

ВЛАСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Петренко А.В.

Деление работников на руководителей и исполнителей хотя и является достаточно условным (ведь многие имеют как начальников, так и подчиненных), тем не менее нашло широкое распространение как способ сегментирования персонала. Популярность темы отношений руководителей и подчиненных понятна - эти отношения занимают весьма заметное место в жизни каждой организации. Функционирование организации обеспечивается соответствующим управлением, которому подлежат товарные массы, финансы, сырьевые ресурсы, персонал, информационные потоки, и т.д. Как и всякая профессиональная деятельность вообще, управленческая деятельность осуществляется определенным набором инструментов. И одним из инструментов управления является власть, которая может быть истолкована как некоторая система полномочий на принятие решений в виде предписаний, санкций и поощрений в отношении других людей.

Власть по отношению к другим людям может стать источником определенных проблем для этих людей, если носитель властных полномочий не умеет использовать эти полномочия адекватно ситуации и своей управленческой роли в организации. Уже только поэтому специфические личностные проблемы руководителя требуют к себе самого серьезного внимания. Но есть и еще один аспект повышенного интереса к личности носителя властных полномочий. Подобно тому, как личностные особенности руководителя влияют на особенности использования им своей власти, так и само обладание властью не может не оказывать серьезное влияние на личность ее носителя. Несомненный практический интерес представляет освещение вопроса, каково же это влияние, и может ли власть (а в более широком плане - фактор зависимости одного человека от другого при исполнении этим другим своей профессиональной роли) способствовать устойчивой деформации личности профессионала.

Чтобы, исходя из поднимаемой нами проблемы, обозначить и обосновать реальное место фактора попадания других людей в зависимость от профессионала в ряду прочих факторов его профессиональной роли, попробуем для начала взглянуть на профессиональную трудовую деятельность в целом, как на макрофактор развития личности.

В разные времена, в разных культурах и разными мыслителями давались очень противоречивые оценки значения труда в жизни человека и его влияния на человека [9 - с.129-130].

Исследователи советского периода, разрабатывая методологический принцип единства сознания и деятельности, рассматривали профессиональную деятельность в качестве одного из центральных факторов развития личности. При этом речь велась преимущественно о позитивных эффектах погружения личности в профессиональную среду. Такое положение хорошо согласовывалось с задачей проработки различных аспектов популярной философской сентенции "труд создал человека".

Однако рост глубины исследований по проблемам развития личности показал неоднозначность утверждений об определяющем и благотворном влиянии общественно-полезного труда на ее формирование. Было отмечено, что методологическая схема деятельностного подхода ориентирует человека на репродуктивное воспроизведение функций уже освоенной и в этом смысле обыденной деятельности, что в рамках такой репродуктивно-деятельностной парадигмы не остается места для признания за человеком потенции к продуктивному скачку в принципиально новых для него видах деятельности [6 - с.

10-17]. А ведь известны факты "обнаружения способностей" - у С.Есенина очень рано обнаружилась способность писать стихи, а у биржевого маклера Гогена достаточно поздно обнаружилась способность к живописи. Как тут быть с важнейшим методологическим принципом деятельностного подхода, в соответствии с которым способности формируются только в деятельности? Анализ социальных последствий провозглашения примата деятельности над личностью и трактовки личности по сути как совокупности репродуктивных свойств (сформированных в деятельности, уже освоенной в обществе) [5], привел к пониманию, что построение практических усилий по формированию личности на основе деятельностного подхода по сути направлено на формирование репродуктивной личности, т.е. такой, которую на бытовом языке обычно называют личностью обывателя [6 - с.11].

Было показано, что деятельностное отношение является лишь частным случаем отношения человека к миру, а личность может быть понята не как совокупность репродуктивных способностей (свойств), а как особая пространственная целостность человека с миром [6 - с. 12-13].

В ряде исследований отмечалось, что на определенном этапе овладения профессией может происходить такое слияние жизни профессионала с его деятельностью, при котором приобретенные им типичные черты и профессиональные интересы начинают проявляться во всех других сферах его жизнедеятельности, определяя отношение к действительности. При этом человек становится "профессионалом" во всех областях своей внепрофессиональной жизни, его личность приобретает определенные черты однобокости, вплоть до дисгармоничности.

Мы находим также в единичных научных публикациях последнего десятилетия попытки обсуждения некоторых аспектов явления профессиональной деформации личности [2]. К сожалению, само понятие "профессиональная деформация личности" никак при этом не определяется. Высказывается мнение, что это явление может быть распространено прежде всего среди представителей тех профессий, ключевым признаком которых является работа с людьми. Делается акцент на механизме деформации личности субъекта общения, связанном с вживанием в роль другого - например, сотрудник уголовного розыска, общаясь с преступником, испытывает на себе определенное влияние его личности, перенимая его мироощущение. Хотя для некоторых групп профессий данный механизм личностных трансформаций может быть весьма существенным, в целом он, на наш взгляд, носит частный характер.

Чтобы выделить основополагающие механизмы профессиональной деформации личности, необходим более широкий взгляд на проблему, без привязки к конкретной профессии.

Рассматривая в самом общем виде структуру профессиональной деятельности, можно назвать три ее принципиальных компонента - предметно-операциональную деятельность (забить гвоздь), когнитивную деятельность (проанализировать конъюнктуру рынка) и коммуникативную деятельность (довести до подчиненных поставленную задачу; объяснить заказчику все особенности предоставляемых услуг; и т.д.). Между этими компонентами может не быть достаточно четкой грани. Например, деятельность оператора может представлять собой симбиоз предметно-операциональных и когнитивных функций.

С точки зрения влияния на личность, каждый компонент структуры профессиональной деятельности обладает определенными потенциальными возможностями. Проиллюстрируем это утверждение примерами: предметно-операциональная деятельность, связанная с длительным выполнением операций, требующих тонкой ручной умелости, может развить такие личностные черты, как терпеливость и самоконтроль; когнитивная деятельность, связанная с самостоятельным проектированием сложных технических систем, может усилить личностную самодостаточность; коммуникативная деятельность, связанная с

управлением подчиненными работниками, может усилить личностную доминантность. Мы можем, таким образом, вести речь о существовании предметно-операциональных, когнитивных и коммуникативно-ролевых факторов влияния профессиональной деятельности на личность.

Влияние перечисленных групп факторов профессиональной деятельности на личность, с точки зрения ее возможной дисгармонизации, не равноценно. Так, в контексте проблемы профессиональной личностной деформации предметно-операциональный компонент профессиональной деятельности нам практически не интересен - совершенно очевидно, что он развивает прежде всего психофизиологические качества: возможности психомоторики, сенсорики, внимания и т.д.

Более существенными с точки зрения рассматриваемой нами проблематики выглядят факторы когнитивной группы, поскольку эти факторы в принципе могут сужать познавательную активность личности, приводя к формированию личности с профессионально-однобокими интересами.

Рассмотрим теперь факторы коммуникативно-ролевой группы. К ним могут быть отнесены условия профессиональной деятельности, накладывающие служебно-должностной отпечаток, своего рода нормативный шаблон на процесс коммуникации человека с другими людьми. В числе таких условий могут быть названы: должностная иерархия, мера ответственности за деятельность подчиненных перед вышестоящим руководством, принятые формы выражения почтения начальникам, сложившийся тон общения начальника с подчиненными, и т.д. Воздействуя на область межличностных отношений, эти факторы, по-видимому, способны в той или иной мере лишать эти отношения эмоциональной насыщенности либо придавать им специфический эмоциональный фон, делать их формальными, неискренними, искусственными и т.д..

Профессионально обусловленные факторы коммуникативно-ролевой группы тоже могут способствовать формированию личности профессионального типа, закрепляя в форме привычки определенный способ обращения к другому человеку, определенный стиль коммуникативного контакта. Руководящий работник со стажем "ставит на место" случайного собеседника, отставной военный "докладывает обстановку" своему соседу и т.д. - можно привести немало подобных примеров из жизни. Эти примеры иллюстрируют коммуникативные проявления черт личности профессионального типа, но позволяют ли они говорить о каких-либо личностных аномалиях (деформациях)? В приведенных примерах, видимо, о личностных аномалиях говорить еще нельзя. Однако там, где мы замечаем снижение готовности к сопереживанию другим людям, появление эмоциональной глухоты, там, где личность, ориентируясь на взаимодействие с людьми в рамках системы служебно-должностной или профессиональной межличностной коммуникации, перестает видеть индивидуальность конкретного человека, воспринимая его лишь как единицу системы нормативных взаимоотношений и средство достижения служебных (производственных) целей, - там возникает основание для разговора о куда более серьезных вещах, чем просто об особенностях коммуникативного стиля. В перечисленных ситуациях можно уже говорить о наличии аномального искривления системы социальных отношений личности - отношений к самому себе, к другим людям, к социуму в целом.

Между тем, сущность феномена человека связана именно с системой его социальных отношений. Не случайно понятие "личность" философы нередко толковали не как близкое по смыслу к понятию "человек", взятому в определенном аспекте, а как обозначающее основное свойство человека - свойство реализовывать социальный способ жизнедеятельности.

Мы видим, что профессиональная среда, накладывая на личность определенные коммуникативно-ролевые рамки, в принципе способна стать источником серьезных личностных дисгармоний вплоть до аномалий на социально-

психологическом уровне организации индивидуальности. Вместе с тем, становится очевидным, что профессиональная однобокость и профессиональная личностная деформация - это понятия совершенно не тождественные. Если основу профессиональной однобокости составляют определенные дисгармонии сферы интересов (которые могут сочетаться с профессионально-окрашенным стилем коммуникации), то профессиональная личностная деформация дисгармонизирует социальные пласты мотивационно-потребностной сферы личности, затрагивая сущностные качества человека.

Институт Игорь закончил с отличием. Он привык ставить перед собой большие цели, концентрироваться на деле и много работать. Из своих 11 лет трудового стажа три года он проработал в одном из главков министерства, будучи там самым молодым сотрудником, а последние четыре года работал в крупном СП. Работая в главке, Игорь впервые почувствовал себя звеном целой системы. Взаимодействие с начальниками отделов, их заместителями, начальниками подотделов и просто специалистами создавало особый контекст существования. Игорь жаждал достойной самореализации в этом контексте, однако скоро понял всю иллюзорность многих честолюбивых притязаний, и решил попробовать себя в предпринимательских структурах большого бизнеса.

Все складывалось достаточно удачно. У Игоря появились подчиненные - сначала несколько человек, а вскоре и более двух десятков. Каждому сотруднику Игорь четко определил его обязанности. Отдавая то или иное распоряжение, он иногда представлял себе, как приходят во вращение послушные его воле колесики и шестеренки большого механизма, обеспечивая нужный результат.

Острый ум Игоря, его деловая направленность, работоспособность и безупречные манеры - все это импонировало руководству СП. Поэтому когда стали появляться все более явные симптомы неблагополучия в подразделении, которым руководил Игорь, руководство посчитало это результатом каких-то временных неблагоприятных обстоятельств. Но существовала и иная точка зрения: в подразделении, которым руководил Игорь, работать было просто невыносимо исключительно по его вине.

“Когда четыре года назад он только пришел в наш коллектив, - рассказывала одна из сотрудниц об Игоре, - я почувствовала к нему большую симпатию. Глядя на него, я видела умный внимательный взгляд, сдержанность, за которой ощущается большая внутренняя сила, несомненный профессионализм и готовность к конкретному действию в любой ситуации. Вижу ли я и теперь в нем эти качества? Да, пожалуй, но теперь это все не важно. Не важно потому, что в нем есть и еще нечто, причем это нечто крепнет и проступает все более отчетливо. Он уже не столько человек, сколько ходячая должность. Нет, он не важничает, не строит из себя гиганта управленческой деятельности. Но он в принципе не понимает, что в сторону других людей, работающих рядом, можно хотя бы на мгновение взглянуть просто как на людей. Он иногда просто имитирует такой взгляд. Поймать в этот момент спрятанную в глазах Игоря пустоту - все равно что получить глубокий ожог или встать под ледяной душой. И вот он становится несостоятелен уже просто как руководитель, нанося моральные удары своим подчиненным, выбивая их из колеи и даже не догадываясь об этом. Он идет по нашим головам, он готов закрывать нашими телами любые “пробоины”. Это стало лишенной всякого смысла философией его жизни.”

В конце концов, проблема, выросшая вокруг фигуры Игоря, стала более-менее очевидна для всех в компании. Наряду с естественной динамикой ситуации, этому способствовала и работа приглашенных руководством СП специалистов консалтинговой фирмы “Психологическая служба “Парадигма”, которыми в подразделениях компании был проведен комплекс работ по анализу и оптимизации системы управленческой деятельности. Игорь под предлогом его новых возможностей и приобретенного опыта был переведен на должность аналитика, не предполагающую наличия должностных полномочий по отношению к персоналу. Но, видимо, жить без власти Игорю было не вполне комфортно. Во всяком случае, не смотря на то, что его зарплата на новом месте меньше не стала, да и само перемещение выглядело как повышение, Игорь из компании вскоре уволился.

Опираясь на положения концепции уровней психического здоровья [3 - с.72], процесс аномального развития личности можно представить как процесс перехода личностных дисгармоний, спровоцированных средой, в устойчивую личностную деформацию, как завершающую стадию этого процесса.

В соответствии с упомянутой концепцией, выделяются три уровня психического здоровья:

1) первый уровень - уровень психофизиологического здоровья, который определяется особенностями мозговой, нейрофизиологической организации актов психической деятельности;

2) второй уровень - уровень индивидуально-психологического здоровья, который определяет способность человека к построению адекватных способов реализации смысловых устремлений;

3) третий уровень - уровень личностного здоровья, который определяется качеством смысловых отношений человека [3].

Наблюдение за поведением человека позволяет увидеть состояние его психического здоровья прежде всего на индивидуально-психологическом уровне - уровне внешних проявлений состояния психики. Именно особенности тех или иных поведенческих актов чаще всего становятся основой для предварительного диагноза состояния психики. Причина же диагностируемых на этом уровне отклонений может располагаться как на уровне психофизиологического, так и на уровне личностного здоровья, поскольку нарушения психического здоровья на психофизиологическом или личностном уровнях имеют свойство влиять (до известного предела), по восходящей или по нисходящей линии соответственно, и на другие уровни психического здоровья человека.

В контексте проблемы профессиональной деформации личности представляют интерес явления, связанные с патогенным влиянием исключительно социальных факторов. Развитие таких явлений, если их рассматривать на основе концепции уровней психического здоровья, начинается с дисгармонизации и деформации системы отношений и связанных с ними личностных смыслов в силу тех или иных социально-психологических феноменов, и далее этот процесс распространяется на уровень индивидуально-психологического здоровья, нарушая социальное поведение человека. Данное явление представляет собой социальную деформацию личности, специфическим случаем которой является деформация профессионально-ролевая.

Распространение нарушений личностного здоровья на уровень индивидуально-психологического здоровья представляет собой не что иное, как трансформацию системы отношений личности в черты характера, что является одним из основных психологических механизмов характерообразования [1]. Существует объективная последовательность этой трансформации: формирование отношений личности, их фиксация и закрепление в виде определенных позиций, последующее преобразование в первичные коммуникативные черты характера, которые становятся внутренним основанием для образования других характерологических свойств (интеллектуальных, волевых, эмоционально-мотивационных) [1 - с.314].

Таким образом, развитие явлений профессиональной деформации можно представить проходящим через следующие стадии:

- стадию перестройки системы личностных смыслов, в ходе которой происходит смещение или размывание социального ядра мотивационной сферы;
- стадию закрепления внутриличностной дисгармонии (нарушения личностного здоровья);
- стадию характерологических изменений (нарушения здоровья на индивидуально-психологическом уровне, "болезнь характера");
- стадию закрепления целостной структуры личности по деформированному типу.

Следует отметить, что закрепление внутриличностной дисгармонии, помимо самостоятельного значения в патогенезе аномалий характера, связано также с общим повышением уязвимости психики. Специальными исследованиями была установлена зависимость между степенью личностной гармонии и остротой развития экзогенных психических расстройств, например в результате психической травмы [7]. Цельная, гармоничная индивидуальность значительно менее подвержена реактивным состояниям даже в условиях массивного психического травмирования, в то время как у индивидуальности с высокой степенью дисгармонии реактивное состояние или патологическое развитие формируется и

поддерживается даже в условиях по существу повседневных и обыденных жизненных обстоятельств.

Владимир чувствовал, что управление другими людьми - это его призвание. Он старался быть гибким руководителем, и обычно избегал действовать подобно "бульдозеру", применяя силовые приемы. Владимир всегда считал, что управление подчиненными работниками требует не столько напора, сколько ума и гибкости. Свою власть Владимир воспринимал скорее не как рычаги бульдозера, а как сотни кнопок и переключателей большого пульта управления. Владимиру нравилось прикасаться к этим кнопкам. Казалось, что такими кнопками, в нужный момент пошевелив нужным пальцем, можно свернуть горы. Главное, правильно выбрать момент, форму и аргументацию каждого своего распоряжения. И Владимир последовательно совершенствовался в разыгрывании управленческих комбинаций, действующими фигурами которых были его сотрудники.

Карьера Владимира была очень успешной. За несколько лет он проделал путь от рядового менеджера до руководителя одного из ключевых подразделений корпорации. "Мягко стелет, да жестко спат", - так говорили о Владимире некоторые его подчиненные. Но начальство всегда получало требуемый конечный результат и относилось к Владимиру как к очень ценному и перспективному работнику.

Хорошим было материальное положение Владимира, благополучно складывалась его семейная жизнь. Каким-либо проблемам в его жизни, казалось, просто неоткуда было взяться. Однако жило, и с годами даже крепло в душе Владимира странное чувство, будто что-то складывается не совсем так. Может быть, не хватает какого-то смысла. "Просто я уже вырос из своей нынешней должности", - понял Владимир. Придя к такому выводу, он помог это почувствовать и своему руководству. Соответствующее решение не заставило себя долго ждать. Довольно скоро Владимир вполне свыкся со своим новым положением, и обнаружил, что интереснее его жизнь практически не стала. Спасала возможность с головой уходить в работу, разыгрывая все более сложные управленческие комбинации.

Однажды Владимир, что называется, попал под руку генеральному директору. В общем-то, такое случалось и раньше (что не удивительно, учитывая непростой характер шефа). Только вот на этот раз Владимир отреагировал на инцидент как-то необычно остро и болезненно. После этого (неужели из-за этого?) он стал плохо спать, сбросил в весе, познакомился с "болями в области сердца". Все начали раздражать - что дома, что на работе. "Боже, кто меня окружает, - вздыхал Владимир, - и зачем мне все это?" Это был самый настоящий невроз, и возник он будто на ровном месте.

Итак, мы видим, что ростки явлений профессиональной личностной деформации нужно искать там, где под воздействием коммуникативно-ролевых факторов профессиональной деятельности происходит дисгармонизация социальных пластов мотивационно-потребностной сферы личности, переходящая затем в устойчивые характерологические особенности, нарушающие нормальную взаимосвязь личности с социумом. Нам недостает лишь ключевых признаков этого явления, которые можно было бы использовать и в качестве необходимых диагностических критериев.

Стремясь найти приемлемые диагностические критерии профессиональной личностной деформации, проанализируем перспективы попыток выхода на признаки данного явления через их диагностирование не просто как личностных аномалий, а как определенных психических отклонений. Правомерен ли в принципе такой подход? Исходя из рассмотренной нами концепции уровней психического здоровья, выделяющей уровень личностного здоровья, такой подход в принципе правомерен. Однако тут в поисках диагностических критериев профессиональной личностной деформации как специфического нарушения психического здоровья на личностном уровне мы выходим на проблему критериев психической нормы и патологии. Сложность этой ситуации заключается в том, что проработка этой проблемы осуществлялась прежде всего в контексте медико-психологических и психиатрических исследований. Мы же ведем речь о явлении, которое, не смотря на всю его аномальность, никогда не являлось предметом интереса психиатрии или клинической психологии, и требует подходов, адекватных задаче оценки именно личностного здоровья.

Спектр предлагавшихся определений психической нормы очень широк, и охватывает подходы начиная от узкосимптоматических и заканчивая общефилософскими [3, 4]. Столь же широк и диапазон предлагаемых диагностических критериев:

- негативные симптоматические критерии, указывающие приблизительную границу между обширными областями нормы и патологии;
- статистические критерии, определяющие нормальность как похожесть на других;
- адаптационные критерии, определяющие нормальность как соответствие среде обитания;
- культурно-релятивистские критерии, которые сводят проблему нормы и патологии к микросоциальным установкам и отсутствию симптомов, патологических с точки зрения рассматриваемой культуры;
- описательные критерии психического здоровья, в которых взамен психиатрической терминологии звучат общечеловеческие принципы и понятия;
- критерии, которые исходят из философского понимания основной сущности человека.

Разнообразие критериев отражает сложность проблемы психической нормы, и в зависимости от решаемых задач предпочтение может отдаваться тем или иным подходам как наиболее продуктивным и надежным. Но каким же должен быть выбор, когда речь идет о явлениях социальной деформации личности вообще и профессионально-ролевой деформации личности в частности?

Негативные симптоматические критерии, получившие распространение в психиатрии благодаря наличию конкретной симптоматики многих психических болезней, тут конечно не приемлемы.

Использование статистических критериев также представляется проблематичным. Можем ли мы согласиться с тем, что по мере увеличения численности тех или иных расстройств они начинают, сохраняя свою суть, тем не менее приближаться к норме? А ведь мы ведем речь об аномалиях социогенного порядка, поэтому должны допускать возможность роста их распространенности в условиях тех или иных социальных неблагополучий.

Ориентация на адаптационные критерии заставила бы задуматься о правомерности самой постановки вопроса о проблеме профессиональной деформации личности, поскольку процесс личностных изменений такого рода на определенном этапе может носить адаптационный характер и, с точки зрения данного подхода, не препятствовать, а способствовать поддержанию психической нормы.

По-видимому, наиболее продуктивный путь к определению зоны личностного здоровья в контексте анализа проблемы профессиональной деформации личности связан с ориентацией на общефилософское толкование основной сущности человека.

Примером определения нормального психического развития на основании критериев, исходящих из философского понимания основной сущности человека, является трактовка психической нормы, в соответствии с которой "нормальное развитие человека - это такое развитие, которое ведет человека к обретению им родовой человеческой сущности" [3 - с.49-50]. На первый взгляд, такая трактовка носит весьма абстрактный характер. Тем не менее, ее анализ позволяет выйти на конкретные факторы и признаки психического здоровья. Так, на основе раскрытия смысла приведенной формулировки, в числе основных условий и, одновременно, критериев аномального развития личности назывались [3]: *отношение к человеку как к средству* (центральное системообразующее отношение); эгоцентризм и неспособность к самоотдаче и любви; подчиняющийся внешним обстоятельствам характер жизнедеятельности; отсутствие или слабая выраженность потребности в позитивной свободе; отсутствие стремления к обретению сквозного общего смысла своей жизни.

Те или иные личностные дисгармонии и аномалии могут формироваться на этапах, предшествующих включению личности в профессиональную деятельность. Личность может приступить к исполнению профессионально-должностной роли, уже

будучи предрасположена к деформации, и эта предрасположенность может быть связана как с психофизиологическими особенностями, преломленными в чертах личности, так и с приобретенными социально-психологическими установками. И наоборот, личность начинающего руководителя может обладать качествами, обеспечивающими индивидуальный "иммунитет" к деформирующим воздействиям. Условия профессиональной деятельности, какими бы они ни были, не могут предопределить профессиональную личностную деформацию, важную роль в этом процессе играют также определенные внутриличностные предпосылки аномального развития личности.

Некоторые из таких предпосылок, способствующих развитию склонности к тем или иным формам манипулятивного поведения, проанализировал Э. Шостром (E. Shostrom) [8]. В соответствии с его взглядами, источником манипулятивного поведения становятся глубинные переживания личности, боязнь личности "узнать жизнь и честно посмотреть на себя" [8, с.5-8]. К числу причин, порождающих это поведение, Шостром относит:

- конфликт человека с самим собой в связи с тем, что в повседневной жизни он вынужден опираться как на себя, так и на внешнюю среду;
- отсутствие любви к самому себе и боязнь признания в собственных человеческих слабостях, что приводит к утрате способности к любви к кому бы то ни было;
- чувство беспомощности перед экзистенциальной проблемой;
- неспособность к построению открытых межличностных взаимоотношений, несущих угрозу затруднительного положения;
- стремление получить одобрение от всех и каждого.

Данный подход к проблеме манипулятивного поведения позволил выделить несколько вариантов "философий" человека-манипулятора: главенствовать и властвовать во что бы то ни стало (активный манипулятор), никогда не вызывать раздражения (пассивный манипулятор), выигрывать любой ценой (соревнующийся манипулятор), отвергать заботу (безразличный манипулятор).

Конечно, внутриличностные истоки манипулятивного поведения могут обнаруживаться не только на уровне глубинных переживаний личности, но и на уровне ее характерологических особенностей (тут можно, например, предположить роль таких черт характера, как эмоциональная безучастность, доминантность, эгоцентризм), а также на уровне психофизиологических качеств, опосредованно присутствующих в личностных чертах. В ряд личностных факторов склонности к манипулятивному поведению могут быть поставлены также некоторые психопатические радикалы - например, паранойяльного или шизоидного круга.

Исходя из всего изложенного, профессиональную личностную деформацию мы можем определить как *процесс, который начинается с дисгармонизации системы личностных смыслов под влиянием особенностей профессионально-должностной роли на основе личностных качеств, предрасполагающих к подобной дисгармонизации, а заканчивается отчуждением субъекта профессиональной деятельности от родовой человеческой сущности и, как следствие, социальной дезадаптацией либо сужением диапазона его адаптационных возможностей к вариациям социальной среды из-за закрепления в качестве черты характера установки на использование других людей как средства достижения субъективно-значимых целей.*

Можно сказать более коротко, что под профессиональной личностной деформацией мы понимаем связанную с воздействием коммуникативно-ролевых факторов профессиональной деятельности утрату ее субъектом способности к самоцельной заинтересованности в людях.

Сформулированное определение понятия профессиональной личностной деформации отчетливо показывает, в каких именно обстоятельствах профессиональной деятельности прежде всего может таиться опасность

стимулирования деформационного процесса. Речь должна идти о тех обстоятельствах, которые провоцируют профессионала на манипулирование, в каком либо его виде, другими людьми. Очевидно, что более всего это возможно в ситуациях попадания в непосредственную зависимость от профессионала других людей в процессе выполнения этим профессионалом своих должностных функций. Подобная зависимость может иметь место в разных сферах деятельности. Это может быть зависимость ученика от учителя, зависимость правонарушителя от работника следственных органов, зависимость пациента от врача, зависимость солдата от офицера, зависимость подчиненного от начальника в административном аппарате, и т.д.

Мы видим, что власть руководителя может оказаться одним из самых существенных стимуляторов процесса личностной деформации. При этом особое значение в патогенезе данного явления могут иметь ситуации непосредственного межличностного контакта руководителя со своими подчиненным в процессе реализации им своих властных полномочий.

Нужно признать, что условия профессиональной деятельности постоянно провоцируют отношение руководителя к подчиненному как к средству достижения производственной цели. Хотя всякая профессиональная деятельность и направлена на удовлетворение определенной общественной потребности, и в этом смысле имеет в качестве цели человека, тем не менее с точки зрения задач профессиональной деятельности каждый профессионал, занимая определенное место в технологическом процессе, выступает в качестве функциональной единицы определенного предназначения, т.е. в качестве средства. В рамках системы нормативов и технологий деятельности человеку отводится роль исполнителя, а целью становится производимый продукт либо общественная функция.

Профессиональное становление личности обеспечивается действием факторов, внешних по отношению к личности (таких как система традиций, нормативов и технологий деятельности) и внутренних, связанных с ее внутренним миром. О развитии личности в системе ориентиров ее внутреннего мира мы можем говорить как о ее саморазвитии.

Внешние и внутренние факторы развития личности могут приходиться в противоречие, поскольку внешние факторы обычно ориентируют личность на достижение внешней цели (например на выполнение функциональных обязанностей в сфере профессиональной деятельности), а внутренние факторы ориентированы на личностные смыслы, целью которых так или иначе является сама личность, система ценностей ее внутреннего мира.

Несоответствия внешних и внутренних ориентиров развития личности удается избежать, если профессиональная деятельность не противоречит значимым личностным смыслам, связанным с потребностями высокого порядка. В этом случае профессиональное становление личности можно понимать как своего рода проекцию саморазвития личности в плоскость профессиональной практической деятельности.

Если профессиональная деятельность связана с функцией управления другими людьми, то для профилактики внутриличностных дисгармоний особенно важно, чтобы ее субъект имел возможность для самоактуализации. В противном случае процесс деформации его личности становится практически неизбежным и особенно злокачественным, так как он сам, превращаясь в деталь служебной или производственной машины, провоцируется этой ситуацией к тому, чтобы активно превращать в подобные же детали и других людей, находящихся в подчинении. Чем более отчетливо выражена в профессиональной среде субординация и распределение должностных ролей, тем более неблагоприятным может оказаться пребывание в этой среде с точки зрения явлений профессиональной деформации личности.

В сфере деятельности критерием выбора средства является его эффективность, соответствие же средства критериям нравственности отступает на задний план. Наличие нормативных предписаний, жестко регламентирующих деятельность, в сочетании с построенной на их основе системой административного регулирования по сути отменяют нравственность, снимая с человека нравственную ответственность там, где его действия заданы нормативно. В результате этого человек в контексте своей деятельности перестает развиваться как нравственное существо, даже если нормативы имеют нравственную основу. Между тем, всецело полагаться на нравственную основу нормативных предписаний было бы весьма опрометчиво, т.к. история показывает, что инструкции, регламенты, законы далеко не всегда в должной мере выражают объективные интересы общества и всех его членов, а нередко защищают групповые (сословные, ведомственные и т.д.) интересы, интересы законодателя.

Представляется, что профессионально-ролевая деформация личности, протекая у разных людей на фоне доминирования разных жизненных побуждений, может приводить к развитию аномалий того или иного типа. Если в структуре ценностных ориентаций субъекта деятельности преобладают составляющие эгоистической направленности, то системообразующим компонентом личностной аномалии, связанной с явлением профессиональной деформации личности, будет отношение к другому человеку как к средству достижения своих эгоистических целей (например, служебного благополучия, успешной карьеры и т.п.). Если же субъект деятельности ориентирован на социально значимые цели, достижение которых соответствует его потребностям высокого порядка, то в этом случае системообразующим компонентом личностной аномалии, которая может развиваться как результат профессиональной деформации личности, будет отношение к другому человеку как к средству достижения просоциальных целей.

Таким образом, можно допустить существование двух принципиальных типов "профессионально-деформированной личности" - "эгоцентрического" и "просоциального". По-видимому, в реальной жизни личностные деформации могут опираться на сложные переплетения эгоцентрических и просоциальных смыслов, инструментом реализации которых является другой человек, группы людей или даже человеческие массы.

Наличие реальных механизмов негативного воздействия фактора власти на личность руководителя делает актуальной задачу разработки и внедрения соответствующих психопрофилактических мероприятий. На наш взгляд, такие мероприятия должны обязательно включаться в общую систему психологического обеспечения управленческой деятельности. Одной из наиболее эффективных форм такого обеспечения является психологическое сопровождение, процесс которого структурирован в соответствии с определенными этапами профессиональной биографии руководителя.

Точкой отсчета в системе мероприятий психологического сопровождения должна быть комплексная оценка индивидуально-психологических особенностей руководителя и прогностическая оценка дальнейшего развития его личности в условиях действия фактора власти. Целью прогностической оценки должна быть разработка необходимых упреждающих мероприятий профилактической направленности. Прежде всего, эти мероприятия могут быть связаны с реализацией оптимальной системы межличностных отношений руководителя в непосредственном социальном окружении.

Исходя из задачи предотвращения явлений профессиональной личностной деформации, можно рекомендовать следование таким принципам:

1. Доктрина организации, основополагающие институциональные нормы ее жизни должны быть построены на основе философии примата личности над деятельностью (широкий взгляд на проблему показывает, что это целесообразно с точки зрения целей самой деятельности).

2. Решение о выдвижении работника на руководящую должность должно приниматься с учетом оценки его психологического иммунитета к личностной деформации под влиянием фактора власти.

3. Должностные полномочия по отношению к персоналу должны ограничиваться исходя из принципа функциональной достаточности. Власть не должна быть избыточной с точки зрения текущих задач деятельности; она не должна также выходить за рамки институционального пространства.

4. Должна специально стимулироваться, в том числе системой психологического сопровождения, озабоченность руководителя соответствием функциональных обязанностей подчиненных работников их ценностным ориентациям; деятельность организации должна быть ориентирована на достижение целей, которые вписываются в систему личностных смыслов персонала.

5. Следует стремиться к созданию ситуаций внедолжностного контакта начальника с подчиненными, и способствовать разрушению стереотипа должностных диспозиций в таком контакте.

6. Необходимо стимулировать у руководителя ощущение ценности таких его личностных качеств и явлений его внутреннего мира, значимость которых не может быть понята в узком контексте приоритетов профессионально-должностной роли.

Разумеется, список данных рекомендаций не претендует на исчерпывающую полноту, и может быть расширен.

Наличие аппарата управления с административной властью над людьми является в современном мире рациональной необходимостью. О противоречиях между потребностью каждой личности во внутренней свободе и необходимостью существования в условиях постоянного вторжения в субъективное пространство каждой личности управленческого аппарата (не только производственного, но и государственного), писал немецкий психиатр и философ К. Ясперс (K. Jaspers): "Сегодня, когда поглощение всего существования аппаратом уже стало необратимым, когда существование протекает в учреждениях и на предприятиях и большинство людей являются рабочими и служащими, бессмысленно стремиться зависеть только от себя в своей профессии и в обеспечении средств на жизнь. Участие в союзе, основанном на общности интересов и защищающем существование человека, работа, направленная на достижение поставленных извне целей и условий, стали неотвратимы. ... Почти ко всем предъявляется неумолимое требование: работать на предприятии или погибнуть. Вопрос состоит в том, как жить" [9 - с. 400].

На поставленный вопрос, как жить, находясь под контролем аппарата и сохраняя при этом внутреннюю гармонию, Ясперс предложил свой ответ: "Этос заключается в том, чтобы жить вместе с другими внутри аппарата власти, не давая ему поглотить себя" [9 - с. 401]. Быть "поглощенным" здесь означает быть вырванным из системы многомерных связей с миром, быть лишенным целостности с миром ради целостности с системой управления. Несомненна особая актуальность предложенного этико-философского принципа именно для представителей аппарата управления, именно для обладателей нормативно закрепленной власти, которые, являясь частью системы управления, являются одновременно и частью человечества.

У представителя аппарата административного управления есть выбор: провести черту между собой и другими, подменив личностное общение должностным взаимодействием (пусть даже это взаимодействие будет упакованным в обертку мастерски сыгранной душевности и участия), или сохранить свое живое, чувствующее, страдающее или переполняющееся радостью, человеческое "Я" в общении с любым человеком как в своем профессиональном окружении, так и вне его, не подрывая таким образом свое психическое здоровье и надежно защищая себя от всевозможных личностных кризисов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Ленинград, изд. ЛГУ, 1968 г.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация и воспитание личности. /Экспериментальная и прикладная психология. Вып.13: Психологическое обеспечение социального развития человека. Ленинград, изд. ЛГУ, 1989 г.
3. Братусь Б.С. Аномалии личности. М., Мысль, 1988 г.
4. Кузнецов О.Н., Петленко В.П., Резник М.И., Фролов Б.С. Методологические аспекты проблемы нормы и пограничных состояний в психиатрии. /Теоретико-методологические аспекты пограничной психиатрии. Л., 1979 г.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. /Избранные психологические произведения. М., 1983 г.
6. Сочивко Д.В. Формирование личности специалиста. /Экспериментальная и прикладная психология. Выпуск 13 - Психологическое обеспечение социального развития человека. Ленинград, Изд-во ЛГУ, 1989 г.
7. Ушаков Г.К. Пограничные нервно-психические расстройства. М., Медицина, 1987 г.
8. Шостром Э. Анти-Карнеги или человек-манипулятор. М., Дубль-В, 1994 г.
9. Ясперс К. Истоки истории и ее цель. /Смысл и назначение истории. М., Республика, 1994 г.