліч небезпечних моментів, пов'язаних із руйнівними ефектами усталеної системи професійного становлення і розвитку фахівця. Ці аспекти не позбавлені особистісно-професійних трансформацій професійної свідомості і поведінки, знаходить прояв у професійних деформаціях фахівця. Коли йдеться про фахівців стресогенних професій, то актуальність зазначеної проблеми посилюється.

В час інформаційних технологій, різких соціальних змін та техногенних катастроф в процесі життєдіяльності людини, а також у сфері професійної діяльності збільшується кількість стресогенних факторів. Загалом, стресогенні умови життя і діяльності, тривалі та надмірні переживання стресу, а також недостатньо розвинута здатність особистості долати важкі, кризові та екстремальні життєві ситуації накладає відбиток на емоційний стан, приводить до порушень у психологічній адаптації, до посттравматичним стресам та різноманітним соматичним недугам. Зокрема, зазначається, що в подібних життєвих ситуаціях не просто порушуються звичні відносини людини із світом, але стає неможливим пристосування до цих змін без серйозної роботи як у зовнішньому, так й у внутрішньому світі [14].

Загалом, неконструктивний характер подолання труднощів, а також експлуатація в межах професії одних професійно-важливих якостей особистості, всупереч розвитку інших, сприяє формуванню особистісно-професійних деформацій та деструкції спеціалістів. Класично поняття професійних деформацій розглядається як зміни складеної структури діяльності та особистості, які негативно відображаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу; це неусвідомлена звичка вимірювати явища оточуючого світу у відповідності із професійними стандартами; певна зацикленість на тому чи іншому аспекті професійної діяльності.

Також професійну деформацію розглядають як причину виникнення психологічних бар'єрів та зміни якостей особистості, що

з'являються під впливом виконання професійної діяльності. Професійна деформація може носити як позитивний характер (що виявляється в досвіді, навичках і вміннях, інтересах і потребах, у сумлінному ставленні до праці, дисциплінованості й інших позитивних рисах характеру), так й негативних (що, в свою чергу, позначається на негативних рисах характеру, установках). Вона виявляється в професійному жаргоні, у манерах поведінки, навіть у фізичному вигляді. Дуже добре це простежується на більш пізніх етапах професійної кар'єри, тоді як близький за симптоматикою феномен «емоційного вигорання» може виникнути й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії і намаганнями особистості. Основною причиною професійної деформації є регламентованість змісту професійної діяльності, незмінність пропесу та жорстока алгоритмізація. Крім того, розвиток професійної деформації не обмежується професійною сферою, її наслідки починають заявляти про себе й в особистому житті людини, у її взаємодії з іншими людьми.

З огляду на історичний аспект висвітлення проблеми професійної деформації, варто зазначити, що поняття «професійна деформація особистості» було введено у науковий обіг на початку 20 століття П. Сорокіним, який переважно розглядав негативні аспекти впливу професійної діяльності на людину. Професійні деформації знижують адаптивність та стійкість особистості, негативно впливають на продуктивність діяльності. Згодом в роботах О. Шамоніна знаходимо таке розуміння професійної деформації – це зміна якостей особистості, яка відбувається внаслідок тривалої професійної діяльності, яка відображається на психофізіології людини, іміджі, стилі її поведінки та спілкування [3]. А в роботах Д. Трунова знаходимо положення, в якому зазначається, що професійні деформації в основному проявляються в житті поза роботою [17]. З цього приводу, не випадково В. Менделєвич називає поведінку, при якій оточуюча дійсність розглядається крізь призму професії, «професійним кретинізмом» [13].

Варто наголосити, що в професійній психології часто йдеться про так звані особистісні деформації – це зміни, які негативно відображаються на усіх сферах життєдіяльності (сім'я, робота, відпочинок) та характеризуються превалюванням особистісних змін в сферу професії та можуть проявлятися у професійному «цинізмі», неестетичності поведінки, неестетичному іміджі, алкологізації, і навіть

наркотизації спеціаліста. З цього приводу С. Безносів вважає, що засвоєння будь-якої професії обов'язково супроводжується змінами в структурі особистості, оскільки відбувається посилення та інтенсивний розвиток тих якостей, які роками експлуатуються та сприяють успішному здійсненню діяльності [4].

У будь-якому випадку виявлені професійно-особистісні деформації є центральною ознакою професійної деструкції фахівця, які досить часто поряд із професійними «адикціями» (трудоголізм, професійний перфекціонізм, ургентна залежність), складають проблемне поле професійної та життєвої адаптованості фахівця.

Загалом слід розрізняти декілька видів деформації особистості: людина правильно розуміє і прагне виконувати нормативні вимоги діяльності, але не має потрібних здібностей; наслідком чого є неефективна діяльність; нанесення шкоди оточуючим та розчарування у собі; людина має потрібні спеціальні, професійні здібності, але не знає, не розуміє або не приймає певні норми своєї діяльності; людина має потрібні здібності, але трансформує їх в іншу зону діяльності [4].

В більшості літературних джерел зазначається, що найчастіше професійні деформації розвиваються у представників соціономічних професій, які знаходяться у постійній взаємодії з іншими людьми (лікарі, педагоги, працівники сфери обслуговування та правоохоронних органів, державні службовці, керівники тощо) [9, 11, 16, та ін.]. Але найглибші ураження особистості фахівця властиві професіям типу «людина – ненормальна людина» [10].

Характеристиками професійної деформації особистості є швидкість її розвитку, глибина деформування, міра її стійкості та широта. Однією з ознак професійної деформації вважають *подвійні етичні стандарти* спеціаліста, які розглядаються як результат пристосування низького і середнього рівня особистісних моральних норм до високих вимог професійної діяльності. Хоча виділяють як мінімум два варіанта прояву «подвійних стандартів» у професійній діяльності (перший варіант – позитивний, коли високий етичний стандарт професії змушує людину розвиватися і підтягуватися до вищого ідеалу, при цьому нейтралізуючи внутрішній конфлікт подвійності); все ж таки частіше йдеться про негативний – коли етичні передумови кодексу можуть заучуватися спеціалістом, як система правил поведінки при виконанні професійної ролі [7].

Професійний маргіналізм як форму деформації розглядають як втрату професійної ідентичності, байдужість до професійних обов'язків і норм, заміщення професійних цінностей і моралі цінностями та цілями іншого середовища – професійного або позапрофесійного. Таким чином професійний маргіналізм – це невідповідність особистості професіонала та його поведінки етико-деонтологічним вимогам професії. Етика професіонала як моральна норма підміняється при цьому етикою прагматизму, а її мотиваційним компонентом стає особиста безпека від соціального засудження.

Психічне здоров'я професійного маргінала не відхилено від норми, але через неадекватність його позиції він знаходиться на межі соціально схвалюваного рівня. Для того, щоб набути адекватного стану професійної рівноваги, а це, в свою чергу, означає й рівноваги життєвої, людині часто приходится докладати зусиль для зміни власного життя. Це специфічна робота внутрішнього саморозвитку, яка передбачає сформованість відповідного світогляду, вироблення комплексу морально-етичних якостей, що робить можливим здійснення загальнолюдських ідеалів на конкретному особистому прикладі, і, відповідно, передачу цих моделей поведінки іншим людям. Все це створює специфічні умови для тісного взаємозв'язку особистісного та професійного в практичній діяльності і дає можливість для творчого пошуку найбільш оптимального співвідношення цих сторін життя фахівця для досягнення максимальної їх ефективності в кожній з них.

Ще однією з найрозповсюдженіших форм професійної деформації є *емоційне вигорання* як особливий психологічний стан, який розвивається у здорових людей в умовах перенапруження. Професійне вигорання проявляється у таких добре відомих психосоматичних синдромах: астенизація, переживання стану почуття постійної втоми, стомлюваності, нервового виснаження; знижене тло настрою з легко виникаючою тривожністю; порушення режиму сну і пильнування, що, крім усього, пов'язане з добовим режимом роботи й з нічною роботою; короточасні психогенні реакції у вигляді нав'язливих уявлень, думок, сумнівів; зміна ставлення до себе, своєї професійної діяльності (виявляється у формі сумніву в необхідності і корисності своєї професії, відчутті безглуздості своєї праці). Окрім фізичного виснаження, ознаками професійного вигорання є деперсоналізація як деформація відносин

з іншими людьми, що проявляється у байдужому або навіть негативному ставленні до людей. Контакти з людьми стають більш формальними, виникають негативні установки, як наслідок з'являється цинізм та роздратування. Також ознакою професійного вигорання є редукування особистих досягнень, що проявляється в негативному оцінюванні себе як професіонала і як особистості або в обмеженні своїх можливостей, знятті з себе відповідальності та перекладанні її на інших.

Загалом професійні деформації можуть проявлятися на таких 4 рівнях:

1. — *загальнопрофесійні деформації*, які є типовими для працівників певної професії — це інваріантні особливості особистості професіоналів, які простежуються переважно у працівників із стажем, хоча рівень вираження цієї групи деформацій може суттєво відрізнятися (синдром «співчуваючої втоми» у лікарів; синдром «асоціальної перцепції» у працівників правоохоронних органів; синдром «вседозволеності» у керівників);

2. — *спеціальні професійні деформації*, які виникають в процесі спеціалізації у професії — так як професія об'єднує декілька спеціальностей, то кожна із спеціальностей може мати свій склад деформацій (прояви правової підозрілості у слідчого, актуальної агресивності у оперативного працівника, професійної спритності у адвоката; у лікарській діяльності терапевти можуть ставити загрозливі діагнози, хірурги часто демонструють цинізм, а медичні сестри — байдужість);

3. — *професійно-типологічні деформації*, які зумовлені накладанням індивідуально-психологічних властивостей особистості (темперамента, характеру, здібностей) на психологічну структуру діяльності — ця група деформацій розвивається в різних професіях і немає чіткої професійної орієнтації, що в результаті призводить до професійно і особистісно зумовлених комплексів (*деформації професійної спрямованості особистості* — викривлення мотивації діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до новачків та нововведень; *деформації, які розвиваються на основі певних здібностей*, як-от організаційних, комунікативних, інтелектуальних тощо (комплекс неперевіршеності, гіпертрофований рівень домагань, завищена самооцінка, психологічна герметизація, нарцисизм тощо); *деформації, зумовлені рисами характеру*, рольова

експансія, владолобство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність тощо; індивідуалізовані деформації, які зумовлені особливостями працівників різноманітних професій – в процесі багаторічного виконання професійної діяльності, психологічного зрощування особистості та професії, окремі професійно важливі якості, і, навіть, небажані якості, починають надмірно проявлятися, що призводить до виникнення зверхностей або акцентуацій: зверхвідповідальність, еуперчесність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний інтуїзм тощо.

Класично виділяють такі основні типи професійних деформацій для спеціалістів соціономічних професій, які виражаються у таких проявах:

- *авторитарність* – жорстка централізація процесу управління; переважне використання розпоряджень, вказівок та наказів; нетерпимість до критики; переоцінка власних можливостей, потреба командувати іншими та виражений прояв деспотизму;

- *демонстративність* – надмірна емоційність, самопрезентація; управлінське самоствердження на фоні колективу; демонстрація власної неперевершеності;

- *професійний догматизм* – прагнення до спрощення професійних задач і ситуацій, ігнорування соціально-психологічних знань; схильність до мислительних та мовних штампів; збільшена орієнтація на власний досвід;

- *домінантність* – завищення власних функцій, схильність до розпоряджень і наказів; вимогливість та безапеляційність; нетерпимість до критики колег;

- *професійна індіферентність* – прояви байдужості, емоційної сухості і жорстокості; ігнорування індивідуальних особливостей колег; негативне сприйняття етичних норм і правил поведінки;

- *консерватизм* – упередження щодо інновацій; прихильність до складених професійних технологій; насторожене ставлення до представників інших національностей та різного роду «інакшості»;

- *професійна агресивність* – пристрасне ставлення до ініціативних, творчих та незалежних працівників; виражена схильність до принизливих зауважень, заниженню самооцінок, надсміханням та троні;

- *рольовий експансіонізм* – фіксація на власних особистісних та професійних проблемах і труднощах; превалювання повчальних та

звинувачувальних суджень; збільшення значення своєї ролі; рольова поведінка за межами закладу, організації, професійної сфери; **соціальне лицемірство** – схильність до моралізування; віра у власну моральну непогрішність; вербальна нетерпимість до ненормативним формам поведінки; нещирість почуттів та відношень; **поведінковий трансфер** – емоційні реакції та поведінка, які властиві вищестоящим керівникам та підлеглим; асоціальні форми поведінки; **зверхконтроль** – придушення спонтанності, стримування самореалізації, контроль над агресивністю, орієнтація на правила, інструкції, уникання серйозної відповідальності; інертний і догматичний стиль мислення; скупість емоційних проявів, застережливість; висока моральна вимогливість у міжособистісних відносинах.

Як видно із змісту проявів перерахованих типів професійних деформацій, саме професійні деформації порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, стійкість та знаходять негативний вплив на продуктивність діяльності. Зрозуміло, що багаторічне виконання однієї і тієї ж діяльності складеними способами веде не тільки до закріплення професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації, але й до деградації особистості фахівців.

Серед факторів виникнення професійних деформацій виокремлюють загальні та часткові. Зокрема до загальних факторів можна віднести об'єктивний розподіл соціальної праці та обмеженість внутрішніх ресурсів окремої людини. Частковим фактором є предметність підходу кожного спеціаліста – обов'язковий атрибут його професіоналізму. Також у наукових доробках фахівців з професійної психології знаходимо й інші фактори виникнення професійних деформацій. Зокрема, у дослідженнях Н. Кузьміної зазначається, що на стадії професіоналізації мірою становлення індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності, виникають умови для стагнації професійного розвитку – монотонний, однорідний, чітко структурована праця, а стагнація, в свою чергу, ініціює утворення різноманітних деформацій [8].

Виникнення професійних деформацій зумовлено індивідуально-типологічними особливостями фахівців. Так на розвиток деформацій спеціаліста значного впливу надає зниження рівня його інтелекту: із стажем професійної діяльності знижується загальний рівень інтелекту

дорослих (багато видів праці не вимагають від працівників рішення професійних задач, планування процесу діяльності, аналізу виробничих ситуацій тощо, і це, в свою чергу, призводить до того, що незатребувані інтелектуальні здібності поступово починають згасати). Добре відомим є факт ініціації розвитку професійних деформацій різноманітними акцентуаціями характеру фахівця: в процесі багаторічного виконання одноманітної діяльності акцентуації професіоналізуються, трансформуються у індивідуальний стиль діяльності і професійні деформації.

Ще одним досить актуальним аспектом вивчення змісту і детермінації прояву професійних деформацій є виокремлення їх радикальних форм – професійних деструкцій особистості, до яких відносяться професійно-зумовлені акцентуації, завчена безпорадність, професійна відчуженість та професійна некомпетентність і стагнація.

Професійні деструкції, які демонструють повне руйнування особистості та її професіоналізму, виражаються у радикальному порушенні засвоєних способів діяльності, руйнуванні сформованих професійних якостей, появі стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів при засвоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності. Серед факторів, які сприяють виникненню професійних деструкцій, виділяють:

- відставання, уповільнення професійного розвитку у порівнянні з віковими і соціальними нормами;
- дезінтеграція професійного розвитку, розпадання професійної свідомості, внаслідок чого з'являються нереалістичні цілі, складні смисли праці та професійні конфлікти;
- низька професійна мобільність, не вміння пристосуватися до нових умов праці;
- неузгодження окремих ланок професійного розвитку;
- послаблення раніше складених професійних даних, професійних здібностей, професійного мислення;
- викривлений професійний розвиток, поява негативних якостей, відхилень від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, які змінюють профіль особистості;
- поява таких деформацій особистості як емоційне виснаження і вигорання;
- зупинка професійного розвитку внаслідок професійних захворювань або втрати працездатності.

Слід пам'ятати, що професійні деструкції мають свої передумови виникнення:

- ідентифікація людини із своєю професійною роллю та із своєю професійною спільнотою і людина починає грати скрізь і всюди свою так звану «професійну роль»;

- серйозне сприйняття «правил гри» своєї професійної організації та строге слідування вимогам професійного середовища;

- особливості самої діяльності, як-от монотонний, закритий або екстремальний характер роботи.

Обов'язковим є згадування й таких психологічних детермінант виникнення професійних деформацій і деструкцій особистості, які вміщені у сферу її психологічного захисту. Загалом якщо професійну діяльність супроводжує навизначеність, психічне напруження, негативні емоції, то в дію вступають захисні механізми психіки – заперечення, раціоналізація, витіснення, проєкція, ідентифікація, відчуження, компенсація. Часті повторювані негативні емоційні стани із збільшенням стажу роботи знижують фрустраційну толерантність фахівця, задоволеність професією, приводять до розвитку професійних деформацій і деструкцій, до втрати перспектив професійного росту.

Ще одним досить важливим фактором, який ініціює утворення деформацій і деструкцій, є вікові зміни, які проявляються в таких ознаках:

- соціально-психологічне старіння, яке виражається в послабленні інтелектуальних процесів, перебудові мотивації, зміні емоційної сфери, виникненні дезадаптаційних форм поведінки, зростанні потреби у схваленні тощо;

- морально-етичне старіння, що проявляється у нав'язливому моралізуванні, скептичному ставленні до молодіжної субкультури, протиставленні теперішнього минулому, збільшенні заслуг свого покоління тощо;

- професійне старіння, яке характеризується несприйняттям нововведень, канонізацією індивідуального досвіду і досвіду свого покоління, труднощами засвоєння нових засобів праці та виробничих технологій, зниженням темпу виконання професійних функцій тощо.

З огляду на проведений аналіз, проблема виникнення професійних деформацій і деструкцій закономірно торкається проблеми адаптації особистості. Адаптація – процес, який протікає у часі, і тому усі зміни мають різноманітні часові характеристики і пов'язані з певними

часовими моментами, етапами обмежень або підвищених вимог до інтенсивності професійної працездатності. Зрозуміло, що адаптація як будь-який процес, має свою динаміку і протікає як розгорнутий процес, розподілених у часі етапів професійного самовизначення. Класично в психології виділяють такі етапи професійної адаптації: первинна, період стабілізації, можлива дезадаптація, вторинна дезадаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей.

Що стосується часових меж, то вони завжди невизначені і залежать від багатьох факторів. Зокрема, якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, то своєрідним прологом можна вважати становлення готовності до діяльності, яка включає досить тривалий етап професійного самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвитку професійно значущих якостей. Також слід пам'ятати, що процес адаптації не завжди є неперервним процесом. Правильніше наголошувати на тому, що це дискретний у часі процес. На нашу думку, про процес адаптації можна говорити лише тоді, коли людина не переживає так званих дезадаптаційних етапів. Це скоріше адаптаційний зрив, а не адаптація. Добре відомими ознаками дезадаптації є порушення діяльності, фізіологічні та психологічні ознаки яких відповідають ознакам стресу. В умовах життєвих криз вони проявляють часову структуру від декількох тижнів до півроку. Специфіка дезадаптації тісно пов'язана із змінами в особистісній сфері, і дуже добре коли стан дезадаптації є лише перехідним етапом до вторинної адаптації, коли формуються мотиваційно-сміслові комплекси, реорганізуються потреби, можливості, цінності, які забезпечують підтримку внутрішнього психологічного середовища фахівця. В цьому контексті хотілося б поставити риторичне запитання: а якщо дезадаптаційний зрив не завершився? Як бути в цьому випадку? Чи варто взагалі говорити про адаптацію?

Найкращим варіантом в відповіді є варіант розгляду *адаптованості* особистості як динамічної рівноваги в системі «людина — середовище», яке проявляється насамперед в ефективній діяльності, а саме такій, що характеризується високою ефективністю, оптимальними енергетичними та нервово-психічними витратами, задоволеністю професіонала. До основних критеріїв оцінки професійної адаптації в умовах професійної діяльності можна віднести: успішність діяльності, здатність уникати ситуацій загрози, здійснення діяльності без значимих порушень фізичного здоров'я,

здійснення діяльності та прийняття рішень в оптимальних часових межах.

Як видно із змісту перерахованих критеріїв, усі вони пов'язані із часом, а отже несуть певний зміст і часові характеристики. А це в свою чергу, дає право окреслити час як основопокладаючий критерій адаптації. До прикладу, спеціалісти із стажем роботи краще і швидше проходять вторинну адаптацію, так як трудова діяльність будується на попередньому досвіді, навичках та уміннях. Вони здатні краще передбачати міжособистісну взаємодію в процесі праці та спілкування. Таким чином можна говорити про двосторонній вплив віку на успішність професійної адаптації: адаптаційні можливості молодшої людини вищі, чим людини похилого віку, однак з віком накопичується професійний досвід, який визначає готовність до розвитку адаптаційних програм в плані випереджувачого відображення та механізмів антиципації. В цьому контексті задіяні й особистісні якості та характеристики: (емоційна стабільність, комунікативний контроль, екстравертованість-інтровертованість тощо) серед яких особливе місце відводиться мотивації досягнень та успіху, часова характеристика якої демонструє цілісність та циклічний ритм професійної діяльності.

Особистість як суб'єкт діяльності регулює час здійснення професійної діяльності, узгоджуючи її з часом своїх психічних процесів (мислення, пам'яті, уваги), станів (сну, втоми, працездатності), темпераментом, віком (специфіки часу юності та старості), з рівнем особистісних цілей та домагань, рівнем ідеальних цілей і програм. Весь енергетичний потенціал значною мірою залежить від прояву структури мотивації досягнення. Це дуже важливо для професійної діяльності, яка вимагає стабільності, швидкого входження в нові ситуації, засвоєння нових навичок і професійних дій. Також перевага мотивації досягнення над мотивацією уникнення невдачі сприяє швидкій і ефективній адаптації та успішній діяльності протягом тривалого часу.

Таким чином, нами підтверджено одне з центральних положень антропологічної теорії Б. Ананьева про єдність психічного розвитку людини з об'єктивним взаємозв'язком етапів, періодів фізіологічного, психологічного та соціального становлення особистості протягом усього життєвого шляху [2]. Всередині будь-якого попереднього етапу закладаються ресурси і резерви наступного розвитку, які стимулюють процес адаптації до нового середовища, інтенсифікуючи

його протікання у часі або сприяють поступовому, розміреному у часі процесу засвоєння нових вимог і пристосування до нового предметного та соціального середовища. Отже, психічний розвиток та професійна адаптація носять кумулятивний характер.

В цьому контексті стає зрозумілим, чому необхідне підвищення кваліфікації працівників, і навіть зміни посади або місця роботи. Вікові параметри прояву професійних деформацій зосереджуються на відповідних кризових моментах професійного становлення: серед яких *криза професійної кар'єри* (38-40 років) на стадії вторинної професіоналізації – проявляється у невдоволеності своїм соціально-професійним статусом, посадою; появою нової домінантної професійних цінностей та кризою вікового розвитку; *криза соціально-професійної самоактуалізації* (48-50 років) на стадії майстерності – знаходить прояв у невдоволеності можливостями реалізації себе у складеній ситуації; незадоволенні власним соціально-професійним статусом; психофізіологічними змінами та погіршенням стану здоров'я. Серед ефективних способів подолання кризи професійного становлення виокремлюють: підвищення соціально-професійної активності, вироблення індивідуального стилю діяльності, якісне покращення способів виконуваної діяльності, засвоєння нової спеціальності, підвищення кваліфікації та перехід на нову роботу; для кризи професійної кар'єри: перехід на інноваційний рівень виконання діяльності; зверхнормативна соціально-професійна активність; для кризи соціально-професійної самоактуалізації. Спільним для цих двох криз професійного становлення є спосіб зміни виду професійної діяльності або професійної позиції, що блокує прояви професійних деформацій.

Специфічність професійної соціалізації проявляється у спрямованості та характері розвитку професійного динамічного стереотипу особистості: життєдіяльність людини значною мірою є професійно-стереотипною, тобто в ній з'являється певне стійке ставлення до обраної професії, накопичується сукупність професійних знань, умінь і навичок. Зрозуміло, що все це накладає специфічний відбиток на життєві інтереси, вчинки та дії людини.

Професійні стереотипи особистості, аналогічно соціальним, мають складну внутрішню структуру, в якій можна виділити таких три компоненти: когнітивний (актуалізується у вигляді оціночних суджень до людей, які належать до тієї чи іншої професії, ці

судження можуть стосуватися зовнішності, звичок, особливостей характеру професіонала тощо); *образний* (існує в свідомості у вигляді наочного уявлення того чи іншого рівня узагальненості, яке дозволяє уявити собі «типового» інженера, лікаря, вчителя тощо); *емоційний* (актуалізується в формі певного почуття, яке викликає до себе явище, узагальнене в еталоні, і проявляється в тих чи інших установках і відношенні до об'єкту).

Всі три компоненти взаємопов'язані між собою, і, навіть, взаємно підсилюються в результаті внутрішньої взаємодії. Так, судження можуть викликати й певне наочне уявлення і емоційне ставлення; наочне уявлення може сприяти виникненню тих чи інших суджень і почуттів, а почуття породжують тенденцію висловлювати позитивні або негативні судження й викликати відповідні наочні образи. У будь-якому конкретному випадку ієрархія компонентів соціально-професійних стереотипів може бути різноманітною. Разом з тим, один з компонентів може стати домінуючим. Цей момент залежить від низки факторів, серед яких особливо виділяються: вік людини; рівень інтелектуального розвитку людини (у дітей переважають образні та емоційні компоненти); ступень її інформованості про об'єкт, відносно якого виникає стереотип; спосіб набуття стереотипу (в результаті досконального вивчення або по чуткам); індивідуальний досвід попередніх «зустрічей» з об'єктом.

Одним з видів соціальних норм, що функціонують в сфері професійної діяльності є *традиції*, які характеризуються міцністю, стійкістю, що виражається в трансформації історично складених образів дій, які сприймаються носіями традицій як емоційно змальовані цінності. В традиціях закріплюються соціальні звички, які мають особливе значення для певної соціальної групи.

В літературі існує думка, що всі професійні групи є типологічними або «умовними». Однак поняття професійної групи включає в себе крім однотипності професійної кваліфікації, ще й такі ознаки: 1) суб'єктивне усвідомлення її членами особливостей своєї професійної групи; 2) наявність форм інституціональної професійної діяльності, пов'язаних із визнанням своєї професійної особливості; 3) створення певного укладу міжособистісних відносин в межах одного професіонального середовища.

Такі ознаки професійної групи говорять про спільність для її членів основних елементів групової психології – потреб, інтересів, цінностей, цілей, а також стійких форм поведінки у вигляді

соціальних установок та професійних стереотипів. Стійка позитивна професійна стереотипність особистості передбачає наявність професійного покликання.

Диференціація усвідомлення значущості професійного самовираження та активності у виборі професії пояснюється професійною динамічністю особистості – характеристикою наявності максимальної продуктивності у виборі та здійсненні професійної діяльності, а відповідно й задоволеністю своєю професійною життєдіяльністю. В той же час професійну динамічність слід розуміти як пристосування до вимог оточення. У сучасних умовах зростає потреба частішої зміни видів праці, і навіть зміни професії, що вимагає від людини високого рівня сформованості соціальної адаптації, яка виражається не тільки у проникливості особистості в наслідках своєї професійної діяльності, але й у здатності до ініціативного і творчого подолання труднощів, які зустрічаються на професійному шляху.

Успішність професіоналізації особистості визначається відповідністю суб'єкта вимогам професійної діяльності, що виражається рівнем інтересу до професії, задоволеністю в ній, прагненням до професійної майстерності тощо. Як тільки особистість стає позбавленою цих визначальних компонентів ефективного професійного розвитку, то виникають сприятливі умови для появи професійних деформацій, які при довготривалому повторюванні трансформуються у професійні деструкції.

До ризиків прояву професійних деформацій можна віднести:

- 1) блокування розвитку професійно-важливих якостей фахівця;
- 2) ініціацію особистісного відчуження фахівця;
- 3) втрату професійної зрілості фахівця.

Щодо ризику блокування розвитку професійно-важливих якостей фахівця, то тут йдеться про порушення логіки перебудови діяльності – перебудови якостей у відповідності з професійною діяльністю, появи й розвитку нових якостей та здібностей і формування індивідуального стилю діяльності, який врівноважує і гармонізує загальний особистісний розвиток людини. Так добре відомим є факт, що формування підсистеми професійно-важливих якостей відбувається за таких передумов: по-перше, у людини вже є певні якості, і при засвоєнні професії відбувається їхня перебудова у відповідності з особливостями певної професійної діяльності, по-друге, загальна логіка такої перебудови діяльності включає в себе елементи перебудови якостей у відповідності з професійною діяльністю, появи й розвитку

нових якостей і здібностей та формування індивідуального стилю діяльності. Принциповим моментом засвоєння професійної діяльності є прийняття її людиною, що визначається тим, наскільки уявлення людини про професію буде відповідати її потребам і здібностям. Обираючи професію, людина ніби «проектуює» свою мотиваційну структуру на структуру факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, що дають змогу їй задовільнити потребу. В складному мотиваційному процесі, співставляючи можливості професії зі своїми потребами, людина приходить до рішення прийняти або відмовитися від професії. Прийняття професії породжує бажання виконувати діяльність певним чином, «...породжує певну детермінуючу тенденцію і слугує вихідним моментом формування психологічної системи діяльності» [18, с. 55].

У випадку відсутності такої мотиваційної детермінації здійснення професійної діяльності, починають спочатку блокуватися, а з часом і зовсім зникати професійно-важливі якості фахівця, що проявляється у таких деструктивних моментах професійної поведінки: економія сил (збереження енергетичних ресурсів); економія часу (часто за рахунок збільшення темпу роботи, скорочення обсягу або пропуску окремих операцій, які необхідні для безпеки); самоствердження в очах колег (ризикована поведінка); виражене прагнення слідувати груповим нормам та орієнтація на авторитети; переоцінка власного досвіду (особливо в оцінці ситуації та виборі способів поведінки у ній). Професійні деформації такого фахівця часто супроводжуються вираженням егоцентризмом (він не бере до уваги думку, інтереси та настрої інших людей, не уважний і не чутливий до турбот та почуттів інших, не поважає інших); схильністю до проявів агресії і ворожості; ознаками депресії та перевтоми; захопленістю фаталізмом та проявами асоціальних установок та ідеалів тощо.

Таким чином, можемо висувати, що формування особистості професіонала в процесі оволодіння професійною діяльністю не зводиться до розвитку її операціональної сфери у вигляді накопичення знань, навичок і звичок. Воно передбачає становлення складних психічних систем регуляції соціальної поведінки особистості. Суттєву роль в цьому процесі відіграє розвиток уявлень про ті явища, які пов'язані з основними закономірностями професійного становлення, виявлення факторів регуляції його динаміки, побудова на цій основі системи рівнів усвідомлення себе суб'єктом власної професійної діяльності й розуміння соціальної значущості своєї професії. Все це

входить в комплекс необхідних умов ефективного формування особистості і досягнення такого рівня розвитку професійно значущих якостей, структур і механізмів регуляції поведінки, які необхідні для досягнення потрібного рівня придатності до професійної діяльності.

Ризик ініціації особистісного відчуження фахівця торкається сфери його ідентифікаційної організації. Передсум, слід зазначити, що саме по собі відчуження небезпечне, а його ініціація створює загрозу ідентифікаційним здібностям. Якщо особистісні ініціації розглядати як інструмент соціалізації та як метод стимулювання психологічної перебудови людини, то потрібно обов'язково тримати на контролі мотиваційно-смісловий зміст і емоційний характер відчуження суб'єкта ініціації. Фактично це специфічний дискурс совісті людини та її духовного керівництва, який визначає стратегію споживання суб'єктом професійної діяльності постіндустріального та інформаційного суспільства.

Загалом особистісну ініціацію розуміють як онтологічну зміну екзистенційного стану людини. Для нас є зрозумілим, що механізм ідентифікації є пусковим механізмом засвоєння культурного досвіду, до якого належить людина. Цей процес ініційований природними інстинктами людини «бути серед інших». Коли йдеться про відчуження як заперечення норм моралі, життєвого укладу, соціально-схвалюваних цінностей, то тут людина насмілюється діяти всупереч своїй психологічній природі і відкриває в собі можливість руху в напрямку до свідомості. В цьому випадку, особистісну ініціацію слід розглядати як відмирання менш адекватних і неактуальних умов життя та відродження оновлених і більш відповідних новому статусу форм поведінки.

Відчуження як форма прояву існування людини в суспільстві розглядається як відсторонення, замкнутість людини, «рефлексивний відхід від світу», «внутрішня міграція», яка породжує самотність. Це комфортність як вираження двох тенденцій: одного процесу ідентифікованої людини і відчуженого світу. Це і відчуження від тілі, що породжується ситуацією цільового конфлікту, коли індивід виявляється у «полоні» одночасно двох або більше цілей, які однаково значущі для неї [1].

Передусім відчуження це прояв таких життєвих відносин суб'єкта із світом, при яких продукти його діяльності, він сам, а також інші індивіди і соціальні групи, як носії норм, установок і цінностей представлені в свідомості суб'єкта різною мірою протилежності йому

самому (від несхожості до неприйняття і ворожості), що виражається у відповідних переживаннях суб'єкта (почуття самотності, відторгнення втрати Я тощо). При цьому слід пам'ятати, що відчуження людини, коли об'єктом є соціальна група або суспільство, і відчуження самою людиною норм цього суспільства суттєво відрізняються один від одного. Якщо йдеться про самого суб'єкта, то його повна центрованість на власному Я є одночасно відчуженням від інших і може проявлятися в егоцентризмі, егоїзмі, негативізмі. Коли говорять про уподібнення іншій людині, проникненні у її внутрішній світ, уподібненні їй, то це означає, що суб'єкт відчужений певною мірою від власних потреб і йому властива емпатійна і альтруїстична поведінка. Функціональний план прояву відчуження дорослої людини є формою відчуження того чи іншого продукту діяльності індивіда через оцінку значення результату цього продукту «для інших», а потім «для себе».

Ризик втрати професійної зрілості фахівця вміщує усі ознаки нівелювання розвивальних характеристик суб'єкта професійної діяльності (орієнтованість, спрямованість, знання, вміння й навички, професійна компетентність, позиції тощо) та розвивальних інтегральних характеристик особистості (інтереси, спрямованість, емоційна й поведінкова гнучкість тощо). Класичне розуміння професійної зрілості як системи акме-ознак людини через її вміння співвідносити людиною свої професійні можливості і потреби із професійними вимогами, які до неї ставляться засобом становлення професійної самооцінки, рівня домагань і здатності до саморегуляції.

Але останнім часом більшість сучасних дослідників пов'язують особистісну зрілість із здатністю людини до самотійності у судженнях і вчинках, саморегуляції ціннісного переживання, відповідальності за себе, інших і соціальну ситуацію в цілому. З цього приводу С. Максименко зауважує, що «Соціальний індивід спочатку у своїх можливостях висчерпує самого себе для того, щоб з даного середовища максимально увібрати в себе ті потенції, ті сили, які йому притаманні. І потім ці сили повертаються в соціальне середовище в зовсім інших іпостасях. Вони повертаються в соціальних, опосередкованих, суб'єктивно значущих і для суспільства, і для індивіда потребово-мотиваційних силах» [12, с. 165].

Ознаки ризику втрати професійної зрілості проявляються у таких соціально-психологічних феноменах: як трудоволізм (надмірна

відданість професійним обов'язкам) та професійний перфекціонізм (як прагнення суб'єкта до неперевершеності, високі особистісні стандарти, прагнення людини доводити результати своєї діяльності до відповідності найвищим еталонам (моральним, етичним, інтелектуальним)) [7]. Ці соціально-психологічні феномени є своєрідним наслідком впливу соціально-економічних умов на поведінку людини у професійному середовищі. Зокрема це стосується людей зрілого віку, адже проблема їх самовизначення і професіоналізації знаходиться у прямій залежності із набутим професійним досвідом, усталеними ціннісними орієнтаціями, сформованою особистісною структурою, певними соціальними та економічними установками існування та реалізації життєвих планів.

Однак шляхи ефективного пристосування фахівця до швидко змінюваних умов часто вимагають докласти максимум фізичних і моральних зусиль, які унеможливають демонстрацію себе як професійно зрілого спеціаліста. З одного боку постійне прагнення до удосконалення, яке є позитивною характеристикою фахівця, може перерости у професійний перфекціонізм – прагнення суб'єкта до удосконалення, високих особистісних стандартів, прагнення доводити результати професійної діяльності до відповідності самим високим моральним, естетичним, інтелектуальним еталонам. Деструктивного перфекціоніста не можна назвати професійно зрілою особистістю, адже у його поведінці часто зустрічаються постійне невдоволення собою та досягнутим, «параліч» діяльності в ситуаціях, де немає впевненості у високій якості її виконання, конкурентні відносини з оточуючими внаслідок постійного порівняння себе з ними, і як наслідок з часом з'являються невротичні форми реагування на професійні ситуації. Професійна зрілість визначається здоровим перфекціонізмом, коли людина демонструє лідерські якості, високу працездатність, активність, мотивацію для досягнення цілей із адекватною самооцінкою своїх власних можливостей.

Ще однією досить розповсюдженою соціально-психологічною ознакою сучасного фахівця є трудоголізм як надмірна відданість професійній справі. І знову ж така позитивна характеристика людини не завжди є ознакою професійної компетентності та зрілості, так як може супроводжуватися такими психологічними проблемами, як страх або невміння саїлкуватися, страх самотності, низька самооцінка, «відхід» у хворобу, спроба компенсувати втрату близької людини, потреба у визнанні іншими людьми. Ці невротичні

(залежні) ознаки блокують справжнє працелюбство гармонійно розвиненої особистості, яка ніколи не шкодується на завантаженість, втому, труднощі життя і роботи. Здоровий трудоголізм відрізняє задоволеність від виконуваної роботи, її результатів і самого процесу виконання. Такі фахівці переживають відчуття постійного щастя, що займаються улюбленою справою, і як наслідок їх трудоголізм забезпечує їм високу ефективність роботи та значні професійні успіхи.

Таким чином, можемо стверджувати, що професійна зрілість – це алгоритм сповідування ціннісних орієнтацій людини, які формуються внаслідок взаємодії соціогенних потреб із цінностями соціального оточення. Ця взаємодія відбувається протягом усього життя особистості, але по-особливому проявляється під час професійної самореалізації. У такий спосіб особистість вбудовується як суб'єкт професійної діяльності у цілісну систему конкретного суспільства.

Підводячи підсумок аналізу проблеми динаміки та ризиків проявів професійних деформацій особистості, скористуємося умовними алгоритмами окреслення зони професійної безпеки особистості:

професійні деформації проявляються в конкретних трудових діях і операціях; професійні деформації залежать від соціальних факторів професійного середовища (ставлення до організації і колективу, встановлення міжособистісного контакту в робочій групі тощо); професійні деформації зумовлені рівнем переживання задоволеності виконуваною роботою.

Тому зміст професійної безпеки особистості як ознаки її психологічного благополуччя може визначатися такими параметрами: готовність до постійного змінення; особистісна відповідальність за власне здоров'я; здатність жити у злагоді із самим собою; внутрішня збалансованість; вироблення у себе адекватних засобів подолання небажаних станів; оволодіння прийомами психічної саморегуляції; самовідновлення в нормалізації рівня працездатності; усунення наслідків професійної втоми та перевантажень; протидія професійному старінню та підтримання певного інтелектуального і творчого потенціалу; виключення з життя само руйнівних стратегій поведінки;

- розвиток навичок самоконтролю за ходом мислення, вміння у потрібний час здійснювати розумову релаксацію.

Загалом кажучи про професійну безпеку особистості, можна говорити не тільки про попередження особистісних деформацій у своїй професії, а й про вибір соціальних ролей, професійних стереотипів, життєвого стилю та самого способу життя. В такому випадку сама професія або професійні ролі можуть бути засобами для реалізації того чи іншого способу життя або життєвого стереотипу.

Список використаних джерел:

1. Авраменкова В.В. Проблема отчуждения в психологии / В.В. Авраменкова. – Вопросы психологии. – 1990. – №1. – С. 3-12.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 282с.
3. Антология тяжелых заболеваний: социально-психологическая помощь: сборник статей / под ред. О.В. Красновой. – М.: МПГУ, Обнинск: «Принтер», 2002. – 336с.
4. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности: монография / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
5. Вірна Ж.П. Особистісна ініціація відчуження як функція соціальної адаптації. – Вісник Прикарпатського університету. – Філософські та психологічні науки. – Спецвипуск. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2008. – С.143-146.
6. Вірна Ж.П. Професійна ригідність як фактор ефективної соціалізації особистості. – Проблеми загальної та педагогічної психології. – Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Косіюка АПН України. – К., 2007. – Т.9. – Ч.2. – С. 58-63.
7. Ильин Е.Н. Работа и личность: трудолюбие, перфекционизм, лень / Е.Н. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224с.
8. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения. – М., 1990. – С. 37-54.
9. Лефтеров В.О. Особистісний та професійний розвиток персоналу в екстремальних видах діяльності / В.О. Лефтеров // Актуальні проблеми психології: абн. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Косіюка АПН України. [за ред. С.Д.Максименка]. – К., 2008. – Т.Х. – Ч. 8. – С. 328-335.
10. Майсак Н.В. Профилактика личностных деформаций и деструкций специалистов стрессогенных профессий: учебно-метод. пособие. – М.: НОУ ВПО «МПСУ», 2012. – 288с.
11. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А.Г. Маклаков. – Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.
12. Максименко С.Д. Генеза буття особистості: монографія / С.Д.Максименко. – К.: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 240с.
13. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения: учебное пособие. / В.Д. Менделевич. – М.: МЕДпресс, 2001. – 432с.
14. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и жизненных ситуациях: учебное пособие / Н.Г. Осухова. – М.: Академия, 2005. – 288с.
15. Санникова, О.П. Адаптивность личности: монография / О.П. Санникова, О.В. Кузнецова. – Одесса: Издатель Н.П. Черкасов, 2009. – 258 с.
16. Тимченко А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / Тимченко А. В. – Харьков, 1997. – 184 с.
17. Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога / Д.Г. Трунов. – Психологическая газета. – 1998. – № 1 (28). – С. 12-13.
18. Шадриков В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 1994. – 320с.