

# ЭНЦИКЛОПЕДИЯ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

## Профессиональная мобильность

А. И. КОВАЛЕВА

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

Профессиональная мобильность — это перемещение индивида или профессиональной группы в социально-профессиональной структуре общества с изменением или без изменения социального статуса. Профессиональная мобильность является разновидностью социальной мобильности, определяемой П. Сорокиным как перемещение индивида или группы по ступенькам социальной лестницы. К профессиональной мобильности применимо сорокинское разделение мобильности на вертикальную (восходящую и нисходящую) и горизонтальную. Горизонтальная профессиональная мобильность отражает смену профессии для расширения возможностей индивида, но сохраняет его принадлежность к социальному слою.

Профессиональная мобильность представляет собой карьерный лифт, который движется и снизу вверх, и сверху вниз, представляя множество вариаций для самореализации. Наиболее интенсивному профессиональному перемещению профессиональных групп и отдельного индивида способствуют различные факторы и каналы профессиональной мобильности. Факторами групповой профессиональной мобильности являются социальные реформы, революции, войны, научно-технический прогресс, развитие информационных технологий, структурные и институциональные изменения в экономике, система профессионального образования. Так, исходным

фактором групповой профессиональной мобильности в начале 90-х годов XX в. стали кардинальные политические изменения и экономические преобразования в российском обществе. Распад политических и экономических структур, появление новых разновидностей деловых организаций привели к утрате прежних профессиональных статусов и стали импульсом для обретения индивидами новых профессий. В обществе резко обострилась востребованность специалистов экономического и юридического профиля, что способствовало вертикальной восходящей мобильности соответствующих профессиональных групп, росту престижа профессий экономиста и юриста.

В современном обществе возрастает интенсивность профессиональной мобильности, усиливается ее индивидуализированный характер.

Каналами индивидуальной профессиональной мобильности являются профессиональное образование (среднее, высшее, переподготовка, повышение квалификации, самообразование), эффективное использование результатов образования, опыт и результаты профессиональной деятельности, личностный потенциал, семья, личные связи. На профессиональной мобильности человека сказываются, во-первых, сформированность его личности, развитость его способностей и социальных качеств, необходимых в профессиональной деятельно-

сти, во-вторых, непосредственная профессиональная подготовка, уровень полученной квалификации. В то же время человек может не иметь работы по полученной специальности, но обрести высокий профессиональный статус в другой сфере деятельности. В этом случае огромное значение имеет личностный потенциал человека, его способность реализовывать знания, умения, навыки в различных видах деятельности, овладевать новыми профессиональными компетенциями.

Высшую профессиональную мобильность проявляют работники, обладающие гибкостью и способностью адаптироваться к изменениям в тех или иных сферах трудовой деятельности, самостоятельно получить необходимые знания, развивать творческое мышление и мотивацию к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Важнейшим каналом профессиональной мобильности является образование. Высокое образование усиливает позиции работника на рынке труда. Прослеживается закономерность, имеющая практически универсальный характер: чем выше образовательный потенциал, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица. Так, среди россиян отмечены наивысшая доля занятых (около 80%) и наименьшая — безработных (около 4%) у людей с высшим профессиональным образованием и, наоборот, у малообразованных (не выше начального образования) — низкая занятость (около 12%) и высокая безработица (более 11%).

Профессиональной мобильности молодежи способствует соответствие реализуемого в обществе профессионального образования структуре потребностей рынка труда, а также эффективное взаимодействие образовательных учреждений с работодателями, гибкость в определении содержания образования с учетом внешних факторов.

По результатам социологического исследования установок выпускников вузов и ожиданий работодателей А. Б. Яшкова выявлено, что на момент окончания высшего учебного заведения почти все выпускники в той или иной мере осознают и оценивают свою профессиональную и социальную подготовку. Им

свойственна уверенность в теоретическом знании изученных в вузе дисциплин, они обладают высокой компьютерной грамотностью, рассчитывают на собственные личностные качества. Однако их психо-эмоциональное состояние характеризуется тревогой по поводу предстоящего трудоустройства, чувством неуверенности в будущем и отсутствия стабильности, так как нет четкого видения собственной карьерной траектории. У выпускников преобладают прагматические ценности, их материальные притязания необоснованно завышены, слабо выражена потребность в профессиональной самореализации. Для опрошенных работодателей более ценны в молодых специалистах поведенческие (трудолюбие, дисциплинированность, упорство, коммуникабельность, мобильность, работа в команде) и личностные компетенции (способность к обучению, адаптивность). Профессиональные качества оказались вторичными. По мнению работодателей, выпускники выходят из вузов слабо подготовленными, и лучше принять на работу специалиста с опытом.

Анализ профессиональной мобильности выпускников вузов, основанный на данных Росстата, показал, что около 60% выпускников работают по профессиям специалистов высшего уровня квалификации, но только чуть более трети от всех обладателей дипломов о высшем образовании остаются в той профессии, по которой шло обучение в вузе. 16% дипломированных специалистов занимают те или иные руководящие должности, т. е. условно постигают вертикальную восходящую профессиональную мобильность. Почти две трети выпускников работают не по специальности, но остаются «на уровне», перемещаясь по горизонтали в профессиональном статусе, освоив другую профессию. Каждый четвертый выпускник вуза занимается работой, не требующей высшего образования. Это пример нисходящей профессиональной мобильности, которая может совмещаться с восходящей экономической мобильностью, не снижать социальный статус индивида или даже способствовать его повышению по материально-имущественным показателям. Особо распространено снижение профессионально-

го статуса среди выпускников средних специальных учебных заведений (каждый второй из них).

*Лит.:* Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Профессиональное образование. Столица. 2009. № 8. С. 19–21; Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992; Черныш М. Ф. Социальная мобильность // Социальная энциклопедия : в 2 т. М. : Мысль, 2003. Т. 2. С. 457–458; Шитов С. Б. Университетские комплексы как средство формирования человеческого капитала и общества знаний в России // Социология образования. 2009. № 2. С. 43–55; Яшков А. Б. Установки выпускников и ожидания работодателей // Образовательные технологии. 2010. № 4. С. 60–71.

PROFESSIONAL MOBILITY

A. I. Kovaleva

(Moscow University for the Humanities)

*Bibliography (transliteration):* Gimpel'son V. E., Kapeliushnikov R. I. Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'? // Professional'noe obrazovanie. Stolitsa. 2009. № 8. S. 19–21; Sorokin P. A. Chelovek. Tsivilizatsiia. Obshchestvo. M., 1992; Chernysh M. F. Sotsial'naia mobil'nost' // Sotsial'naia entsiklopediia : v 2 t. M. : Mysl', 2003. T. 2. S. 457–458; Shitov S. B. Universitetskie komplekсы kak sredstvo formirovaniia chelovecheskogo kapitala i obshchestva znaniia v Rossii // Sotsiologiia obrazovaniia. 2009. № 2. S. 43–55; Iashkov A. B. Ustanovki vypusknikov i ozhidaniia rabotodatelei // Obrazovatel'nye tekhnologii. 2010. № 4. S. 60–71.