

7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005.
8. Гринберг Дж. Управление стрессом. М.; СПб., 2002.
9. Гришина Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психолог. проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. СПб., 1997.
10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М.; Екатеринбург, 2005.
11. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий. СПб.: Питер, 2004.
12. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Ин-т психологии РАН, 2005.
13. Лексикон психиатрии Всемирной организации здравоохранения: пер. с англ. / под общ. ред. В. П. Позняка. К.: Сфера, 2001.
14. Робертс Г. А. Профилактика выгорания // Вопр. общей психиатрии. 1998. Вып. 1.
15. Харди И. Врач, сестра, больной. Будапешт, 1998.
16. Burish M. Burnout-Syndrom-Theorie der inner Erschopfung. Berlin, 1989.
17. Lazarus R. Models for Clinical Psychopathology. N. Y., 1981.
18. Maslach C. Burnout. The Cost of Caring. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982.

УДК 316.477:331.102.24

М. В. Кормильцева

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Статья посвящена описанию профессиональной мобильности личности. Приводится авторское определение рассматриваемого феномена, а также его структура, одним из компонентов которой являются компетенции. Анализируются детерминанты профессиональной мобильности.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, компетенции, социально-личностные компетенции, профессиональное становление, детерминанты профессиональной мобильности.

Article is devoted to description of personal occupational mobility. Author's definition of considered phenomenon and its structure, one of which components is a competence are resulted. Determinants of personal occupational mobility are analyzed.

Kew words: occupational mobility, competences, social and personal competences, occupational formation, determinants of occupational mobility.

До недавнего времени смена профессии, специальности, места работы являлась индикатором ошибочности профессионального выбора. Однако в последнее время, согласно результатам исследований, названные процессы определяются как феномен профессионального становления личности, как поиск способа самореализации. Это результат того, что современное российское общество, политические и социально-экономические изменения, развитие рыночных отношений породили новые требования к работнику. В докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе» подчеркивается, что «развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые ... отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью...». Таким образом, одним из условий соответствия личности новым социальным требованиям является наличие развитой мобильности.

Мобильность (от лат. *mobilis* – подвижный) – подвижность, способность к быстрому передвижению, действию. Это качество может проявляться в различных сферах жизни человека. В аспекте профессиональной деятельности мы будем говорить о профессиональной мобильности личности.

Начиная с 30-х гг. XX в. профессиональная мобильность исследовалась в контексте социальной мобильности (П. А. Сорокин). Позднее появились работы М. Вебера, Э. Дюркгейма, М. Шелера и А. Шюца, посвященные непосредственно профессиональной мобильности. С тех пор исследования данного феномена за рубежом ведутся регулярно (П. М. Блац, Б. Вегенер, Д. Голдтроп, О. Д. Дункан, Р. Люйкс, У. Х. Сьюэл, Д. Трейман, В. Улти, Р. М. Хаузер и др.).

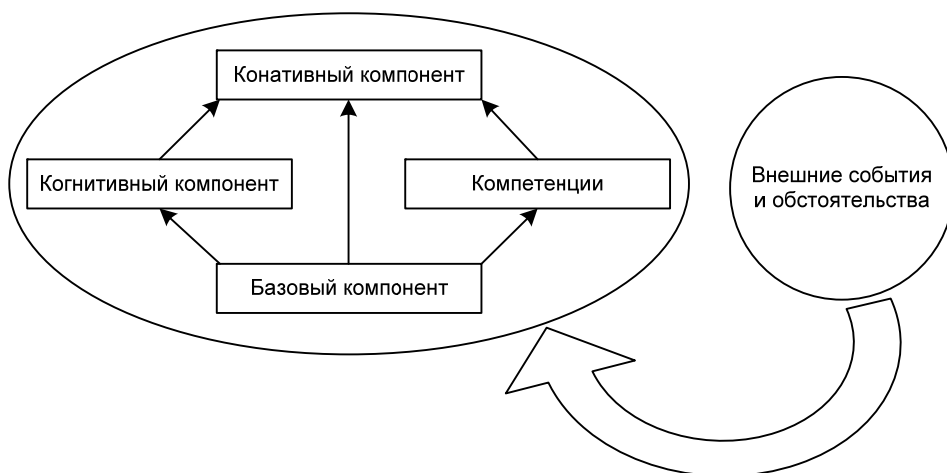
В нашей стране изучение профессиональной мобильности в качестве предмета социальной стратификации общества начинается с 60-х гг. прошлого века. Феномен исследуется многими науками: социологией, психологией, педагогикой, экономикой и пр. Исследования профессиональной мобильности в психологии связаны с изучением:

- мотивации профессиональной деятельности, способности к принятию творческих ответственных решений (И. Г. Шпакина);
- мотивации профессиональной деятельности, способности к принятию творческих ответственных решений и стремления к самореализации и самоутверждению (Н. Р. Хакимова);
- нервной системы и эмоциональной сферы индивида (А. П. Бочкарева);
- компетенций, готовности к переменам как синтезу устойчивости и «реактивной» адаптации, активности (А. В. Горюнова);
- мотивационных, интеллектуальных и волевых процессов (Е. А. Никитина);
- механизма адаптации (Ю. Ю. Дворецкая) и др.

Теоретический анализ позволяет определить профессиональную мобильность как интегративное, целостное качество субъекта деятельности, позволяющее гибко ориентироваться в динамичных профессиональных условиях. Особенно важно проявление профессиональной мобильности в ситуациях неопределенности, т. е. в таких обстоятельствах, когда среда чело-

века находится в состоянии неустойчивости, неясно, какие действия требуются от субъекта, и есть несколько вариантов дальнейшего развития событий. Оказываясь в таком положении, человек, обладающий развитой профессиональной мобильностью, обнаруживает готовность и способность к выходу из него. В результате благополучного преодоления ситуации неопределенности специалист получает приращение собственного опыта (как профессионального, так и личностного) [3].

Профессиональная мобильность проявляется в быстрой смене выполняемых производственных заданий, рабочего места, специальности, профессии, отрасли. Помимо конативного компонента в структуре профессиональной мобильности можно выделить базовый (индивидуально-типологические свойства, личностные качества, интеллектуальные свойства) и когнитивный (осознание необходимости смены профессии, специальности и т. п., выбор путей реализации данного решения) компоненты. Разработанная нами структура профессиональной мобильности личности отличается тем, что включает в себя компетенции – конструкты, которые формируются и развиваются в процессе обучения, выстроенного с позиций компетентностного подхода (см. рис.).



Структура профессиональной мобильности личности

В Федеральном государственном образовательном стандарте перечислены следующие группы компетенций: универсальные (общенаучные, инструментальные, социально-личностные, общекультурные) и профессиональные (по видам деятельности). Повышение профессиональной мобильности личности в значительной степени обусловлено развитием социально-личностных компетенций. Это определяется их инвариантностью к области профессиональной деятельности и опосредованной связью с ней. Именно личностные качества и ценности влияют на характер использова-

ния знаний, а следовательно, вектор общественного развития. Кроме того, данный вид компетенций раскрывает способность личности к позитивному интеллектуальному, психологическому и волевому саморазвитию и изменению, а также обеспечивает жизнедеятельность человека во многих контекстах социального взаимодействия и достижения согласия с другими (В. И. Байденко, Э. Ф. Зеер).

Очевидно, что профессиональная мобильность играет очень важную роль в профессиональном становлении личности, которое определяется как «движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни... Оно охватывает период развития личности с начала формирования профессиональных интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии» [2, с. 33]. Профессиональная мобильность является одним из условий осуществления этого движения.

Профессиональное становление – длительный процесс, в котором различные авторы выделяют разные стадии, или периоды (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, А. К. Маркова, Дж. Сьюпер и др.). В частности, Э. Ф. Зеер называет семь стадий профессионального становления личности (в основу периодизации заложены представления о социальной ситуации развития и ведущей деятельности) (см. табл.).

Результаты психологических и социологических исследований свидетельствуют о том, что профессиональная мобильность проявляется на любом этапе профессионального становления личности (М. В. Клищевская, М. А. Ратникова и др.) и каждый раз детерминируется различными факторами. Теоретический анализ позволил выделить три вида таких детерминант:

- объективные факторы, свойственные любой стадии профессионального становления личности:

- потребности работодателей в конкретных специалистах;
- научно-технический прогресс;
- «отмирание» одних профессий, специальностей и возникновение новых;

- экономические пертурбации;
- случайные обстоятельства и жизненно важные события;
- ухудшение здоровья;
- сокращение штата на предприятии;

- субъективные факторы, характерные для любой стадии профессионального становления личности:

- внутриличностные конфликты;
- изменение мотивов профессиональной деятельности;
- пересмотр ценностей и смысла жизни;
- стремление к самореализации;
- изменение семейного положения, рождение детей..

- факторы, специфические для каждой стадии профессионального становления личности (см. табл.) [1, с. 47].

Детерминанты профессиональной мобильности, специфические для каждой стадии профессионального становления личности

Стадия профессионального становления	Детерминанты профессиональной мобильности
1. Аморфная оптация (0–12 лет) 2. Оптация (12–16 лет)	Профессиональная деятельность не является ведущей, следовательно, можно говорить не о проявлении профессиональной мобильности как таковой, а лишь о ее формировании, развитии
3. Профессиональная подготовка (16–23 года). Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, следовательно, можно говорить о профессиональной мобильности в аспекте ее когнитивного компонента	<ul style="list-style-type: none"> ● Возможность посмотреть на выбранную профессию «изнутри» (благодаря специальным дисциплинам, производственным и другим видам практик, взаимодействию с практикующими специалистами) ● Отсутствие перспектив материального роста ● Ценностный конфликт (может проявиться и после данной стадии): изменение ценностей по сравнению с моментом выбора профессии, специальности, отрасли профессиональной деятельности ● Кризис профессионального выбора
4. Профессиональная адаптация (18–25 лет). Ведущая деятельность – профессиональная, следовательно, можно говорить о профессиональной мобильности в аспекте ее конативного компонента	<ul style="list-style-type: none"> ● Неуспешность в новой профессиональной роли ● Быстрое освоение производственного процесса, «привыкание» к должности, профессии, производственным операциям и функциям ● Кризис профессиональных ожиданий
5. Первичная профессионализация (25–30 лет)	<ul style="list-style-type: none"> ● Стабилизация профессиональной деятельности ● Отсутствие стимулов в работе (материальных / нематериальных) ● Кризис профессионального роста
6. Вторичная профессионализация (30–38 лет)	<ul style="list-style-type: none"> ● Стабилизация профессиональной деятельности ● Кризис профессиональной карьеры
7. Профессиональное мастерство	<ul style="list-style-type: none"> ● Кризис социально-профессиональной самоактуализации

Остановимся более подробно на рассмотрении третьей детерминанты профессиональной мобильности. Поскольку основу периодизации профессионального становления личности составляет ведущая деятельность, то профессиональную мобильность можно проследить через внешние проявления, начиная со стадии профессиональной адаптации, когда ведущей деятельностью личности становится собственно профессиональная.

Согласно мнению различных ученых, люди в возрасте до 30–40 лет не испытывают особых трудностей в процессе профессиональной переориентации. «Структура их профессионально важных качеств ... отличается гибкостью связей», они ищут «возможности удовлетворения личных потребностей», следуют своим профессиональным интересам [4, с. 85].

В более позднем возрасте гибкая ориентация в динамичных профессиональных условиях затруднена из-за необходимости освоения новой социальной роли молодого специалиста, невозможности передачи накопленного ранее профессионального опыта, утраты социальных связей, потери личного психологического комфорта, установки на то, что для человека старше 40 лет профессиональная переподготовка или повышение квалификации не имеет особого смысла.

Решить проблему готовности и способности личности к гибкой ориентации в изменяющихся профессиональных условиях позволяет компетентностный подход, ориентированный на формирование и развитие компетенций. В представленной выше структуре данные конструкты являются одним из компонентов профессиональной мобильности, которые актуализируются в деятельности по мере возникновения проблемных ситуаций. Компетентностный подход позволяет формировать и развивать профессиональную мобильность как свойство личности еще до осуществления собственно профессиональной деятельности, что обеспечивает подготовку учебными заведениями специалистов, соответствующих изменяющимся требованиям рынка труда и современного общества.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. 336 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. М.: Издат. центр «Академия», 2006. 240 с.
3. Климов Е. А. «Потемки» и «светильники» в становлении профессионала: пособие для занятых трудовым и профессиональным самовоспитанием. М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2007. 192 с.
4. Хакимова Н. Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессии: дис. ... канд. психол. наук. Кемерово, 2005. 179 с.