



УДК 316.61

JEL M12; M14; M54

ПАРАДОКСЫ В ПОНИМАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ЛИЧНОСТИ*

ПРЯЖНИКОВ НИКОЛАЙ СЕРГЕЕВИЧ,

*доктор педагогических наук, профессор, профессор факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, профессор кафедры «Управление персоналом и психология», Финансовый университет, профессор кафедры психологии Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия
nsp-22@mail.ru*

ПОЛЕВАЯ МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА,

*доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой «Управление персоналом и психология», Финансовый университет, Москва, Россия
MVPolevaya@fa.ru*

КАМНЕВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА,

*кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Управление персоналом и психология», Финансовый университет, Москва, Россия
ekamneva@fa.ru*

АННОТАЦИЯ

Сегодня отсутствует однозначное определение феномена профессиональной деформации личности, что не позволяет отделить эту деформацию от обычных ошибок в работе, недостаточного качественного образования управленческих работников, от обычной усталости, трудоголизма и профессионального «выгорания». Важная особенность профессиональных деформаций – их постепенное формирование в процессе деятельности и недостаточное осознание самим работником. Отсутствие четких квалификационных требований в случае компенсаций негативных качеств позитивными, часто позволяющих работнику эффективно выполнять свои обязанности, приводит к тому, что профессиональные деформации не учитываются руководством. Одна из проблем феномена профессиональной деформации заключается в том, что профессиональные и личностные деформации могут не соответствовать и даже противоречить друг другу. Фактором формирования профессиональной деформации также становится несоответствие полученного образования и требований конкретной работы. Опыт работы в разных видах профессиональной деятельности, помимо развития позитивных качеств профессионала, способствует формированию в том числе и негативных свойств, т.е. профессиональных деформаций, полученных при разных видах деятельности. В статье показана неоднозначная взаимосвязь профессиональных деформаций с профессиональной непригодностью, отсутствием профессионального и жизненного опыта, обычными ошибками в профессиональной деятельности. По каждому такому «парадоксу» предлагаются общие пути профилактики данных явлений и недопущения их перерастания в настоящие профессиональные деформации.

Ключевые слова: профессиональные деформации; профилактика; качество труда; эффективность труда; организация труда.

* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2016 г.

PARADOXES IN UNDERSTANDING PROFESSIONAL DEFORMATIONS OF AN INDIVIDUAL**

PRYAZHNIKOV N.S.

ScD (Pedagogics), full professor of the Psychology Faculty, Lomonosov Moscow State University; full professor of the Human Resource Management and Psychology Department, Financial University; full professor of the Psychology Department, the Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
nsp-22@mail.ru

POLEVAYA M.V.

ScD (Economics), associate professor, Head of the Human Resource Management and Psychology Department, Financial University, Moscow, Russia
MVPolevaya@fa.ru

KAMNEVA E.V.

PhD (Psychology), associate professor of the Human Resource Management and Psychology Department, Financial University, Moscow, Russia
ekamneva@fa.ru

ABSTRACT

Today, there is no unambiguous definition of the phenomenon of professional deformation of an individual, which makes it impossible to separate the professional deformation from common errors in work, inadequate education of managers, normal fatigue, workaholism and professional “burnout”. An important feature of professional deformations is their gradual development in the process of activity and unawareness thereof by the employee. The lack of clear qualification requirements in the case when negative qualities are compensated with positive qualities often allowing the employee to perform his duties effectively lead to the fact that the professional deformation is not taken into account by the management. One of the problems of the professional deformation phenomenon is that the professional and personal deformations may not match and even contradict each other. The professional deformation is also developed if there is a mismatch between the education and the requirements of a particular job. The experience in different occupations, in addition to the development of positive qualities of a professional, often contributes to the development of negative qualities, i.e., professional deformations produced by various activities. The paper demonstrates the ambiguous relationship between professional deformations and professional incompetence, inadequate professional and life experience, common errors in professional activities. For every of such “paradoxes” general preventive measures are proposed not to allow these phenomena to escalate into a real professional deformation.

Keywords: professional deformations; prevention; labor quality; labor efficiency; labor organization.

В современном менеджменте накопилось слишком много явлений, которые, с одной стороны, легализованы на уровне общественного сознания и даже некоторых нормативных актов, а с другой стороны, явно противоречат и здравому смыслу, и общественной морали, и совести, т.е. являются «парадоксальными», требующими своего осмысления. Сегодня мож-

но обозначить известное противоречие: в стране много ответственных, активных и квалифицированных работников, однако их потенциал часто не используется в полной мере или используется не по назначению. Получается, что *проблема* — не в *отсутствии хороших специалистов, а в качестве управления даже имеющимися человеческими ресурсами*. Но ответственность за низкое качество

** The paper is based on the findings of the budget funded research carried out under the state assignment of Financial University in 2016.

управления ложится не только на высших руководителей, но и на все уровни управленческой системы, включая и рядовых исполнителей, и служащих разных категорий, в том числе госслужащих.

В свою очередь, невысокое качество управления человеческими ресурсами связано с целым рядом других проблемных вопросов: 1) неэффективным профессиональным отбором на руководящие должности и в управленческие структуры; 2) недостаточно качественным уровнем профессиональной подготовки и переподготовки руководителей и служащих; 3) недостаточно развитой системой профилактики развития негативных профессиональных качеств, включая профессиональные деструкции, и др. В условиях имеющих место коррумпированности, плохой организации труда, излишней бюрократизации и т.п. возникают особые риски профессиональной деградации как для руководителей, так и для «исполнителей» разного уровня управленческих структур.

Таким образом, в общей проблематике неэффективного руководства профессиональная деградация личности работника занимает все более значимое место. К сожалению, пока еще недостаточно осмыслено само понятие «профессиональные деформации», в частности не слишком понятно, как отделить профессиональные деформации от обычных ошибок в работе, недостаточно качественного образования управленческих работников, обычной усталости и профессионального «выгорания» и т.п. Все это, в свою очередь, порождает более конкретные проблемы работы с руководителями и персоналом, например: 1) нет четких критериев идентификации профессиональных деформаций, что может привести к ошибкам как при отборе персонала, так и при его оценке, аттестации и продвижении по служебной лестнице; 2) отсутствие четких критериев профессиональных деформаций осложняет и их преодоление, и профилактическую работу (не всегда понятно, что именно предстоит «преодолевать»); 3) неясности в понимании профессиональных деформаций осложняют также и саморазвитие сотрудников, основанное на профессиональной рефлексии по поводу не только своей деятельности, но и готовности к этой деятельности и дальнейшему совершенствованию в ней (когда конкретному работнику не всегда понятно, подвержен он деформациям или, наоборот, ему есть чем гордиться...).

Соответственно *актуальность данной статьи* определяется необходимостью повысить ясность в понимании профессиональных деформаций и обозначить проблемные моменты, когда деформации могут быть ошибочно соотнесены с близкими явлениями, деформациями не являющимися. Понятно, что данная статья не претендует на окончательное и исчерпывающее прояснение обозначенной проблемы, но мы считаем, что важен сам факт размышлений на эту тему в противовес ее игнорированию.

Традиционное понимание профессиональных деформаций. Любая деятельность накладывает свой «отпечаток» (воздействие) на личность работника. Сами эти воздействия могут быть как позитивными, так и негативными. Соответственно важно разобраться, что считать «позитивным», а что — «негативным» воздействием. Этот вопрос упирается в проблему выделения существенных критериев и показателей успешного развития профессионала.

На сегодняшний день проблема «профессиональных деформаций» уже стала предметом особого внимания в менеджменте, психологии труда, а также в тех разделах юриспруденции, где занимают вопросы экономических и должностных преступлений [1–4; 6; 7; 11; 12; 14–16]. Но, к сожалению, часто недостаточно четко определяется специфика различных отклонений в работе специалистов как в общем плане, так и в плане развития личности работника.

Существует множество близких понятий, отражающих отклонения в развитии личности работника, например «профессиональные деградации», «выученная беспомощность работника», «конфликтность работника» («конфликтная личность»), «барьеры в профессиональной деятельности», «стрессогенность работника», «эмоциональное выгорание работника», «профессиональные акцентуации» (и другие «пограничные состояния» специалиста), «деструктивное организационное поведение», «деструктивная трудовая мотивация» и др. Соответственно проблемным вопросом остается уточнение специфики именно «профессиональных деформаций» [3; 5; 7; 11; 13].

Мы предлагаем следующее *«первоначальное» определение «профессиональных деформаций»*: это негативные изменения личности работника, вызванные длительным выполнением одной и той же работы или спровоцированные противоре-

чиями в труде (на уровне целей, ценностей, мотивов) и различными неблагоприятными условиями труда, которые негативно сказываются как на эффективности выполняемой работы, так и на деловых взаимоотношениях (с коллегами, руководством, посетителями), а также во взаимоотношениях вне работы (с семьей, друзьями, различными другим людьми). Важная особенность профессиональных деформаций — их *постепенное формирование* (в ходе длительного выполнения одной и той же работы) и, как следствие, — *их недостаточное осознание самим работником*. Более того, даже если работник и замечает в себе какие-то изменения, то часто он *воспринимает их скорее как «позитивные»* и даже может гордиться этими своими изменениями. Например, использование в деловых разговорах директивно-манипулятивных приемов, или навыки написания «липовых» отчетов, или банальное безразличие к людям, когда им приходится решать свои вопросы в излишне бюрократизированных форматах (доставать бестолковые справки, получать бесконечные визы и согласования и т.п.). Если раньше работник, вынужденно выполняя необходимые инструкции, хотя бы переживал по поводу частой их «бессмысленности», то по мере развития у него профессиональных деформаций он не только научился выполнять их ревностно, но и начал радоваться тому, что кто-то из посетителей (или коллег) теперь начинает его «побаиваться», а значит, и дополнительно «уважать»...

В итоге мы имеем **первый парадокс профессиональных деформаций**: часто на личностном уровне многие люди воспринимают свои объективно негативные изменения как «позитивные» и многие даже не осознают этого противоречия. Это может иметь разные причины, например:

1) сомнительная система ценностей данного коллектива (или организации), когда работники утрачивают достойные ориентиры и «воодушевляются» ложными ценностями;

2) этическая и интеллектуальная слабость данного человека, когда он не способен хотя бы на интуитивном уровне различать достойные и сомнительные ценности;

3) неудачное предшествующее воспитание (семейное, школьное, через средства массовой информации) и т.п.

Таким образом, буквально «напрашивается» *главный способ профилактики и преодоления*

многих профессиональных деформаций (и слабое осознание своих деформаций): это психологическое просвещение персонала и руководителей, когда на специальных занятиях рассматриваются наиболее типичные для данной организации примеры деструкции, что предполагает их обязательную эмоционально негативную интерпретацию, а также возможность соотнести самого себя с этими примерами, но при категоричном условии — не персонифицировать эти примеры, т.е. ни в коем случае не указывать на конкретных людей, у кого эти деструкции уже получили развитие. Главный расчет здесь — на внутреннюю работу (и соответствующие переживания) самого участника занятий, что могло бы стать основой и для избегания деструктивных проявлений, а в идеале — и для их полного преодоления.

Профессиональные деформации и «профпригодность». Поскольку само рассмотрение проблемы «профессиональных деформаций» предполагает оценку качества труда, целесообразно соотнести данное понятие с понятием «профессиональная пригодность (непригодность)» работника, где сами «профессиональные деформации» могут рассматриваться как варианты «профнепригодности». Частично эта логика применима и к профессиональным деформациям, но здесь сразу возникают проблемы и противоречия:

1) по многим должностям нет четких квалификационных требований, а то, что обычно отражается в должностных инструкциях, носит весьма абстрактный характер и не учитывает особенностей конкретного трудового поста и соответствующих деловых отношений, и по большому счету профотбор должен больше проводиться не по профессиям, а по трудовым постам, о чем часто говорил один из известнейших специалистов по психологии труда академик Е. А. Климов [6, с. 64–73];

2) по мере развития у специалиста постепенно формируется индивидуальный стиль трудовой деятельности, т.е. готовность работать не по инструкции, а так, как ему удобнее, что позволяет такому (развитому) специалисту работать лучше других и постепенно формирует у него не отдельные профессионально важные качества (ПВК), а целый «симптомокомплекс» (термин В.С. Мерлина) взаимосвязанных и взаимодополняющих качеств, который уже сложно измерить с помощью традиционных тестов [8];

3) сами качества (или профессиональные компетенции, или «симптомокомплекс») постепенно меняются и развиваются по мере приобретения профессионального опыта, т.е. изначально работник может и не набирать высоких показателей в ходе профтестирования;

4) даже явно негативные качества нередко компенсируются другими, позитивными качествами, что нередко позволяет работнику эффективно выполнять свои обязанности, более того, иногда высококвалифицированным работникам дается своеобразная «привилегия» вести себя на работе, несколько выходя за общепринятые нормы, и даже позволяющая проявлять не всегда лучшие особенности своего характера (например, известно много примеров скандальных и эпатажных, но при этом великих ученых, режиссеров и др., и неизвестно, стали бы они великими, если бы их строго заставили вести себя «правильно»...).

Таким образом, «профнепригодность», так же как и «профпригодность», может быть обеспечена не только конкретными качествами (или компетенциями), но их сложными взаимоотношениями и взаимокомпенсациями, когда даже те качества, которые можно было бы назвать явно деструктивными, иногда могут быть «прощены» работнику, но при условии, что он является выдающимся мастером своего дела. И все это можно обозначить как **второй парадокс профессиональных деформаций**. Соответственно чтобы смягчить данный парадокс, мы предлагаем в качестве *способа профилактики подобных деформаций* смелее использовать экспертные оценки реального труда, когда компетентность конкретных специалистов определяется не с помощью тестов или сомнительных (а часто и противоречивых) надбавочных коэффициентов, рейтингов и т.п., а на основе репутации данного сотрудника в среде своих коллег и руководителей. Правда, это предполагает предварительную подготовку коллективов и менеджеров к такой экспертной оценке, а также смену приоритетов в оценке эффективности труда высококвалифицированных работников, когда на первое место должны быть поставлены реальные достижения, а не только формальное соответствие должности (включая и результаты профессионального тестирования) и соблюдение бюрократических условий...

Профессиональные и личностные деформации. Продолжая логику рассуждений, неизбежно

приходим к **третьему парадоксу, когда профессиональные и личностные деформации могут не соответствовать и даже противоречить друг другу**. Хотя некоторые авторы, например А.К. Маркова, считают, что на высших уровнях профессионального развития профессиональное и личностное практически совпадают друг с другом [7, с. 57–62], но реально не всегда удается определить, когда работник находится на высших уровнях своего развития, особенно в творческих профессиях и управленческой деятельности [немало примеров, когда работник перестает быть большим начальником и его бывшие коллеги (или впоследствии историки) часто переосмысливают к нему свое отношение...].

Третий парадокс (несоответствия и противоречия) профессиональных и личностных деформаций имеет много подтверждений. Например, специалист может быть отличным работником, но в личностном плане он весьма примитивен, и наоборот... Работник может в каких-то вопросах демонстрировать высочайший уровень компетентности и профессионализма, но в других вопросах (отраженных в должностных инструкциях и в планах работы) он бывает не только бездарен, но и вреден для данного производства. При этом работник может и во внепрофессиональном общении демонстрировать такую же «частичность»: во время перерывов и чаепития быть приятным собеседником, но на банкетах (или «корпоративах») напиваться и вести себя весьма непристойно.

При более серьезной оценке личностных деформаций мы можем иметь великолепного специалиста — общепризнанного знатока своего дела, умело демонстрирующего развитые коммуникативные навыки, но при этом участвующего в откровенном обворовывании клиентов организации, в изощренных склоках, направленных как против своих коллег по работе, так и против руководства... Но мы можем иметь и обратные примеры, когда прекрасный человек с развитым чувством собственного достоинства и справедливости оказывается некомпетентным в решении ряда профессиональных вопросов, совершает множество ошибок и т.п. Правда, если такой человек действительно осознает свою некомпетентность, рано или поздно он поймет, что надо либо перейти на менее ответственную работу (или должность), либо вообще уволиться с данной работы. Хотя иногда различные сложные обстоятельства даже порядоч-

ного человека заставляют заниматься явно не своим делом (например, больной ребенок, долги по ипотеке вынуждают соглашаться на «денежные» работы).

Мы считаем, что *лучшим профилактическим средством* здесь могла быть обоснованная профориентация и ротация персонала, позволяющая подбирать для каждого работника наиболее привлекательные участки работы и одновременно дающая возможность более полной самореализации в труде, что предполагает и «профессиональные пробы» на новых участках работы, когда работник постепенно осваивает то, что поначалу у него не получается.

Профессиональные деформации и этапы профессионального развития (уровень профессиональной зрелости). Иногда за деформации ошибочно принимают недостаточный опыт работы, особенно в тех профессиях и организациях, где сложность труда объективно высокая и необходимы годы, чтобы такой опыт приобрести. К сожалению, современный работодатель требует, чтобы даже молодые специалисты буквально «с ходу» осваивали самые сложные участки работы. Иногда такие работодатели даже слышать не хотят о периоде адаптации работника на новой должности или в новом подразделении, видимо, потому что не хотят дополнительных расходов на такую профадаптацию. Соответственно работники обвиняются во всех грехах, и им иногда приписываются и «профнепригодность», и «некомпетентность», или же обнаруживаются некие «деструктивные» качества, мешающие эффективной работе.

К сожалению, нередко стремление соответствовать ожиданиям начальства (или некоторых «требовательных» коллег) провоцирует такую распространенную деструкцию, как готовность имитировать работу, подстраиваясь под эти ожидания, а не работать по-настоящему творчески и ответственно. По сути, эту ситуацию можно обозначить термином «псевдоадаптация», т.е. адаптация не к самой работе, а к необоснованным требованиям некомпетентных коллег и менеджеров (точнее, «псевдоменеджеров»).

Нередко бывает и так, что специалист получил хорошее образование в престижном учебном заведении, но на работе «выясняется», что учили его «не тому, что надо»... Но бывает и по-другому, в вузе человек обучался плохо, а на работе его

быстро оценивают как «выдающегося специалиста», особенно если он интуитивно чувствует, что «нравится» или «не нравится» начальству либо лидерам своего коллектива. В итоге вырисовывается и *четвертый парадокс, когда обнаруживается несоответствие полученного образования требованиям конкретной работы.* Данный парадокс давно известен и однозначно не может быть проинтерпретирован, так как причины здесь могут самые разные. Например: 1) действительно невысокий уровень профессиональной подготовки в некоторых вузах; 2) трудоустройство многих выпускников не по профилю полученного образования; 3) искажение самой профессиональной деятельности в конкретных организациях, когда от молодого специалиста (или от нового работника) требуют выполнять сомнительные задачи, которыми явно не обучали в вузе или в колледже, и т.п.

В качестве *возможных путей профилактики и преодоления таких противоречий можно выделить следующие:* 1) восстановление полноправного статуса профадаптации (и работы с молодыми специалистами) во многих организациях; 2) более ранняя и серьезная стажировка и практика студентов в профильных организациях; 3) более смелое вовлечение в образовательный процесс представителей организаций на выгодных для них условиях; 4) более активное участие преподавателей вузов и колледжей в совместных проектах с профильными организациями и др.

Профессиональные деформации в условиях «поливариативных» карьер. «Поливариативные» карьеры предполагают параллельную работу в разных организациях по разным профессиям, а также получение различных дипломов на случай, если придется менять профессию (временно или на более длительный срок) [9, с. 34–35, 320–321]. Когда у человека накапливается опыт работы в разных видах деятельности, логично предположить, что, помимо позитивных, у него могут формироваться и негативные качества, т.е. профессиональные деформации, полученные в разных видах труда.

Все это позволяет сформулировать и *пятый парадокс профессиональных деформаций.* С одной стороны, увеличивается вероятность того, что актуализированных (задействованных в работе) профессиональных качеств будет больше, чем при работе по одной профессии, включая и негативные (деструктивные) качества, т.е. увеличиваются

риски развития различных профессиональных деформаций. Но, с другой стороны, увеличиваются и само разнообразие труда, и возможности взаимокompенсации, взаимодополнения, взаимообогащения разных качеств, и это уже само по себе является хорошей профилактикой развития деформаций, когда налицо явное переключение с одной работы на другую.

К сожалению, в условиях явного снижения заботы о здоровье многих работников, когда в моде «патологический трудоголизм», при интенсивной работе и профессиональном «разбросе» сил и внимания специалиста в разных видах деятельности и в разных организациях возрастают риски «эмоционального выгорания», а часто риски нервных срывов и соответствующих неадекватных действий и установок, что соответствует профессиональным деформациям. Поэтому позитивными последствия «поливариативных» карьер будут лишь тогда, когда, во-первых, государство (на законодательном уровне) и организации (на уровне повышения ка-

чества управления) будут реально заботиться о здоровье своих сотрудников, а во-вторых, когда у самих работников будут развиваться навыки профессиональной психогигиены труда (медико-гигиеническая компетентность, о которой сейчас многие забыли), даже вопреки самым неблагоприятным условиям работы и неразвитому общественному мнению (слабые профсоюзы, игнорирование проблем рядового работника со стороны средств массовой информации и др.). Вероятно, это и можно было бы рассматривать как *стратегические направления смягчения пятого парадокса*.

Обозначенные нами проблемные моменты («парадоксы») понимания профессиональных деформаций не являются исчерпывающими. Нами сделана попытка осмысления самого понятия «профессиональные деформации», в частности разграничение этого феномена и других явлений, связанных с формированием профессиональных качеств, а также показаны возможные пути профилактики и преодоления таких противоречий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берг В. Карьера — суперигра. М.: Интерэксперт, 1998. 272 с.
2. Болховер Д. Живые мертвецы. Шокирующая правда об офисной жизни. М.: Добрая книга, 2006. 208 с.
3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
4. Камнева Е. В. «Профессиональное выгорание» госслужащих в контексте социальной ответственности // Корпоративная экономика. 2015. № 4 (4). С. 78–80.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
6. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). М.: МПСИ, 2003. 320 с.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
8. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. 256 с.
9. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
10. Полевая М. В. Профессиональная деформация государственного служащего в свете особенностей его национального менталитета: результаты научных исследований / Сб. статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 193–197.
11. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. М.: МПСИ, 2008. 304 с.
12. Пряжников Н. С., Румянцева Л. С. Бюрократизация образовательного процесса как фактор «эмоционального выгорания» педагогов и психологов // Вестник Московского городского педагогического университета, серия «Педагогика и психология». 2015. № 3 (33). С. 14–62.
13. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М.: Юрайт, 2015. 618 с.
14. Райзберг Б. А. Психологическая экономика. М.: ИНФРА-М, 2005. 432 с.
15. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. М.: МПСУ, 2005. 252 с.
16. Шпренгер Р. Мифы мотивации. Выходы из тупика: пер с нем. Калуга: Духовное познание, 2004. 296 с.

REFERENCES

1. *Berg V. Karera — superigra* [Career — a supergame]. Moscow, Interekspert, 1998. 272 p. (in Russian).
2. *Bolhover D. Zhivyye mertvetsyi. Shokiruyuschaya pravda ob ofisnoy zhizni* [Living dead persons. The shocking truth about office life]. Moscow, Dobraya kniga, 2006. 208 p. (in Russian).
3. *Zeer E. F., Syimanyuk E. E. Psihologiya professionalnykh destruktсий* [Psychology of professional destructions]. Moscow, Akademicheskiy proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga, 2005. 240 p. (in Russian).
4. *Kamneva E. V. «Professionalnoe vyigoranie» gossluzhaschih v kontekste sotsialnoy otvetstvennosti* [“Professional burning out” of government employees in the context of social responsibility]. *Korporativnaya ekonomika — Corporate economy*, 2015, no. 4 (4), pp. 78–80 (in Russian).
5. *Klimov E. A. Puti v professionalizm (Psihologicheskiy vzglyad)* [Introduction to work psychology]. Moscow, MPSI, 2003. 320 p. (in Russian).
6. *Klimov E. A. Vvedenie v psihologiyu truda (Professionalny vzgliad)* [Ways to professionalism (Psychological look)]. M.: Kultura i sport, YuNITI, 1998. 350 p. (in Russian).
7. *Markova A. K. Psihologiya professionalizma* [Professionalism psychology]. Moscow, Mezhdunarodnyiy gumanitarnyy fond «Znanie», 1996. 308 p. (in Russian).
8. *Merlin V. S. Ocherk integralnogo issledovaniya individualnosti* [Sketch of an integrated research of identity]. Moscow, Pedagogika, 1986. 256 p. (in Russian).
9. *Mogilyovkin E. A. Kar’ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening: monografiya*. St. Petersburg, Rech, 2007. 336 p. (in Russian).
10. *Polevaya M. V. Professionalnaya deformatsiya gosudarstvennogo sluzhaschego v svete osobennostey ego natsionalnogo mentaliteta: rezultaty nauchnykh issledovaniy / Sb. statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Professional deformation of the public servant in the light of features of his national mentality: results of scientific research / Sat. articles of the International scientific and practical conference]. Ufa, Aeterna, 2016, pp. 193–197 (in Russian).
11. *Polyakova O. B. Psihogigiena i profilaktika professionalnykh deformatsiy lichnosti* [Psychohygiene and prevention of professional deformations of the personality]. Moscow, MPSI, 2008. 304 p. (in Russian).
12. *Pryazhnikov N. S., Rumyantseva L. S. Byurokratizatsiya obrazovatel'nogo protsessa kak faktor «emotsionalnogo vyigoraniya» pedagogov i psihologov* [Bureaucratization of educational process as factor of “emotional burning out” of teachers and psychologists]. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta, seriya «Pedagogika i psihologiya» — Messenger of the Moscow city pedagogical university, Pedagogics and Psychology series*, 2015, no. 3 (33), pp.14–62 (in Russian).
13. *Psihologiya truda, inzhenernaya psihologiya i ergonomika: uchebnyk dlya akademicheskogo bakalavriata/ pod red. E. A. Klimova, O. G. Noskovoy, G. N. Solntsevoy* [Work psychology, engineering psychology and ergonomics: the textbook for the academic bachelor degree]. Moscow: Yurayt, 2015. 618 p. (in Russian).
14. *Rayzberg B. A. Psihologicheskaya ekonomika* [Psychological economy]. Moscow, INFRA-M, 2005. 432 s.
15. *Syimanyuk E. E. Psihologicheskie bareryi professionalnogo razvitiya lichnosti* [Psychological barriers of professional development of the personality]. Moscow, MPSU, 2005. 252 p. (in Russian).
16. *Shprenger R. Mifyi motivatsii. Vyihodyi iz tupika (per s nem.)* [Myths of motivation. Exits from the deadlock (translation from German)]. Kaluga, Duhovnoe poznanie, 2004. 296 p. (in Russian).