

**РАЗДЕЛ III. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
СУБЪЕКТА ТРУДА И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ****SECTION III. EFFECTIVE DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION
OF THE SUBJECT OF LABOR AND LIFE STRATEGY****ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР
ДЕГРАДАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

DOI: 10.25629/НС.2020.08.13

Баранов Е.Г.Военная академия воздушно-космической обороны имени Г.К. Жукова
Тверь, Россия

Аннотация. Статья посвящена проблеме возможного негативного влияния профессиональной деятельности на личность работника, определению характеристик такой деятельности и описанию психологического механизма процесса профессиональной деградации личности. В статье обосновано, что субъективное усложнение профессиональной деятельности обеспечивает развитие личности субъекта, упрощение – его деградацию. При выполнении простых, рутинных трудовых операций на основе использования шаблонных, субъективно простых когнитивных действий, не требующих полноценного мышления, постепенно теряются навыки профессионального мышления и профессиональной рефлексии, профессиональная деятельность обесмысливается. Основным фактором упрощения профессиональной деятельности сотрудников является недостаточный уровень субъектности руководителя организации, и, как следствие этого, стремление к полному контролю над всеми процессами в организации. Упрощение деятельности сотрудников организации достигается унификацией всех управленческих и технологических процессов, внедрением формально-процедурного стиля деятельности, внедрением количественных оценок деятельности сотрудников. В статье описаны три этапа деградации (эмоциональное выгорание; профессиональная деградация; социальная деградация личности, с последующей общей деградацией индивида). Выявлены следующие признаки начинающейся профессиональной деградации работника, позволяющие отличить ее от эмоционального выгорания: использование только шаблонных способов и приемов деятельности, профессиональных и социальных стереотипов; стремление искусственно создавать на работе стрессовые ситуации; избегание ответственности и инициативы; стремление к сужению круга решаемых задач; упрощение потребностно-мотивационной сферы личности; пренебрежение коллективными ценностями и нарушение социальных связей. Обсуждаются способы противостояния профессиональной деградации: сопротивление мотивационному и ценностно-смысловому давлению организации; уход из данной организации; смена сферы деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деградация личности, упрощение профессиональной деятельности, признаки профессиональной деградации, этапы профессиональной деградации.

Введение

Не всякая профессиональная деятельность благоприятно воздействует на субъект этой деятельности. Обычно с этой точки зрения рассматриваются санитарно-гигиенические условия деятельности, а в психологии – в рамках проблемы эмоционального выгорания (проблема в большей степени связанная не с характером деятельности, а с некомпетентностью работника и его несоответствием требованиям профессии). Однако этого явно недостаточно. Мы считаем, что некоторые виды профессиональной деятельности в определенных условиях могут оказывать неблагоприятное воздействие на развитие личности, тормозить ее развитие. Более

того, профессиональная деятельность может повернуть это развитие вспять, то есть вызвать деградацию личности.

В последнее время медиапространство России все чаще сотрясают скандалы, связанные с неадекватными высказываниями должностных лиц, добившихся больших успехов в различных сферах профессиональной деятельности и, зачастую, являющихся явно неординарными личностями. И для объяснения этого явления недостаточно принципа Питера. Превращение инициативного и ответственного сотрудника в приспособленца, избегающего принятия самостоятельных решений, можно наблюдать практически в любой организации. Вузы набирают молодых людей, мечтающих улучшить мир, а выпускают менеджеров, мечтающих только о конце рабочей недели.

Конечно, на развитие личности влияют множество факторов индивидуально-психологического и социального характера, однако особенности основной деятельности индивида, является одним из наиболее значимых факторов. В современной науке исследуется в основном позитивное влияние этого фактора на личность, хотя его негативное влияние не отрицается, и некоторые исследователи отмечают его существование. Так, А. А. Деркач пишет: «В ходе становления личности человека труда возможны как возрастание зрелости личности, так и ее деформация, понимаемая как угасание профессионально важных качеств (эмоциональное «выгорание, истощение») у людей человековедческих профессий) и появление негативных черт (например, стремление к манипулированию другими)» [6, с. 59].

С. А. Капустин применяет понятие «непродуктивное развитие личности», противопоставляя его продуктивному развитию [9, с. 15]. Ссылаясь на Эриха Фромма, он утверждает, что результатом непродуктивного развития личности является перерождение человека в какое-то иное, всего лишь человекоподобное существо (псевдоличность). Псевдоличность образуют навязанные человеку другими людьми непродуктивные схемы ориентации и поклонения [9, с. 18].

Л. А. Регуш исследовала проблемы психического развития, которые существуют в пределах нормы возрастного (или онтогенетического) развития ребенка. Однако сама постановка научной задачи, констатация того, что проблемы «возникают при наличии противоречия между сформированным (актуальным) уровнем развития тех или иных психических функций, процессов, свойств и теми вызовами, которые делает жизнь, требуя появления новых психических качеств» [16, с. 10], позволяют распространить результаты ее исследований и на определенные аспекты личностного развития взрослых.

Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. прямо указывают на то, что профессиональные деструкции не только значительно осложняют (если не извращают) профессиональную деятельность многих специалистов, но и ведут к личностной деградации таких работников [15].

С.А. Дружилов, анализируя понятия профессиональной деформации и профессиональной деструкции, утверждает, что при профдеформациях происходят искажения свойств личности, а при профессиональных деструкциях имеет место разрушение личности (ориентация на противоположные трудовые и жизненные ценности) [7].

Таким образом, в психологии уже сложилось представление о наличии проблем и деформаций, а также возможности непродуктивного развития личности. Целью нашей работы является обоснование возможности регресса, деградации личности под влиянием определенных характеристик профессиональной деятельности, а также описание психологического механизма этого процесса.

Определение понятия

Современная психология рассматривает личность как сложную самоорганизующуюся многоуровневую регуляторную систему [14]. Системный подход к изучению личности предполагает признание того, что личность представляет собой динамическую психологическую систему, интегрированное целое функций, свойств, уровней организации и этапов развития. Но динамическая система не может находиться в неподвижном состоянии. Ум, как и мышцы, нуждаются в постоянных тренировках. А что происходит, когда такие тренировки прекращаются? Если мышцу не тренировать, она начнет деградировать морфологически и функционально, в

конце концов, это приведет к атрофии. Обычно, именно атрофия и выявляет деградацию органа для субъекта и окружающих. Психическая деградация происходит аналогично, поэтому деградантами мы считаем наркоманов, алкоголиков и им подобных. Мы обнаруживаем процесс личностной деградации уже после атрофии основных личностных функций. Чаше личностная деградация не заходит так далеко, и не бросается в глаза окружающим. При этом меняется отношение субъекта к жизни, к профессии и к другим людям. Вследствие этого, существенно снижается эффективность профессиональной деятельности, нарастает негативное влияние субъекта на коллег, особенно подчиненных, возникают психологические проблемы и проблемы со здоровьем. Все это наводит на мысль о необходимости разработки методов раннего выявления и предупреждения личностной деградации, для чего необходимо знать признаки и показатели деградации личности. Но сначала разберемся в сути явления.

В общем понимании, деградация – это антипод развития. По большому счету развитие – это движение вперед, а деградация – это откат назад, развитие вспять. Очевидно, что у понятий «развитие» и «деградация» есть общие сущностные признаки.

Понятие «развитие» достаточно глубоко изучено современной наукой. Так Г. Крайг под термином «развитие» понимает изменения, которые «прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [11, с. 16]. Иными словами, развитие – это функциональное и морфологическое усложнение, интеграция (увеличение связей и взаимозависимостей). При этом развитие индивида происходит под влиянием усложняющейся деятельности. Следовательно, упрощение деятельности неизбежно приведет к деградации индивида. Это рассуждение приводит к общему пониманию проблемы, вынесенной в заголовок статьи: основным фактором личностной деградации специалиста является упрощение его профессиональной деятельности при изменении его должностного положения, либо при изменении требований к выполняемой деятельности. Очевидно, что сфера деградации связана с основным содержанием профессиональной деятельности (понятие сферы деградации мы вводим по аналогии со сферами развития, которые выделяет Г. Крайг). Профессиональный спортсмен, завершив спортивную карьеру, и перейдя на тренерскую работу, рискует подвергнуться мышечной деградации (при этом возможно его развитие в других сферах, например, интеллектуальной). А при переходе профессионального ученого на административную работу, появляется риск интеллектуальной деградацией.

Может ли деградация одной сферы индивида привести к деградации остальных сфер. Да, эффект генерализации весьма вероятен, если речь идет о профессиональной деятельности, поскольку она является основным фактором развития личности. Если же она не является для индивида значимым фактором, то, скорее всего, и деградировать ему некуда.

Таким образом, профессиональная деятельность во многом определяет структуру и содержание личности, задает направление развития личности. Если при этом растет уровень психической регуляции, то мы называем это развитием, если снижается – деградацией. Развитие психической регуляции идет в направлении субъектности, то есть по пути устранения непосредственной зависимости от ситуации. В итоге, личность может действовать в соответствии со своим социальным опытом независимо не только от физической, но и от социальной ситуации, поскольку субъект может взглянуть со стороны на ситуацию, в которую включена его собственная личность. Он может изменить свое личностное отношение или на время устранить его. Более того, субъект может изменить свои психологические свойства, получить новый опыт, организовав для этого специальную деятельность, например, потренироваться или взяться за выполнение нового для себя задания. Это и есть субъектная саморегуляция. При этом развитие субъекта означает не только накопление освоенных ситуаций (опыт), а и усложнение этих ситуаций, путем включения в них его собственных мотивов, и управление ими.

С повышением уровня субъектности личности, в ее развитии увеличивается удельный вес саморазвития, являющегося следствием таких фундаментальных свойств человека, как системность и самоорганизация [3]. А. В. Брушлинский указывал, что субъект – это человек на высшем уровне своей активности, целостности (системности), автономности [2, с. 30]. В конце концов, субъект начинает организовывать не только отдельные элементы своей деятельности,

но и профессиональную деятельность в целом, внося в нее свои образцы системности и процедуры самоорганизации, меняя тем самым ее структуру и содержание. Взаимовлияние личности и профессиональной деятельности приводит к усложнению обеих систем – усложняется деятельность и усложняется личность. У более развитой личности (личности освоившей большее количество социальных и профессиональных ситуаций) сложнее предмет и способ действий, с помощью которого индивид стремится удовлетворить свои потребности. Иначе говоря, формируя в сознании цель (образ будущего результата, предмета, который удовлетворит потребности) и способ его достижения (образ действий), индивид использует большее число многообразных компонентов, связей и условий их проявления. А в процессе реализации целей и способов деятельности все эти элементы интегрируются в психике субъекта, формируя новые психические функциональные системы личности. Эту интеграцию субъект выполняет путем рефлексии (осмысления) собственной деятельности. Поскольку рефлексивные способности являются необходимым компонентом субъектности, недостаточное их развитие не позволяет индивиду достичь системного уровня психической регуляции. Недаром А.В. Брушлинский назвал целостность, единство, интегративность субъекта основой системности его психических качеств [2, с. 29].

Основным источником профессионального, а вслед за ним и личностного развития, является рассогласование между требованиями усложняющейся профессиональной деятельности субъекта и наличием у него необходимых психических функциональных систем (элементов опыта, интегрирующих предметные знания, навыки, умения, мотивы, ценности, смыслы). При этом само «индивидуальное развитие можно рассматривать как последовательность системогенезов» [1, с. 14], а профессиональную деградацию – как дезинтеграцию и разрушение психических функциональных систем, обеспечивающих выполнение профессиональной деятельности. При этом прекращение процесса развития (создания новых психических функциональных систем) уже является одним из видов профессиональной деградации работника.

Таким образом, профессиональная деградация личности – это процесс упрощения и дезинтеграции внутренних компонентов профессиональной деятельности (операционных, мотивационных, смысловых) в структуре личности работника.

Сложность профессиональной деятельности как фактор развития личности

Итак, для развития личности взрослого человека сложность профессиональной деятельности должна постоянно повышаться. Прежде всего усложняется ситуация деятельности, основными компонентами которой являются задача и условия ее решения. В процессе решения задачи формируются более сложные психические образования. Чем же определяется сложность ситуации? Ситуация объективна. А сложность – ее субъективная характеристика. Действительно, степень сложности любой системы оценивается количеством информации, необходимой для ее описания, а это зависит от наблюдателя. Заметим: чем компетентнее наблюдатель, тем сложнее система. Часто приводят такой пример: для нейрофизиолога мозг сложен и его адекватное описание требует много информации, для мясника мозг прост, так как ему нужно только отличить его от других сортов мяса, для чего он использует сравнительно мало информации. То же самое относится и к действителю. Очевидно, что нейрофизиолог совершает и более сложные ментальные действия, по сравнению с мясником. При достижении определенного уровня развития субъектности профессионал начинает изменять не только себя, но и условия выполнения деятельности – изменяет ситуацию деятельности (ставит новые задачи и меняет условия). Таким образом, он объективизирует сложность ситуаций профессиональной деятельности (задает новые стандарты ее выполнения).

Хороший руководитель заботится о профессиональном развитии подчиненного, и постоянно ставит ему новые, все более сложные задачи, а грамотный руководитель ставит задачи в зоне ближайшего развития подчиненного. Ну а если в организации создана система руководства персоналом, то для ключевых сотрудников осуществляется планирование карьеры для целенаправленного формирования основных элементов опыта профессиональной деятельности.

Теперь представим себе, что хорошего руководителя сменил администратор, не достигший уровня профессиональной субъектности. Это означает отсутствие у него профессиональных ценностей (субъектность – необходимое условие их формирования), и, следовательно, приоритет узко личностных мотивов, то есть преобладание экстринсивных мотивов и мотивов избегания наказания. Необходимым условием реализации этих мотивов является ощущение полного контроля над всеми процессами в организации, что обеспечивается, прежде всего, унификацией всех управленческих и технологических процессов, внедрением формально-процедурного стиля деятельности, внедрением количественных оценок деятельности сотрудников, даже тех, деятельность которых является принципиально неформализуемой, например, педагогов. Иначе говоря, деятельность специалистов в организации максимально упрощается.

Профессиональное и личностное развитие работника приводит, как было показано выше, к усложнению его профессиональной деятельности. Он становится уникальным специалистом, и контролировать содержание его профессиональной деятельности становится невозможно. Профессионалов высокого уровня не контролируют, а наделяют полномочиями, очерчивают зону ответственности, указывают основные направления деятельности и обеспечивают ее условия. Упрощая деятельность в организации, и препятствуя личностному развитию специалистов, руководитель стремится вернуть глобальный контроль над всеми процессами в ней. Следует еще раз подчеркнуть, что это обеспечивает не контроль над деятельностью специалистов, а лишь ощущение контроля у руководителя.

Логическим итогом этой деятельности является «оптимизация» процессов мышления в организации, направленная на снижение уровня субъектности сотрудников. Субъектность сотрудников руководитель воспринимает как угрозу, причем угрозу не себе лично, а возглавляемой им структуре. Далее начинается процесс деградации организации, ярко описанный Сирелом Н. Паркинсоном [12]. Но предметом данной статьи является деградация конкретного работника, а она весьма вероятна в деградирующей организации. Профессиональная и личностная деградация работника начинается с потери смысла деятельности.

Обесмысливание деятельности является самым действенным способом манипулирования людьми. Разрушение смысловых основ личности направлено на превращение человека в послушный механизм, «винтик» системы. У человека, вынужденного заниматься простыми трудовыми операциями, не имеющими в его глазах социальной значимости, например, печатание на компьютере одних и тех же рутинных документов (формальных планов, отчетов, программ и т.п.), разрушается мотивация, теряются навыки профессионального мышления и личностной рефлексии. Так запускается процесс деградации личности. Максимально эффективно этот процесс был отработан в нацистских концлагерях, где заключенных заставляли перетаскивать камни с одного места на другое, а потом – обратно.

Итак, профессиональная деятельность является главным фактором изменений, происходящих в личности. Субъективное усложнение этой деятельности запускает личностное развитие. Субъективное упрощение – деградацию. Профессионал сопротивляется упрощению своей деятельности, ощущая в ней угрозу фрустрации его потребностей в росте компетентности и эффективности жизнедеятельности (самореализации). Это сопротивление преодолевается мотивационным давлением организации (руководства), и сотрудник вынужден заниматься тем, что он считает ненужным и даже вредным для дела. Очевидно, что выполнять такие задания можно только на основе внешней мотивации (избежать наказания, получить премию). Такая работа выполняется с минимальной эффективностью. Подобных заданий становится все больше, деятельность, на основе внешней мотивации занимает все рабочее время и экстринсивные мотивы становятся доминирующими. Далее запускается процесс профессиональной маргинализации, то есть утрата работником идентификации с профессией – как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения [8].

Неинтересная рутинная работа не требует глубокого мышления. При этом для более эффективного манипулирования сотрудниками устанавливаются жесткие сроки выполнения заданий, которые, с одной стороны, не оставляют возможности выполнить их качественно, а с другой – держат сотрудника в состоянии стресса, снижая, в соответствии с законом Йеркса-

Додсона, качество его мыслительной деятельности. Человек привыкает к бездумному выполнению работы, теряет навыки мыслительной деятельности и перестает интересоваться новыми способами профессиональной деятельности (за ненужностью).

Все это приводит к смысловому обесцениванию профессиональной деятельности. Человек вынужден искать жизненные смыслы в других сферах – потребление, накопление материальных благ, хобби, социальные сети и, наконец, алкоголь, наркотики. Профессиональная деятельность только мешает реализации этих смыслов, воспринимается как обуза, от которой необходимо избавиться, выполняя лишь самые необходимые формальности.

Признаки профессиональной деградации личности

Выявление начинающейся деградации сотрудника в организации возможно на начальных стадиях его профессиональной деградации.

В качестве признака регрессии исследователи указывают примитивизацию поведения, а также угнетение активности более новых функциональных систем и увеличение активности более старых и менее дифференцированных [1, с. 30]. Если речь идет о профессиональной деятельности, то показателями начинающейся профессиональной деградации являются использование только шаблонных приемов решения профессиональных задач, отсутствие интереса к новой информации и новым технологиям. Например, преподаватель не только отказывается использовать новые дидактические приемы, но и перестает читать новую научную и педагогическую литературу, участвовать в исследовательской деятельности, обновлять содержание читаемых курсов.

Еще одним признаком начинающейся профессиональной деградации является стремление к действиям в искусственно создаваемых стрессовых ситуациях. В состоянии стресса происходит переход «от размышлений к действию», от декларативных знаний к процедурным, от аналитических стратегий к импульсивным, немедленное подкрепление становится важнее, чем достижение долгосрочных целей [1, с. 567]. С помощью искусственно созданных стрессов, администраторы повышают свою самооценку и, соответственно, снижают уровень личностной тревожности, если еще осознают ничтожное значение выполняемых действий. Они считают себя хорошими антикризисными менеджерами, оправдывая примитивные приемы деятельности экстренностью ситуации. При этом снова отмечается регрессия к более ранним формам поведения [1, с. 79].

Следующим признаком профессиональной деградации личности является стремление избегать ответственности. Ответственность – один из важных критериев зрелости, и она проявляется не всегда одинаково [4]. Самое сильное мотивирующее влияние на человека оказывают ощущение компетентности, контроля над ситуацией и расширения зоны ответственности. Человек стремится к ответственности, и избегает ее только в том случае, если он лишен прав и возможностей управлять своей деятельностью. Постоянно лишая его возможности контролировать основные ситуации своей жизнедеятельности, мы можем приучить его избегать ответственности. Человек перестает самостоятельно обдумывать и принимать решения, поскольку в этом нет смысла, то есть формируется инфантильность, взрослая личность деградирует.

В качестве признака деградации личности следует также отметить сужение интересов и вытеснение из жизни элементов, мешающих удовлетворению простых потребностей, а также потерю связи с окружающим миром и возможности оценивать свои действия. Все это сопровождается утратой психической уравновешенности, устойчивости, ослаблением активности и работоспособности. На деградацию личности указывает повышение раздражительности, расстройство внимания и памяти, снижение адаптационных возможностей, сужение интересов. Деградация личности может выражаться и в развитии благодушия, беспечности, безволия [10].

Наконец, при профессиональной деградации меняются нравственные ориентиры личности. Это проявляется в аморальном, асоциальном поведении, отсутствии интереса к работе, снижении уровня профессионализма, изменении качества отношений с окружающими или профессиональном бессилии. Профессиональная деградация оказывает отрицательное воздействие на

психоэмоциональное состояние сотрудника, что может выражаться как в виде апатии и рассеянности внимания, так и в виде постоянно проявляющейся обидчивости, раздражительности, агрессивности. И тогда сотрудник показывает либо полное безразличие к тому, что и как он делает, его не волнуют допускаемые им ошибки и их последствия, либо перестает воспринимать критику в свой адрес, постоянно конфликтует с руководителями, коллегами [17, с. 181].

Динамика профессиональной деградации личности

Процесс деградации личности под влиянием профессиональной деятельности может быть постепенным и длительным, он проходит определенные этапы.

Первым, еще обратимым, этапом этого процесса является эмоциональное выгорание. Постоянное эмоциональное напряжение вызвано как раз борьбой сотрудника с эмоциональным, операционным и смысловым давлением организации.

Вторым этапом является профессиональная деградация личности. Борьба закончена, человек смирился, окончательно принял экстринсивную мотивацию, стал считать выполнение формальных процедур сутью своей профессиональной деятельности, перестал искать смысл в своей работе, ему стало достаточно формальной миссии организации (основные жизненные смыслы лежат в другой области).

Где же находится грань между эмоциональным выгоранием и профессиональной деградацией? Можно сформулировать следующие признаки, отличающие эти два явления:

1. Отношение к работе. При эмоциональном выгорании работа может выполняться в нужном объеме и качестве, но сам человек не испытывает от этого удовлетворение. При профессиональной деградации снижается качество и количество выполняемой работы, но человека при этом не мучают угрызения совести.

2. Проявление профессиональных знаний и умений. При эмоциональном выгорании оно зависит от эмоционального фона. При профессиональной деградации – от снижения умственной активности.

3. Интерес к решению новых задач, освоению новых способов деятельности. При эмоциональном выгорании интерес снижается в связи с перегруженностью рутинной, но может быть восстановлен. При профессиональной деградации интерес утрачен вместе с профессиональными ценностями.

Третьим этапом является социальная деградация личности, с последующей общей деградацией индивида. Это проявляется в нарушении социальных связей, деструктивном поведении, зависимостях (алкоголизм, наркомания, игромания и т.п.)

Человек может противостоять процессу профессиональной деградации. Существует несколько способов сохранения возможности профессионального и личностного развития.

1. Соппротивление мотивационному и ценностно-смысловому давлению организации. Сотрудник, выбирающий этот путь должен понимать, чего он лишается, и что приобретает. Он лишается возможности карьерного роста, при этом объем выполняемых им задач будет постоянно возрастать, поскольку добросовестный труд всегда поощряется дополнительными заданиями. У него появляется возможность стать уникальным специалистом в определенной профессиональной области. Кроме того, у него повышаются шансы сохранить психическое здоровье и успешно противостоять деменции.

2. Уйти из данной организации, в более здоровую организацию, однако такую бывает сложно найти.

3. Сменить сферу деятельности, совершить то, что Лоуренс Питер назвал «прыжком в сторону» [13]. Это позволяет начать новый цикл профессионального и личностного развития.

Для профилактики деградации сотрудников организации психологического просвещения госслужащих (на курсах повышения квалификации и при подготовке таких специалистов в вузах) [15] недостаточно. Необходимо устанавливать и поддерживать определенные стандарты профессиональной деятельности в организациях.

Заключение

Профессиональная деятельность может способствовать как развитию, так и деградации личности. Процесс деградации личности запускается упрощением и обесмысливанием профессиональной деятельности за счет унификации всех управленческих и технологических процессов, внедрения формально-процедурного стиля контроля и оценки деятельности.

Деградация личности заключается в упрощении способов восприятия и осмысления окружающей действительности, снижении количества и качества когнитивных связей и социальных отношений индивида, сужении интересов и доминировании внешней мотивации, отказе от социально значимых и профессиональных ценностей в пользу утилитарных, потере стремления к приобретению новых знаний и умений.

Признаками начинающейся профессиональной деградации работника являются стремление к формализации профессиональной деятельности, использование только шаблонных способов и приемов деятельности, профессиональных и социальных стереотипов, стремление искусственно создавать на работе стрессовые ситуации, избегание ответственности и инициативы, стремление к сужению круга решаемых задач, упрощение потребностно-мотивационной сферы, пренебрежение коллективными ценностями и нарушение социальных связей. Обнаружив признаки эмоционального выгорания, работник должен незамедлительно принимать меры протivостояния профессиональной деградации.

Библиография

1. Александров Ю.И., Сварник О.Е., Знаменская И.И. Колбенева М.Г., Арутюнова К.Р., Крылов А.К., Булава А.И. Регрессия как этап развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. 191 с.
2. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. М.: Институт психологии РАН, 1994. 109 с.
3. Брушлинский, А.В. Психология субъекта: некоторые итоги и перспективы // Известия Российской академии образования. М: Магистр, 1999. С. 30-41.
4. Бутаева У.А. Надситуативная ответственность как важный критерий зрелости // Проблемы современного образования. 2019. № 1. С. 35-40.
5. Вялых В.В., Неволina В.В. Анализ профессионального саморазвития личности с позиции синергетического подхода // Дискуссия. Екатеринбург: Изд. Дом «Ажур», 2015. № 9. С. 125-129.
6. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. М.: Изд-во РАГС, 2001. 483 с.
7. Дружилов С.А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2017. № 2. С. 45-63.
8. Ермолаева Е.П. Динамика личности в условиях маргинализации профессионального бытия // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова. М.: ИП РАН, 2016. С. 311-326.
9. Капустин С.А. Новый критерий нормальной и аномальной личности // Национальный психологический журнал. 2018. №2(30). С. 13-21.
10. Клейн Е. С. Деградация личности: причины и последствия // Проблемы педагогики 2016, № 2 (13).
11. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 992 с.
12. Паркинсон С. Законы Паркинсона. М.: «Прогресс», 1989 г. 401 с.
13. Питер Л. Принцип Питера, или, Почему дела идут вкривь и вкось. М.: АСТ, 2002. 285 с.
14. Прыгин Г.С. Личностно-типологические особенности субъектной регуляции деятельности: Автореф. дисс. докт. психол. наук. М., 2006. 49 с.

15. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. Возрастно-психологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. № 3. С. 87-94.

16. Регуш Л.А. Проблемы психического развития и их предупреждение (от рождения до пожилого возраста). СПб.: Речь, 2006. 320 с.

17. Татиудинова Т.Г., Галкина Н.Ю. Кадровое и морально-психологическое обеспечение деятельности правоохранительных органов // Юридическая наука и правоохранительная практика 3 (37) 2016 С. 175-182.

Баранов Евгений Геннадьевич. E-mail: eugeny.baranow2015@yandex.ru

Для цитирования: **Баранов, Е.Г.** Профессиональная деятельность как фактор деградации личности / Е.Г. Баранов // Человеческий капитал. – 2020. – № 8(140). С. 135-144. doi: 10.25629/НС.2020.08.13

PROFESSIONAL ACTIVITY AS A PERSONAL DEGRADATION FACTOR

DOI: 10.25629/НС.2020.08.13

Baranov E.G.

Military Academy of aerospace defense named after G.K. Zhukov

Tver, Russia

Abstract. The article is devoted to the problem of the possible negative impact of professional activity on the personality of the employee, the determination of the characteristics of such activity and the description of the psychological mechanism of the process of professional degradation of the personality. The article substantiates that the subjective complication of professional activity ensures the development of the personality of the subject, simplification - its degradation. When performing simple, routine labor operations based on the use of template, subjectively simple cognitive actions that do not require full thinking, skills of professional thinking and professional reflection are gradually lost, and professional activity is meaningless. The main factor in simplifying the professional activities of employees is the insufficient level of subjectivity of the head of the organization, and, as a result of this, the desire for complete control over all processes in the organization. The simplification of the activities of the organization's employees is achieved by the unification of all management and technological processes, the introduction of a formal-procedural style of activity, and the introduction of quantitative assessments of the activities of employees. The article describes three stages of degradation (emotional burnout; professional degradation; social degradation of the individual, followed by general degradation of the individual). The following signs of the beginning professional degradation of the employee, which make it possible to distinguish it from emotional burnout have been identified: the use of only template methods and techniques of activity, professional and social stereotypes; the desire to artificially create stressful situations at work; avoiding responsibility and initiative; desire to narrow the range of tasks; simplification of the need-motivational sphere of personality; neglect of collective values and violation of social ties. The methods of opposing professional degradation: resistance to the motivational and value-semantic pressure of the organization; leaving the organization; change of field of activity are discussed.

Keywords: professional degradation of a personality, simplification of professional activity, signs of professional degradation, stages of professional degradation.

References

1. Aleksandrov Yu.I., Svarnik O.E., Znamenskaya I.I. Kolbeneva M.G., Arutyunova K.R., Krylov A.K., Bulava A.I. *Regressiya kak etap razvitiya* [Regression as a stage of development]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 2017. 191 p.
2. Brushlinskii A.V. Problemy psikhologii sub'ekta [Subject psychology issues]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. 1994. 109 p.
3. Brushlinskii, A.V. Psikhologiya sub'ekta: nekotorye itogi i perspektivy. *Izvestiya Rossiiskoi akademii obrazovaniya* [Subject psychology: some results and prospects. *Bulletin of the Russian Academy of Education*]. Moscow: Magistr, 1999. P. 30-41.
4. Butaeva U.A. Nadsituativnaya otvetstvennost' kak vazhnyi kriterii zrelosti [Supersituational responsibility as an important criterion for maturity]. *Problemy sovremennogo obrazovaniya*. 2019. No 1. P. 35-40.
5. Vyalykh V.V., Nevolina V.V. Analiz professional'nogo samorazvitiya lichnosti s pozi-tsii sinergeticheskogo podkhoda. [Analysis of professional self-development of a person from the position of a synergetic approach. *Diskussiya*. 2015. No 9. P. 125-129.
6. Derkach A.A. Akmeologiya: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka. Kn. 1–5. Kn. 4: Razvitie tsennostnoi sfery professionala [Acmeology: personal and professional development of man. Books 1–5. Book 4: Developing the Value Area of a Professional]. Moscow: RASS Publ., 2001. 483 p.
7. Druzhilov S.A. Professional'no-destruktivnaya deyatel'nost' kak proyavlenie professional'noi marginalizatsii i deprofessionalizatsii [Professional and destructive activity as a manifestation of professional marginalization and deprofessionalization]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*. 2017. No 2. P. 45-63.
8. Ermolaeva E.P. Dinamika lichnosti v usloviyakh marginalizatsii professional'nogo bytiya. *Psikhologicheskie issledovaniya lichnosti: istoriya, sovremennoe sostoyanie, perspektivy* [Personality dynamics in the conditions of the marginalization of professional life. *Psychological studies of personality: history, current state, prospects*]. Volovikova M.I., Zhuravlev A.L., Kharlamenkova N.E. (eds.). Moscow: IP RAN, 2016. P. 311-326.
9. Kapustin S.A. Novyi kriterii normal'noi i anomal'noi lichnosti [A new criterion for normal and abnormal personality]. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal*. 2018. No2(30). P. 13-21.
10. Klein E. S. Degradatsiya lichnosti: prichiny i posledstviya [Degradation of personality: causes and consequences]. *Problemy pedagogiki*. 2016. No 2(13).
11. Kraig G. *Psikhologiya razvitiya* [Developmental psychology]. St. Petersburg: Piter Publ. 2000. 992 p.
12. Parkinson S. *Zakony Parkinsona* [Parkinson's laws]. Moscow: Progress, 1989. 401 p.
13. Piter L. *Printsip Pitera, ili, Pochemu dela idut vkriv' i vkos'* [Peter's principle, or, Why things go awry]. Moscow: AST. 2002. 285 p.
14. Prygin G.S. Lichnostno-tipologicheskie osobennosti sub'ektnoi regulyatsii deyatel'nosti. Avtoref. diss. dokt. psikhol. nauk [Personality-typological features of subjective regulation of activity. Diss. Doct. psychol. of sci. thesis]. Moscow, 2006. 49 p.
15. Pryazhnikov N.S., Polevaya M.V., Kamneva E.V. Vozrastno-psikhologicheskie aspekty professional'nykh destruktivnykh gossluzhashchikh [Age-psychological aspects of professional destruction of civil servants]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*. 2016. No 3. P. 87-94.
16. Regush L.A. *Problemy psikhicheskogo razvitiya i ikh preduprezhdenie (ot rozhdeniya do pozhilogo vozrasta)* [Problems of mental development and their prevention (from birth to old age)]. St. Petersburg: Rech', 2006. 320 p.
17. Tatidinova T.G., Galkina N.Yu. Kadrovoe i moral'no-psikhologicheskoe obespechenie deyatel'nosti pravookhranitel'nykh organov [Personnel and moral and psychological support for law enforcement]. *Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika*. 2016. No 3(37). P. 175-182.

Baranov Evgeny Gennadevich. E-mail: eugeniy.baranow2015@yandex.ru