

**Михайлова Ирина Викторовна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии  
Ульяновского государственного университета

**Mikhaylova Irina Viktorovna**

PhD in Psychology,  
Assistant Professor, Psychology Department,  
Ulyanovsk State University

**Седунова Анастасия Сергеевна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии  
Ульяновского государственного университета

**Sedunova Anastasia Sergeevna**

PhD in Psychology,  
Assistant Professor, Psychology Department,  
Ulyanovsk State University

**Гнедова Светлана Борисовна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии  
Ульяновского государственного университета

**Gnedova Svetlana Borisovna**

PhD in Psychology,  
Assistant Professor, Psychology Department,  
Ulyanovsk State University

## **СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ [1]**

## **SUBJECTIVE FACTORS OF OCCUPATIONAL MOBILITY [1]**

---

### **Аннотация:**

*Статья посвящена изучению проблемы профессиональной мобильности. Рассматриваются современные подходы к определению профессиональной и карьерной мобильности. Обсуждается роль когнитивных факторов личности в формировании профессиональной мобильности молодежи. Авторы приходят к выводу о том, что одной из важнейших составляющих процесса формирования профессиональной мобильности является рефлексия профессиональной позиции, оценка достижения или недостижения в профессии лично значимых целей.*

### **Ключевые слова:**

*профессиональная мобильность, карьерная мобильность, личность, когнитивные процессы, атрибуция, компоненты структуры профессиональной мобильности личности, центральный конструкт, рефлексия профессиональной позиции, лично значимые цели.*

---

---

### **Summary:**

*The article deals with occupational mobility, in particular, the modern approaches to the definition of occupational and career mobility. The authors discuss the role of cognitive factors in shaping the occupational mobility of young people. It is concluded that one of the most important components of the occupational mobility development is reflection of a professional position, evaluation of achievement or non-achievement of personal goals in the profession.*

### **Keywords:**

*occupational mobility, career mobility, personality, cognitive processes, attribution, components of individual professional mobility structure, central construct, reflection of professional position, personal goals.*

---

В современной России происходит создание нового образовательного пространства, переосмысливаются основные детерминанты преемственности и вариативности профессионального обучения применительно к отечественной специфике, а также с учетом региональных условий. Изучение психологических характеристик, необходимых для достижения карьерного успеха, определило интерес к проблеме профессиональной мобильности специалиста.

Понятие профессиональной мобильности необходимо отнести к междисциплинарным, так как данное явление изучается с нескольких точек зрения – экономической, социальной, психологической. Наиболее распространенный подход к исследованию факторов карьерной мобильности охватывает прежде всего макроэкономические и социально-экономические условия ее формирования и реализации, включая ряд сравнительно-исторических исследований (Т.Г. Бахматова, 2003; О.И. Шкаратан, Г.А. Ястребов, 2011; и т. д.). Целью нашего исследования в рамках проекта РГНФ № 15–16–73004 «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона» является изучение психологических детерминант профессиональной мобильности молодых, начинающих свою карьеру, специалистов.

Изучение теоретического материала показало, что за последние десять лет возросло количество публикаций, посвященных анализу профессиональной мобильности. Начали появляться первые аналитические обзоры истории проблемы в отечественной и зарубежной психологии (Н.С. Мерзлякова, 2015; М.И. Бекоева, 2014; В.Ю. Поляков, 2014; Л.С. Пилецкая, 2014;

Е.Ю. Самоделкин, 2014; Ю.В. Троицкая, 2014; W.H. Thomas с соавторами, 2007; и т. д.). Кроме того, среди актуальных работ появляются программы разработки и реализации психолого-педагогического сопровождения развития профессиональной и карьерной мобильности на различных ступенях профессиональной подготовки (М.Б. Баликаева, 2014–2015; Т.В. Гомза и Н.К. Растинина, 2014; Т.А. Фугелова, 2014; В.А. Мищенко и И.А. Тенюнина, 2014; Д.Ф. Михнев, 2014; и т. д.). Особо следует обозначить ряд исследований, посвященных не столько практико-ориентированным технологиям, сколько выявлению методологических основ и концептуальных границ понятия. В частности, в работах Ю.Ю. Дворецкой (2007) осуществлен анализ категории профессиональной мобильности личности и ее видов, обозначены компоненты профессиональной мобильности личности: поведенческий, когнитивный и интегративно-личностный. М.В. Кормильцевой (2009) обоснована специфика детерминации, определена структура профессиональной мобильности и изучены социально-личностные компетенции студентов, определяющие ее динамику [2; 3]. Для анализа основных предпосылок реализации профессиональной мобильности применяется компетентностный подход (Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, В.Д. Шадриков и т. д.).

Активно обсуждается соотношение понятий трудовой, социальной, личностной и карьерной мобильности, в том числе встречаются указания на то, что карьерная мобильность (*career mobility*) – компонент трудовой и может выступать как один из видов социальной мобильности, например в случае активной восходящей карьеры [4]. В меньшей степени разработано соотношение двух близких понятий: карьерной и профессиональной мобильности. Ряд работ фактически использует данные понятия как взаимозаменяемые. Оба понятия относятся к междисциплинарным, сопоставимы по феноменологии.

В статье, посвященной сравнительному анализу классических и современных моделей карьеры, А.Б. Седых приходит к выводу о том, что в современных трактовках понятия появляется новое звучание, отражающее личностно-профессиональный контекст и вариативность карьерных процессов. В связи с этим предлагается определение карьерной мобильности как изменения позиций человека в сфере трудовой занятости на протяжении жизненного пути, которое включает субъективную (отношение личности к изменению позиций, психологическая цена изменений и т. п.) и поведенческую составляющие [5]. Предложенный взгляд на проблему карьерной мобильности максимально приближается к понятию профессиональной мобильности, в отличие от классической модели. В традиционном же представлении карьерная мобильность соотносится с объективными изменениями должностной позиции и (или) статуса, в то время как профессиональная предполагает оценку общепрофессиональной и специальной компетентности и общей направленности профессиональной активности личности.

В статье Л.С. Пилецкой профессиональная мобильность рассматривается как сложный конструкт, объединяющий личностные механизмы формирования ключевых общепрофессиональных компетенций, деятельность и ее результат – самореализацию человека, а также сам процесс личностно-профессионального саморазвития в контексте профессиональной и жизненной среды [6]. Изучая социально-личностные компетенции как фактор развития профессиональной мобильности студентов, М.В. Кормильцева выделяет три компонента структуры профессиональной мобильности личности: базовый, субъектный и конативный. С последним в наибольшей степени соотносятся традиционные представления о карьерной мобильности как смене выполняемых производственных заданий, рабочего места, специальности, профессии, отрасли (М.В. Кормильцева, 2009).

Анализ публикаций по проблемам профессиональной и карьерной мобильности позволяет определить ряд субъективных характеристик, отражающих различные аспекты мобильности в профессиональной сфере. Исследуются такие личностные характеристики, как проактивность, независимость в принятии решения, готовность к риску и самоорганизации, к творчеству, развитая способность к целеполаганию (планированию), более высокий уровень общей самооффективности, развитая система ЗУН во внепрофессиональной и околопрофессиональной сфере. Выделяются ключевые межпрофессиональные компетенции (Э.Ф. Зеер, 2014) мобильного профессионала: многофункциональность, инновационность, профессиональная динамичность, синергичность и интеллектуальная лабильность [7; 8, с. 30–36]. Также подчеркивается роль процесса социализации и формирования профессиональной идентичности. Представляется интересным изучение роли интрапсихических механизмов профессиональной мобильности, таких как рефлексивность, локус контроля, адаптивность (индикаторы базового компонента), стили совладания и жизненные ценности (как индикаторы субъектного компонента) (М.В. Кормильцева, 2009).

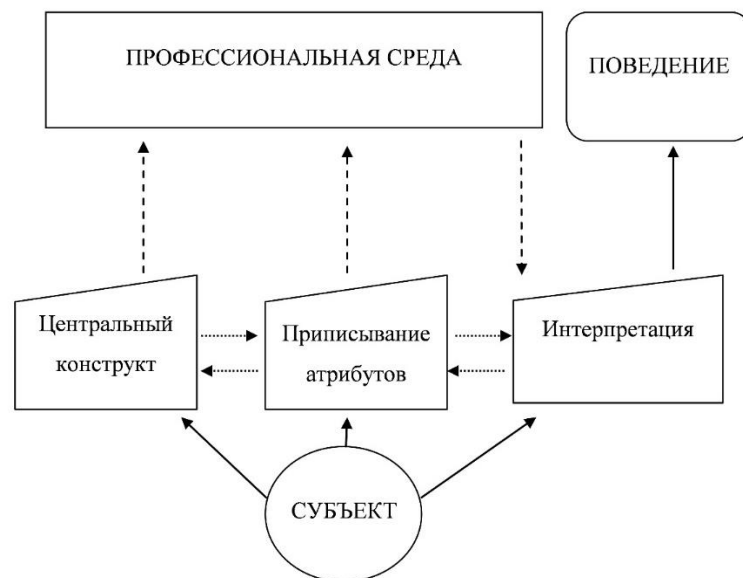
На первом этапе исследования планируется изучение когнитивных процессов молодых профессионалов, определяющих формирование установок на карьеру и общей стратегии принятия карьерных решений. Изучение особенностей профессионального мировоззрения и роли

субъективных факторов в формировании карьерной готовности позволило нам выдвинуть предположение о специфической роли когнитивных механизмов, определяющих формирование установок на карьеру и общей стратегии принятия карьерных решений [9; 10].

Рассматривая когнитивный фактор как компонент профессиональной мобильности, мы обратились к предложенному А.И. Сорокиной определению, согласно которому когнитивный фактор включает в себя систему «...не только профессиональных знаний, но и знаний о собственных профессиональных возможностях, самооценочные представления, осознание необходимости меняться» [11]. Таким образом, в исследовании в качестве одного из важнейших элементов когнитивного фактора профессиональной мобильности рассматривается атрибуция. Наделение определенными характеристиками профессиональной среды, по нашему мнению, является тем фактором, который, при влиянии центральных черт, либо катализирует, либо ингибирует активность субъекта в сфере профессиональной мобильности.

Человек в условиях неопределенности и / или неудовлетворенности, что является частым сопутствующим явлением профессиональной деятельности, начинает приписывать возникшей ситуации определенные атрибуты, которые являются отражением психической деятельности субъекта. По мнению некоторых авторов [12; 13; 14], субъект приписывает атрибуты различным явлениям именно через центральные конструкты, через призму которых личность воспринимает объективную реальность. То есть личность, которая находится в профессиональной среде в неопределенном или неудовлетворительном состоянии, начинает анализировать создавшуюся ситуацию по тем когнитивным схемам [15], которые сформировались у нее в процессе онтогенеза.

Субъект, приписывая профессиональной среде определенные атрибуты, одновременно анализирует возникшую ситуацию через собственные центральные конструкты, которые часто имеют оценочный характер (хорошо – плохо, правильно – неправильно и т. д.). Далее на основе комбинаций центрального конструкта и приписываемых атрибутов профессиональной среды формируются вариации интерпретаций, которые и оказывают влияние на профессиональную мобильность (см. рисунок 1).



**Рисунок 1 – Роль когнитивных процессов в формировании профессиональной мобильности**

Важно отметить, что сама по себе центральная черта, или центральный конструкт, без приписываемых атрибутов не может оказать влияние на само поведение личности, так же как и отдельно приписываемые атрибуты не могут оказать существенного влияния на формирование профессиональной мобильности.

Если приписываемый профессиональной среде атрибут будет положительным, то это автоматически не способствует катализации профессиональной мобильности, поскольку центральный конструкт может нивелировать силу данного фактора, и наоборот.

Если личность приписывает профессиональной среде положительные характеристики (поддержка, похвала руководителя), то это не обязательно приведет к стремлению сформировать у себя новые компетенции или расширить границы конкретной профессиональной деятельности, если центральной чертой будет «стабильность». Наоборот, этот центральный конструкт

вкупе с положительными атрибутами профессиональной среды будет ингибировать профессиональную мобильность, чтобы «все оставалось как есть сейчас». Но возможен и другой вариант, когда человек ради желаемой стабильности в конкретной профессиональной среде, оцениваемой положительно, будет катализировать профессиональную мобильность, например развиваясь в смежном профессиональном направлении. Это зависит уже не только от когнитивных факторов, но и от личностных.

Изучение роли когнитивных механизмов в процессе формирования профессиональной мобильности подводит к выводу, что одной из важнейших составляющих этого феномена является рефлексия профессиональной позиции, оценка достижения или недостижения в профессии личностно значимых целей. Такой вывод перекликается с исследованиями А.Н. Дёмина [16], в которых неконгруэнтность личности и профессии (профессиональной среды), то есть несовпадение профессиональных интересов человека и выполняемых задач, действий и т. д., рассматривается как важный фактор карьерной мобильности. Другими словами, можно предполагать сложное динамическое взаимодействие когнитивных (атрибутивных в частности, интеллектуально-познавательных в целом) и личностных (целевых, ценностных, рефлексивных, потребностных и т. д.) механизмов профессиональной мобильности.

### Ссылки и примечания:

1. Работа выполнена при финансовой поддержке РФНФ в рамках проекта № 15–16–73004 «Репрезентации карьерной готовности и профессиональная мобильность молодежи Ульяновского региона».
2. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессиональной мобильности личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2007. 24 с.
3. Кормильцева М.В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2009. 23 с.
4. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография. СПб., 2007. 336 с.
5. Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // Человек. Сообщество. Управление. 2014. № 2. С. 54–66.
6. Пилецкая Л.С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему // Молодой ученый. 2014. № 2. С. 693–697.
7. Дёмин А.Н., Седых А.Б. Психологические характеристики карьер молодежи в первый год после окончания бакалавриата // Человек. Сообщество. Управление. 2014. № 4. С. 118–131.
8. Зеер Э.Ф. Многозначность феномена «мобильность» в профессиональном образовании // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : сб. материалов Междунар. конф. (Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г.) / под ред. Г.М. Романцева, В.А. Копнова. Екатеринбург, 2014. 352 с.
9. Седунова А.С., Гнедова С.Б., Михайлова И.В. Репрезентации карьерной готовности на этапе профессиональной подготовки // Теория и практика общественного развития. 2014. № 5. С. 49–52.
10. Модель мира и развитие профессионала / А.С. Седунова, А.В. Емельяненко, С.Б. Гнедова, И.В. Михайлова. Ульяновск, 2009. 154 с.
11. Сорокина А.И. Психологические особенности профессиональной мобильности молодых специалистов РФ // Актуальные проблемы изучения профессиональной мобильности и правосознания молодых специалистов : материалы междунар. науч.-практ. конф. СПб., 2013. С. 73.
12. Asch S. Forming Impression of Personality // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1946. V. 41.
13. Калашникова Ю.А. Проблемы имплицитных теорий личности (к истории формирования подходов, принципов структурно-содержательных объяснений и определения перспектив изучения) // Мир психологии. 1999. № 3.
14. Kelly G.A. A Theory of Personality. The Psychology of Personal Constructs. New York, 1963.
15. Михайлова И.В. Каузальная атрибуция и самоатрибуция в сложных жизненных ситуациях : дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2007. 190 с.
16. Дёмин А.Н. Отношение к карьерной мобильности и стратегии социальной интеграции молодежи // Человек. Сообщество. Управление. 2012. № 3. С. 101–113.

### References and notes:

1. The work was supported by the Russian Foundation for Humanities, the project № 15-16-73004 «Representations career readiness and occupational mobility of young people in Ulyanovsk region».
2. Dvoretzkaya, UU 2007, *Psychology of professional mobility of the person*, PhD thesis abstract, Krasnodar, 24 p.
3. Kormiltsev, MV 2009, *Social and personal competencies of students as the factor of development of professional mobility*, PhD thesis abstract, Ekaterinburg. 23 p.
4. Mogilevkin, EA 2007, *Career development: diagnosis, technology, training: a monograph*, St. Petersburg, 336 p.
5. Sedykh, AB 2014, 'Career mobility of the individual in the context of modern views on career', *Man. Community. Management*, no. 2, p. 54-66.
6. Piletskaya, LS 2014, 'Professional mobility identity: a new look at the problem', *The young scientist*, no. 2, p. 693-697.
7. Demin, AN & Sedykh, AB 2014, 'Psychological characteristics of careers of young people in the first year after the bachelor', *Man. Community. Management*, no. 4, p. 118-131.
8. Zeer, EF 2014, 'The ambiguity of the phenomenon of "mobility" in professional education', *Socio-professional mobility in the XXI century: Materials of Intern. Conf. (Yekaterinburg, 29-30 May 2014)*, Ekaterinburg, 352 p.
9. Sedunova, AS, Gnedova, SB & Mikhailova, IV 2014, 'Representations career readiness at the stage of vocational training', *Theory and Practice of Social Development*, no. 5, p. 49-52.
10. Sedunova, AS, Gnedova SB, Emelyanenkova, AV & Mikhailova, IV 2009, *The model of peace and development of the professional*, Ulyanovsk, 154 p.

11. Sorokina, AI 2013, 'Psychological features of professional mobility of young specialists of the Russian Federation', *Actual problems of studying of professional mobility and sense of justice of young professionals: Proceedings of the international scientific and practical Conf.*, St. Petersburg, 73 p.
12. Asch, S 1946, 'Forming Impression of Personality', *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 41.
13. Kalashnikova, YA 1999, 'The problems of implicit theories of personality (the history of the formation of approaches, principles of structural and substantive explanations and determine the prospects of study)', *World of Psychology*, no. 3.
14. Kelly, GA 1963, *A Theory of Personality. The Psychology of Personal Constructs*, New York.
15. Mikhailova, IV 2007, *Causal attribution and samoatributsiya in difficult situations*, PhD thesis, Yaroslavl, 190 p.
16. Demin, AN 2012, 'Drinking career mobility strategy and the social integration of young people', *Man. Community. Management*, no. 3, p. 101-113.