

УДК 331.54, 159.922.6, 159.923

## **ВОЗРАСТНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ**

**Н. С. Пряжников, М. В. Полевая, Е. В. Камнева**

Рассматривается проблема возрастно-психологических аспектов профессиональных деструкций государственных служащих. Выделены основные этапы развития моральной готовности работника к труду с сильными рисками профессиональных деструкций. Дана характеристика «вынужденных» и «естественных» профессиональных деструкций у государственных служащих.

*Ключевые слова:* профессиональные деструкции, государственные служащие, профессиональная зрелость, психологическое просвещение.

### **1. Актуальность вопроса**

Профессиональные деструкции, являющиеся следствием многолетнего выполнения одной и той же работы, а также определяемые внешними и внутренними предпосылками, не только значительно осложняют (если не извращают) профессиональную деятельность многих специалистов, но и ведут к личностной деградации таких работников. Даже несмотря на повышенный интерес к профессиональным деструкциям в последние десятилетия (Зеер, Сыманюк,

---

**Пряжников Николай Сергеевич** — доктор педагогических наук, профессор кафедры возрастной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* nsp-22@mail.ru

**Полевая Марина Владимировна** — доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве РФ. *E-mail:* m-v-p@list.ru

**Камнева Елена Владимировна** — кандидат психологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве РФ. *E-mail:* ekamneva@yandex.ru

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» на 2016 г.

2005; Камнева, 2011; Маркова, 1996; Полевая, 2016; Пряжников, Румянцева, 2015), проблема их распространения в разных сферах труда только усугубляется. Не является исключением здесь и деятельность госслужащих.

На наш взгляд, главная причина такого распространения профессиональных деструкций связана с явно недостаточным осмыслением изменений, происходящих в трудовой деятельности в современных условиях. К таким изменениям, например, относится все более увеличивающийся разрыв между сложностью и качеством труда, с одной стороны, и его явной недооценкой в плане вознаграждения и статуса работника (на фоне немалого числа случаев, когда явно примитивный и безответственный труд оплачивается высоко), с другой стороны (Пряжников, Румянцева, 2015). Положение усугубляется также снижением внимания к медико-гигиеническим аспектам труда, особенно на фоне усиливающихся профессиональных стрессов (лимит времени, излишняя и явно неоправданная бюрократизация, учащающиеся штрафы по нелепым поводам с соответствующими вычетами из зарплаты и др.) (Пряжников и др., 2014).

## **2. Проблема соотношения паспортного (формального, должностного) и психологического возраста. Профессиональный возраст и его особенности в деятельности госслужащих**

При рассмотрении возрастно-психологических аспектов профессиональных деструкций важно уточнить, что понимается под возрастом. Мы считаем, что традиционное выделение «взрослых» возрастных периодов в развитии специалиста (в частности, ранней взрослости, молодости, расцвета, зрелости, предпенсионного и пенсионного возрастов) применительно к нашему вопросу мало что проясняет. Можно было бы обратиться к периодизациям развития профессионала, предложенным различными авторами, представляющими психологию труда (Зеер, 1997; Климов, 1998; Маркова, 1996) или психологию карьеры (Михайлов, 1975; Укке, 1972). Например, Е.А. Климов выделяет (если брать «взрослые» периоды): этап «оптанта» (подростка, для которого ведущей деятельностью является профессиональное самоопределение), этап «адепта» (осваивающего конкретную профессиональную деятельность), этап «адаптанта», этап «интернала» («вхождения в профессию»), этап «мастера», этап «авторитета» и этап «наставника» (пытающегося передать свой лучший опыт ученикам).

Но здесь сразу возникают встречные вопросы. Например, всегда ли этап «наставника» наступает к концу профессионального пути? Быть может, даже молодой работник какие-то трудовые функции осваивает на должном уровне и вполне может делиться своим (пусть и ограниченным) опытом с учениками. Не происходит ли с какого-то момента деградация профессионала, особенно в условиях явно нездоровой психологической (и моральной) атмосферы в данной организации или в данном коллективе? Или другой, не менее сложный вопрос: всегда ли явная профессиональная деградация работника воспринимается им самим как что-то негативное? Ведь особенность профессиональных деструкций заключается в том, что работники ими нередко даже гордятся. Такая «гордость» во многом подогревается следующими факторами: 1) фактическое поощрение вышестоящим руководством моральной, а часто и интеллектуальной деградации специалиста (особенно на работах, предполагающих круговую поруку и взятки, когда проще выполнять то, чего от тебя ждут коллеги и руководители и не переживать и даже не задумываться об этом); 2) самооправдания работника, например убеждение себя в том, что сомнительные профессиональные действия носят временный характер или вызваны объективными обстоятельствами (большие деньги для лечения ребенка, жены или престарелых родителей и т.п.); 3) неоднозначность общественной морали (на уровне всего общества или отдельных социально-профессиональных групп), когда, например, быть честным или квалифицированным (умнее своих коллег) считается чуть ли не предосудительным.

Таким образом, сама профессиональная зрелость может определяться не только формальными карьерными параметрами (должностным ростом, повышением доходов, или формального статуса, или репутации работника) и даже не только чисто производственными, объективными показателями (которые, кстати, не всегда можно измерить, особенно в творческих профессиях, да еще и в коллективном труде), но и внутренними факторами, прежде всего связанными с готовностью работника развиваться в своем труде, не поддаваясь на различные соблазны, часто приводящие даже хорошего специалиста к профессиональной деградации.

В этой связи можно условно выделить следующие **основные этапы развития моральной готовности работника к труду с сильными рисками профессиональных деструкций.**

**Первый этап** — открытие для себя самой возможности соблазнов в данной профессии или в данной должности (возможность брать взятки, самоутверждаться за счет других, откровенно или

хитро обманывать коллег, клиентов, посетителей или даже руководство и др.). Первый этап предполагает также выбор позиции по отношению к этим соблазнам и соответствующие внутренние конфликты, а может, и первоначальные ошибки, т.е. использование этих соблазнов в корыстных целях. Здесь возможны следующие подэтапы: 1) открытие возможности соблазнов (заметим, что это открытие у кого-то происходит еще в детские периоды, например, когда ребенок наблюдает за некоторыми взрослыми, о которых говорят, что они «неплохо устроились в жизни»); 2) обоснование необходимости пользоваться этими соблазнами (часто используются стереотипы общественного сознания, о которых мы уже частично упоминали выше); 3) развитие мастерства в использовании соблазнов (вплоть до приемов самосохранения и ухода от уголовной или административной ответственности); 4) выработка иммунитета против терзаний совести (вплоть до психологической толстокожести, равнодушия или даже злорадства, что научился кому-то делать больно, и т.п.); 5) освоение некоторых реабилитационных и профилактических приемов, например иногда кому-то делать и добрые дела на работе (на всякий случай, особенно если такой работник еще и верующий).

**Второй этап** — формирование негативного отношения к соблазнам своей профессии, а у кого-то — формирование чувства стыда, если работник все же поддавался некоторым соблазнам и начал чувствовать, что в личностном плане встал на путь деградации. Следует отметить, что не все работники готовы признаться в столь сильных ошибках (особенно если соблазны действительно позволяют быстро обогатиться, вызывают одобрение коллег и начальства, а также восторженно воспринимаются родными и близкими: «умеет обеспечивать семью» и т.п.). В этом плане у работника возможен и должностной рост, и развитие определенных профессиональных компетенций (мастерства), но в моральном отношении он так и остался на первом этапе развития (всего лишь открыл возможность использовать соблазны своей работы).

**Третий этап** — выбор позиции своего отношения к коллегам и руководителям, которые следуют соблазнам. Это может быть открытая борьба с такими людьми, но следует заметить, что в условиях общества, явно запутавшегося в моральных ориентирах, открытая борьба часто бывает небезопасной для карьеры, а иногда и для жизни (особенно если работник посвящен в тайны организации и ее руководителей, благополучие которых основано на серьезных финансовых махинациях). Это может быть более взвешенная и осторожная позиция, основанная на идее борьбы не с конкретны-

ми (зарвавшись) персонами, а с самими порядками или с самой сложившейся системой несправедливости, жлобства или другими негативными явлениями, ведущими к извращению труда и деградации работников. Это может быть и откровенно безразличная позиция (по принципу «моя хата с краю»).

**Четвертый этап** — накопление опыта (или ресурсов) для реализации позиции, выбранной на третьем этапе. Иногда это происходит параллельно с первыми попытками реализации своей позиции, где накопление опыта и ресурсов — следствие осознания их недостатка для достижения своих целей. На данном этапе важно не поддаваться отчаянию в случае различных ошибок и неудач.

**Пятый этап** — возможное переосмысление своей позиции и даже своего отношения к соблазнам, провоцирующим профессиональные деструкции. Например, если в юности или в молодости кто-то пытался осуждать различные извращения трудовой деятельности, то в дальнейшем, видя, что «это не исправляется, а только усугубляется», он отказывается от своей прежней позиции и сам становится на путь деградации (по сути, скатываясь к первому этапу). Но возможно и переосмысление другого плана, когда работник, принципиально не отказавшийся от своей позиции, меняет тактику, например, вырабатывает навыки поиска компромиссов (как внешних, так и внутренних) или приобщения к реализации своих целей других людей (создания неформальных объединений, обращение за содействием к влиятельным людям, не растерявшим своего достоинства, и т.п.), или использует косвенные методы воздействия на сознание людей (через преподавательскую деятельность, через средства массовой информации или Интернет).

### **3. «Вынужденные» и «естественные» профессиональные деструкции госслужащих**

Следует также развести «вынужденные» и «естественные» профессиональные деструкции. «Вынужденные» часто провоцируются несовершенством организации труда (особенно, если руководители достаточно влиятельны и имеют сильных покровителей), несовершенством законодательства, извращенным общественным сознанием (когда само внимание к различным извращениям труда и соответствующим деструкциям работников считается чем-то предосудительным, «дурным тоном»). В таких случаях работнику приходится либо самому извращать свой труд (например, выполнять дурацкие инструкции и т.п.) и соответственно деградировать, либо делать вид, что он работает «как положено», а на самом деле

искать любую возможность, чтобы хоть в чем-то оставаться порядочным человеком. Заметим, что именно руководители высшего звена (топ-менеджеры) сильнее других зависят от «объективных» условий, ведь часто такие работники являются членами команды и просто вынуждены выполнять любые прихоти своих более высоких покровителей. При «естественном» развитии профессиональных деструкций причины этого следует искать в самом человеке и особенностях его воспитания и жизни, чему в традиционных исследованиях уделяется чуть больше внимания (Зеер, Сыманюк, 2005; Маркова, 1996).

И все же мы считаем, что со взрослого человека (рядового специалиста или руководителя) не снимается ответственность за извращение своей работы, а также ответственность за собственное развитие в труде. При этом применительно к деятельности госслужащих следует помнить о том, что нередко, даже находясь на рядовых должностях, они отвечают за важные вопросы и часто работают с посетителями, т.е. соблазн профессиональной деградации у них выражен довольно сильно. Вероятно, **главным профилактическим способом** здесь должно быть психологическое просвещение госслужащих (на курсах повышения квалификации и при подготовке таких специалистов в вузах). Необходимо также более серьезное научное исследование данного вопроса для более обоснованного управления процессом подготовки и полноценного развития специалистов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997.
- Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
- Камнева Е.В. Проявления профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел // Акмеология. 2011. № 33. С. 124—127.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
- Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. № 5. С. 110—122.
- Полевая М.В. Психологические черты российского электората и профессиональная деформация государственного служащего // Личность как объект психологического и педагогического воздействия: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 2 ч. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 34—36.

Пряжников Н.С., Ожегова Е.Г., Румянцева Л.С. «Профессиональное выгорание» в психолого-педагогической работе // Первое сентября, № 9, Сентябрь 2014. С. 22—25.

Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Бюрократизация образовательного процесса как фактор «эмоционального выгорания» педагогов и психологов // Вестник Московского городского педагогического университета. Сер. Педагогика и психология. 2015. № 3 (33). С. 14—62.

Укке Ю.В. Проблемы психологии профессий в США // Вопросы психологии. 1972. № 1. С. 169—180.

Поступила в редакцию 10.10.2016

Принята к публикации 01.11. 2016

## AGE-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL DESTRUCTIONS OF CIVIL SERVANTS

*Nikolay S. Pryazhnikov<sup>1</sup>, Marina V. Polevaya<sup>2</sup>, Elena V. Kamneva<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

<sup>2</sup> *Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia*

**Abstract:** The problem of age-psychological aspects of professional civil servant destruction is considered. The main stages of development of moral readiness of the worker for work with strong risks of professional destructions are singled out. Characteristics of “forced” and “natural” professional destruction by civil servants are given.

**Key words:** professional destructions, civil servants, professional maturity, psychological enlightenment.

### References:

Kamneva, E.V. (2011) Proyavleniya professional'noy deformatsii lichnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del. *Akmeologiya* [Acmeology], 3, 124—127.

Klimov, E.A. (1998) *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to the psychology of work]. Moscow: Kul'tura i sport, YuNITI.

Markova, A.K. (1996) *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znanie».

Mikhaylov, I.V. (1975) Problema professional'noy zrelosti v trudakh D.E. S'yupera. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 5, 110—122.

Polevaya, M.V. (2016) Psikhologicheskie cherty rossiyskogo elektorata i professional'naya deformatsiya gosudarstvennogo sluzhashchego // Lichnost' kak ob'ekt psikhologicheskogo i pedagogicheskogo vozdeystviya: Sbornik statey

Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: V 2 ch. (pp. 34—36). Ufa: Aeterna.

Pryazhnikov, N.S., Ozhegova, E.G, Rumyantseva, L.S. (2014) «Professional'noe vygoranie» v psikhologo-pedagogicheskoy rabote. *Pervoe sentyabrya* [The first of September], 9, Sentyabr', 22—25.

Pryazhnikov, N.S., Rumyantseva, L.S. (2015) Byurokratizatsiya obrazovatel'nogo protsessa kak faktor «emotsional'nogo vygoraniya» pedagogov i psikhologov. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Ser. Pedagogika i psikhologiya* [Bulletin of Moscow city pedagogical University. A series of Pedagogy and psychology], 3, 33, 14—62.

Ukhe, Yu.V. (1972) Problemy psikhologii professiy v SshA. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 1, 169—180.

Zeer, E.F. (1997) *Psikhologiya professiy* [Psychology professions]. Ekaterinburg: UGPPU.

Zeer, E.F., Symanyuk, E.E. (2005) *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of professional destructions]. Moscow: Akademicheskii proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016