

Э. Э. Сыманюк, И. В. Девятовская

Екатеринбург

**ВЛАСТЬ КАК ФАКТОР ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное развитие; профессиональные деформации; власть; функции руководителя.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются теоретические основы власти как фактора развития профессиональных деформаций личности. Обосновывается актуальность исследования, описываются понятие и причины профессиональных деформаций, рассматриваются виды профессиональных деформаций руководителя. Представляются теоретические основы изучения власти и ее деформирующее влияние на личность руководителя образовательного учреждения.

E. E. Symaniuk, I. V. Devyatovskaya

Екатеринбург

**POWER AS A FACTOR OF PERSONALITY DEFORMATION
OF A HEAD OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENT**

KEY WORDS: professional development; professional deformations; power; functions of a Head.

ABSTRACT. Theoretical bases of power as a factor of development of professional deformations of personality are discussed. Topicality of the research is stated, the notion and reasons of professional deformations are described, types of professional deformations of a head of educational establishment are analysed. Theoretical bases for the study of power and its influence on the head's personality are given.

В условиях модернизации российского образования повышаются требования к личности руководителя образовательного учреждения. Происходящие изменения требуют от него высокого уровня психической и физической активности, возрастающая степень ответственности требует волевой и эмоциональной самоконтроль, инициативность и активность, а сопротивление педагогов инновационным изменениям в образовательных учреждениях предъявляет высокие требования к харизматичности руководителя и проявлению лидерских качеств. Интенсивная «эксплуатация» этих профессионально-личностных характеристик порождает развитие профессиональных деформаций.

В психологии труда основательно исследованы проблемы профессионального старения, обеспечения надежности труда, повышения работоспособности, а также виды профессиональной деятельности, связанные с неблагоприятными и экстремальными условиями труда [6]. В меньшей степени исследованы профессиональные деформации личности, несмотря на то, что С. Г. Геллерштейн еще в 1930-х гг. писал, что сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются. Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника. При этом очень часто наблюдается

деформация не только тела, но и психики работника [3].

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что различные аспекты проблемы физической и психической деформации работника в процессе выполнения профессиональной деятельности представлены в работах таких исследователей, как С. П. Безносков, Р. М. Грановская, Л. Н. Корнеева, Э. Ф. Зеер. Практически все исследователи подчеркивают, что эти деформации развиваются под влиянием условий труда и возраста работника. Деформации искажают конфигурацию личностного профиля персонала и негативно сказываются на продуктивности труда. С. П. Безносков пишет, что общение с другим человеком обязательно включает и его обратное воздействие на субъект данного труда [1]. Во многом именно поэтому считается, что в группу риска по возникновению профессиональных деформаций личности в наибольшей степени попадают представители социомических профессий, деятельность которых связана с постоянным взаимодействием с людьми — врачи, педагоги, менеджеры, руководители, представители социальных служб и сферы услуг, чиновники, полицейские и т. д. Вместе с тем необходимо отметить, что все авторы подчеркивают, что способы выражений профессиональных деформаций у представителей различных профессий также различаются.

Э. Ф. Зеер считает, что профессиональные деформации — это искажение профессионально важных качеств личности [2].

Основными факторами развития профессиональных деформаций, по мнению Э. Ф. Зеера, Э. Э. Сыманюк, являются:

- стаж работы, который увеличивает степень выраженности деформаций;
- индивидуально-психологические особенности личности — выраженность отдельных качеств личности, которые при долговременной их «эксплуатации» становятся препятствием на пути качественного выполнения профессиональной деятельности (например, консерватизм, демонстративность, авторитаризм, низкая толерантность);
- содержание профессиональной деятельности руководителя — повторяющийся характер труда, эмоциональная напряженность, информационная перенасыщенность, организация конструктивного взаимодействия в коллективе, необходимость властных функций в управленческой деятельности и т. д. [2].

Кратко охарактеризуем основные профессиональные деформации руководителей образовательных учреждений, основываясь на подходе, изложенном нами ранее [6; 7].

1. *Авторитарность* проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарные руководители тяготеют к различным наказаниям подчиненных, отказываются от сотрудничества с ними. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии — самоанализа и самоконтроля личности.

2. *Демонстративность* — качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцвечивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки. Определенный уровень демонстративности необходим при осуществлении профессиональной деятельности в сфере «человек — человек», однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество управленческой деятельности, становясь средством самоутверждения руководителя.

3. *Профессиональный догматизм* возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессионально-управленческих задач. У руководителя, таким образом, формируется склонность к упрощению проблем в управленческой дея-

тельности, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в игнорировании управленческих концепций, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, со снижением уровня общего интеллекта, а также зависит от особенностей характера.

4. *Доминантность* обусловлена выполнением руководителем властных функций, ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае управленческая деятельность создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет подчиненных.

5. *Профессиональная индифферентность* характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей подчиненных. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей, исходя из типологического подхода: «неудачник», «активист», «лентяй» и т. д. Индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными.

6. *Консерватизм* проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям. Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что, как правило, руководитель применяет определенные формы и методы обучения и воспитания. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы личности, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. По мере профессионализации эти штампы в управленческой работе становятся тормозом развития деятельности и личности руководителя.

7. *Профессиональная агрессия* проявляется во враждебном отношении к неуспешным сотрудникам, в приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения.

8. *Ролевой экспансионизм* проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании

обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами образовательного учреждения, в преувеличении собственной роли и значения.

9. *Социальное лицемерие* руководителя обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений.

На ранних этапах своего развития профессиональные деформации значительно облегчают способы выполнения деятельности, но затем начинают доминировать в структуре личности и снижают продуктивность деятельности.

Следствием всех этих деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

Усиливает развитие профессиональных деформаций постоянная реализация руководителем образовательного учреждения властных функций.

В своей работе А. Г. Конфисахор при анализе феномена власти приводит точку зрения Т. Парсонса, который рассматривает власть как обобщенную способность личности, гарантирующую исполнение связующих обязательств объединениями в системе коллективного устройства, когда обязательства соотносятся, определяются целями коллектива и в случае непослушания последуют принуждение, определенные санкции [4]. Согласно концепции М. Вебера, власть есть категория межперсональных отношений, «власть означает любую закрепленную социальными отношениями возможность настаивать на своем, даже при наличии сопротивления, независимо от того, в чем эта возможность выражается» [Там же].

В социально-психологической литературе (А. Г. Конфисахор, Ю. П. Платонов и др.) наиболее широко представлены следующие концепции и подходы к рассмотрению власти: биологический, антропологический, психологический, социологический и философский.

Биологический подход рассматривает власть как естественное состояние в обществе, предопределяемое самой природой. Власть не является специфичной только для человека, а имеет предпосылки в биологической структуре, общей у человека и животных. Основа власти заключена в природе человека [4; 5].

Антропологический подход имеет некоторые общие черты с биологическим подходом. В антропологическом подходе распространение власти происходит на все социальные образования. Все действия, опирающиеся на власть и авторитет, признаются политическими, и на этом основании говорится о существовании политической власти во всяком обществе. Носителями политической власти являются вожди, советы старейшин, собрания общины и т. д. [Там же].

Психологический подход исследует власть под углом зрения восприятия ее человеком. Субъективное восприятие основывается либо на особых качествах непосредственного носителя власти, либо вытекает из особенностей психологической природы человека, которая у одних людей проявляется в чувстве слепого повиновения, а у других, наоборот, в чувстве неповиновения и непокорности всяким атрибутам внешнего воздействия. Власть понимается и как общественное, и как психологическое явление. В качестве общественного явления она подчиняется объективным законам, независимым от человеческих представлений и стремлений, и исходит из процесса общественного развития. Как психологическое явление власть существует в сфере переживаний и восприятий личности. Восприятие власти зависит от сложных, формируемых как под воздействием общества, его экономики и культуры, так и под воздействием всего уклада жизни, черт личности людей, над которыми власть осуществляется [Там же].

Социологический подход состоит в сведении власти к политическому влиянию одной социальной группы на другую. В его рамках выделяются следующие направления исследований:

- бихевиористское — власть как особый тип поведения, основанный на возможности изменения поведения других людей;
- телеологическое — власть как достижение определенных целей, получение намеченных результатов;
- инструменталистское — власть как возможность использования определенных средств, в том числе насилия;
- структуралистическое — власть как особого рода отношение между управляющим и управляемым;
- функционалистское — власть как осуществляемые ею функции;
- конфликтологическое — власть с точки зрения форм и методов разрешения политических конфликтов [4; 5].

Философский подход во многом включает и объединяет в себе вышеуказанные подходы. Власть есть способность и

возможность субъекта (личности, партии, класса, государства и т. д.) осуществлять свою волю, оказывать определенное воздействие на деятельность людей с помощью авторитета, права, насилия и других средств [Там же].

В философском подходе наиболее полно раскрываются основные методы осуществления власти: организация, убеждение, воспитание, контроль и принуждение. Согласно данному подходу, власть — категория общественная, это волевое отношение между людьми; истоки власти лежат в условиях материальной жизни общества, в системе его экономических отношений. Политическая власть является особой разновидностью власти, одним из ее наиболее важных элементов; сущность политической власти образует господствующая воля того или иного класса или социальной группы; ядром политической власти служит власть государственная, определенным образом организованная и закреплённая в правовых и иных социальных нормах [Там же].

Обобщая подходы к структурному анализу власти в философской, психологической, социологической и политологической литературе, А. Г. Конфисахор выделяет такие аспекты.

С позиций социального подхода власть рассматривается как силовое отношение, выражающее реальное доминирование, а также означает способность проявлять свободу действий согласно своим целям и своей воле, что в отношении объектов власти создает определенную систему ущемлений.

Психологический подход характеризуется пониманием власти как отношения лидерства, которое устанавливается в межличностном взаимоотношении и взаимодействии и при котором обособливаются ведущая и ведомая стороны, субъект и объект власти.

В гносеологическом подходе власть понимается как целенаправленный способ проявления и реализации знаний. При этом отмечается, что основой власти служат знание (в нем проявляется сознательный расчет действий и всех возможных последствий в заданных обстоятельствах) и воля (с ее помощью оформляются жесткая подчиненность действий целям, целеустремленность и настойчивость). Таким образом, знание и воля являются непеременимыми атрибутами власти — знание наделяет власть осмотрительностью, предсказуемостью и обоснованностью, а воля обеспечивает необходимую для достижения поставленных целей активность.

Традиционный для рассмотрения власти политический подход описывает ее как способ осуществления влияния, подчине-

ния, принуждения в соответствии с фактическим или предполагаемым балансом сил в обществе, направленным на сохранение существующего положения вещей или его изменение.

При рассмотрении личности руководителя образовательного учреждения наибольший в контексте выполнения управленческой деятельности интерес для нас представляет организационный подход, понимающий власть как ресурс, воплощающийся в наращивании порядка, уровня организации, организованности и регламентации жизни по всем параметрам. В современных условиях часто только опора на властный ресурс делает возможным быстрое внедрение образовательных инноваций. Введение единого государственного экзамена, переход на новую систему оплаты труда, появление автономных образовательных учреждений — все это потребовало высокого уровня организованности и ответственности и, как следствие, жесткой централизации власти в руках руководителя образовательного учреждения. Вместе с тем такой порядок сковывает и ограничивает творчество и инициативу людей, к тому же инициатива, не утверждённая властью, ищет собственные обходные пути, не получая на это санкции власти. В результате, несмотря на декларирование инновационных образовательных технологий, в школах доминирует традиционный подход к обучению.

Е. Вятр отмечает, что общее определение власти должно включать в себя следующие элементы:

- 1) в отношениях власти должно быть не менее двух партнеров, причем этими партнерами могут быть как отдельные граждане, так и группы граждан;
- 2) приказ субъекта власти, т. е. выражение им воли по отношению к объекту власти, сопровождается угрозой применения санкций в случае неповиновения выраженной таким образом воле;
- 3) подчинение того, над кем осуществляется власть, тому, кто ее осуществляет, т. е. подчинение приказу субъекта власти;
- 4) должны быть общественные нормы, устанавливающие, что отдающий приказы (субъект власти) имеет на это право, а тот, кого эти приказы касаются (объект власти), обязан ему подчиняться [5].

Лишь при наличии этих четырех элементов, необходимых для возникновения общественного отношения, считает Е. Вятр, можно говорить о власти и наблюдать данные отношения в самых различных случаях (в семье, на работе, в армии, школе и т. д.).

Сформулированное определение Е. Вятр называет общим определением власти, охватывающим все общественные отношения, о которых можно сказать, что они имеют характер отношений, в основе которых лежит власть. Суть отношений власти составляет использование правомочий власти при организации групповых действий для достижения общей цели.

Определяя, таким образом, психологическую природу власти, исследователи подчеркивают связь между психологической и общественной природой власти. Стремление к власти или уход от нее, лучшее или худшее приспособление к ней — это психологические явления. Фактический же доступ к власти, характер отношений власти, методы ее осуществления — это социальные явления, определяемые общественной системой в целом.

Власть носит естественный характер и должна определяться как производство намеченных результатов. Б. Рассел полагал, что в природе каждого человека заложено стремление к власти и славе, и предложил классификацию людей по типам отношений к власти:

- 1) имеющих такие определяющие черты характера, как настойчивость в достижении цели, веру в собственные силы, целеустремленность, и открыто проявляющих свое стремление к власти;
- 2) обладающих робостью, склонностью к подчинению другим, неуверенностью в себе, в своих силах и возможностях;
- 3) ведущих себя ситуативно: в одних случаях стремящихся к власти, в других — к подчинению другим;
- 4) имеющих мужество отказаться от подчинения другим, не желающих командовать, стремящихся уйти от политики и не участвовать в ней. Они ищут и находят приложение собственным силам в науке, искусстве, творчестве [4].

Для многих руководителей любого уровня доминирующим мотивом профессиональной деятельности является мотив власти, который может быть связан со стремлением использовать власть ради нее самой. В этом случае мотивирующим является не столько чувство власти, сколько желание сделать ее ощутимой для другого, оказать влияние на его поведение. Простое обладание источниками власти и сообщаемое ими ощущение власти может быть конечной целью, достижение которой само по себе, без всякого применения власти к другому человеку, приносит удовлетворение. С точки зрения получения удовлетворения от власти чувство обладания ею более значимо, чем воздействие на других людей. Стремление к власти ради власти без ее ис-

пользования может быть одной из форм компенсаторного мотива, хотя и не доведенного до полного развития. Именно в этом случае мы наблюдаем развитие профессиональных деформаций личности руководителя. С другой стороны, потребность во власти предполагает, что она может быть не только компенсаторной, но и инструментальной, т. е. власть может быть желанна для удовлетворения и других личностных потребностей, таких, как потребность в достижении, потребность в аффилиации, принадлежности к группе и получении одобрения, потребность в контроле над событиями и людьми. В этом случае потребность во власти выступает источником развития личности, актуализирует потребность в саморазвитии и самоосуществлении.

Ю. П. Платонов пишет, что содержание деятельности руководителя обусловлено прежде всего выполнением целого ряда управленческих функций по руководству организации [5]. Рассмотрим это на примере личности руководителя образовательного учреждения.

Так, административная функция является наиболее важной в деятельности руководителя, поскольку связана с координацией педагогической деятельности каждого члена коллектива в рамках одной общей, коллективной деятельности. Специфика этой функции заключается в структурированности и целостности усилий членов педагогического коллектива в достижении общих целей.

Целеполагающая функция связана с определением приоритета оперативных и тактических целей коллективной деятельности, методов и средств их достижения. Реализация этой функции требует от руководителя образовательного учреждения умения учитывать особенности современного образования, способности находить правильное и адекватное решение в конкретной ситуации, будь это работа с детьми-мигрантами или профессиональное развитие педагогического коллектива. Неспособность руководителя к выполнению этой функции приводит к дезорганизации деятельности коллектива образовательного учреждения. Поскольку целеполагающая функция руководителя заключается в планировании и прогнозировании коллективной деятельности, наиболее эффективным руководителем оказывается тот, кто способен осуществлять оптимальный выбор из ряда возможных решений на основе прогностической оценки ситуации.

Дисциплинарная функция связана с необходимостью поддержания в педагогическом коллективе в процессе совместной профессиональной деятельности должной

результативности выполнения каждым педагогом своих функционально-ролевых обязанностей, а также следования принятой в образовательном учреждении организационной культуре. В выполнении дисциплинарной функции наиболее отчетливо проявляется ориентация на единоначальное или коллегиальное решение вопросов; мера применения тех или иных методов воздействия характеризует личность руководителя образовательного учреждения.

Экспертно-консультативная функция связана прежде всего с профессиональной компетентностью руководителя. В процессе педагогической деятельности руководитель обычно является тем лицом, к которому чаще всего обращаются педагоги (или должны обращаться) как к источнику достоверной и надежной информации или как к наиболее знающему человеку. Ведь именно руководитель образовательного учреждения является проводником образовательной политики в своей школе.

Коммуникативно-регулирующая функция предполагает регулирование через систему коммуникативных связей в педагогическом коллективе функционально-ролевых взаимоотношений и требует от руководителя образовательного учреждения умения давать необходимые разъяснения по тем или иным управленческим решениям.

Важную роль в жизнедеятельности любого педагогического коллектива играет представительство его руководителя во внешних организациях, участие в экспертных советах при органах управления образованием, вхождение в состав жюри различных профессиональных конкурсов, участие в работе государственных аттестационных комиссий педагогических университетов. Успешное осуществление функции представительства является одним из условий авторитета руководителя образовательного учреждения. Важную роль в осуществлении этой функции играют профессиональная компетентность, опрятный внешний вид, спокойная манера поведения, уважительное отношение к коллегам, сдержанность в общении четкое и ясное изложение своих мыслей.

Важнейшим условием выполнения воспитательной функции руководителем образовательного учреждения является формирование и развитие коллегиальности в деятельности, максимальной включенности каждого члена педагогического коллектива в образовательный процесс, создание морально-психологического климата, основанного на деловом сотрудничестве и взаимопомощи. Межличностные отношения в коллективе, уровень их развития, модальность (эмоциональная окраска) отношений — индикатор реализации руководителем дан-

ной функции.

Психотерапевтическая функция раскрывает умение руководителя предотвращать и оперативно решать возникающие в коллективе конфликтные ситуации и устранять стресс-факторы. Эта сторона руководства в значительной степени влияет на результативность педагогической деятельности, повышая ее управленческо-воспитательный потенциал, предотвращая развитие в педагогическом коллективе деструктивных конфликтов.

Таким образом, реализация властных функций является необходимым условием и педагогической, и управленческой деятельности, что со временем приводит к изменению структуры личности и деятельности специалиста и развитию у него профессиональных деформаций. Добиться власти намного проще, чем ею распорядиться и удерживать ее. Необходимо встраиваться в высокий темп жизни, ее изменений, формировать инструменты контроля, осуществлять прямую и косвенную регуляцию взаимодействия людей и системы общественных отношений, поддерживать оптимальный режим общественного существования.

Таким образом, власть, наряду с другими особенностями управленческой деятельности, становится фактором возникновения профессиональной деформации личности руководителя образовательного учреждения.

Деформирующее влияние власти и властных полномочий на личность руководителя обуславливает особые типы поведения, связанные с нежеланием:

- 1) разрешить коллегам или подчиненным разделить с ним действительную или предполагаемую власть;
- 2) получать советы относительно своих функций при осуществлении действительной или предполагаемой власти;
- 3) делегировать коллегам или подчиненным решение задач, которые, как убежден руководитель, принадлежат к его прерогативе власти;
- 4) консультироваться относительно собственных действий с теми, кто хотел бы разделить с ним власть;
- 5) информировать других относительно своего функционирования при осуществлении действительной или предполагаемой власти;
- 6) играть по чужим правилам, а наоборот, желанием изобретать и навязывать организационные системы функционирования другим действующим лицам [5].

Такие проявления снижают эффективность управленческой деятельности, препятствуют внедрению инноваций. Действенными направлениями профилактики и

коррекции профессиональных деформаций являются: повышение управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений, развитие психологиче-

ской и аутокомпетентности руководителей, создание развивающей среды в образовательном учреждении.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. БЕЗНОСОВ С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2004.
2. ЗЕЕР Э. Ф., СЫМАНЮК Э. Э. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов. Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005.
3. ИСТОРИЯ советской психологии труда : тексты / под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носкова. М., 1983.
4. КОНФИСАХОР А. Г. Психология власти. 2-е изд., перераб. и доп. СПб. : Питер, 2004.
5. ПЛАТОНОВ Ю. П. Социальная психология власти. Научное издание. СПб. : Речь, 2010.
6. СЫМАНЮК Э. Э. Профессиональные деструкции педагога : методология, теория и практика : практико-ориентированная монография / Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2007.
7. СЫМАНЮК Э. Э. Психологические основания профессиональных деструкций личности : дис. ... д-ра психол. наук. Самара, 2005.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. Э. Ф. Зеер