

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПЕРИОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Арефния С.В.

Институт педагогического образования и образования взрослых
Национальной академии педагогических наук Украины

Статья посвящена специфике профессиональной адаптации государственных служащих законодательного органа власти. Проанализированы наличие контроля и проверки уровня психологической готовности к выполнению своих служебных обязанностей при принятии на государственную службу и на её протяжении. Охарактеризованы препятствия при прохождении профессиональной адаптации. Внимание сфокусировано на поиске основных методов психологической поддержки и профилактических действий, способствующих сокращению сроков профессиональной адаптации во избежание профессионального выгорания.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, профессиональная адаптация, профессиональный стресс, профессиональное выгорание.

Постановка проблемы. Изучение адаптационных процессов в условиях постоянных политических, экономических, социальных, природных изменений, приобретает значительную актуальность. Большое значение в осуществлении процесса вхождения в систему новых социальных отношений имеют те институты, которые наделены властными полномочиями – государство и местное самоуправление. Их эффективное функционирование во многом зависит от включения в эти процессы самих государственных чиновников.

В изменяющихся условиях среди ведущих механизмов социализации в большей степени актуализируются адаптационные процессы. Анализ профессиональной адаптации дает возможность субъекту управления соразмерить масштабы и цели преобразований в государственной службе с реальными возможностями и способностями государственных служащих, корректировать отклонения и обеспечивать оптимальные условия для реализации целей и задач реформирования государственной службы. Специфика государственной службы любого органа управления властью, в частности законодательного, имеет сложности в профессиональной адаптации своих сотрудников, в связи с рядом внутренних факторов работы (повышенная ответственность, высокий темп, завышенные требования, психологическая неготовность к предоставляемым условиям работы и т.д.).

На современном этапе развития украинского общества актуализировалась проблема профессиональной адаптации государственных служащих в период кризисных ситуаций, связанных с внешними экономическими и политическими событиями. Особенностью адаптации являются сохранение независимого отношения к политическим переменам, соблюдение Закона о государственной службе: «добросовестно выполнять свои должностные обязанности, предотвращать возникновение конфликта интересов при прохождении государственной службы и соблюдать правила внутреннего служебного распорядка» [3], не смотря на свои личные приоритеты.

На государственного служащего законодательного органа власти (Верховный Совет Украины) возлагается большая ответственность, связанная с отсутствием права на ошибку в момент работы с законопроектами; жесткими временными рамками выполнения поставленных задач; нахождением консенсусов с авторами законопроектов по поводу внесения в них правок, изменений, предложений;

в дальнейшем, сохранение системы реализации и внедрения их в работу; высокими требованиями концентрации на сроках исполнения. Все это непосредственно влияет на психологическое и физическое состояние государственных служащих, поскольку постоянная фрустрация руководства, повышенная тревога, напряжение, связанное со спецификой работы, политической и экономической обстановкой ведут к развитию внутреннего дисбаланса личности, потере мотивации к работе, физическому и психологическому истощению, снижению активности в профессиональной деятельности, проявлению факторов профессионального стресса, который в постоянной концентрации ведет к профессиональному выгоранию.

В связи с актуальностью обозначенной проблемы нами было проведено теоретико-практическое исследование адаптации государственного служащего.

Была выдвинута гипотеза, в соответствии с которой профессиональная адаптация зависит от психологической готовности занимать выбранную должность, что детерминирует обязательность проверки и контроля уровня психологической готовности при приеме на государственную службу.

Теоретический анализ проблемы. Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» – приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде [6, с. 78]. Впервые вопрос об адаптации человека был поставлен во второй половине XVIII века в контексте общепсихологического подхода, в связи с чем адаптацией, в первую очередь, соотносили с *приспособлением*.

Психическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, которая позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели (при сохранении психического и физического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека и его поведения требованиям среды [2].

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладение личностью ценностными ориентациями в пределах профессии, осознание основных мотивов и главной цели в новой для индивида деятельности, сближение внутренних, субъективных норм человека и профессиональной группы, усвоение основных компонентов профессиональной деятельности (задач, способов, средств, результатов и условий).

При изменении одного из этих условий происходит перестройка адаптационных механизмов с учетом более высоких требований, предъявляемых индивиду окружающей средой [5].

Д. Сьюпер и его последователи выделяют три стадии в процессе профессиональной адаптации (*определение, поддержание и спад*). Д. Сьюпер описал задачи развития, которые решаются индивидуумом на каждой из стадий. Основная задача начальной фазы, или фазы определения карьеры, состоит в реализации профессиональных предпочтений и осознании потребности достижения стабильности в профессиональной карьере. На следующей фазе индивидуум либо действительно, приобретает постоянную работу, либо оказывается вынужденным смириться с постоянной нестабильностью, маловероятным продвижением по службе. Наконец, индивидуум закрепляется и прогрессирует в избранной профессиональной карьере, либо, пройдя предыдущие стрессовые этапы, закаляется и успокаивается, не ощущая дискомфорта [8].

Без профессиональной адаптации невозможно обеспечение профессиональной надежности работников государственной службы, которая заключается в способности работников уверенно, успешно и эффективно, с соблюдением требований действующего законодательства и служебной дисциплины, выполнять свои функциональные обязанности, как в обычных условиях профессиональной деятельности, так и в экстремальных условиях.

Анализ исследований и публикаций. Анализ данной проблемы свидетельствует о том, что содержание и условия осуществления деятельности государственного служащего в ситуациях профессионального риска требуют повышенной мобилизации внутренних ресурсов человека, перенапряжение которых может приводить к сбоям в процессах психологической адаптации и, как следствие, к нарушениям психического здоровья специалистов. Разработка вопросов о причинах и механизмах развития таких нарушений непосредственно связана с проблематикой изучения психической напряженности, профессионального стресса и выгорания, которой занимались ученые, психологи: С.П. Безносков, Н.Е. Водопьянова, Т.В. Зайчикова, Л.А. Китаев-Смык, В.Е. Орел, Л.М. Карамушки, А.Г. Макарова, С.Д. Максименко, Л.В. Мардахаев, А.С. Старченкова, Х.Дж. Фрейденберг, Г. Селье, Р. Лазарус и др.

Описанные в классических исследованиях Г. Селье стадии стресса характерны для любого адаптационного процесса, поскольку включают и непосредственную реакцию на воздействие, требуя адаптационной перестройки (стадия тревоги), и период максимально эффективной адаптации (стадия резистентности), и (в случае недостаточности адаптационных механизмов) нарушение адаптационного процесса (стадия истощения) [4]. Адаптивное поведение как механизм самосохранения и психологической защиты позволяет личности:

- иметь передышку на переосмысление оптимальной стратегической линии поведения, экономить психическую энергию;
- ждать признания окружения, уподобившись ему, избегая адаптивного шока;
- внушить желаемое доброжелательное примирительное представление о себе, сгладив тем самым возможную тревогу, комплексы;
- идентифицироваться с возможным агрессором с целью исключения стресса, сохранения собственной психической реальности;

- экономить психический материал на построение модели поведения;
- презентовать себя, используя тактику: «Свой среди своих, свой среди чужих».

Несмотря на многолетнюю историю изучения данной проблемы, отмечается дефицит конкретных исследований, посвященных целостному анализу профессиональной адаптации, специфической для различных видов профессиональной деятельности с акцентом на особенности ее реализации в современных условиях. К числу малоизученных видов профессиональной деятельности относится служба в государственных органах власти.

Таким образом, основной частью ранее не выделенной проблемы является: – отсутствие системы отбора сотрудников по профессиональной ориентации; – мало информированность сотрудников о специфике работы; – неоправданные ожидания новых сотрудников; – неопределенность в потребностно-мотивационной сфере; – отсутствие или неоправданность профессионального целеполагания.

Цель статьи. Рассмотреть специфику работы государственной службы, сложности адаптации; – определить действия и сформировать рекомендации, направленные на профилактику профессионального выгорания на этапе профессиональной адаптации.

Изложение основного материала. Задачи государственной службы обусловлены функциями государства и заключаются в обеспечении внутренней и внешней безопасности, эффективного функционирования инфраструктуры экономики, национальной сферы. На государственную службу возложена ответственность за сохранение стабильности и принципов правового государства, обеспечения свобод отдельных граждан. Для того чтобы занять вакантную должность государственного служащего, претендент проходит конкурс согласно статье 20, что предполагает сдачу экзамена (тестирование) лицом, которое претендует на должность государственной службы, и проведения собеседования с ним.

В процессе проведения эмпирического исследования специфики работы государственных служащих законодательного органа власти были выявлены следующие ее характеристики:

- практически не учитываются социально-психологические особенности работника, связанные с его личностными особенностями;
- отсутствие центра психологической поддержки, психологического консультирования, должности психолога на государственной службе законодательного органа власти;
- низкие показатели уровня квалификации специалистов в области психологической готовности к работе в период внешних и внутренних кризисных ситуаций;
- условия отбора и приема на государственную службу не учитывают следующие критерии: личностный (активность, коммуникация, мотивация, умение принимать правильные решения); интеллектуальный (компетентность, аналитическая составляющая мышления). Важное место занимает деловой критерий, связанный с особенностями нервной системы (работоспособность, стрессоустойчивость).

Исследования показали, что есть необходимость использования специализированных психологических тестов по стрессоустойчивости, уровню тревожности, рефлексии, склонности к профессиональным стрессам, выгоранию, деформации т.п., при приеме на работу на государ-

ственную службу, что давало бы четкую картину о психологической готовности, профессиональных особенностях, личностных характеристиках будущего сотрудника. Определение этих качеств существенно облегчило бы руководству деятельность по назначению на должность, позволило бы адекватно планировать дальнейшую профессиональную деятельность, избежав дестабилизации в работе: межличностных конфликтов; текучести кадров; проблем с освоением специфики работы; скоростью и своевременностью исполнения обязанностей, сложностями с адаптационным периодом молодых специалистов.

Исследования показывают, что профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, её тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приемов, техники и технологии деятельности. Считается, что полный срок профессиональной адаптации составляет 5–8 лет.

Профессиональная адаптация включает следующие компоненты: адаптация к содержанию деятельности; адаптация к условиям деятельности; адаптация к служебному коллективу; адаптация к отношениям с руководством; включение в первоначальную (малую) группу коллег; включение в процессы саморазвития (развитие мотивации, овладение профессиональными знаниями, становление профессиональных умений, навыков и т.д.) [2].

Все компоненты связаны между собой и имеют циклический характер. Так, если адаптация к служебному коллективу будет проходить с трудностями, конфликтами и недоразумениями, то адаптация к условиям деятельности автоматически становится затруднительной, а иногда невозможной. Следует отметить, что любые нарушения сбалансированной системы «человек – профессиональная среда»: неожиданные требования внешней среды (политические изменения в стране); недостаточность психических и физических ресурсов психологической поддержки служащего; невозможность реализации своих профессиональных потребностей (карьерный рост, получение премии, доверие руководства, самореализация и т.д.), – могут быть источником тревоги, как части механизма профессионального стресса.

В процессе нашей работы мы исследовали адаптационный период, эмоциональное состояние, уровень тревоги и стрессоустойчивости государственных служащих законодательного органа власти (Верховной Рады Украины), в возрасте от 30 лет до 55 лет, с опытом работы от 1 до 20 лет, женского и мужского пола, различных должностей, отделений и комитетов, с помощью: Шкалы самооценки Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина (определение уровня реактивной и личностной тревоги), методики «Оценка профессионального стресса»; опросника Вайсмана. В опросе приняли участие 40 человек: 23 женщины (58%), 17 мужчин (42%).

В результате эмпирического исследования были получены следующие показатели: 38% молодых специалистов, со стажем работы от 1 до 3 лет, показали высокий уровень тревожности, низкий уровень стрессоустойчивости, что может препятствовать быстрой профессиональной адаптации. Неоправданные ожидания, высокий уровень ответственности, отсутствие поддержки со стороны коллектива, несформировавшийся авторитет, повышенная тревожность, проверка компетентности препятствуют быстрой профессиональной адаптации новых сотрудников.

В то же время 21% испытуемых с опытом работы от 3 до 10 лет, продемонстрировали средний уровень тревожности и показателей стрессоустойчивости, что говорит о стабильной профессиональной адаптации. За эти годы они успели завоевать авторитет, получили признание и поддержку коллектива, прошли повышение квалификации, ознакомились со спецификой работы и приобрели соответствующий опыт, что позволило им профессионально адаптироваться.

У 41% работников со стажем работы на государственной службе от 10 лет и выше выявлены низкие показатели тревожности и высокая стрессоустойчивость. Приобретенный опыт проживания политических, экономических перемен, профессионального стресса, межличностных конфликтов, выстраивание взаимоотношений с руководством, смирение с бесперспективностью карьерного роста, высокой ответственностью, показало, что у 12% наблюдается повышенная тревожность, остальные 29% профессионально адаптированы.

Тревога, несмотря на различие феноменологического выражения, – единственный феномен, который является механизмом эмоционального стресса. Возникая при любом нарушении сбалансированности в системе «человек – профессиональная среда», она активизирует адаптационные механизмы и вместе с тем при значительной интенсивности лежит в основе развития адаптационных нарушений [2].

Исследование показывает, что при приеме на государственную службу не уделяется внимание психологической готовности к экстремальным изменениям во внутренней (семейные проблемы) и внешней среде (политические, экономические изменения), психологической поддержке и помощи.

Выводы. Профессиональная адаптация государственных служащих законодательного органа власти находится на разных уровнях. Профилактикой профессионального выгорания выступает предварительное исследование, проверка, тестирование психологической готовности претендента на вакантную должность при приеме на работу. Результаты исследования показали низкий уровень адаптации к трудностям в профессиональной деятельности у работников с опытом работы от 1 до 3 лет, что может говорить об отсутствии психологической поддержки молодых специалистов на раннем этапе адаптации. Профилактическими действиями является необходимость контроля и проверки психологического состояния на протяжении всего прохождения государственной службы. Адаптация может выступать как результат профессиональных стрессов, профессионального выгорания и др.

Обстоятельствами, препятствующими профессиональной адаптации, являются следующие условия: невозможность реализовать свои профессиональные намерения, реализацию карьерного роста в связи с психологической неготовностью к сложным ответственным условиям работы; отсутствие психологического сопровождения, поддержки, консультирования в период профессиональной адаптации на государственной службе; завышенные ожидания и их несоответствие в реализации профессиональной действительности государственного служащего.

Выводы. По результатам исследования, мы рекомендуем следующие действия, направленные на профилактику профессионального выгорания на этапе профессиональной адаптации:

- проведение психологического просвещения сотрудников государственной службы;
- организацию психологического консультирования государственных служащих;
- проведение психологической диагностики при приеме на государственную службу;
- проведение психологических тренингов, семинаров, лекций на постоянной основе в процессе прохождения государственной службы;
- услуги психологической коррекции при проявлении профессионального стресса или профессионального выгорания;
- индивидуальные и групповые методы психологической работы (группы психологической поддержки, мастер-классы и т.д.);
- создание условий для профессионального развития и самосовершенствования сотрудникам государственной службы;
- обмен опытом и информацией с представителями других служб, возможно других стран;

- введение должности практического психолога, открытие кабинета психологического консультирования государственных служащих;
- разработка специализированных методов поддержки и контроля за состоянием государственных служащих для снижения уровня тревожности и уменьшения срока профессиональной адаптации на государственном уровне;
- повышение уровня содействия коллектива и руководства вновь прибывшему молодому сотруднику в профессиональной адаптации;
- освоение путей управления стрессом, обучение приемам саморегуляции в стрессовых ситуациях.

Все вышеизложенные рекомендации помогут, на наш взгляд, улучшить процесс профессиональной адаптации государственных служащих законодательного органа власти, что в свою очередь благоприятно скажется на процессе их профессиональной деятельности и работы всей структуры законодательного органа власти.

Список литературы:

1. Бассин Ф. В. О силе Я и психологической защите / Ф. И. Бассин // *Вопр. филос.* – 1969. – № 2. – С. 118-126.
2. Васильев В. В. Система адаптации рабочих к профессиональной деятельности: Научное издание / В. В. Васильев. – Днепропетровск: ДГУ, 1999. – 300 с.
3. Закон Украины о государственной службе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/ru/publish/article/35993?cat_id=97370 – Дата доступа: 30.10.2014.
4. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса: монография / Л. А. Китаев-Смык. – М., 1983. – С. 370.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М., 2004. – 304 с.
6. Психологическая энциклопедия: Пер. с англ. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб., 2003. – 1094 с.
7. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М., 2001. – 96 с.
8. Super D. E. Toward a comprehensive theory of development / D. E. Super, D. H. Montross, S. J. Shinkman // *Career development: Theory and practice.* – Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. – P.35-64.

Арефнія С.В.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
Національної академії педагогічних наук України

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕРІОД ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Анотація

Стаття присвячена специфіці професійної адаптації державних службовців законодавчого органу влади. Проаналізовано наявність контролю та перевірки рівня психологічної готовності до виконання своїх службових обов'язків при прийнятті на державну службу і на її протязі. Охарактеризовані перешкоди при проходженні професійної адаптації. Увага сфокусована на пошуку основних методів психологічної підтримки та профілактичних дій, що сприяють скороченню термінів професійної адаптації, щоб уникнути професійного вигорання.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, професійна адаптація, професійний стрес, професійне вигорання.

Arefniya S.V.

Institute of Teacher Education and Adult Education
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

PREVENTION OF OCCUPATIONAL BURNOUT IN PROFESSIONAL ADAPTATION PERIOD OF CIVIL SERVANT

Summary

Article is dedicated to specifics of professional adaptation of public servants of legislative authority. Existence of control and check of level of psychological readiness for performance of the official duties at acceptance on public service and on its extent are analyzed. Obstacles when passing professional adaptation are characterized. The attention is focused on the search of the main methods of psychological support and preventive actions promoting reduction of terms of professional adaptation in order to avoid professional burning out.

Keywords: public service, public servant, professional adaptation, professional stress, professional burning out.