

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Коваленко О.М.,

*студентка кафедри психології,
ВНЗ “Університет економіки та права “КРОК”, м. Київ, Україна,
e-mail: olgalogo84@gmail.com*

Ковалькова Т. О.,

*к. пед. н., доцент кафедри психології,
ВНЗ “Університет економіки та права “КРОК”, м. Київ, Україна,
e-mail: tatianakovaikova@gmail.com,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2992-922X>*

Сучасні реформи в Україні, внаслідок інтеграції в європейське співтовариство, створюють потребу у фахівцях, які відповідають світовим стандартам і володіють навичками швидкого реагування на інноваційні зміни в професійній діяльності, адаптаційними вміннями внутрішньої мобілізації власних ресурсів в проблемних ситуаціях, а також знаннями з оволодіння новими інформаційними та професійними технологіями. Тому сьогодні поглиблюється інтерес дослідників до проблеми професійної мобільності особистості як інтегральної характеристики її успішної самореалізації.

Професійна мобільність визначається як здатність і готовність особистості самовдосконалюватися за рахунок мобільного оволодіння новими перспективними технологіями та розвитку ключових компетенції, що забезпечують ефективність професійної діяльності [1].

Формування професійної мобільності несе задачу створення конкурентоспроможного професіонала на ринку праці, досягнення якого починається ще з етапу навчання майбутнього фахівця. Ефективність формування професійної мобільності при цьому, у більшій мірі залежить від якості підготовки, що включає як вузький професіоналізм з одного боку, так і універсальність з іншого [2].

Розглядаючи механізм трудової мобільності виокремлюють такі передумови переміщень, як, по-перше, наявність у працівника відповідного стимулу і, по-друге, реальна можливість змінити місце роботи. Зазвичай стимулом до трудового переміщення може бути покращення умов проживання, переваги в заробітній платі, вищий рівень культурно-побутового обслуговування, покращення житлових умов, більші шанси на просування.

Крім чинників, які сприяють мобільності, виділяють об’єктивні, які гальмують процеси переміщення індивідів, чи протидіють їм. До них відносять перешкоди, що стосуються зміни місця роботи або розміщення в територіальному просторі: пошук нової роботи, переїзд до іншого населеного пункту, необхідність освоєння нової професії; труднощі, пов’язані з адаптацією до нового місця, до нових умов. Таким чином, будь-який вид мобільності вимагає від індивіда матеріальних, психологічних і фізичних затрат [3].

В конкретизації сутності поняття «професійна мобільність» важливим є особистісний компонент, який включає мотиваційну цілеспрямованість та

позитивну «Я-концепцію». Домінантою її є індивідуальний імідж, що характеризується як складне утворення, емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу у свідомості колег, соціального оточення, в масовій свідомості, тобто те, як особистість презентує себе, без чого неможливо досягти успіхів у будь-якій діяльності [4].

Таким чином, професійно-мобільна особистість - це новий тип фахівця зі сформованим мотиваційно-ціннісним ставленням до професії, прагненням до постійного особистісно-професійного зростання, здатний не тільки оптимально адаптуватися до нових соціально-психологічних умов, але й, проявляючи власну активність і гнучкість, здійснювати пошуково-дослідницьку діяльність в побудові нових варіантів професійної самореалізації, залишаючись в інформаційному просторі.

Окрім позитивних наслідків на мікро- і макрорівні, професійна мобільність може привести до негативних тенденцій. Серед проблем, що постають в практиці переміщення працівників, в першу чергу, варто звернути увагу на плінність кадрів – це «результат взаємодії економічних, соціальних, соціально-психологічних, демографічних та інших факторів» [3, с. 90]. З однієї сторони незмінність кадрового складу неминуче призводить до застою в організації, який може гальмувати її розвиток. Але, якщо відтік кадрів перевищує норму, важливо з'ясувати причини цього процесу і вжити заходів щодо його гальмування.

Підсумовуючи сказане, можна стверджувати, що «професійна мобільність» – це ефективне реагування особистості на «виклики» сучасного суспільства, своєрідний особистісний ресурс, внутрішній потенціал, який сприяє перетворенню суспільства і особистості в ньому, забезпечує гнучку орієнтацію й діяльнісне реагування в динамічних соціальних та професійних умовах, готовність до змін та їх реалізації у своїй життєдіяльності, стимулює професійну активність, творче ставлення до професійної діяльності та особистісний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
2. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48–67.
3. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании. Образование и наука. 2000. № 3. С. 90–102.
4. Калиновский Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрогога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. д-ра пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 2001. 470 с.