
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

УДК 35.072.22(477)

Т. В. Матієнко

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки
Одеського державного університету внутрішніх справ

ДЕТЕРМІНАНТИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Статтю присвячено актуальним питанням професійної діяльності державних службовців. У разі позитивного впливу професійна діяльність дозволяє реалізувати свої здібності, розкрити особистісний потенціал. Несприятливий перебіг професійного розвитку проявляється зовні у зниженні продуктивності праці, працездатності, а також у негативних змінах психічних якостей людини, у втраті ціннісних орієнтацій у праці. Порушення професійної діяльності, як правило, пов'язані з наявністю у фахівця психічного стану втоми, з утратою трудових умінь і навичок. Отож, відбувається зупинка, розрив у професійній діяльності, знижується продуктивність праці.

Ключові слова: професійна діяльність, психічні якості людини, психологічні бар'єри, професійна деформація.

Постановка проблеми. Економічні, політичні, соціально-культурні перетворення та зміни у всіх сферах державно-управлінської діяльності, девальвація традиційних цінностей владних структур зумовлюють актуальність формування нової парадигми специфіки, місця і ролі професійної діяльності державних службовців.

Така необхідність посилюється ще й кадровими проблемами у сфері державної служби. Чимало державних службовців професійно погано підготовлені до виконання функцій держави у нових умовах. Значна частина кадрів, які здобули професійний досвід у період адміністративно-командного устрою, не зовсім здатні працювати в умовах різних форм власності і конкуренції на вільному ринку праці. Багато фахівців стали частиною процесу «відтоку мозків» або перейшли працювати у комерційні структури. Новопризначені керівники нерідко за два-три роки змінюють декілька керівних посад без повноцін-

ного освоєння. Невиправдано зросла за короткий час чисельність державних службовців. Дотепер не створено правових, етичних, управлінських механізмів перешкодження взаємопроникненню інституту чиновництва та комерційних структур. Під впливом політичної нестабільності органи державної влади, кадровий апарат перебувають у постійній зміні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Уперше в наукову термінологію поняття деформації введено в механіці, зважаючи на вивчення змін форми й розмірів тіла під впливом механічних сил. Формами деформації є розтягнення, стискання, згинання, скручування. У біології, фізіології та медицині категорія «деформація» використовується для пояснення механізму природного або штучного відхилення органу чи системи від норми, внаслідок чого можуть змінюватися особливості його функціонування.

На початку ХХ ст. П. Сорокін увів у науковий обіг поняття «професійна деформація», яку він визначав як об'єктивне явище, що виникає в процесі трудової

діяльності та пов'язане з появою в особистості деяких рис, що шкодять самій трудовій діяльності [3]. Проблемні питання, пов'язані з вивченням впливу професійної діяльності на людину та її стан, розглядали у своїх працях такі дослідники, як Л. Аболін, О. Бандурка, Б. Бовін, В. Воловіч, О. Леонтьєв, В. Медведєв, С. Рябов, О. Тімченко, Т. Форманюк, З. Шайхлисламов та ін.

Мета статті. Важливість цього питання зумовлюється необхідністю аналізу алгоритмів поведінки людини у складних життєвих ситуаціях, стресових станах або за особливих обставин професійної діяльності.

Із позиції психологічної науки, професійна деформація визначається як поява в особистості під впливом деяких особливостей професійної діяльності психологічних змін, які починають негативно впливати на здійснення ділової активності, психологічну структуру самої особистості [1].

Виклад основного матеріалу. Акмеологічний напрям наукових досліджень визначає професійну деформацію як комплекс специфічних змін окремих якостей працівника, який уміщує гіпертрофію професійно важливих рис, трансформацію у свою протилежність, актуалізацію і розвиток соціально негативних рис, пригнічення та атрофію якостей, що суб'єктивно оцінюються як другорядні або зайві, дисгармонію та спотворення співвідношення і взаємодії окремих якостей та груп [2].

Такі процеси призводять не лише до змін зовнішньої атрибутики державної служби, але й до зміни психологічних установок. Щоб адекватно сприйняти останні, державні службовці мусять мати високий рівень професіоналізму та бути зацікавленими в ефективності своєї діяльності. Цьому не сприяє чинна система службового просування і соціального захисту державних службовців.

Також відсутним є брак загальної та професійної культури, досвіду демократичного управління за умов ринкової економіки. Досить поширеним явищем залишається неефективність управлінських рішень, відсутність у державних службовців чіткої мотивації до праці. Наявними є високий ступінь бюрократизації державної служби та низький рівень довіри гро-

мадян до влади [6]. Головна ж проблема полягає у загостренні суперечності між застарілими засобами управлінської діяльності та об'єктивними вимогами сучасного етапу розвитку українського суспільства.

Соціальний аспект професійної діяльності перехідного періоду характеризується зламом однієї системи цінностей і поступовим утвердженням іншої, що посилює в суспільстві конфлікти й напруження. Порушення чіткого взаємозв'язку цінностей та орієнтацій із соціальною структурою суспільства породжує неадекватність реакції на потік інновацій. Посилюється не тільки міфологізація свідомості, але й парадоксальність реагування на дійсність, невідповідність поведінки до нових соціальних реалій [6; 7]. В умовах такої соціальної розбалансованості суспільства зростає тиск на моральність службовців, соціальне становище, що постійно ставить їх перед необхідністю морального вибору між різними суперечливими та конфліктними позиціями людей та організацій, які апелюють до влади й чекають від чиновника нових творчих рішень [7]. Виникають радикальні зміни не лише в ціннісних орієнтаціях, але й у світогляді та соціальному становищі службовців, що посилює соціальну й моральну напруженість, необхідність свідомого вибору, відповідальність в ухваленні рішень, а також посилює відчуження, що породжує формалізм у виконанні обов'язків та ігнорування принципів державно-службової діяльності [4].

При цьому одним із перспективних завдань діяльності державних службовців залишається вирішення довгострокових завдань, що стосуються досягнення рівня та якості життя суспільства відповідно до національних культурних ідеалів і стандартів економічно розвинених країн світу [7]. Під час вирішення цього завдання авторитет, ефективність і результативність праці державних службовців може значно зрости за умови коректного, уважного й адекватного ставлення до відвідувачів та підлеглих.

Сукупність названих вище проблем посилює неспроможність державного апарату розв'язувати назрілі питання. Це породжує певну деморалізацію, параліч діяльності й викликає «синдром втоми»

від реформаційних перетворень. Складні політичні й соціально-економічні суперечності, що склались, породили низку деформацій соціального та морального статусу держслужбовця й призвели до низки негативних змін у його свідомості й поведінці. Значною мірою відбулось соціально-моральне виродження частини службовців [10, с. 123].

Саме це і викликало підвищений інтерес дослідників до людини як суб'єкта праці в умовах змін, які відбуваються з особою в процесі виконання професійної діяльності. Особливий інтерес викликали особи, які під час виконання своїх професійних обов'язків тісно спілкуються з людьми. Вивчалось як позитивне значення трудової діяльності, механізми й умови ефективної професіоналізації, так і негативні психічні стани в процесі праці, спілкування, взаємодії (стомлення, стрес). Стан знемоги, виснаження з відчуттям власної неспроможності дозволив науковцям говорити про професійне «вигоряння» особи.

Аналіз його конкретних досліджень дав змогу виділити три основних чинники, які відіграють суттєву роль у цьому синдромі, зокрема індивідуальний, рольовий і організаційний. Розкриємо зміст кожного з них нижче.

Індивідуальний чинник умовно можна розділити на соціально-демографічний та психологічний.

З усіх соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок із професійним «вигорянням» має вік і професійний стаж державного службовця. Молодші за віком більш схильні до професійного «вигоряння», що пояснюється емоційним шоком, який вони відчувають під час зіткнення з реальністю під час виконання службових обов'язків. Позитивна кореляція професійного «вигоряння» з віком зумовлена його відповідністю до професійного стажу на державній службі. Якщо ж ідеться про межу 45–50 років, то вік починає справляти самостійний вплив, унаслідок чого безпосередній зв'язок перетворюється нерідко у зворотній. Поява негативної кореляції пояснюється віковими переоцінкою цінностей і видозмінами внаслідок особистого росту ієрархії мотивів. У разі незадоволення кар'єрним

зростанням, професійний стаж державних службовців сприяє розвитку професійного «вигоряння». Таким чином, воно може розвиватися як у державних службовців із великим стажем роботи, так і в молодих спеціалістів, які тільки починають свою професійну діяльність. Проте рівень професійного «вигоряння» державних службовців із великим стажем роботи зумовлений тривалою дією професійних стресів, а молодих службовців – уходженням у нову професійну сферу.

Взаємозв'язок між статтю людини й професійним «вигорянням» полягає у тому, що чоловіки більше піддаються процесу професійного «вигоряння», ніж жінки. Установлено, що чоловіки більш схильні до деперсоналізації, а жінки – до емоційного виснаження. Це пов'язано з тим, що в чоловіків переважають інструментальні цінності, жінки ж більш емоційно чуйні. Ризик піддатися професійному «вигорянню» залежить від того, наскільки виконувани працівниками функції відповідають статево-рольовій орієнтації. У дослідженнях установлено, що чоловіки більш чутливі до впливу стресорів тоді, коли потребують від них демонстрації власне чоловічих якостей (фізичні дані, відвага, емоційна стриманість, демонстрація своїх досягнень). Жінки ж більш чутливі до стресових факторів під час виконання обов'язків, які потребують від них співчуття, здібностей до виховання, вміння підпорядковуватись.

З іншого боку, жінка, яка працює, підпадає під вищі робочі перевантаження, ніж чоловік, через додаткові домашні й сімейні обов'язки. Це свідчить про наявність зв'язку між сімейним станом та професійним «вигорянням». Доведено також, що більш схильні до професійного «вигоряння» неодружені службовці (особливо чоловічої статі). При цьому холостяки більше ризикують професійно «вигоріти», ніж розлучені чоловіки.

Є також зв'язок між рівнем освіти й ступенем професійного «вигоряння» державних службовців. Спричиняти його можуть завищені вимоги службовців із більш високим рівнем освіти. Однак така тенденція спостерігається тільки щодо деперсоналізації, а емоційне виснаження не залежить

від цього фактора. Вплив інших соціально-демографічних змінних на професійне «вигоряння» – етнічної й расової ознаки, місця проживання, соціально-економічного статусу, рівня зарплати – вивчався набагато менше.

Дослідження зв'язку психологічних чинників із професійним «вигорянням» – важлива площина вивчення цього синдрому. Важливо зазначити, що психологічні чинники значно впливають на розвиток професійного «вигоряння». Службовці з високим ступенем особистісної витривалості мають низькі значення емоційного виснаження й деперсоналізації та високі професійні досягнення.

Є також зв'язок між професійним «вигорянням» й індивідуальними стратегіями опору йому (стилем опору): високий рівень професійного «вигоряння» виникає під час використання пасивних тактик опору стресу, низький – під час активної протидії стресу. На рівень професійного «вигоряння» впливають також гендерні відмінності під час використання стратегій опору. Жінки продуктивніше використовують стратегії уникнення стресових ситуацій.

Особливості й причини професійного «вигоряння» розрізняють залежно від типу психіки людини. Працівники-екстраверти цілеспрямовані, вмюють працювати в команді, люблять життя в усіх його проявах, але дуже залежать від думки оточення. Відчуваючи негативну реакцію колег на свою працю або відсутність підтримки, легко піддаються стресам і, як наслідок, професійному «вигорянню». Інтроверти теж піддаються професійному «вигорянню», але з інших причин. Глибокий інтроверт далекий від реальності, він мрійник і фантазер. Суспільні цінності видаються йому дивними і неоднозначними. Він не вміє налагоджувати стосунків, тому його місце – індивідуальна діяльність. Проблема інтроверта в тому, що, маючи на все власну думку, він не обговорюватиме своїх проблем з іншими, тоді як тривалий внутрішній діалог закінчується психічним розладом.

Поповнює цей список авторитаризм і низький рівень емпатії. В. Орел указує, що розвитку професійного «вигоряння» також сприяють схильність до емоційної холодності та до інтенсивного переживання нега-

тивних обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі [9].

У низці досліджень виявлено негативну кореляційну залежність між компонентами професійного «вигоряння» і самооцінкою [5]. Низька самооцінка сприяє професійному «вигорянню» та може бути відображенням факторів навколишнього середовища, що сприяють професійному «вигорянню».

Близьким за змістом до дослідження є вивчення взаємозв'язку між професійним «вигорянням» і психологічними станами індивіда, зокрема агресивністю, тривожністю, сенситивністю, емоційною чутливістю. У його межах встановлено позитивний зв'язок між професійним «вигорянням» й агресивністю та тривожністю, а негативний – із почуттям групової згуртованості [5].

Сприяють розвитку професійного «вигоряння» соціальна незахищеність, невпевненість у соціально-економічній стабільності та інші негативні переживання, пов'язані із соціальною несправедливістю. У напружених суспільних обставинах у більшості державних службовців зростає потреба у соціальній підтримці. Її відсутність призводить до негативних переживань і виникнення мотиваційно-емоційної деформації особистості, тому можна припустити, що між соціальною підтримкою та рівнем розвитку професійного «вигоряння» є зв'язок. Державні службовці, рівень підтримки яких із боку керівників і колег високий, менше схильні до професійного «вигоряння», у них рідше трапляється деперсоналізація і редукція особистих досягнень.

Рольовий чинник, що охоплює явища рольової конфліктності, рольового перевантаження та рольової невизначеності, безпосередньо провокує «професійне вигоряння».

Рольова конфліктність є сукупністю суперечливих вимог до державного службовця, за яких різні соціальні ролі, які виконує державний службовець, стають несумісними одна з одною.

Рольова невизначеність полягає у не зовсім чітко сформульованих вимогах до професійної діяльності державного службовця.

Рольова перевантаженість виникає тоді, коли рольові сподівання переважають індивідуальні можливості державного службовця та його мотивацію до виконання завдання.

Рольовий конфлікт і рольова невідповідність позитивно пов'язані з усіма складниками професійного «вигоряння» (емоційним виснаженням, деперсоналізацією, редукцією професійних досягнень). Нечітка або нерівномірно розподілена відповідальність за професійну діяльність пришвидшує розвиток професійного «вигоряння» навіть за істотно низького робочого навантаження. Із метою запобігання такій ситуації необхідно чітко розподіляти службову відповідальність.

Також сприяє розвитку професійного «вигоряння» неузгодженість спільних зусиль, відсутність інтеграції дій, конкуренція, тоді як успішний управлінський результат залежить від злагоджених дій усього колективу. Серед професійних стресорів, що спричиняють розвиток професійного «вигоряння», значне місце займають обов'язковість роботи у чітко визначеному режимі та велика емоційна насиченість процесу взаємодії.

Головною ж причиною професійного «вигоряння» є психологічна перевтома. Коли внутрішні і зовнішні вимоги тривалий час переважають над ресурсами людини, то порушується стан рівноваги, який неминуче призводить до професійного «вигоряння».

Синдром професійного «вигоряння» прийнято розглядати як один зі способів психологічного захисту особи від професійної деформації. У цьому контексті основна причина розвитку професійного «вигоряння» – невідповідність між рівнем розвитку особи та вимогами до її професійної діяльності, завищеними вимогами керівника до працівника та реальними можливостями останнього. Часто професійне «вигоряння» провокується невідповідністю між прагненням державних службовців до самостійного пошуку способів і методів досягнення визначених результатів і жорсткою, нерациональною політикою організації робочого процесу в органах державної влади, в результаті якої у працівників виникає відчуття марності своєї діяльності та розвивається безвідповідальність.

До професійного «вигоряння» також може призвести відсутність належної винагороди за роботу, що сприймається службовцем як невизнання його праці. На цьому тлі виникає емоційна апатія, відчуття зниження професійної значимості та несправедливого ставлення до нього.

Організаційний чинник розвитку синдрому професійного «вигоряння» у сфері державної служби пов'язаний із наявністю напруженої психоемоційної діяльності, дестабілізуючої організації професійної активності (нечітка організація і планування праці, недостатність засобів праці, бюрократичні моменти, наднормова праця, конфлікти), що створює неблагополучну психологічну атмосферу. До елементів цього чинника необхідно віднести також умови середовища праці, зміст роботи й соціально-психологічні фактори.

Умови середовища праці. Зв'язки між професійним «вигорянням» та організаційними факторами державної служби виникають на основі об'єктивного змісту останніх, можливості кількісного виміру та однозначності трактування. Розвиток професійного «вигоряння» у сфері державної служби стимулюють підвищені навантаження, робота понад установленний час, ненормована тривалість робочого дня.

Знижують рівень професійного «вигоряння» державних службовців перерви у роботі. Проте цей ефект має тимчасовий характер: процес професійного «вигоряння» відновлюється частково через три дні після повернення до роботи й повністю – через три тижні.

Зміст праці містить у собі кількісні та якісні показники роботи державних службовців із людьми, зокрема кількість прийнятих громадян, частоту взаємодії, ступінь глибини контакту тощо.

Наявність позитивного зв'язку між цими показниками та рівнем професійного «вигоряння» підтверджується сучасними дослідженнями [8]. Серед них П. Влерик доведено, що тривалий контакт з одним клієнтом протягом робочого періоду може сприяти розвитку професійного «вигоряння» [11]. Чим глибший контакт із людиною та гостріша проблема, щодо якої він виникає, тим вища вірогідність роз-

витку професійного «вигоряння». Посилює ризик поєднання гостроти проблеми з мінімізацією успіху в ефективності її вирішення.

Важливим фактором нейтралізації описаної вище ситуації є незалежність державного службовця у своїй професійній діяльності та його самостійність в ухваленні управлінських рішень. Установлено, що між цими показниками та професійним «вигорянням» виникає негативна кореляційна залежність.

Одним із найважливіших факторів професійного «вигоряння» є соціально-психологічні взаємини по вертикалі та горизонталі в органах державної влади. При цьому інтраперсональні конфлікти (по горизонталі) є психологічно більш безпечними, ніж конфлікти з керівництвом (по вертикалі). Вирішальну роль у таких відносинах відіграє соціальна підтримка з боку колег, керівників, родини, друзів тощо. Вона може бути своєрідним буфером між стресорами й результатами професійної діяльності державних службовців. Найтісніший зв'язок соціальної підтримки виникає із такими компонентами професійного «вигоряння», як емоційне виснаження та деперсоналізація.

Значимою для державних службовців є підтримка керівництва. Службовці, які отримують таку підтримку, можуть краще опиратися стресовим впливам, тому менш схильні до професійного «вигоряння».

У межах соціально-психологічної взаємодії в колективі по вертикалі на схильність до професійного «вигоряння» у сфері державної служби впливає стиль керівництва: демократичний стиль менше сприяє виникненню професійного «вигоряння», ніж авторитарний чи тоталітарний.

Соціальна підтримка колег й інших референтних груп також є важливим чинником запобігання професійному «вигорянню».

Отже, ми визначили перелік чинників професійного «вигоряння», розкрили зміст та встановили, що дія поширюється на всю сферу державної служби, проте ступені професійного «вигоряння» відрізняються у державних службовців залежно від категорії.

Порівняльний аналіз професійного «вигоряння» представників різних кате-

горій державних службовців свідчить про його зумовленість цілим комплексом професійних факторів. Тому можна припустити, що на кожен окремий фактор професійного «вигоряння» впливає соціальний статус професії, її престиж у суспільстві й інші характеристики.

Проте питання основоположної причини виникнення професійного «вигоряння» залишається відкритим. Достеменно лише встановлено, що професійне «вигоряння» формується на тлі поєднання особистісних характеристик та особливостей професійної діяльності та є результатом невідповідності між рівнем розвитку особистості та вимогами до реалізації нею професійної діяльності. Зростання ступеня цієї невідповідності підвищує ймовірність виникнення професійного «вигоряння».

Розрізняють шість сфер невідповідності:

1) між вимогами до працівника і його ресурсами;

2) між прагненням працівника до самостійності у своїй роботі і нераціональною політикою організації робочої діяльності та контролю за нею у органах державної влади;

3) праці й винагороди за неї, що сприймається працівником як невизнання його роботи;

4) особистості й роботи через втрату почуття позитивної взаємодії з іншими людьми у сфері державної служби та виникнення формальних соціальних контактів, постійні й нерозв'язані конфлікти у колективі, зменшення ймовірності соціальної підтримки;

5) між особистістю й роботою через деформовані уявлення про справедливість на роботі чи її відсутність, унаслідок чого не відбувається визнання й закріплення самоцінності службовця;

6) між етичними принципами особистості й робочими вимогами.

Висновки і пропозиції. Таким чином, професійне «вигоряння» є складною, багаторівневою симптоматикою душевних утрат унаслідок тривалої психічної напруженості в емоційно або когнітивно складних ситуаціях професійної взаємодії з іншими людьми. Так, виникає психічне (суб'єктивне) або ж фізичне неблагополуччя, знижується або втрачається ділова

активність і працездатність, зникає сенс життя та задоволення ним.

Професійна деформація проявляється в негативних змінах стереотипів поведінки, професійних звичок, стилю спілкування, навичок, через що ускладнюється успішна реалізація професійної діяльності. Сучасна державна служба – це особливий державно-правовий і соціальний інститут, що встановлює та регулює відносини держави з її службовцями, тобто особами, професією яких є діяльність за дорученням і від імені держави реалізувати її мету та функції. Державна служба – це водночас інститут, діяльність і система правил роботи щодо виконання функцій держави, це сукупність персоналу, який може якісно виконувати ці функції, це професійна діяльність, якою можуть займатися тільки особи з відповідною освітою, професійною підготовкою, а також із належним морально-психологічним рівнем.

На тлі названих вище проблем функціонування інституту державної служби необхідним є вивчення державних службовців як особливої соціальної групи зі специфічними соціально-психологічними характеристиками, адже лише за такої умови можна провести глибокий аналіз трансформаційних процесів у системі державного управління та визначити шляхи покращення та вдосконалення.

Список використаної літератури:

1. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Медведєв В.С. Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина: Курс лекцій. Київ: УАВС, 1995. 218 с.
2. Безносів С.П. Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 272 с.
3. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис... д-ра юрид. наук. 12.00.07 / Нац.юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2006. 40 с.
4. Василевська Т.Е. Специфіка моральних відносин у сфері державної служби. *Державне управління: філософські, світоглядні та методологічні проблеми*. Київ: Вид-во Міленіум, 2003. С. 268–288.
5. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «выгорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів Міністерства надзвичайних справ України: Дис... канд. психол. н.: 19.00.09, Університет цивільного захисту України. Харків, 2006. 151 с.
6. Нинюк І.І. Управлінські особливості формування професійної культури державних службовців. *Збірник наукових праць УАДУ* [за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева]. Київ: Вид-во УАДУ, 2003. Вип. 1. С. 251–258.
7. Нинюк М. Сутність етики державного службовця України та проблеми її формування. *Вісник УАДУ*, 1997. № 3–4. С. 44–50.
8. Орел В.Е. Исследование феномена психического «выгорания» в отечественной и зарубежной психологии. *Проблемы общей и организационной психологии*. Ярославль, 1999. С. 76–97.
9. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. *Журнал практической психологии и психоанализа*. 2001. № 3. С. 24–32.
10. Розвиток культурного потенціалу державних службовців в Україні: Наук. пр. [За заг. ред. В.А. Ребкало]. Київ; Житомир: Полісся, 2002. 244 с.
11. Vierick P. Burnout and work organization in hospital wards: A cross-validation study. *Work and Stress*. 1996. V. 10 (3). P. 257–265.

Матиенко Т. В. Детерминанты возникновения и проявления профессиональной деформации государственных служащих

В статье рассматриваются вопросы профессиональной деятельности государственных служащих. Профессиональная деятельность влияет на реализацию способностей, раскрывает личностный потенциал. Неблагоприятное течение профессионального развития проявляется в снижении работоспособности ее продуктивности, а также в отрицательных изменениях психических качеств личности, потере ценностных ориентаций в работе. Нарушение профессиональной деятельности, как правило, связано с наличием у специалиста психического утомления, что ведет к потере трудовых умений и навыков. Таким образом, происходит нарушение трудовой деятельности, снижается качество работы.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, психические качества личности, психологические барьеры, профессиональная деформация.

Matiienko T. Determinants of origin and demonstration of the statesmen's professional deformation

Professional activity of civil servants is one of the factors that stipulate the forming of certain personal qualities and traits of human character. In the case of positive influence, professional activity allows to realize its capabilities, to expose personality`s potential. Unfavorable motion of professional development outwardly shows itself in the decline of the labour, capacity productivity, and also in the negative changes of man`s mental qualities, in the loss of the value orientations in labour. Violation of professional activity, as a rule, is connected with a specialist`s psychical state of tiredness, loss of labour abilities and skills. As a result, there happens a stop, a break in professional activity, the labour productivity goes down.

Key words: *professional activity, psychological traits of a person, psychological barriers, professional deformation.*