

Ю.А. Филясова¹

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ ЛИЧНОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Y. Filyasova. Perfectionism in social and labour relations

В статье рассматриваются внутриличностные и внешние организационные ограничительные факторы перфекционизма и на их основе выделяются виды перфекционизма на уровне личностного конструкта и поведения работника с целью успешного сочетания перфекционистских установок таких работников с общественно-полезными задачами путем выявления основного мотива деятельности и применения соответствующих форм внешней мотивации.

Ключевые слова: перфекционизм, обсессивно-компульсивное расстройство, рационально-эмотивное поведение, социальная патология, имитация социальных действий, враждебное поведение руководителя.

Контактные данные: 190103 Лермонтовский проспект 44А, тел.: 8 (911) 791-33-40, email: phill.yield@gmail.com

The article considers internal personal and external organizational restrictive factors of perfectionism which provide basis for distinguishing types of perfectionism at the level of personal construct and personnel behavior aimed at successful combination of perfectionistic mindset, typical of such workers, and socially valuable objectives by means of identifying the root motive of activity and applying adequate forms of external motivation.

Keywords: perfectionism, obsessive-compulsive disorder, rational emotive behavior, social pathology, imitation of social actions, abusive supervision.

Contact information: 190103 Lermontovsky prospect 44A, tel.: 8 (911) 791-33-40, email: phill.yield@gmail.com

Перфекционисты характеризуются ригидными конструктами личности [10], которые согласно ABC-теории [11], составляют основу интерпретации событий с точки зрения ключевого В-элемента – убеждений, установок, взглядов, и могут привести к иррациональному деструктивному поведению. Ориентация перфекционистов на достижение максимально высоких целей в личностном развитии должна учитываться в практике управления персоналом.

Основной целью управления персоналом является повышение производительности труда, которая зависит от ряда факторов, в том числе, от социально-психологических условий организации трудовой деятельности. Стиль руководства, система мотивации, морально-психологический климат, систематическая работа по обучению и развитию персонала определяют характер трудовых отношений в организации. Результат выполнения профессиональных задач зависит от эффективности деятельности работника, определяемой его мотивами и потребностями.

Внутренняя мотивация перфекционистов предполагает их стремление к наиболее полной реализации личностного потенциала в выбранной им профессиональной сфере, накопление значительного объема знаний, достижение высокого уровня мастерства, идеальное выполнение собственных задач, профессиональный рост, соответствие социально предписанным или собственным высоким карьерным установкам, и некоторые другие.

Внешняя мотивация как процесс воздействия на поведение работников с целью достижения ими общественно значимых задач имеет административную, статусную и экономическую форму выражения [1, с. 115]. Особенность внешней мотивации

¹Филясова Юлия Анатольевна, кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики
Y. Filyasova, PhD in Philology, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics

перфекционистов в рамках определенной организации заключается в способах ее формирования в процессе организации труда, производства и управления. Процесс управления профессиональной деятельностью перфекционистов, несомненно, должен учитывать их стремление к лидерству, однако вместе с тем, интегрировать особенности их личности в командную работу путем подбора подходящих рабочих обязанностей и должностей. Достижение поставленных целей должно быть значимым аспектом морального удовлетворения перфекционистов от процесса выполняемой ими деятельности, которое может стать средством коррекции жестких перфекционистских установок и успешного развития профессиональных компетенций. Другими словами, целью руководства является интеграция внутренних установок личности во внешние по отношению к человеку задачи организации.

Успешная интеграция кандидатов с перфекционистской моделью отношения к действительности в коллектив подразделения и достижение ими общественно-значимых задач демонстрирует, с одной стороны, адаптивность их конструкта личности, и, с другой стороны, компетентность руководства в выборе индивидуально-личностных свойств кандидатов, включая их врожденные и приобретенные качества, для выполнения рабочих обязанностей.

Возникновение проблем в процессе выполнения организационных задач или недостижение поставленных целей может означать наличие внутриличностных неадаптивных перфекционистских свойств и внутриорганизационных, внешних по отношению к работнику, препятствий социально-психологического характера (Табл. 1).

Таблица 1. Ограничительные факторы включенности работников-перфекционистов в социально-трудовые отношения

Внутренние личностные	Внешние организационные
<ul style="list-style-type: none"> • Обсессивно-компульсивное расстройство личности [13]. • Рационально-эмотивное поведение личности [11]. • Профессиональная имитация социальных действий работника при неопределенности уровня развития перфекционизма личности. • Социальная патология личности в выборе профессиональных ориентаций работника. • Избегание участия в решении общественно-значимых задач. 	<ul style="list-style-type: none"> • Стрессовые ситуации: ограничение по времени, чрезмерная рабочая нагрузка, необходимость выполнения срочной работы. • Враждебное поведение руководителя, конфликтность руководства (ВПР) [2]. • Нежелание и неумение руководителя найти контакт с работниками [6, с. 26]. • Неблагоприятный социально-психологический климат в организации. • Неадекватная система оплаты труда. • Отсутствие возможностей карьерного роста и профессионального развития [7, с. 25].

Обсессивно-компульсивное расстройство (ОКР) личности выражается в присутствии навязчивых мыслей, которые проявляются на поведенческом уровне в повторяющихся действиях. Источником навязчивых идей становятся собственные психические нарушения работника. Учитывая ритуальный характер действий страдающих ОКР, поставленные руководителем цели вряд ли могут быть достигнуты. Обеспокоенность деталями, точное, педантичное стремление соответствовать внешним требованиям исключает смысловую сторону деятельности. Акцент на мелочах, стремление соответствовать всевозможным требованиям создают серьезные препятствия для поиска решения задач. Эмоциональное сопровождение ОКР проявляется в тревожности, обеспокоенности, желании снискать похвалу за безупречное поведение. Вербальная оценка действий со стороны руководства – это важный мотив к деятельности страдающих ОКР. Как следствие, перфекционизм под влиянием ОКР носит неадаптивный характер и относится к внешним признакам деятельности, а не к ее содержанию. Его можно назвать *формальный перфекционизм*.

Рационально-эмотивное поведение личности проявляется в наличии перфекционистских установок, таких как «окружающие должны соответствовать моим представлениям», «окружающие – плохие, недостойные», и др.; или напротив: «я должен соответствовать определенным стандартам, требованиям». В данном случае рационально-эмотивное поведение совпадает с социально-предписанным перфекционизмом (СПП) [12], ориентированным на других, и СПП, ориентированным на себя, соответственно. СПП может иметь положительное влияние на включенность работников в социально-трудовые отношения, потому что установки определяют смысл трудовой деятельности работников. Стремление соответствовать организационным требованиям может носить глубоко внутренний характер. СПП, ориентированный на себя, имеет более положительное влияние на поведение работника, потому что исключает избегание сотрудничества и совместной деятельности, свойственного СПП, ориентированного на других. Этот вид перфекционизма следует рассматривать как *когнитивный перфекционизм*, определяющий конструкт личности и его поведение.

Выбор профессии самим работником – это еще одна область, требующая пристального внимания. Социальные условия таковы, что одни профессии имеют преимущество над другими с точки зрения размера заработной платы и дохода. Так, например, работа в топливно-энергетическом комплексе, как правило, более высоко оплачиваема, чем педагогическая деятельность. Многие молодые люди совершают выбор профессии, исходя из конъюнктурных соображений, желая занять престижное положение в обществе, а не из собственных интересов и способностей. Такой подход при выборе профессии следует отнести к категории социальной патологии, поскольку «фактически эти желания далеки от реальности» [8, с. 16]. Неправильный, тем не менее, сознательный выбор профессиональной области влечет за собой различного рода проблемы в психической и социальной жизни человека. Несомненно, ошибки в выборе профессии отражаются и на социально-трудовых отношениях. Ограничения в способностях и возможностях личности, не позволяющие решать задачи организации, создают несоответствие между чрезмерными усилиями и низкими результатами деятельности работника. Такая ситуация провоцирует у человека перфекционистское поведение, внешне подражающее деятельности других, однако по содержанию не соответствующее стандартам и требованиям специальности. Человек осознает свои недостатки, однако упорно продолжает заниматься делом. Такой вид перфекционизма следует относить к категории *социально-патологического*.

Негативным примером менеджмента, т.е. внешних организационных условий для работников, является тенденция к сокрытию потенциала своих подчиненных для сохранения собственной позиции в организации. Единственным аргументом увеличения рабочей нагрузки сотрудников своего подразделения руководитель считает оплату труда, согласно штатному расписанию, которая, по его/ее мнению, сама по себе является конкурентоспособной по сравнению с организациями их уровня и без дополнительных поощрительных выплат. Отсутствие возможностей карьерного роста, в свою очередь, вызывает у работников чувства краха, зависти, смирения, забвения [5], которые далеко не способствуют повышению результативности и эффективности деятельности организации. Нежелание руководителей развивать своих сотрудников порождает использование иных методов управления: запугивания, распространения враждебных отношений внутри коллектива, проецирования угрозы увольнения, распространения интриг, манипуляции. Перечисленные методы особенно популярны в управленческой практике, когда руководитель преследует личные цели за счет использования своих сотрудников, применяя политику двойных стандартов при неравномерном распределении рабочей нагрузки и оплаты труда: то, что справедливо в отношении одних подчиненных, не действует в отношении других. Условия доминирования в организации примитивных манипулятивных взаимоотношений указывают на некомпетентность руководителя, который не реализует

нормативно заданные идеи и смыслы в процессе выполнения обязанностей. «Основным принципом и критерием оценки сотрудников при таких взаимоотношениях является их лояльность к требованиям руководителя и личная преданность» [3, с. 35]. Социально-психологический климат в организации или ее подразделении во многом определяется деятельностью руководителя.

Необоснованные различия в условиях труда и враждебное поведение руководителя (ВПР) способствуют развитию у работников с большей нагрузкой и меньшей оплатой труда перфекционистских конструктов личности. Они могут иметь двоякие последствия: как положительные, так и отрицательные. В первом случае, путем переосмысления своих методов работы и способов решения задач, такие работники приходят к пониманию необходимости применения более эффективных подходов для повышения производительности своего труда и выполнения большего объема работы в единицу времени. Мотивацией к преобразованию своей деятельности служит любовь к профессии, осознание смысла своей деятельности и внутреннее стремление к повышению собственного профессионализма и мастерства. Чрезмерное сознательное стремление к совершенствованию, однако, может привести к профессиональной деформации личности и сопутствующим последствиям, таким как эмоциональное выгорание, социальная изоляция, ухудшение здоровья. Во втором случае, осознание работниками нецелесообразности выполнения большого объема работы при низкой оплате труда приводит к развитию симулятивного перфекционизма, имитирующего активное выполнение деятельности, который носит деструктивный характер. Симулятивный перфекционизм приводит к внутренней дисгармонии личности и снижению результативности трудовой деятельности. Причинами являются, в противоположность первому сценарию, непонимание смысла выполняемой ими работы, нежелание заниматься данным видом деятельности и повышать свою квалификацию. Таким образом, внешние социально-психологические обстоятельства проблемного характера влияют на развитие разных видов перфекционизма: *деформационного* и *симулятивного*.

Итак, в зависимости от рассмотренных выше факторов ограничений включенности перфекционистов в решение общественно-значимых задач, можно выделить *формальный, когнитивный, социально-патологический, деформационный и симулятивный* виды перфекционизма (табл. 2). По источнику возникновения факторы можно разделить на внутренние, сопровождавшие развитие человека с рождения до совершеннолетия, и внешние, складывающиеся в организационной среде, которые оказывают влияние на сформировавшуюся личность.

Таблица 2. Влияние ограничений конструкта личности перфекционистов на их поведение

		Ограничения	Конструкты личности	Поведение	Типы перфекционизма
Источники	Внутренние	Обсессивно-компульсивное расстройство (ОКР)	Патологический	Ритуальное	Формальный
		Рационально-эмотивное поведение	Рамочный	Амбициозное	Когнитивный
		Социальная патология	Установочный	Имитационное	Социально-патологический
	Внешний	Враждебное поведение руководителя (ВПР)	Лимитированный	1. Эксцессивное 2. Имитационное	1. Деформационный 2. Симулятивный

ОКР, рационально-эмотивное поведение и социальная патология означают, что человек вступил в организацию, имея в конструкте личности перфекционистские установки. Напротив, ВПР способствует развитию перфекционизма у нормальных работников.

Соответственно, в первом случае рабочая среда может скорректировать перфекционистские ограничения, например, за счет постановки соответствующих задач; а во втором случае она нарушает нормальный конструктор личности человека путем создания неблагоприятных условий труда.

Одним из социальных проявлений неадаптивных форм перфекционизма является **избегание участия в решении общественно-значимых задач**, которое приводит к недостижению поставленных целей. В зависимости от вида ограничения избегание носит осознанный либо неосознанный характер.

- При ОКР человек теряет способность контролировать свои действия. Избегание происходит непреднамеренно из-за непроизвольного желания совершать повторяющиеся действия, отдаляющие человека от достижения поставленных целей.

- Под влиянием рационально-эмотивного поведения работник избирательно относится к выполнению задач, понимая свои слабые стороны, в которых он не способен достичь лучших результатов. Следовательно, избегание носит осознанный характер.

- При социальной патологии избегание также носит осознанный системный характер из-за неспособности работника выполнять поставленные задачи. Избегание является способом существования такого работника в коллективе.

- ВПР может вызвать эксцессивное поведение работника, который стремится выполнять все рабочие требования, следовательно, избегание участия в решении организационных задач ему не свойственно. Однако при имитационном типе поведения избегание носит осознанный системный характер, также как и при социальной патологии.

Резюмируя, когнитивный и деформационный виды перфекционизма можно считать адаптивными для целей организации, потому что они характеризуются соответствием между психическими установками и поведением работника. Последний способен объяснить свои действия собственными внутренними мотивами. Работодатель, в свою очередь, может их учесть при распределении обязанностей. Поскольку данные формы перфекционизма не связаны с психическими нарушениями, в отличие от формального перфекционизма, то таким сотрудникам можно поручать разные виды работ, в том числе творческие, не имеющие однозначного решения.

Перфекционизм с его адаптивными формами появляется при создании благоприятных условий трудовой деятельности, учитывающих особенности личности работников, уровень развития карьеры, квалификации, доминантного внутреннего мотива деятельности, а также ценностных позиций и потребностей (табл. 3). Напротив, неадаптивные виды перфекционизма возникают как защитная реакция на неспособность руководства сочетать организационные задачи и социально-личностные характеристики работников. Применение инструментов поверхностного управления поведением работников приводит к поверхностному исполнению поставленных задач.

Интеграция личных потребностей и организационных задач необходима для повышения производительности труда. На основе выделенных видов перфекционизма в деловой среде целесообразно применение инструментов внешней мотивации к перфекционистам, характеризующимся амбициозным и эксцессивным поведением. Учет их личных потребностей и интересов поможет наилучшим образом решить общественно-значимые задачи, потому что их стремление к достижению целей характеризуется внутренним локусом контроля, а поведение соотносимо реализации перфекционистских целей и установок.

Таблица 3. Влияние трудовых условий на включенность перфекционистов в социально-трудовые отношения

Компоненты модели	Положительные	Отрицательные
А–факторы- активаторы личностного отношения к социально-трудовым условиям	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тщательный анализ внутренней мотивации личности работника, психологических параметров личности, когнитивных компонентах психики, локуса контроля, направленности личности. 2. Моделирование и мониторинг ценностных позиций работников для гармонизации индивидуальных и коллективных ценностно-мотивационных смыслов, повышающих эффективность функционирования организации [9]. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неспособность руководства учитывать личностные особенности работников при назначении на должность и распределении рабочих обязанностей. 2. Применение инструментов поверхностного управления поведением работников [9].
В – убеждения, установки, взгляды, психосоматическая предрасположенность личности работника	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптивные формы перфекционизма работника, позволяющие соотнести личные цели и организационные задачи и достичь максимального результата и эффективности деятельности. 2. Жизнестойкость, вовлеченность, контроль, принятие риска [4, с. 9]. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жесткие конструкты личности работника, не позволяющие интегрировать личные и организационные цели, ограничивающие результативность деятельности. 2. Врожденная уязвимость, напряжение, нарушения благополучия [4, с. 9].
С – поведение работника	Успешное решение задач, достижение целей	Недостижение целей, агрессия [14].

Работники с признаками формального перфекционизма нуждаются в психологической помощи. Их рабочие обязанности могут включать повторяющиеся монотонные несложные операции, требующие скрупулезного отношения и внимания.

К перфекционистам симулятивного типа необходимо применение управленческих мер воздействия, предполагающих использование собственных предыдущих результатов работы для выполнения последующих рабочих заданий.

Список литературы

1. Абызов А.Г., Слюсарь Э.В. Экономика и социология труда. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. 212 с.
2. Балабанова Е.С., Боровик М.Э., Деминская В.Э. "Враждебное" поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. 2018. №3. С. 309-336.
3. Горб В. Г. Управленческая культура руководителя органа государственного управления: понятие, диагностика, факторы развития // Вопросы управления. 2019. 5 (60). С. 30-41.
4. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
5. Паркинсон С.Н. Законы Паркинсона / Пер. с англ. М.: Эксмо, 2007.
6. Потемкин В.К. Доверие в системе социально-трудовых отношений // Социология и право. 2017. 2 (36). С. 24-29.
7. Потемкин В.К. Развитие личности как основание для достижения поставленных целей в профессиональной деятельности // Социология и право. 2017. 4 (38). С. 20-27.
8. Потемкин В.К. Диссеминация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности // Социология и право. 2019. 1 (43). С. 11-17.
9. Потемкин В.К., Вельмисова Д.В. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников предприятий и организаций // Социология и право. 2019. 2 (44). С. 12-21.
10. Филясова Ю.А. Моделирование конструкта личности перфекционистов // Системная психология и социология. 2020. 4 (36) (в печати).
11. Ellis A. The revised ABC's of rational-emotive therapy // Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy. 1991. 9. P. 139-172.
12. Hewitt P.L., Flett G.L. Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology // J. of Personality and Social Psychology, 1991. 60 (3). P. 456-470. DOI: 10.1037/0022-3514.60.3.456
13. Wootton B.M., Tolin D.F. Obsessive-compulsive disorder // Encyclopedia of mental health. 2016. P. 227-231.
14. Ziegler D.J., Smith P.N. Anger and the ABC Model Underlying Rational-Emotive Behavior Therapy // Psychological Reports. 2004. 94(3). P. 1009-1014.