

## О ПОДХОДАХ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТИПОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

© 2011 В.А.Мищенко

Югорский государственный университет

Статья поступила в редакцию 29.06.2011

В статье рассматриваются различные способы определения типологии профессиональной мобильности в зависимости от социальных, профессиональных и психологических подходов к осмыслению этого феномена.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, типы профессиональной мобильности.

Рыночная экономика предъявляет жесткие требования к учащемуся, осуществляющему свой профессиональный выбор. Эта ситуация актуализирует социальную задачу целенаправленной подготовки человека к жизни и функционированию в современном быстро меняющемся мире посредством формирования мобильности как особого личностного качества, и основная ответственность за решение этой важнейшей задачи ложится на образование. В частности, перед профессиональным образованием стоит задача подготовки профессионально мобильных специалистов. Сложившееся представление о профессиональной мобильности человека как способности менять профессию или род деятельности в условиях высокой динамичности общественных отношений и связей предполагает также способность к успешной самореализации в общественной среде. Однако, мобильность, являясь одним из основных показателей профессиональной и социальной востребованности субъекта, выступает одновременно как ценностно-смысловое образование, как тип реагирования личности на различные ситуации в изменяющихся условиях жизнедеятельности. Профессиональная мобильность, как специфический феномен, берет свое начало в социальной мобильности, т.е. готовности человека изменить свой общественный статус в зависимости от складывающейся социальной ситуации. Как правило, смена общественного статуса сопровождалась сменой вида профессиональной деятельности человека. Поэтому первые исследования по социально-профессиональной мобильности носили достаточно ярко выраженный социологический характер (М.Вебер, Э.Дюркгейм, У.Мур, Т.Парсонс и др.) и нередко базировались на отдельных элементах

марксистской теории (П.А.Сорокин, П.Бурдьё, П.Штомпка и др.). Однако впоследствии понятие «профессиональная мобильность» не стало связываться исключительно с социальными процессами, протекавшими в обществе, и дополнительно получило несколько иную направленность: психологическую и педагогическую. Во многом это объясняется тем фактом, что быстрое развитие цивилизации в последние десятилетия уже не было связано с разрушительными социальными катаклизмами и не имело катастрофических последствий в виде мировых войн и масштабных революций. Общий уровень образования в развитых странах заметно возрос, а противоречия между большими социальными группами в этих странах перестали носить столь антагонистический характер, как это было ранее. Вместе с тем, быстрое развитие науки и техники, появление новых профессий, совмещавших в себе потребность знаний по многим направлениям науки (техническим, социальным и гуманитарным) привело к высокой вероятности смены видов профессиональной деятельности на протяжении жизни человека уже не у сравнительно крупных социальных групп, а у отдельных людей. Подобные изменения могут происходить и в виде эволюции характера трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии. Таким образом, профессиональная мобильность утратила свой исключительно социологический характер и чаще стала восприниматься как личностная характеристика человека, не имеющая жесткой зависимости от его изначальной принадлежности к той или иной социальной группе.

В настоящей статье под профессиональной мобильностью в целом будет пониматься качество человека, отражающее его способности и готовность к смене профессии, обусловленные личными способностями, внешними условиями жизни и его социализацией, включая направленную профессиональную и психологическую

<sup>o</sup> Мищенко Владимир Александрович, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии. E-mail: [vam@ugrasu.ru](mailto:vam@ugrasu.ru), [vam7405@mail.ru](mailto:vam7405@mail.ru)

подготовку, полученную в различных образовательных структурах.

При анализе понятия «профессиональная мобильность» необходимо кратко остановиться еще на двух важных социологических, юридических и, отчасти, даже психологических понятиях, которые будут использоваться в статье, хотя и не являются в ней ведущими. Это достаточно близкие и, вместе с тем, разные понятия – «профессия» и «специальность». Под «профессией» в наиболее целостном значении этого социально-психологического феномена будет пониматься «деятельность ..., посредством которой данное лицо участвует в жизни общества, которая служит ему главным источником материальных средств к существованию ... и признается за профессию личным самосознанием данного лица»<sup>1</sup>. В свою очередь, «специальность» – понятие очень близкое, но более узкое, «более конкретная область приложения своих сил»<sup>2</sup>.

В настоящей публикации различие между профессией и специальностью необходимо учитывать, рассматривая возможные изменения выпускником образовательного учреждения своей специальности в рамках одной профессии, что является проявлением одной из форм профессиональной мобильности. В некоторых работах подобное явление именуется мобильностью внутри одной профессии, мобильностью в едином профессиональном поле и т.п. Мы полагаем, что более уместным будет использование частного понятия «внутрипрофессиональная мобильность», подразумевающую возможность и готовность к смене специальностей внутри одной профессии. Внутрипрофессиональная мобильность, с одной стороны, является частным случаем профессиональной мобильности в целом, а с другой, – имеет некоторые отличия, связанные, в первую очередь, с ее более легкой практической реализацией. В процессе рассмотрения понятия профессиональная мобильность необходимо кратко остановиться и на различных ее вариантах, связанных с изменением уровня сложности трудовой деятельности и, соответственно, со статусными изменениями социального положения человека. Обычно они отражаются в частных понятиях «вертикальная профессиональная мобильность» и «горизонтальная профессиональная мобильность». Т.Д.Карминская определяет вертикальную профессиональную мобильность через карьерный рост специалиста, а горизонтальную,

– как «способность специалиста достаточно быстро включаться и активно участвовать в процессе реализации проектов и решение поставленных в проекте задач, а также возможность быть автором-разработчиком проектов»<sup>3</sup>. Последнее определение представляется нам не вполне универсальным, поскольку оно носит, главным образом, административно-технический характер и не может быть использовано применительно ко многим творческим, медицинским и иным видам профессий, в которых доминирует индивидуальная трудовая креативная деятельность, а также сама смена профессиональной деятельности.

Нам представляется, что будет правильнее определять вертикальную профессиональную мобильность, как переход на более сложные виды деятельности в рамках одной и той же профессии, связанные с повышением социального статуса человека. В свою очередь, горизонтальную профессиональную мобильность можно трактовать как смену вида профессиональной деятельности в пределах одного квалификационного уровня с сохранением прежнего или близкого социального статуса. При анализе понятия профессиональная мобильность следует также обратиться к разновидностям профессиональной мобильности в зависимости от вида новой профессии для конкретного человека. Так, А.И.Архангельский выделяет четыре подобных «типа» (по терминологии автора) профессиональной мобильности: 1) изменение специальности в рамках одной профессии; 2) переход на вышестоящую должность по той же профессии, предполагающую, в большей или меньшей степени, руководящую деятельность (менеджмент); 3) смена профессии на «родственную», т.е. близкую по типу деятельности и не подразумевающую необходимость приобретения принципиально новых знаний и умений; 4) кардинальную смену профессии, «предполагающую способность начать жизнь с «чистого листа»<sup>4</sup>.

Как видим, подобный подход достаточно полно описывает основные виды профессиональной мобильности в зависимости от нового вида трудовой деятельности. Вместе с тем, на наш взгляд, в этот перечень имело бы смысл добавить еще один важный пункт. На практике получило достаточно широкое распространение такое явление, когда по достижению определенного возраста опытный и высококвалифици-

<sup>1</sup> Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: 2007. – С. 161.

<sup>2</sup> Вачков И.В., Гриншпун И.Б., Пряжников Н.С. Введение в профессию «психолог»: Учебное пособие. – М.; Воронеж: 2002. – С. 16.

<sup>3</sup> Карминская Т.Д. и др. Профессиональная мобильность в условиях региональной системы непрерывного образования. – Ханты-Мансийск: 2008. – С. 17.

<sup>4</sup> Архангельский А.И. Формирование профессиональной мобильности студентов в процессе обучения в технических вузах: Дисс. ... канд.пед.наук. – М.: 2003.

рованный специалист, занимавшийся прежде тем или иным видом практической деятельности (научно-производственной, юридической, военной и т.п.), переходит на преподавательскую работу, как правило, в высшее учебное заведение. Подобный феномен не попадает не под один тип классификации профессиональной мобильности, предложенной А.И.Архангельским. Это не смена профессии на «родственную», поскольку преподавательская работа требует большого объема принципиально новых знаний в области педагогики и психологии, приобретение которых связано с необходимостью серьезной подготовки, а также латентных педагогических способностей.

И, наконец, с целью определения взаимосвязи между личностными качествами человека и его потенциальной способностью проявлять профессиональную мобильность в различных социальных ситуациях мы считаем необходимым предложить еще одну типологию профессиональной мобильности. Подобную типологию можно условно назвать социально-психологической. Она включает в себя следующие типы профессиональной мобильности: 1) подвижную (гибкую); 2) ситуативную; 3) статичную.

Под подвижным типом профессиональной мобильности мы понимаем такой ее тип, который характеризует способность и готовность человека быстро и достаточно радикально, иногда, даже импульсивно, менять виды своей профессиональной деятельности, в первую очередь, под действием внутренних побуждений. Этот тип присущ, главным образом, холерикам и сангвиникам. Человек принимает решение о смене профессии с целью достаточно быстро упрочить свой социальный статус и улучшить свое материальное положение, а также побыстрее сменить свою уже «надоевшую» профессиональную и служебную деятельность. Такое решение может быть принято в сравнительно сжатые сроки, зачастую без предварительного длительного и подробного перспективного вариативного анализа своего будущего положения, а также на основе интуиции. Поводом к принятию подобного решения могут послужить неожиданные «заманчивые» перспективные предложения, конфликты по месту прежней работы или в семье, примеры своего ближайшего социального окружения, резко возросшая внутренняя неудовлетворенность видом и условиями прежней профессиональной деятельности, уверенное ощущение своих нереализованных возможностей, желание сменить тип поселения и т.п. Эффективность подвижной профессиональной мобильности может быть различной: от достаточно быстрого карьерного роста, значительного повышения благосостоя-

ния и увлечения новой профессией до, наоборот, быстрого разочарования в новой профессии, снижения социального статуса и, в конце концов, до возникновения разного рода стрессов и неврозов. Во многом это определяется коммуникативными и когнитивными качествами человека, его потенциальной психологической устойчивостью, силой воли, уровнем общего образования, умением преодолевать неожиданные трудности и др.

Несколько иной характер носит ситуативная профессиональная мобильность. Она связана, в первую очередь, не с внутренними побудительными мотивами, а с различными внешними социальными факторами, характер которых может быть очень разнообразным. К таким факторам относятся: изменения экономической ситуации в стране и регионе, как позитивные, так и негативные, положение на рынке труда, появление новых престижных профессий, изменение семейной ситуации, появление новых привлекательных рабочих мест в районе постоянного проживания и т.п. В качестве подобного фактора может выступить и стремление руководства организации направить сотрудника на другой «фронт работ», что характерно для структур с авторитарным характером управления, например, силовых и вообще государственных. Ситуативная профессиональная мобильность нередко, хотя далеко не всегда, может носить вынужденный характер, поэтому она может проявляться у людей всех темпераментов: холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов. Вид темперамента лишь накладывает заметный отпечаток на практические формы ее реализации.

Ситуативная профессиональная мобильность может быть горизонтальной и вертикальной, причем в последнем случае, во многом в зависимости от личностных качеств каждого человека, она потенциально может характеризоваться понижением его социального статуса и материального достатка, например, если она вызвана безработицей. Необходимо отметить, что подвижный и ситуативный типы профессиональной мобильности в целом нельзя характеризовать, как антагонистические. Различные ситуации, если они не достаточно ярко выражены и не требуют быстрой смены профессии «любой ценой», могут активизировать внутренние побудительные мотивы к смене профессии. И наоборот, потенциальное внутреннее желание поменять вид профессиональной деятельности может быть стимулировано и реализовано за счет удачно сложившейся внешней социальной ситуации.

И, наконец, статичная профессиональная мобильность вызвана, как внутренними побуди-

тельными факторами, так и внешними социальными обстоятельствами, т.е. их совместным действием и взаимодействием. Как правило, ее практической реализации предшествуют предварительная подробная оценка возможных позитивных и негативных последствий смены профессии, «просчет» возможных вариантов, получение подробной информации о новой профессии и об условиях новой работы. Подобный подход к смене вида профессиональной деятельности характерен, как правило, для сангвиников и флегматиков. Следует также отметить, что статичная профессиональная мобильность нередко носит рассмотренный выше внутрипрофессиональный характер или связана со сменой профессии на смежную. Часто статичная профессиональная мобильность не сопровождается сменой места работы в каком-либо крупном учреждении или организации, а лишь должностным перемещением внутри этой структуры, причем нередко по инициативе руководства. Также она может быть связана с переходом не преподавательскую работу. В большинстве случаев статичная профессиональная мобильность характеризуется повышением социального статуса или, по крайней мере, сохранением предыдущего. Проявляться она может у лиц разного возраста, в том числе уже обладающих значительным профессиональным опытом.

Таким образом, в публикации были выделены четыре основных подхода к определению типологии профессиональной мобильности. Один из них носит чисто профессиональный характер (профессиональная и внутрипрофессиональная мобильность). Другой (Б.М.Игошев<sup>5</sup>, Т.Д.Карминская и др.) имеет, в первую очередь, социологическую направленность, когда профессиональную мобильность рассматривают как горизонтальную или вертикальную в зависимости от изменения социального статуса человека в процессе проявления им профессиональной мобильности. Третий подход (А.И.Архангельский) имеет смешанный профессионально-социологический характер. Четвертый подход к типологии профессиональной мобильности, когда ее проявления связываются не только со средовыми факторами, но и с индивидуальными особенностями каждого человека, можно условно назвать социально-психологическим. Использование каждой из рассмотренных типологий может быть обусловлено конкретной направленностью исследований профессиональной мобильности и ее отдельных компонентов.

<sup>5</sup> Игошев Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально-мобильных специалистов в педагогическом университете. – М.: 2008.

## ON THE APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE TYPOLOGY OF PROFESSIONAL MOBILITY

© 2011 V.A.Mischenko<sup>o</sup>

Yugra State University

The article touches upon the different methods for determining the typology of professional mobility depending on the social and psychological approaches to understanding this phenomenon.

Key words: professional mobility, types of professional mobility.

<sup>o</sup> Mischenko Vladimir Aleksandrovich, associate professor,  
Ph.D.E-mail: [vam@ugrasu.ru](mailto:vam@ugrasu.ru), [vam7405@mail.ru](mailto:vam7405@mail.ru)