

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

Шевченко Ольга Василівна

**ПРЕВЕНЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В ОРГАНАХ
ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи за другим рівнем вищої освіти (магістр)

Миколаїв – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність дослідження. На сьогодні проблема «професійних деформацій» вже стала предметом особливої уваги в менеджменті, психології праці, психології управління, а також у тих розділах юриспруденції, де займаються вивченням питань економічних та посадових злочинів. Самі «професійні деформації» неоднакові за своєю спрямованістю, причинами виникнення, відношенню до них з боку службовця та його колег тощо. Відповідно, виникає проблема розробки загальних питань щодо запобігання та профілактики управлінських професійних деформацій, а також конкретизації їхнього типології, стосовно діяльності службовців в органах публічної влади. Під час вивчення вказаних питань та розробці типології професійних деформацій неминує виникати й інше проблемне питання – вибір підстав для такої типології: як загальної типології, так й такої, що відобразить специфіку діяльності публічних службовців. Найбільш дослідженим є синдром професійного вигорання як прояв професійної деформації, менш дослідженими є зміни особистісних якостей під впливом професій.

На жаль, часто недостатньо чітко визначити специфіку різних відхилень у роботі публічної служби як в загальному, так й в плані позитивного та негативного розвитку особистості працівника у сфері публічної служби. Слід також відзначити недостатню кількість психологічного інструментарію, що дозволяє виявляти специфічні особливості результату впливу саме професійної діяльності публічних службовців. Також залишається не повністю розробленою проблема технологій профілактики, зниження та компенсації професійної деформації управлінської діяльності.

Враховуючи слабку розробленість даного питання та різноманітність підходів до розуміння сутності «професійних деформацій», можна вважати цю проблему досить актуальною. А з огляду на особливу важливість підвищення якості управління в державі, актуальність даного питання набуває особливої значущості стосовно різних видів професійної діяльності.

У працях вітчизняних та зарубіжних дослідників наголошується, що управлінська деформація здебільшого розвивається на фоні хронічного професійного стресу й призводить до суттєвого зниження емоційного стану та сил людини. Дослідження щодо проблем управлінської деформації знайшли своє відображення у роботах таких вчених, як Н. Безрідної, С. Єрмакова, А. Коваленко, Л. Шиканова, В. Комлевої, А. Попової, О. Рожкова, А. Салатіна тощо. Однак вивчення причин їхнього виникнення,

основних проявів, а також наслідків все ще потребують великої уваги.

Об'єктом дослідження – є професійна деформація особистості публічного службовця.

Предметом дослідження – є превенція управлінської деформації особистості в органах публічної влади.

Мета дослідження – виявити особливості, фактори, симптоми та наслідки професійної деформації особистості публічних службовців та розробити рекомендацій щодо профілактики та подолання наслідків професійної деформації особистісних якостей публічних службовців в органах публічної влади.

Для досягнення мети дослідження було поставлено та вирішено такі **завдання:**

- проаналізувати поняття та зміст професійної управлінської деформації публічних службовців;

- охарактеризувати основні види професійної деформації та їхню типологію;

- дослідити особливості факторів та симптомів управлінської деформації в органах публічної влади;

- окреслити основні шляхи ефективної превенції управлінської деформації в органах публічної влади.

Методи дослідження. Під час написання дослідження використовувалися загальнотеоретичні та спеціально-наукові методи, а саме: метод теоретичного аналізу спеціальної літератури, аналітичний метод, аналіз статистичних показників та даних, а також науковий метод. Використання індуктивного й дедуктивного методів дозволило здійснити аналіз наявного понятійного апарату; порівняльно-правовий надав можливість охарактеризувати специфіку вітчизняних та зарубіжних законодавчих норм щодо вказаних питань, а також вітчизняного законодавства щодо особливостей діяльності в органах публічної влади.

Наукова новизна визначається потребою науки і практики в пізнанні індивідуальних чинників і особливостей управлінської деформації, оскільки сучасне суспільство не вважає за потрібне приділяти максимум уваги як фізичному, так і психологічному здоров'ю публічних службовців; окреслена відсутністю надійної системи психологічних технологій запобігання розвитку управлінської деформації, оскільки специфіка роботи людей даної професії полягає в тому, що кожного дня виникає багато різноманітних ситуацій із високою емоційною напругою, інтенсивністю міжособистісного спілкування, необхідністю розв'язання конфліктних ситуацій. Тому публічні

службовці витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки з відвідувачами, колегами по роботі, керівництвом установи, а також щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями у діловому спілкуванні.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що отримані положення та висновки, визначення ряду актуальних понять й практичні рекомендації можуть виявитися корисними для організацій, установ, об'єднань, публічних органів влади, що займаються питаннями профілактики та подолання управлінської деформації в органах публічної влади.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при підготовці курсів та спецкурсів з проблем публічного управління в Україні, зокрема, при підготовці курсів «Психологія управління», «Публічне управління», «Органи публічної влади в Україні» тощо.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерської роботи стали підґрунтям для написання тез доповідей на конференцію «Могилянські читання-2021».

Структура дослідження. Специфіка теми, сформульовані мета і завдання визначили послідовність викладення матеріалу і структуру роботи. Робота загальним обсягом 94 сторінки, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження феномену професійної превенції» охарактеризовано, що професійна деформація – це негативні зміни особистості працівника, викликані тривалим виконанням однієї і тієї ж роботи або спровоковані протиріччями у праці (на рівні цілей, цінностей, мотивів) різними несприятливими умовами праці, які негативно позначаються як на ефективності виконуваної роботи, так і на різних взаємовідносинах, що виникають як у процесі професійної діяльності (з колегами, керівництвом, відвідувачами), так і у взаєминах поза роботою (з сім'єю, друзями, різними іншим людьми). Проявами професійної деформації може бути вивчена безпорадність, професійні страхи, професійно обумовлені

акцентуації (надякості), синдром «професійного вигорання», професійні стреси (дистреси) тощо.

Проаналізовано основні підходи до розуміння сутності «професійних деформацій», виділені основні типології професійної деформації та виявлено такі важливі моменти:

- професійна деформація особи – це поступово накопичені під впливом професійної діяльності стійкі зміни особистісних якостей, які негативно позначаються на продуктивності праці, на ділових та міжособистісних взаємовідносинах, а також на розвитку самої особи;

- особливістю професійних деформацій є їх поступове формування та недостатнє усвідомлення їх самим працівником;

- самі «професійні деформації» характеризуються не лише негативними наслідками (зниження продуктивності та погіршення взаємовідносин), але багато в чому визначаються самим характером праці та особистим ставленням самого працівника до своїх негативних змін.

Види «професійних деформацій» багато в чому визначаються тими цілями, заради яких будується та чи інша типологія, оскільки в основі типології – той чи інший важливий для аналізу параметр. Але оскільки цілі можуть бути різними, то доцільно будувати типології «професійних деформацій» з різних підстав.

У другому розділі «Особливості факторів та симптомів управлінської деформації в органах публічної влади» досліджено, що розвиток професійної деформації публічних службовців відбувається під впливом як внутрішньо організаційних причин, зумовлених специфікою професійної діяльності та факторами соціально-психологічного характеру, так й під впливом зовнішнього оточення (позапрофесійні фактори, зумовлені причинами економічного та соціально-психологічного характеру).

Зроблено висновок, що професійна деформація розвивається внаслідок того, що працівник починає звикати до конкретної сталої соціальної ролі й не може за необхідності виходити за її рамки. Більшість фахівців у сфері психології в таких випадках реєструють зміни особистості. Людина, за таких умов, перестає відчувати межу між роботою та особистим життям, продовжує виконувати власні обов'язки й вдома. Оцінити ступінь власної професійної деформації практично нереально, оскільки для цього необхідними є здійснення самоаналізу, критичного розгляду власної поведінки з боку. За таких умов повинні допомогати близькі люди та навколишні. Ризики виникнення деформації можливо передбачити за певними обставинами:

- виникає боязнь втратити звичайний контакт з товаришами по службі, роботу, професійні навички;
- теми бесід зводяться до обговорення проблем трудової діяльності;
- досягнення та успіх асоціюються виключно з трудовою діяльністю;
- особистісні взаємовідносини обмежені, є контакт лише з товаришами по службі;
- прояв почуттів здавлених, не сприймається й прояв емоцій з боку колег;
- розмова з даною особою нагадує спілкування з лікарем, слідчим чи педагогом (в залежності від професії), оскільки людина переносить в побут професійну термінологію спілкування;
- інтереси даної особи обмежені виключно діяльністю у власній професійній сфері;
- всі близькі, рідні сприймаються виключно як частина роботи.

Проаналізовано виявлені науковими методами базові симптоми, що призводять до асоціальних наслідків професійної деформації службовців в органах публічної влади, служать основою формулювання рекомендацій діагностики їхньої наявності та профілактики виникнення. При цьому основним методологічним становищем є те, що під час діагностування одного й того ж мотиву, можливі різні цілі та одна й та ж мета може викликатися зовсім різними мотивами. Тому для їхньої конкретизації необхідно їх співвіднесення з емоціями, методами та цінностями (рис. 2.3). Розглянувши специфіку впливу професійної діяльності на публічних службовців у контексті розвитку професійних деформацій та їх проявів, у тому числі й асоціальних, можемо уявити класифікацію видів професійної деформації, виходячи з вектора впливу (на що впливає) та наслідків (як проявляється) та окреслити можливі напрями подолання вказаного явища.

У третьому розділі «Основні шляхи ефективної превенції управлінської деформації в органах публічної влади» з'ясовано, що професійна деформація не є неминучістю для кожного співробітника, як і будь-яка хвороба (а професійну деформацію можна розглядати як типове соціальне захворювання). Тому чи доречно говорити про імунітет до професійної деформації? Ймовірно, так. Практика підтверджує наявність як мінімум трьох груп факторів, що перешкоджають або виключають можливість професійної деформації.

Перша група безпосередньо пов'язана із спрямованістю особистості. Що вищим є рівень культури співробітника, тим ширше набір альтернативних моделей поведінки, що дозволяють залишитися у загальносоціальних межах та рамках за будь-якого загострення обстановки

чи ситуації. Багатівікова практика показує, що високий рівень культури – не декоративно-косметична прикраса статусних домагань особистості, а реальна основа збереження себе самого у складних ситуаціях, зокрема основа фізичного виживання. Зрозуміло, йдеться не про демонстрацію «культурності», а про стійке прагнення людини опанувати культуру для власного самовдосконалення. Співробітник, який вважає, що він всього досяг, все зрозумів і знає, приречений як на професійну, так й на особистісну деформацію. Здорове честолюбство є обов'язковим атрибутом професійного успіху та подальшого професійного зростання. У той же час аналіз практичної діяльності в екстремальних умовах (а діяльність співробітників органів публічної влади саме така) показує, що орієнтація співробітника виключно на успіх у професійній діяльності досить швидко тягне за собою деформацію. Найчастіше досягають професійного успіху і практично не схильні до деформації співробітники, орієнтовані не тільки на свою діяльність, але і на збереження кола довірчого спілкування: сім'ї, старих друзів. Це «психологічний тил», що дозволяє відновитись після будь-яких навантажень.

Друга група пов'язана із міцністю особистісних структур, рівнем розвитку професійно значущих особистісних якостей. Стійка спрямованість особистості співробітника (відповідна соціальним вимогам професії), розвинені вольові якості та комунікативні здібності є основою протидії будь-яким умовам, що деформують. Міцність особистісних структур – це генетичний ознака. Вона створюється в ході всього виховного процесу і, насамперед, у процесі самовиховання співробітника.

Третя група – рівні оволодіння відповідними професійними «психотехніками». Не кожен може витримати тривалі інтенсивні емоційні навантаження, але кожен може навчитися регулювати свій емоційний стан, «каталізувати» агресивні реакції в безпечному напрямку. Не кожному дано таланти спілкування, але кожен може опанувати «технології» контактної взаємодії, нейтралізації конфліктів спілкування. В даний час існує безліч високоефективних психологічних «технологій», що дозволяють захистити будь-якого співробітника від впливу, що деформує. Щоб опанувати їх, потрібно знати основи психології, а також чітко усвідомлювати необхідність такого захисту.

Отримані дані дозволяють виділити основні напрямки допомоги службовцям як з метою зниження та компенсації, так і з метою профілактики професійної деформації особистісних змін.

Професійна деформація працівників органів публічної влади може проявлятися в професійній діяльності або при особистому спілкуванні, може

носити епізодичний або стійкий характер. Подолати будь-яку деформацію допоможе самовдосконалення особистості, розвиток здатності й здібності до самопізнання, самоаналізу, самооцінки та самовиховання.

ВИСНОВКИ

Директивний спосіб життя формує відповідну модель поведінки, яка зберігається у працівника публічного управління та публічної політики у процесі виконання службових обов'язків, у неробочий час і навіть після звільнення з органів публічної влади. Постійні стресові та конфліктні ситуації, учасником яких службовець стає неминуче за родом своєї професійної діяльності, сприяють розвитку психічної перенапруги, придушення емоцій, виникнення внутрішніх конфліктів. При цьому пригнічені в процесі здійснення трудової діяльності, переживання та емоції, перейшовши на глибинний рівень психіки, беруть участь у формуванні нових характеристик характеру, найчастіше – негативних: егоцентризму, емоційної черствості, жорстокості тощо. Цей процес є невід'ємною складовою професійної деформації особистості публічних службовців. Переростаючи у стійкі властивості особистості, професійна деформація за певних умов істотно знижує продуктивність службової діяльності, тягне за собою негативні соціальні наслідки, сприяє деморалізації і навіть деградації особистості співробітників, негативно впливає на них.

У кваліфікаційній роботі було наступні висновки і пропозиції, спрямовані на подолання негативних наслідків професійної деформації в органах публічної влади:

1. На основі порівняльного аналізу сучасної наукової літератури у дослідженні були проаналізовані основні підходи до розуміння сутності управлінської професійної деформації публічних службовців в органах публічної влади, виділено основні типології професійної деформації та розроблено визначення поняття професійної деформації особистості, що становить стійкі, накопиченні під впливом професійної діяльності зміни особистісних якостей, які негативно позначаються на продуктивності праці, на ділових та міжособистісних взаємовідносинах, а також на розвитку самої особистості.

2. Основними видами професійної деформації в органах публічної влади є: зловживання владою (грубість по відношенню до громадян, приниження їх людської гідності, ненадання їм допомоги, невиправдане застосування фізичної сили); терпимість до порушень службової дисципліни та фактів невиконання службового обов'язку; формально-бюрократичні

методи керівництва (зарозумілість, грубість, чванство, бездушне ставлення до підлеглих); недбале ставлення до функціональних обов'язків; формалізм під час оформлення документації; формування атмосфери кругової поруки; психологічно конфліктна атмосфера у колективі (ситуації конфлікту як постійна норма службових взаємовідносин); нерозбірливість у засобах («для досягнення мети всі засоби хороші»); пріоритетна орієнтація у колективі на моральні антицінності; культивування керівництвом навушництва та донесення, поділ членів колективу на «улюбленців» та «неугодних»; приховування кар'єрних чи корисливих міркувань; формування подвійної моралі (для «своїх» та «чужих»); втому від виконання службових обов'язків, що породжує байдужість до інтересів служби; побутове розкладання, пияцтво; грубі порушення законності за потурання до цього багатьох членів колективу; корисливе використання службового становища, хабарництво, корумпованість. І якщо з вказаними видами професійної деформації не «вести боротьбу», вони можуть викликати небезпечні зрушення у правовій та моральній свідомості, розвивати у духовному світі співробітника негативні риси характеру.

3. Можемо виділити п'ять основних груп факторів та симптомів управлінської деформації публічних службовців:

перша група – гіпертрофуються професійно важливі якості, відбувається їх трансформація на протилежність: пильність перетворюється на підозрілість, впевненість – на самовпевненість, вимогливість – на прискіпливість, пунктуальність – на педантизм тощо;

друга група – актуалізація та розвиток соціально-негативних рис, таких, як жорстокість, цинізм, вседозволеність, бездушне та формальне ставлення до людей, відсутність співпереживання та співчуття, байдужість до особистості, упереджене ставлення до об'єкта службової діяльності;

третья група – навмисні порушення регламентації службової діяльності, розмивання адекватної професійної мотивації розчаруванням у діяльності, зневірою у можливості досягнення її цілей, формально-пасивне виконання службових обов'язків, порушення дисципліни та законності, особливо в умовах обмеженого контролю, зловживання спиртними напоями;

четверта група – звуження кола інтересів та потреб, їх спрощення аж до примітивізму, емоційно-чуттєва та моральна деградація співробітника;

п'ята група – події та судження особистості, суперечать моральним нормам, стійко переважають над позитивними діями і вчинками, аморальна поведінка особистості стає яскраво вираженою.

4. Більшість сучасних досліджень наголошують, щодо низки факторів, що дієво перешкоджатимуть професійній деформації співробітників різних

установ публічного управління та органів публічної влади: наявність широкого кола інтересів та потреб; здатність контролювати власні дії та вчинки; адекватна самооцінка; стриманість; вияв твердості характеру в складних ситуаціях; терпимість до недоліків оточуючих; відповідність роботи інтересам; уважне ставлення до інших людей; чіткість у визначенні функціональних обов'язків; задоволеність режимом та умовами праці; консультування, додаткове навчання, підвищення кваліфікації; нагромадження професійного досвіду. Крім того найдієвішими способів подолання особистої професійної деформації можна вважати такі:

- підвищення інтелектуального, духовного та морального рівня працівників публічних установ, вони не повинні замикатися лише на питаннях, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків. Часом буває, що відповідальний співробітник, який щиро переживає за службу, вже в колі сім'ї, а голова його «забита службою». І хоча, вільного часу у співробітників не так вже й багато, потрібно його проводити, намагаючись повністю розслабитися, не переносючи проблеми служби на взаємини в сім'ї;

- підвищення рівня морально-психологічного клімату в колективах, заснованого на взаємоповазі та взаємопідтримці;

- повага до індивідуальної позиції іншої особи незалежно від її соціального становища;

- творчий підхід до виконання службових обов'язків, уникаючи трафаретів та штампів;

- прийняття людиною себе, збереження духовного суверенітету, своєї індивідуальності;

- використання власного досвіду в умінні переоцінювати раніше виникаючу систему цінностей;

- гнучкість у виборі та виконанні соціальних ролей (на роботі, у сім'ї, у транспорті тощо);

- введення в штат установи психолога, який міг би вести попереджувальну та корекційну роботу з професійної деформації працівників;

- обладнання кімнат психологічного розвантаження тощо.

АНОТАЦІЯ

Питання щодо професійної деформації особистості є дуже важливим у наш час. Його актуальність пояснюється, по-перше, тим, що професійна діяльність є однією з провідних практично для кожної людини, й, природно, накладає свій відбиток з її особистістю. Другий аспект актуальності цієї

проблеми – недостатня кількість досліджень з цього важливого питання. У феномені професійної деформації знаходить своє відображення фундаментальний принцип психології – принцип нерозривної єдності свідомості, особистості, діяльності. Саме соціальна діяльність людини є стрижневою характеристикою особистості. Трудова діяльність, формує особистість і накладає свій відбиток на її особливості. Розвиток особистості в процесі трудової діяльності, вплив професійної ролі на психологію особистості, формування її світогляду, ціннісних установок, професійного типу характеру – це досить актуальна проблема для сучасної психології та практики роботи з людьми. Одне з найважливіших завдань суспільства – формування гармонійно розвиненої особистості, не однобокого професіонала. Але щоб ефективно вирішувати це завдання, необхідні компетентні рекомендації з боку психологів, які можна дати, лише ретельно вивчивши феномен «професійної деформації».

Професійна деформація є зміною якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки), які настають під впливом тривалого виконання професійної діяльності. Найбільше вплив професійна деформація надає на особистісні особливості представників тих професій, робота яких пов'язана з людьми. Крайня форма професійної деформації особистості виявляється у формальному, суто функціональному ставленні до людей.

Професійна деформація особистості може мати епізодичний чи стійкий, поверхневий чи глобальний, позитивний чи негативний характер. Вона проявляється у професійному жаргоні, у манерах поведінки, навіть у фізичному образі. Прикладами управлінської професійної деформації є адміністративне захоплення, управлінська ерозія та синдром емоційного згоряння.

Ключові слова: деформація, професійна деформація, управлінська деформація, адміністративне захоплення, управлінська ерозія, синдром емоційного згорання.

SUMMARY

The issue of professional personality deformity is very important today. Its relevance is explained, firstly, by the fact that professional activity is one of the leading for almost everyone, and, of course, leaves its mark on her personality. The second aspect of the urgency of this problem is the lack of research on this important issue. The phenomenon of professional deformation reflects the fundamental principle of psychology – the principle of inseparable unity of consciousness, personality, activity. It is the social activity of man is the core

characteristic of the individual. Labor activity, forms the personality and leaves its mark on its features. The development of personality in the process of work, the impact of professional role on the psychology of the individual, the formation of his worldview, values, professional type of character – this is a very important issue for modern psychology and practice of working with people. One of the most important tasks of society is the formation of a harmoniously developed personality, not a one-sided professional. But to effectively solve this problem, you need competent advice from psychologists, which can be given only by carefully studying the phenomenon of «professional deformity». Professional deformation is a change in personality qualities (stereotypes of perception, value orientations, character, ways of communication and behavior), which occur under the influence of long-term performance of professional activities. The greatest impact of professional deformation has on the personal characteristics of those professions whose work is associated with people. The extreme form of professional deformation of personality is manifested in a formal, purely functional attitude towards people. Occupational personality disorder can be episodic or persistent, superficial or global, positive or negative. It manifests itself in professional jargon, in manners, even in physical image. Examples of managerial professional deformities are administrative obsession, managerial erosion, and emotional burnout.

Key words: deformation, professional deformation, managerial deformation, administrative occupation, managerial erosion, emotional burnout syndrome.