

Г. М. Захарчин, С. О. Гладун
Національний університет “Львівська політехніка”

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA АДАПТАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

© Захарчин Г. М., Гладун С. О., 2017

Висвітлено проблематику професійної мобільності через призму адаптаційної політики підприємства та сучасних викликів. Виділено основні складові, види та функції професійної мобільності. Наголошено на методологічно-технологічних аспектах її дослідження в контексті адаптаційної політики підприємства. Підкреслено важливість вартісних аспектів дослідження професійної мобільності. Подано висновки і пропозиції, спрямовані на підвищення ефективності професійної мобільності підприємства.

Ключові слова: професійна мобільність, адаптаційна політика, види професійної мобільності, професійна переорієнтація, компетенції, адаптаційний менеджмент.

PROFESSIONAL MOBILITY TO THE PERSONNEL AS CONSTITUENT OF ADAPTATION POLITICIANS OF ENTERPRISE

© Zakharchyn H. M., Hladun S. O., 2017

In the article the range of problems of professional mobility is reflected through the prism of adaptation politics of enterprise and modern calls. Basic constituents, kinds and functions of professional mobility are distinguished. It is marked the methodologically-technological aspects of her research in the context of adaptation politics of enterprise. Importance of cost aspects of research of professional mobility is underline. Conclusions and suggestions sent to the increase of efficiency of professional mobility of enterprise are offered. Professional mobility can be examined as a separate function of adaptation in the narrow understanding of word, or as the proper mechanism of scho provides successful realization of adaptation policy of enterprise and his competitiveness in the conditions of changeable environment. Being the mechanism of socialpsychological adaptation, professional mobility at the same time comes forward the original indicator of professional adaptation of personality, determining the degree of adaptation to the new terms of labour. In the cut of enterprise mobility shows up both among professional and qualifying groups. Taking into account a variety and multidimensionality of mobility the higher management of enterprise must with the aim of increase of efficiency of adaptation politics envisage the different forms of studies and development of personnel, that will help inprofl professional orientation. Efficiency of professional mobility is estimated through the prism of return from investments in development of personnel in a certain sentinel interval and it is the task of adaptation management of enterprise, as, as scientists notice justly, a “adaptation management – it the complex of measures not simply, but row of Mini Concept, what as sociate inter se and give a sinergistical effect from the conducted measures in relation to adaptation of personnel. Professional mobility is continuation of academic mobility during that corresponding educational competenses are formed, and taking of them to the level of professional skills is provided during practical activity of man. That employer must closely cooperate with educational establishments, thinking over really necessary to the competence for young

specialists that will nurse labours to the market. Only through the synthesis of education, science and practice it is possible to attain effective professional mobility and high professional competence of workers. The problem has the integrated character, links different institutes, tangents to development of professional mobility and preparation professionally of mobile specialist and requires the decision both at the level of enterprise and educational establishments.

Key words: professional mobility, adaptation policy, types of professional mobility, professional pereorientaciya, jurisdictions, adaptation management.

Постановка проблеми. Професійна мобільність як новий виклик суспільства виникає у відповідь на об'єктивні процеси зміни економічних, технологічних і соціальних умов функціонування підприємства. Разом із тим, професійна мобільність є наслідком багатьох викликів сьогодення і суперечливих явищ та процесів глобального й локального змісту. Загострення світової конкуренції змушує підприємства активніше розробляти і впроваджувати інноваційні технології та здійснювати реструктуризацію економіки, що, своєю чергою, зумовлює нові вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня персоналу. В умовах прискорення науково-технічних процесів не всі підприємства готові швидко формувати активну адаптаційну політику, а персонал – підлаштовуватися під нові зміни. Виникає протиріччя між швидкоплинними змінами в сучасному глобалізованому світі й готовністю людей працювати в таких умовах. Крім того, відповідно до закону зміни праці змінюється зміст праці, з'являються нові види, напрями діяльності, які зумовлюють потребу в розвитку нових технічних (і не тільки) знань. Виникає суперечність між сприйняттям цих змін і умов діяльності як обмежувальних чинників працевлаштування людини, а не як сприятливих можливостей її професійного розвитку.

Ці суперечності підсилюються також невідповідністю академічної підготовки молодих фахівців запитам ринкової кон'юнктури. Оскільки ринок диктує свої закони, за якими людині доводиться змінювати сферу і вид діяльності, часто і місце праці, то вища школа повинна переорієнтовуватися на підготовку універсального фахівця із різноманітними компетенціями і навичками гнучкої адаптації. Отже, проблема інтегрована, пов'язує різні інституції, дотичні до розвитку професійної мобільності та підготовки професійно мобільного фахівця і потребує вирішення на рівні й підприємства, й освітніх закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика професійної мобільності стала предметом дослідження представників різних галузей науки, які вивчають цю категорію у різних форматах. Економісти, соціологи, філософи, педагоги розглядають професійну мобільність під кутом зору, що відповідає традиції їхніх наукових шкіл, висвітлюючи окремі її аспекти. Термінологічно-категоріальний апарат і сутнісне наповнення професійної мобільності доволі ґрунтовно викладено у наукових виданнях [3; 9]. Професійну мобільність у контексті адаптації персоналу, але через призму соціально-психологічних факторів та мотивації персоналу, розглянуто у публікаціях [2; 7]. Багато дослідників звертають увагу на фактори, тенденції й моделі, які зумовлюють необхідність зміни виду діяльності [4; 6], що приводить до професійної мобільності й професійної адаптації. Наукові публікації підтверджують підвищену увагу до адаптаційної проблематики, яка тісно переплітається із професійною мобільністю. Вагомий внесок у дослідження адаптаційних питань зробили вітчизняні вчені, які на сторінках наукових публікацій розкривають моделі адаптаційної поведінки [1], висвітлюють сутність і роль адаптаційного потенціалу підприємства з метою підвищення його конкурентоспроможності [5], акцентують на результативності адаптації підприємства [8].

Однак відсутнє комплексне дослідження із системним розглядом проблематики професійної мобільності як складової адаптаційної політики підприємства в контексті складних викликів глобалізованого світу та національної економіки.

Постановка цілей. Відповідно до зазначеної проблеми мета статті полягає у висвітленні авторського бачення проблематики професійної мобільності через призму адаптаційної політики підприємства та сучасних викликів.

Виклад основного матеріалу. Професійну мобільність можна розглядати як одну із форм адаптації персоналу чи окремого працівника до нових умов або “як інтегровану якість особистості, що виявляється у здатності успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати види діяльності” [3]. Адаптаційна політика підприємства передбачає ідеологічні засади та комплекс певних дій, приписів, норм, правил і процедур, які сприятимуть адаптаційній здатності персоналу і одночасно забезпечуватимуть її високий рівень, мобільність в умовах стрімких змін і непередбачуваності. З огляду на це, дослідження проблематики професійної мобільності як складової адаптаційної політики підприємства безпосередньо пов’язане із сучасними тенденціями та викликами. Ці виклики є причинами зовнішньої та внутрішньої професійної мобільності.

Професійна внутрішня мобільність визначається вибором ціннісних орієнтацій, поведінкових моделей, адаптаційним потенціалом людини, прагненням до пошуку нових вражень і набуття нових знань. У цьому проявляється суб’єктивний аспект професійної мобільності, зумовлений її потребами, зокрема професійними. Зовнішні причини є наслідком поглиблення інтеграційних процесів, ускладнення технологічного базису, активізації міграційних потоків, загострення конкуренції на всіх рівнях, стрімкої інформатизації та інтелектуалізації суспільства, що ставлять нові вимоги до системи освіти, зміни ціннісних стандартів, і зумовлюють дисбаланс на ринку праці та інші процеси, які змушують людину професійно переорієнтовуватися, а підприємства – формувати ефективну стратегію адаптації до всіх викликів.

Отже, можна стверджувати про основні аспекти професійної мобільності – об’єктивний, зумовлений зовнішніми факторами, суб’єктивний, спричинений внутрішніми факторами, характерологічний, що відображає природну гнучкість і здатність людини до змін, бажання цих змін.

Багатоаспектна сутність професійної мобільності призводить до неоднозначного трактування цієї категорії, що ускладнює методологічно-технологічні аспекти її дослідження. Методологічні аспекти важливі для теоретичних досліджень і охоплюють визначення принципів професійної мобільності, об’єктивних умов її поширення, закономірностей розвитку під впливом дії різних чинників, вибір адекватних методів оцінювання ефективності професійної мобільності. Технологічні аспекти більше стосуються практики, охоплюючи питання організаційні, інформаційного супроводу, алгоритмізації мобільності як процесу та механізму. Професійна мобільність має певну структуру, в якій виділяють складові ціннісного змісту, адаптаційного, мотиваційного. Структурні компоненти професійної мобільності взаємопов’язані й трансформуються у функції. Найчастіше виділяють такі функції професійної мобільності: пізнавальну, професійно-організаційну, особистісну, мотиваційну.

Пізнавальна функція пов’язана із розширенням когнітивної сфери світосприйняття людини та її здатністю до самоудосконалення, самореалізації. Це функція світоглядна і через аспект ціннісної орієнтації тісно переплітається із функцією мотиваційною, оскільки підтверджує прагнення людини до змін.

Мотиваційна функція спрямована на розвиток професійної активності людини, на підвищення її креативності й інноваційної сміливості. У широкому розумінні мотиваційна функція стимулює активне позиціонування людини в соціумі, й не тільки в професійному розумінні слова, що підвищує ціну ролі людини в суспільстві й утворює соціальну мобільність. Особистісна функція стимулює розширення професійних інтересів людини не тільки в межах одного предметного середовища, але й у суміжних сферах, або віддзеркалює бажання набути нових професійних знань, забезпечуючи цим конкурентоспроможність людини. Професійно-організаційна функція відображає співвідношення між реальним професійним наповненням ринку праці та його потребами, тобто дає змогу оцінювати ефективність структури ринку праці. У цьому контексті вивчення ринку праці є першочерговим завданням для всіх – і працедавців, і молодих людей, які

вибирають професію. Тому адаптаційна політика підприємства повинна охоплювати моніторинг ринку праці й нових умов функціонування підприємства. Складність завдань, пов'язаних із професійною мобільністю, зумовлює необхідність консолідованої співпраці відділу маркетингу, відділу управління персоналом та службами, які займаються інноваційними розробками підприємства.

Формуючи адаптаційну політику підприємства, необхідно брати до уваги види професійної мобільності, на основі яких можна розробляти заходи щодо підвищення адаптаційного потенціалу підприємства. Узагальнюючи літературні джерела, виділимо основні види професійної мобільності: зовнішня, внутрішня, реальна, потенційна, вертикальна (набуття нового статусу й позиції у суспільстві чи у певній організації), горизонтальна, низхідна, висхідна, позитивна, негативна, самоініційована чи вимушена, маятникова, лінійна, індивідуальна, групова (за суб'єктами), обмінна, структурна та інші. Робота менеджерів із персоналу повинна спрямовуватися не на саму побудову класифікації видів професійної мобільності, а на її практичне використання для підвищення адаптаційної здатності персоналу. Диференціація професійної мобільності визначатиме і форму зміни виду праці чи діяльності – перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації, ротацию кадрів, навчання, наставництво тощо, враховуючи фінансові можливості підприємства. У межах підприємства професійна мобільність є інструментом оптимізації структури кадрів підприємства, що також є завданням адаптаційної політики підприємства. Якщо мобільність змінює основну структуру діяльності людини, то в адаптаційній політиці необхідно передбачити умови й форми перекваліфікації працівника. Із появою нових професій чи видів діяльності постає питання сумісності й узгодження “нових” і “старих” спеціальностей і від спроможності керівництва підприємства вирішувати цю проблему залежатиме ефективність всіх видів професійної мобільності.

Зміна змісту праці під дією закону зміни праці, який передбачає функціональну залежність праці від технічно-технологічного базису, приводить до перегляду підходів до спеціалізації персоналу та визначення функціональних обов'язків. На зміну вузькоспеціалізованому працівнику приходять універсальний, працівник із системними компетенціями, який зміну змісту праці сприйматиме не як трагедію, а як професійне збагачення і розширення свого професійного світогляду.

В адаптаційній політиці підприємства доцільно передбачати реальні можливості професійної мобільності, враховуючи не тільки потенційну мобільність, але й фактичну. Фактична мобільність залежить від окреслених на початку статті умов і факторів нашого сьогодення і, крім того, визначається ціннісними пріоритетами людини. Якщо цінністю людини є постійний розвиток і удосконалення, то шанси на реалізацію фактичної професійної мобільності зростають. З огляду на це, доцільно скласти шкалу професійної мобільності, яка б відображала рівні мобільності різних категорій персоналу з урахуванням їхніх вікових, освітніх, соціальних та інших ознак. Така робота значно підсилила б адаптаційну політику підприємства і чіткіше окреслила б його стратегічні перспективи.

Мобільність на підприємствах проявляється як серед професійних, так і серед кваліфікаційних груп. Крім того, сьогодні набуває поширення міжпрофесійна мобільність персоналу, тобто зміна людиною своєї професійної орієнтації, що стимулює і спонукає до поєднання різних видів професій чи спеціальностей, набуття додаткових або нових знань тощо. З огляду на різновидність і багатоаспектність мобільності вищий менеджмент підприємства повинен, щоб підвищити ефективність адаптаційної політики, передбачити різні форми навчання й розвитку персоналу, що допоможуть у професійній переорієнтації.

Важливим питанням є оцінка вартісних аспектів професійної мобільності й для окремої людини, і для підприємства. Кожна людина зіставляє свої витрати на перенавчання, здобуття нових знань і компетенцій, як запоруку своєї мобільності, й кожне підприємство знає ціну робочого місця та затрат на розвиток персоналу, ротацию кадрів, заміщення вакансій та інших елементів кадрової політики. Ефективність професійної мобільності оцінюють через призму віддачі від інвестицій у розвиток персоналу в певному часовому проміжку і це завдання адаптаційного менеджменту

підприємства, оскільки, як слушно зауважують науковці, “адаптаційний менеджмент – це не просто комплекс заходів, а низка “міні-концепцій”, які взаємозв’язані між собою і дають синергетичний ефект від проведених заходів щодо адаптації персоналу” [4, с. 350]. Опанування мистецтва адміністративного менеджменту є також одним із видів професійної мобільності на рівні вищого менеджменту підприємства.

Професійна мобільність є продовженням академічної мобільності, під час якої формуються відповідні навчальні компетенції, а доведення їх до рівня професійних навичок забезпечується під час практичної діяльності людини. Тому працедавці повинні тісно співпрацювати із навчальними закладами, обдумуючи реально необхідні компетентності для молодих фахівців, які виходять на ринок праці. Тільки через синтез освіти, науки й практики можна досягти ефективної професійної мобільності й високої професійної компетентності працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Стрімкий розвиток інтелектуалізації суспільства, загострення конкуренції на зовнішньому і внутрішньому ринках, дисбаланс попиту й пропозиції на ринку праці, нові ціннісні й мотиваційні орієнтації та інші виклики актуалізують проблематику професійної мобільності, яка стає складовою адаптаційної політики підприємства. Стосовно кожної особистості професійна мобільність не тільки забезпечує їй високу адаптаційну здатність, але й стимулює її до саморозвитку, розширення професійних компетенцій, інтелектуального збагачення та примноження професійних знань. Професійна мобільність підсилює впевненість людини у її здатності швидко реагувати на мінливість кон’юнктури ринку, знаходити свою професійну нішу, змінюючи вид діяльності або вид праці, й залишаючись професійно задоволеною. Професійну мобільність можна розглядати як окрему функцію адаптації у вузькому розумінні слова або як відповідний механізм, що забезпечує успішну реалізацію адаптаційної політики підприємства і його конкурентоспроможність в умовах мінливого середовища. Будучи “механізмом соціально-психологічної адаптації, професійна мобільність разом з тим виступає своєрідним індикатором професійної адаптації особистості, визначаючи ступінь пристосування до нових умов праці” [7, с. 232].

Перспективи подальших досліджень необхідно продовжувати і у теоретичній, і у практичній площині. У теоретичному плані необхідно виробити струнку концепцію розвитку професійної мобільності як системної наукової проблеми, а в практичному плані доцільно розробити методики оцінювання ефективності окремих видів професійної мобільності і для найчутливіших категорій персоналу та оцінити рівень професійної мобільності різних вікових груп і професій.

1. Білошкурська Н. В. *Моделі адаптивної поведінки та їх роль у формуванні економічної безпеки підприємства* / Н. В. Білошкурська // *Актуальні проблеми економіки*. – 2010. – № 12 (114). – С. 101–104. 2. Вієвська М. *Мотивація професійного саморозвитку у реалізації стратегії формування управлінських компетенцій* / М. Вієвська, Л. Красовська // *Вища школа*. – 2010. – № 3–4. – С. 89–103. 3. Іванченко Є. А. *Професійна мобільність майбутніх фахівців: навч. посібник* / Є. А. Іванченко. – Одеса: СМІЛ, 2014. – 120 с. 4. Куріна Н. С. *Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу* / Н. С. Куріна, Н. Д. Дарченко // *ЕКОНОМІКА, менеджмент і маркетинг. БізнесІнформ*. – 2013. – № 8. – С. 348–353. 5. Лепейко Т. *Адаптаційний потенціал підприємства в конкурентному середовищі* / Т. А. Лепейко, К. В. Кривобок // *Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський нац.-екон. ун-т*. – Тернопіль: Видавничо-подіграфічний центр ТНЕУ “Економічна думка”. 2015. – Т. 20. – С. 245–250. 6. Лебедева В. К. *Економіко-теоретичні аспекти зміни діяльності* / В. К. Лебедева // *Економіка України*. – 2015. – № 2(639). – С. 24–351. 7. Пілецька Л. С. *Вплив соціально-психологічної адаптації на професійну мобільність особистості* / Л. С. Пілецька // *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. – 2012. – № 3(29). – С. 227–234. 8. Степанова Ю. Л. *Результативність адаптації підприємства* / Ю. Л. Степанова // *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. – 2012. – № 24 (I). – С. 156–163. 9. Хом’юк І. В. *Визначення поняття “мобільність” у термінології формування професійної*

мобільності майбутніх інженерів / І. В. Хом'юк, З. В. Бондаренко, Я. В. Хом'юк // *Наук. записки Вінницького держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського*. – 2011. – Вип. № 33. – С. 359–364.

1. Biloshkurska N. V. *models of adaptive behavior and their role in shaping economic security* / N. V. Biloshkurska // *Actual problems of economy*. – 2010. – № 12 (114). – P. 101–104. 2. *M. Vievskiy professional self-motivation in implementing the strategy of forming managerial competencies* / M. Viyevska, L. Krasovska // *High School*. – 2010. – № 3–4. – P. 89–103. 3. *Ivanchenko Ye.A. Profesiyna future mobility professionals: Textbook*. / Ye.A. Ivanchenko. – Odessa: smila, 2014. – 120 s. 4. *Kurina NS The innovative model of adaptation concepts of professional staff* / N. S. Kurina, N. D. Darchenko // *BUSINESS management and marketing. BusinessInform*. – 2013. – № 8. – S. 348–353. 5. *Lepeyko T. Adaptatsiynnyy potential of the company in a competitive environment* / T. A. Lepeyko, K. V. Kryvobok // *Economic analysis: Coll. Science. Labor* / Ternopil National Economic University. Ternopil: Publishing and podihrafichnyy center TNEU “Economic Thought”. 2015 – Volume 20. – P. 245 – 250. 6. *Lebedev VK Economic and theoretical aspects of change* / V. K. Lebedyeva // *Economics of Ukraine*. – 2015. – № 2 (639). – S. 24–351. 7. *Piletsky L. S. The impact of social and psychological adaptation to professional mobility* / L. S. Piletska personality // *Theoretical and applied problems of psychology*. – 2012. – № 3 (29). – S. 227–234. 8. *Stepanova L. Yu Effectiveness enterprise adaptation* / Y. L. Stepanova // *Economics. Management. Entrepreneurship*. – 2012. – № 24 (I). – S. 156–163. 9. *Hom'yuk I. V. The definition of “mobility” in terms of formation of professional mobility of future engineers* / I. V. Hom'yuk, Z. V. Bondarenko Y. Hom'yuk // *Science. Notes Vinnitsa state. ped. Univ them. Kotsiubynsky*. – 2011. – Vol. №3 3. – S. 359–364.