



УДК 316.444.5

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ БАКАЛАВРОВ

В. О. Сычева

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
E-mail: Visicheva@mail.ru

В статье рассматриваются основные научные трактовки понятия «профессиональная мобильность», раскрываются основные характеристики и структурные элементы профессиональной мобильности, а также содержание понятия «профессия» и требования, предъявляемые к выпускникам вузов работодателями.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, профессия.

Problems of Formation of Bachelors' Professional Mobility

V. O. Sycheva

The article discusses basic scientific treatments of the "professional mobility" concept, basic characteristics and structural elements of professional mobility, and also the content of "profession" concept and employer's requirements to graduates.

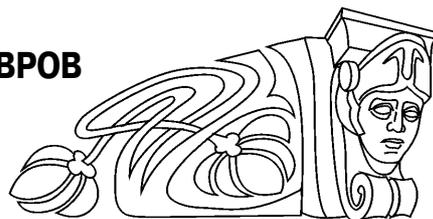
Key words: professional mobility, profession.

DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-2-170-173

Проблема формирования профессиональной мобильности выпускников высших учебных заведений – бакалавров – как предмет исследований в научной среде в последние годы приобрела особую актуальность. Среди причин, обусловивших этот интерес, можно назвать следующие.

Во-первых, возросло значение компетентности специалиста (бакалавра) в связи с внедрением на предприятиях сферы услуг передовых технологий, устройств, которые стали неотъемлемой частью оборудования предприятия с усложнением и расширением профессионального опыта, появлением новых форм представления и обработки информации, возрастанием требований общества к специалистам. Таким образом, происходит изменение качества профессиональной мобильности, выражающееся в росте ее интенсивности и смещении акцента на ее индивидуализированный характер¹.

Во-вторых, заметно обострилось противоречие между ускоренным темпом приращения знаний в обществе и ограниченными возможностями их усвоения отдельно взятым человеком. Данное обстоятельство заставляет образовательные учреждения менять парадигму всестороннего развития личности на новую парадигму развития способностей и качеств человека и их максимально полной реализации в обществе². Важно отметить, что данная парадигма предполагает обучение «длиною в жизнь». Соответственно, до сих пор актуальным остается вопрос



содержания такого «качества» выпускника, как профессиональная мобильность.

В-третьих, в связи с внедрением в высшей школе в России Болонской системы образования требуется уточнить, насколько данная система учитывает требования рынка при подготовке выпускников лучше, чем существовавшая ранее система, а также какие качества, по мнению работодателей, должны присутствовать у выпускника вуза для успешного трудоустройства.

Как известно, по мнению многих исследователей, профессиональная мобильность является формой трудовой мобильности, которая представляет собой способность работника соответствовать требованиям развития общества, уровню научно-технического прогресса, а также готовность к изменениям и перемещениям³.

В самом широком смысле профессиональная мобильность – это готовность работника осваивать новые профессиональные функции, выполнять новые задачи. Эту готовность возможно осуществить при соблюдении следующих условий:

- наличие у человека смежных и дополнительных профессий;
- степень освоения текущей профессии;
- хороший уровень теоретических знаний;
- уровень мотивации, направленной на готовность к изменениям.

Как видим, ключевым словом в понятии «профессиональная мобильность» и в двух условиях осуществления данного вида мобильности является термин «профессия».

В результате анализа понятия «профессии», проведенного А. А. Ангеловским, в современной научной литературе можно выделить несколько подходов к определению данного термина: 1) деятельностный (экономический) подход, в котором профессия рассматривается как общественно значимый вид трудовой деятельности людей, определяемый разделением труда и его функциональным содержанием; 2) стратификационный (социологический) подход, где профессия представляет собой большую группу людей, объединенных одним видом занятий, трудовой деятельности; 3) личностный (психологический) подход, в котором профессия представлена как качественная определенность личности, совокупность конкретных (общих и специфических)



знаний, умений, навыков, а также личных качеств человека⁴. Стоит отметить, что личностный подход к определению профессии позволяет рассматривать профессиональную мобильность как качественную характеристику личности, которую возможно сформировать.

В основном своем изначальном понимании профессия означает рациональную, долгосрочную, экономическую деятельность, связанную с владением специальными знаниями, умениями и навыками. Поэтому «получить профессию» возможно только в специализированных учреждениях, предлагающих образовательные услуги по определенной специальности. Под «готовностью к изменениям» мы понимаем не только способность человека адаптироваться к динамичной социальной, профессиональной, трудовой среде, но и способность выбирать направления изменения уровня своих навыков, умений и знаний: повышение уровня владения ими, специализация и углубление или получение новых. Следовательно, можно отметить, что профессиональная мобильность поддается целенаправленному развитию и саморазвитию.

Таким образом, под профессиональной мобильностью мы понимаем совокупное, интегративное качество личности, сформированное самостоятельно и в рамках образовательных учреждений, объединяющее знания, умения, навыки, профессиональный опыт, позволяющий отвечать профессиональным требованиям рынка труда и развивать карьеру в направлении одной или нескольких профессий.

Для анализа общих требований, предъявляемых работодателями в начале 2015 г. на региональном рынке (г. Саратов) к работникам сферы сервиса, нами были отобраны объявления, размещенные в Интернете, по вакансиям следующих специалистов: менеджер по работе с клиентами и менеджер по продажам. Выбор данных профессий был обусловлен несколькими факторами:

1) данные вакансии являются наиболее востребованными на рынке труда на протяжении нескольких лет, что характеризуется не только количеством требуемых специалистов на рынке труда, но и лидирующими позициями в перечне объявлений о поиске специалистов на ведущих порталах. Эта тенденция характеризуется следующими причинами: высокой текучестью, высокой мобильностью (вертикальной и территориальной) специалистов этих профессий, а также, согласно мнению экспертов, работники, имеющие опыт работы в сфере торговли, и в перспективе будут иметь спрос на рынке труда. Так, по мнению ведущего консультанта агентства Penny Lane Personnel Анастасии Селиванчик, к 2020 г. по-прежнему востребованы будут сотрудники отделов продаж разных сфер бизнеса⁵;

2) данные профессии отражают основные качественные характеристики работника сферы

услуг. Так, основными характеристиками работника сферы услуг, в которых отражается характер видов деятельности и содержания профессий, являются: тесный личный контакт продавца (исполнителя, производителя) услуги с потребителем (в том числе участие потребителя в производственном процессе); высокая степень индивидуализации сервисного продукта (подстройка под индивидуальные потребности клиента); высокая трудоемкость выполняемых работ (в том числе и для обеспечения большей «осязаемости» сервисного процесса);

3) эти профессии для многих работодателей предполагают выполнение такой функции, как налаживание эффективных коммуникаций с клиентом организации, и в виду этого считаются профессиями, схожими по количеству и содержанию основных выполняемых функций.

Таким образом, нами было выявлено, что среди общих требований к работнику, т. е. требований, не зависящих от специфики и отрасли деятельности конкретного предприятия, выделяются рекомендуемые требования: грамотная речь, четкая дикция, умение работать на аудиторию и с отдельным клиентом, развитая коммуникабельность, умение вести переговоры, стрессоустойчивость, ответственность.

Для анализа содержания понятия профессиональной мобильности будущих выпускников для работы в сфере сервиса в феврале 2015 г. нами было проведено анкетирование бакалавров направлений «Туризм» и «Сервис», которые выпускаются из вуза.

В результате проведения социологического исследования было выявлено, что больше половины респондентов (64%) считают продолжение обучения необходимым с целью повышения своего уровня образования, качества образования по специальности путем поступления в магистратуру или получения большего количества разнотипных (дополняющих) знаний и навыков путем получения второго образования. Однако на вопрос, достаточно ли одного высшего образования (одной специализации) для построения карьеры, только 53% ответили, что недостаточно, остальные 47% уверены, что одного высшего образования достаточно. Данный результат может также свидетельствовать о неуверенности выпускников в скором трудоустройстве по специальности из-за высокой динамичности внешней среды.

По данным исследования можно сделать вывод, что 26% бакалавров уже получают или имеют на текущий момент вторую профессию, а кратковременное обучение на курсах (семинарах и тренингах) проходят 39% от общего числа респондентов.

Регулярно повышать свою квалификацию во время трудовой деятельности и тем самым повышать свою ценность на рынке труда планируют 91% респондентов, не менее одного раза в год –



46% несколько раз за год – 29%. Данный факт дает основание полагать, что выпускники понимают, что актуализация знаний, умений и навыков является критической для развития карьеры в сфере услуг, которая характеризуется высокой скоростью внедрения инноваций.

Стоит отметить, что, по результатам исследования, сопоставимыми по ценности для профессии знания, получаемые посредством самообразования и посредством посещения образовательных курсов, тренингов и семинаров, считают больше половины (51%) респондентов, исходя из чего, мы можем сделать вывод о том, что самообразование не теряет своей ценности (полезности) для молодых кадров. Важным аспектом при получении знаний в период трудовой деятельности является и высокая ответственность будущих работников сферы услуг, выражающаяся в готовности самостоятельно оплачивать свое дальнейшее обучение (91%).

Среди причин, повлиявших на выбор специальностей «Туризм» и «Сервис», по степени важности, исходя из процентного соотношения, можно выделить:

- престижность вуза (24%);
- интерес к специальности, профессии (17%);
- советы родственников и близких друзей (10%);
- образ востребованной, высокооплачиваемой и интересной работы по профессии (10%);
- высокая доля коммуникаций в профессии (7%);
- соответствующие баллы по результатам ЕГЭ (7%).

Среди требований, которые, на взгляд опрошенных, предъявляют к работникам работодатели предприятий сферы услуг, можно выделить следующие: коммуникабельность, знание иностранного языка, ответственность, стрессоустойчивость, терпение, гибкость. Важно отметить, что большинство качеств, выделенных выпускниками, являются личными, а не профессиональными, а также то, что почти все качества, обозначенные студентами, совпадают в большинстве своем с требованиями, предъявляемыми к специалистам на рынке труда, при том, что только 20% опрошенных ответили положительно на вопрос «Читали ли Вы, какие требования предъявляются к специалистам Вашей профессии?».

Как известно, основными каналами профессиональной мобильности являются: личные связи, семья, личностный потенциал, опыт и результаты профессиональной деятельности, эффективное использование результатов образования⁶. По данным проведенного нами исследования, каналы профессиональной мобильности распределились по значимости следующим образом:

- личностный потенциал;

- опыт и результаты профессиональной деятельности;
- эффективное использование результатов образования;
- личные связи;
- семья.

Интересен тот факт, что выпускник, в первую очередь, планирует при трудоустройстве ориентироваться исключительно на собственные ресурсы (личностные качества, полученные знания и навыки).

Также одной из причин интереса к проблеме мобильности молодых специалистов для нас является тот факт, что в профессиональной среде сферы сервиса одним из основных требований к работнику выступает готовность к командировкам и переезду в другой город или регион, т. е. профессиональная мобильность приобретает дополнительную характеристику и представляется как территориальная профессиональная мобильность.

Известно, что основными целями кратковременного (командировки) и длительного (частые переезды в другой город или переезд на длительное время без возвращения в течение определенного срока в место постоянного проживания) территориального перемещения работника являются:

- образовательные (повышение квалификации, участие в семинарах, тренингах, конференциях, форумах);
- деловые (заключение договорных отношений, налаживание работы филиала компании, осуществление антикризисного управления, контролирующих функций, проведение маркетинговых мероприятий);
- профессиональные (выполнение задач и работ по трудовому договору).

В результате исследования было выявлено, что самостоятельно осуществить переезд в другой регион России для построения карьеры готовы 90% респондентов. Среди удерживающих от переезда факторов основным является фактор семьи (семейные обстоятельства, связанные с родственником) – 65%, второй по значимости – материальные (финансовые) трудности. Среди оставшихся факторов можно назвать страх переезда, сложности с трудоустройством, незнание языка, неблагоприятную социально-экономическую ситуацию, проблемы со здоровьем.

В целом, можно отметить, что формирование профессиональной мобильности бакалавров для работы в сфере услуг представляет проблему учета современных и динамично меняющихся требований рынка труда в процессе обучения и воспитания качеств, позволяющих будущему работнику отвечать актуальным требованиям работодателя. Формирование профессиональной мобильности, как по мнению работодателей, так и по мнению самих обучающихся, осуществляется в рамках образовательного процесса в учеб-



ном учреждении. В настоящее время процесс трансформации российской системы образования продолжается, а нам можно надеяться, что необходимость формирования основных качеств личности, лежащих в основе профессиональной мобильности будущих специалистов, будет учтена в новых образовательных стандартах.

Примечания

- ¹ См.: Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Учение. 2012. № 1. С. 298.
- ² См.: Винеvская А. В. Готовность к профессиональной мобильности бакалавра специального образования как

условие его социально-педагогической деятельности // Изв. Волгогр. гос. пед. ун-а. 2012. № 5 (69). С. 21.

- ³ См.: Бреев Б. Д. Движение трудовых ресурсов и его некоторые особенности. М.: Наука, 1974. С. 48.
- ⁴ См.: Ангеловский А. А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // Изв. Самар. науч. центра РАН. 2010. Т. 12, № 5 (2). С. 307.
- ⁵ См.: Батенева Т. Сильны математики // Российская Бизнес-газета. № 944. URL: <http://www.rg.ru/printable/2014/04/22/professii.html> (дата обращения: 26.05.2015).
- ⁶ См.: Ковалева А. И. Указ. соч. С. 298.

Образец для цитирования:

Сычева В. О. Проблемы формирования профессиональной мобильности бакалавров // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 170–173. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-2-170-173.

Cite this article as:

Sycheva V. O. Problems of Formation of Bachelors' Professional Mobility. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2017, vol. 17, iss. 2, pp. 170–173 (in Russian). DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-2-170-173.
