

Е. Ю. Акимова

### Профилактика профессиональных деструкций государственных служащих

В статье рассмотрены вопросы профессионального развития государственных служащих. Анализируются его трудности, факторы и особенности профессионального выгорания. Указаны пути профилактики и преодоления профессиональных деструкций государственных служащих. Представлен результат апробации одного из эффективных способов организации и осуществления психологического сопровождения профессионального становления государственных служащих в процессе профессиональной подготовки и переподготовки в вузе.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственные служащие, профессиональное развитие, профессиональное выгорание, психологическое сопровождение.

Е. Ju. Akimova

### Prevention of Civil Servants' Professional Destructions

The article describes the issues of professional development of civil servants. Are analyzed its problems, factors and features of professional burnout. Ways to prevent and overcome the professional destruction of civil servants are presented. Is given the result of testing of one of the effective ways to organize and implement psychological support of professional development of civil servants in the process of training and retraining in a higher school.

**Key words:** civil service, civil servants, professional development, professional burnout, psychological support.

Государственная служба занимает особое место в общественном устройстве и представляет собой практическое и профессиональное участие в осуществлении целей и функций государства. В данной работе государственная служба рассматривается как обладающая своей спецификой профессиональная деятельность лиц.

Анализ содержания, функций, целевых и ценностных ориентиров государственной службы в научной литературе (А. П. Алехин, 2000, Ю. М. Козлов, 2000, Д. Н. Бахрах, 2002, С. В. Морозков, 1999, К. Магомедов, 2004) позволяет выделить ее наиболее существенные аспекты: управленческий характер; публичность; общественная полезность; сопряжение общественных, групповых, индивидуальных интересов, создании и укреплении общественных ценностей и традиций.

Профессиональное развитие – неравномерный и гетерохронный процесс, в котором наблюдаются периоды роста, спада, стагнации. Профессиональное развитие субъекта деятельности обретает специфические черты с учетом типа и вида профессиональной деятельности.

Можно выделить два, наиболее устойчивых подхода к рассмотрению профессионального развития. Согласно одному, – профессиональное становление (развитие) предстает как процесс по-

строения карьеры или сам карьерный рост (Р. Л. Кричевский, 2006, А. А. Деркач, 2007, Н. С. Пряжников, 1998, А.Я. Кибанов, 1997, Е. А. Могилевкин, 1998, О. Е. Илгунова, 2005, О. В. Фаллер, 2008, В. Л. Романов, 2005 и др.). Согласно другому, – профессиональное становление рассматривают сквозь призму личностных изменений субъекта профессиональной деятельности в процессе ее выполнения (В. Д. Шадриков, 1982, Т. В. Кудрявцев, 1996, К. А. Абульханова-Славская, 2002, Ю. П. Поваренков, 2002, Е.А. Климов, 1999).

В этом плане интересны исследования основных стадий профессиональной социализации (Е. А. Климов, 1993), отдельных качеств профессионала, профессионально-важных качеств (В. А. Карпов, 2009, В. Н. Дружинин, 2005), особенностей становления профессионала в различных профессиях (А. К. Маркова, 1996, Л. Н. Митина, 1999, Ю. П. Поваренков, 2002, Р. В. Шредер, 1996, и др.). Особое внимание заслуживают концепции системогенеза деятельности (В. Д. Шадриков, 1982), системогенетическая концепция профессионального становления человека (Ю. П. Поваренков, 2002). По нашему убеждению, именно системогенетический подход и его методология наиболее перспективны и продуктивны для

изучения профессионального развития государственных служащих.

Каждая деятельность содержит потенциальные закономерные противоречия, создающие трудности и препятствия на пути профессионального становления субъекта. Можно говорить о конструктивных и деструктивных направлениях профессионального развития человека.

Интерес к проблеме профессиональных деструкции личности и деятельности возрос в последние годы (В. С. Агавелян, 1997, С. П. Безносков, 2004, С. А. Дружилов, 2003, А. К. Маркова, 1996, Н. С. Пряжников, 1998, Е. И. Рогов, 2000, и др.). В концепциях профессионального становления личности В. А. Бодрова, Э. Ф. Зеера (2005), А. К. Марковой (1996), Л. В. Митиной (1999), Ю. В. Поваренкова (2002) признается разнонаправленность онтогенетических изменений личности в процессе труда.

Э. Ф. Зеер (2005), С. А. Дружилов (2003) анализируют понятия профессиональной деструкции и деформации. В. Е. Орел (1996) выделяет и психическое выгорание как еще один вариант неблагоприятного воздействия профессиональной деятельности на субъекта труда, что близко рассуждениям Х. Дж. Фрейденберга (1974) о синдроме эмоционального сгорания.

Исследования С. П. Безносова (2004), Р. М. Грановской (1999), Л. Н. Корнеевой (1991), А. К. Марковой (1996), Э. Ф. Зеера (2005) убедительно показывают, что в большей степени подвержены профессиональным деформациям лица социономических профессий, профессий типа «человек – человек» (по классификации Е. А. Климова), к которым относятся и государственные служащие.

Можно выделить круг потенциальных трудностей, с которыми сталкивается поступающий на службу уже с момента профессиональной адаптации. Исследователями описываются различные примеры отклоняющегося поведения государственных служащих, нарушений в сфере деловой коммуникации и выполнения профессиональных обязанностей, личностных изменений. Однако отсутствуют четкие дефиниции, классификация деструктивного развития государственных служащих, не определены их причины и способы преодоления.

Эмпирический анализ показывает, что самостоятельно справиться с возложенной психологической нагрузкой государственные служащие затрудняются в связи с отсутствием специальных знаний и умений, личностными особенностями.

Вместе с тем, присутствует осознание имеющейся проблемы, очевидны ее негативные последствия, проявляющиеся не только в профессиональной, но и в личностной сферах, имеется высокая мотивация к ее решению. Поэтому необходимо, наряду с периодическим повышением профессиональной квалификации государственных служащих, предусматривать мероприятия по их психологической разгрузке, формированию у них навыков рефлексии, саморегуляции, психологической культуры.

В качестве одного из результатов конструктивного профессионального развития государственных служащих в данной работе мы рассматриваем такой комплексный показатель, как психологическая культура. Это интегральный показатель коммуникативной культуры человека, сформированного у него стиля делового взаимодействия, особенностей преобладающего эмоционального фона, частоты и специфики возникающих конфликтов, способов их решения и достигаемых результатов (Н. Н. Обозов, 1986, О. И. Мотков, 2007, Ю. Н. Емельянов, 1990). Ее можно рассматривать как профессионально-важное качество государственных служащих с учетом требований, которые деятельность предъявляет к человеку. Мы полагаем, что недостаточный уровень сформированности психологической культуры содействует более яркому проявлению симптомов профессиональной деформации. Средствами профессионального психологического воздействия возможно формировать процесс профессионального развития государственного служащего. Решение задачи формирования психологической культуры государственных служащих в процессе его профессиональной подготовки и переподготовки в вузе можно рассматривать как эффективное средство профилактики и преодоления профессиональных деструкций.

Необходимо формировать психологическую культуру как у действующих, так и у будущих государственных служащих, проходящих профессиональную подготовку в вузе. Подобная задача приоритетно может быть решена средствами учебных занятий психологического профиля.

#### **Методика исследования**

Задача формирования психологической культуры и компетентности государственных служащих решается нами в образовательных проектах Рыбинского филиала РАНХиГС в рамках авторских учебных курсов «Психологические основы повышения эффективности деятельности организации», «Основы психологии саморазвития госу-

дарственных служащих». Их цель: развитие компетентности в общении, формирование умений определять психологический тип собеседника и учитывать его особенности в процессе взаимодействия с ним, анализ причин внутриличностных и межличностных конфликтов, знакомство с сущностью стилей поведения в конфликтных ситуациях, опыт их различения на основе приоритета своих или чужих интересов и целей, определение условий их эффективного применения, тренировка умений применять психологические знания для анализа ситуаций действительности.

В качестве критериев эффективности решения указанной задачи в рамках педагогического эксперимента по внедрению указанных курсов в учебный процесс нами определена сформированность отдельных коммуникативных компетенций (навыки делового общения, особенности поведения в конфликтных ситуациях).

Методы исследования: организационные (лонгитюд); эмпирические (педагогический эксперимент, тестирование, опрос, эмпирическое наблюдение); аналитические (качественный, количественный – измерение, меры центральной тенденции, корреляционный анализ, установление значимости различий посредством t-критерия Стьюдента). Для изучения психологической компетентности в области теоретико-прикладных знаний по проблемам психологии общения, психологических основ повышения эффективности организации, основ психологии саморазвития государственных служащих использован тест достижений авторской разработки; для диагностики стиля поведения в конфликтной ситуации – Тест К. Томаса, для оценки уровня профессиональной деформации – Опросник психического выгорания (А. А. Рукавишников).

Исследование проходило в Рыбинском филиале РАНХиГС в 2011–2012 гг. в две серии:

– серия А – до освоения программы профессиональной переподготовки по специальности

«Государственное и муниципальное управление», с целью исследования актуальных психологической компетентности и навыков конструктивного общения, определения контрольной и экспериментальной групп;

– серия Б – после профессиональной подготовки, в том числе после освоения авторских практико-ориентированных курсов, с целью измерения уровня психологической компетентности и навыков конструктивного общения, сопоставления их с зафиксированными в начале обучения.

Выборку составили государственные служащие гг. Ярославль, Рыбинск, Тутаев (88 человек, из них 67 женщин, 21 мужчина), проходившие профессиональную переподготовку, повышение квалификации в Рыбинском филиале РАНХиГС. Средний возраст – 48,2 лет; опыт руководящей работы имеют 21 человек (средняя продолжительность – 14,7 лет). Количественный состав определен в соответствии с правилами статистических исследований. Доля участников выборки в полной мере отражает генеральную совокупность.

Контрольная группа: 26 человек (19 женщин, 7 мужчин), средний возраст – 46,5 лет. Экспериментальная группа: 62 человека (48 женщин, 14 мужчин), средний возраст – 49,9 лет. По критериям: возраст, род занятий, психологическая компетентность, стиль поведения в конфликтных ситуациях, уровень психического выгорания статистически значимых отличий между группами не выявлено ( $t = 0,89-1,31$ ,  $P > 0,20$ ), что позволяет считать выборку однородной.

Слушатели экспериментальной группы, в отличие от контрольной, посещали лекции, практические и семинарские занятия, тренинги в рамках указанных курсов (всего 186 ч) в течение 7–10 месяцев.

В таблице 1 представлены результаты обеих экспериментальных серий, что позволяет оценить динамику выбранных критериев.

Таблица 1

Результаты экспериментальной оценки эффективности мероприятий по профилактике профессиональных деструкций государственных служащих

Критерий оценки	Экспериментальная группа			Контрольная группа		
	Серия А	Серия Б	Значимость различий (t-критерий Стьюдента)	Серия А	Серия Б	Значимость различий (t-критерий Стьюдента)
Психологическая компетентность (средний стандартный балл, стен)	5	9	$t = 2,69, p \leq 0,01$	4	7	$t = 2,03, p \leq 0,05$
Предпочитаемый стиль поведения в конфликтных ситуациях* (% от общего числа испытуемых):						

- противоборство	37,8	14,3	t = 2,71, p ≤ 0,01	41,6	40,9	t = 1,30 p > 0,20
- компромисс	62,4	71,4	t = 1,64, p > 0,20	61,8	62,3	t = 1,30 p > 0,20
- приспособление	78,6	64,3	t = 2,01, p ≤ 0,05	78,2	74,2	t = 1,34 p > 0,20
- избегание	22,1	21,4	t = 1,42, p > 0,20	21,7	21,3	t = 1,27 p > 0,20
- сотрудничество	56,2	85,7	t = 2,78, p ≤ 0,01	52,6	53,4	t = 1,33 p > 0,20

*Примечание.* \* методика допускает определение нескольких, наиболее сформированных, стилей поведения в конфликтных ситуациях.

За период обучения в экспериментальной группе значимо возросли показатели психологической компетентности, что свидетельствует об увеличении доли научных психологических знаний в группе испытуемых, о их большей осведомленности в вопросах коммуникативной культуры, делового общения, о росте умений понимать собеседников, устанавливать контакты, адекватные ситуации, ее целям и задачам, индивидуальным особенностям окружающих, выбирать способы решения трудных ситуаций на основе анализа их причин, условий, знаний общих закономерностей и вариантов развития, прошлого опыта.

Обнаружена значимая связь ( $r = 0,341$ ,  $p \leq 0,05$ ) между показателями успешности освоения авторских курсов (психологическая компетентность, коммуникативная грамотность) и индивидуальной успешностью решения конфликтов (стиль поведения в конфликте и его выраженность).

Ведущими стилями поведения в конфликтных, напряженных ситуациях являются сотрудничество, компромисс, приспособление. Они ориентированы на внимание к личности оппонента, обсуждение проблемных вопросов, уважение интересов собеседника, выработку, когда это возможно, совместных действий. Однако результаты статистического анализа показывают,

что в предпочтениях, а значит, и в поведении испытуемых экспериментальной группы произошли значимые изменения. Увеличилась доля лиц, чаще ориентируемых на сотрудничество; снизилась доля лиц, выбирающих в качестве единственно приемлемого способа решения конфликтов стиль противоборство. Следовательно, в процессе повышения психологической компетентности и культуры наблюдаются ожидаемые изменения в поведении государственных служащих. Происходит адекватная корректировка стиля их деловых и личностных взаимоотношений, формируется научно-обоснованный подход к организации профессионального взаимодействия, совершенствуются навыки саморегуляции эмоционального состояния.

В контрольной группе отмечено некоторое повышение уровня коммуникативной компетентности, что можно объяснить наличием обязательного для освоения, базового курса «Психология». В особенностях выбираемых стратегий поведения в конфликтах значимых изменений не выявлено; но и специальной работы по решению указанной задачи в этой группе не осуществлялось.

Результаты повторной оценки степени выраженности показателей профессиональной деформации слушателей отражены в таблице 2.

Таблица 2

**Сравнительный анализ выраженности профессионального выгорания государственных служащих**

Критерий оценки	Экспериментальная группа			Контрольная группа		
	Серия А	Серия Б	Значимость различий (t-критерий Стьюдента)	Серия А	Серия Б	Значимость различий (t-критерий Стьюдента)
Психоземциональное истощение	31,7	20,4	t = 2,08, p ≤ 0,05	31,2	42,3	t = 2,12, p ≤ 0,05
Личностное отдаление	27,1	22,5	t = 1,42, p > 0,20	29,2	28,6	t = 1,30 p > 0,20
Профессиональная мотивация	28,2	24,6	t = 1,54, p > 0,20	28,6	27,5	t = 1,29 p > 0,20
Психическое выгорание	87,0	73,8	t = 2,14, p ≤ 0,05	84,6	81,2	t = 1,41 p > 0,20

В экспериментальной группе наблюдается оптимизация показателей профессионального выгорания. Уменьшились средние по выборке баллы, оценивающие их сформированность. Отмечена оптимизация показателей психоэмоционального истощения и интегрального показателя психического выгорания в целом. В контрольной группе отмечено ухудшение показателей психоэмоционального истощения; изменение остальных показателей статистически не значимо.

Сравнительный анализ экспериментальной и контрольной групп в серии Б обнаружил значимые различия по ряду показателей: с преобладанием в экспериментальной группе – сотрудничество ( $t = 2,76, p \leq 0,01$ ) и приспособление ( $t = 2,00, p \leq 0,05$ ), с преобладанием в контрольной группе – противоборство ( $t = 2,69, p \leq 0,01$ ). В экспериментальной группе, по сравнению с контрольной, установлена оптимизация ряда показателей профессиональных деструкций: психическое выгорание ( $t = 2,12, p \leq 0,05$ ), психоэмоциональное истощение ( $t = 2,78, p \leq 0,01$ ).

Профессиональная деятельность, оказывая как созидательное, так и деструктивное влияние на личность, может существенным образом корректировать поведенческие и мотивационные особенности, черты характера человека. Выявление особенностей той или иной профессиональной деятельности, специфики их влияния на субъектов труда позволяет совершенствовать профессиональную подготовку специалистов и разрабатывать систему мероприятий по оптимизации их профессионального становления и профилактике профессиональных деструкций.

В ходе проведенного исследования нами было установлено, что организованный систематический процесс психологической подготовки государственных служащих способствует оптимизации эмоциональных ресурсов профессионалов, снижению признаков эмоциональной опустошенности и усталости, раздражительности. При этом отмечаются повышение уровня рабочей мотивации, удовлетворенности своим профессиональным выбором и работой, актуализация внимания к собственному профессиональному развитию и профессиональным достижениям. Зафиксированы позитивные изменения в отношениях к себе и окружающим.

Следовательно, наше предположение о возможности рассмотрения процесса формирования психологической культуры государственных служащих в качестве средства профилактики возникновения и оптимизации профессиональных деструк-

ций полностью подтвердилось. Предложенные авторские курсы «Психологические основы повышения эффективности деятельности организации», «Основы психологии саморазвития государственных служащих» являются эффективными. Результаты их освоения обладают практической значимостью и содействуют формированию психологической культуры государственных служащих, развитию ее отдельных компонентов, а, следовательно, и повышению профессиональной эффективности государственной службы как профессиональной деятельности в целом.

Результаты исследования могут быть использованы для научно-методического обеспечения и совершенствования профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих в вузе; усовершенствования процедур кадрового обеспечения государственной службы, психологического сопровождения государственных служащих на основе данных о специфике их конструктивного и деструктивного профессионального и личностного развития.

#### Примечания:

1. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. – 2004. – 31 июля.
2. Федеральный Закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» [Текст]: офиц. текст. – М.: 2003.
3. Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [Текст]: утверждена Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. N 261.
4. Акимова, Е.Ю. Проблемы психологии профессионального становления государственных служащих. [Монография] / Е.Ю. Акимова. – Рыбинск: ООО «Принт-Сервис», 2011. – 165 с.
5. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности [Текст] / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 56-62.
6. Поваренков, Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю.П. Поваренков. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 400 с.
7. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Под ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 342 с.