

ПЕДАГОГИКА*(шифр научной специальности: 13.00.08)*

УДК 37

В.А. Бурляева, К.А. Чебанов, Т.А. Олешкевич*Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт
г. Невинномысск, Россия***ФОРМИРОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ
В УСЛОВИЯХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ*****[Viktoria A. Burlyayeva, Konstantin A. Chebanov, Tatyana A. Oleshkevich*****Professional mobility formation of graduates
for educational organizations and institutions
in the conditions of dual training]**

It is carried out an analysis of the contradictions of HRM policy and the organisation and requirements of modern society for mobility of workers; proposes a unified definition of "professional mobility", describes the various approaches of academics to the consciousness and activity of the individual as the basis for the manifestation of mobility, identifies the main tasks aimed at the formation of professional mobility of a specialist who identifies and presents an indicator of activity and mobility specialist in the professional sphere; professional mobility by its nature is social; this is confirmed by the fact that the success of professional mobility depends on the environment (social, educational) in which the formation of the personality of a specialist-professional takes place; professional mobility takes place only in social systems; in this regard, we see the need for active introduction of dual training in the system of professional education.

Key words: dual training, profession, personality, professional self-determination, professional mobility, personnel policy.

Люди, работающие на предприятии, всегда связаны с созданием производства мирового класса, поэтому так необходимы правильно выстроенные процедуры, оптимальные системы и принципы организации производства, которые играют важную роль. Возможности, заложенные в новых методах управления, их реализация зависят от знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации конкретных людей, способности этих людей решать производственные проблемы.

Работнику при разработке новых изделий или оборудования требуется сформированность компетенций, так как, создавая новую технику, необходимо знать, как работали старые машины и оборудование. Предприятиям, решившим преуспеть в конкурентной борьбе, необходимо кадровую политику направить на поиск работников, обладающих весьма обширными знаниями и умениями.

Претенденты на определенные должности конкретного предприятия или фирмы должны иметь стремление максимального владения знаниями и практическими навыками данного бизнеса или производства. Как показывает практика, чаще всего не предшествующий опыт трудовой деятельности или базовое образование, а желание самого работника к профессиональному самосовершенствованию играет ключевую роль.

Огромное значение имеет долгосрочное планирование кадровой политики самой фирмы (организации). Чаще всего кадровые службы занимаются лишь планированием численности работников, преследуя цель заполнить штатное расписание.

Современные условия показывают, что отделам кадров важно добиваться не просто своевременного заполнения вакансий, а планировать прием на работу людей со сформированными профессиональными компетенциями и обладающих достаточными знаниями.

Кадровым службам организаций для комплектования личного состава служащими, каких еще нет в штате организации, необходимы мониторинговые исследования факторов внешней среды для выявления предложений определенных профессий. Эти действия, связанные с прогнозом спроса и предложения на трудовые ресурсы помогут выяснить необходимое число людей с конкретным уровнем квалификации, поможет осуществить расстановку кадров.

Как итог должна разрабатываться согласованная кадровая политика, которая включит систему набора, подготовки, совершенствования и оплаты кадров. Появится политика отношений между администрацией и работниками, что приведет к конкретным программам использования трудовых ресурсов и стратегическому планированию.

На первый взгляд, сама концепция планирования использования трудовых ресурсов достаточно проста, в то же время ее реализация оказывается сложной. Учитывая, что не всегда имеющиеся материальные ресурсы выполняют те задачи, которые прогнозировались, а связано это бывает и с отсутствием

современного оборудования (техники), корпоративная стратегия развивается не так гладко, как хотелось бы, поэтому в отдельных областях производства и регионах существует большая, чем это предполагалось, текучесть кадров. Кадровые службы не всегда планируют набор и обучение (переподготовку) кадров, что приводит к невыполнению плана кадрового обеспечения предприятия в целом. Но в любом случае само существование плана является перспективой, а систематический контроль за его выполнением, должны помочь скорректировать отклонения от стратегического направления.

Дуальное обучение в первую очередь работает на форму социальной мобильности. Обусловленное переменной места работы или сменой профессии форма социальной мобильности может повлечь за собой изменение роли работника или его трудовой позиции в целом. Существуют различия объективной, субъективной и характерологической сторон понятия «профессиональная мобильность».

Научно-технические и социально-экономические предпосылки, в том числе сам процесс изменения профессии представляет объективную сторону профессиональной мобильности. Сам процесс, направленный на изменение интересов работника и собственно акт принятия решения о перемене места работы или профессии характеризует субъективную сторону профессиональной мобильности. Профессиональная мобильность, рассматриваемая как устойчивое свойство личности и подготовленность или предрасположенность к перемене вида профессиональной деятельности, представляется с характерологической точки зрения.

Понятием вертикальной мобильности определяется движение работника от низших уровней к высшим и, наоборот, другими словами передвижение по ступеням служебной лестницы.

Горизонтальная мобильность определяется переменной вида работы в пределах одного и того же круга профессий или должностей. В самом содержании понятия «профессиональная мобильность» выделяют: выбор профессии, повышение квалификации, определение условий перемены места работы или профессии, текучесть кадров и т.д. [1].

Существует понятие «профессионально-квалификационная мобильность кадров», которая выражается в следующем: после того как работник приобретает производственный опыт, практические знания и навыки может произойти его перемещение между профессиональными и квалификационными группами.

Квалификация рассматривается как степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. Различают квалификацию работы и квалификацию работника [7].

Говоря о качественных характеристиках персонала, мы подразумеваем совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту. Различают три основные группы качественных характеристик: способности, мотивации и свойства персонала.

Родоначальниками изучения понятия «профессиональная мобильность работников» считаются П. Сорокин, Э. Дюркгейм, М. Вебер, в работах которых был заложен функциональный подход к анализу профессиональной мобильности как социальному явлению. А. Шюц, М. Шелер раскрывали феноменологическое виденье данной категории.

Профессия рассматривается большинством ученых как род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определенный вид работ.

Профессиональная мобильность как предмет социальной стратификации советского общества рассматривалась отечественными учеными: Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина, В.Г. Подмаркова, которые разработали методологию анализа трудовой карьеры и исследования механизмов смены труда.

И.О. Мартынюк, В.Н. Шубкиной, В.А. Ядовой освещались проблемы профессионального самоопределения выпускников вузов, поиск работы, адаптация на рабочем месте, повышение квалификации. Е.А. Климов детально проработал психологические аспекты профориентации, трудовой деятельности.

С.Э. Крапивенский, С.С. Фролов, Ю.А. Карпова, А.А. Гераськова, Л.В. Кансузян определили «Культурную мобильность», «социокультурную мобильность» как перемещение индивидов, социальных групп.

Особенностями и характеристиками профессиональной мобильности занимались исследователи О.М. Дудина, П.М. Ратникова, Ю.И. Калиновский, Н.И. Томир, О.В. Амосова.

Проведя анализ трудов ученых, мы пришли к выводу, что мобильность, по их мнению, имеет двусторонний характер и рассматривалась ими не толь-

ко как качество личности, но и как процесс. Другими словами, дуальность такой категории как «мобильность» может характеризоваться способностью человека быть мобильным в условиях обладания им определенных личностных и профессиональных качеств. Проявляющаяся в деятельности мобильность личности дает нам право говорить о степени и уровне мобильности человека лишь в условиях ее реализации в самой деятельности.

По нашему мнению, понятие «профессиональная мобильность специалиста» должна определяться умением принимать самостоятельные и нестандартные решения, которые будут направлены на повышение уровня профессионализма, на развитие способности быстро осваивать новую среду как образовательную, так и профессиональную или социальную. Таким образом, профессиональная мобильность подтвердится не только способностью изменить место и род деятельности, включая свою профессию. Проведя анализ становления в научной литературе таких понятий как «социальная, социокультурная, академическая, образовательная мобильность», мы увидели основу веры членов общества как в самих себя, так и в свои силы и возможности, а это и есть результат современного профессионального образования и профессиональной мобильности.

Рассмотрев профессиональную мобильность как процесс движения людей между группами профессиональной структуры общества, проведя анализ социологических подходов, отметим, что социальные субъекты частично или полностью изменяют свой профессиональный статус, который представляет определенное положение человека в профессиональной структуре социума. В условиях включения информационно-коммуникационных и организационных компонентов возможно сформировать в адаптационной образовательной среде социальную компетентность, а также помочь молодому специалисту адаптироваться к смене своего социального и профессионального статуса. Образование направлено на подготовку легко обучаемых специалистов, быстро приспосабливающихся к меняющимся условиям и содержанию профессиональной деятельности. Такие выпускники проявят заинтересованность в своем непрерывном образовании и совершенствовании. В условиях глобализации и модернизации профессионального образования можно выделить основные задачи:

- развивать у будущего специалиста адаптационные способности, умения и навыки самообучения;
- формировать у будущего специалиста личностные способности, позволяющие выстраивать вектор своего карьерного роста и самостоятельно ориентироваться в профессиональном мире;
- обеспечить практикоориентированность в условиях дуального обучения.

Значительный интерес для нашего исследования представляют идеи, которые высказывала В.В. Водзинская, утверждая, что социальная активность является высшей формой человеческой активности и проявляется, не только как способность действовать сознательно, приспосабливаясь к внешней среде, но и целенаправленно изменяя эту среду. По ее мнению, говоря о самостоятельности личности как проявлении ее активности, мы предполагаем сознательные действия человека, самостоятельно ставящего цель, предвидящего результаты, регулирующего интенсивность деятельности.

Отметим, что проявление мобильности у человека связано с сознательностью и активность личности в данном случае является основой проявления мобильности. В.В. Водзинская в своих трудах отмечает, что не каждая деятельность может рассматриваться как проявление активности личности. Связано это с тем, что в отдельных случаях деятельность не является свободным волеизъявлением человека и не соответствует его стремлениям.

Реализующаяся личностью по ее собственному стремлению и интересам профессиональная мобильность влечет за собой проявление ее активности.

Сегодня направлением развития современной науки является компетентностный подход к определению требований к выпускнику профессионального образовательного учреждения, который охватывает наряду со знаниями и навыками и способности, готовность к познанию, социальные навыки, а также позволяет раскрыть желаемый результат образования через совокупность различного вида компетенций. Делая опору на компетентностный подход, мы имеем возможность через развитие определенных компетенций видеть целостную картину становления профессиональной мобильности специалиста.

Основной составляющей профессиональной мобильности специалиста являются следующие компетенции: социально-коммуникативные, образовательные, общенаучные, ценностно-смысловые и общекультурные.

К социализации в современном демократическом обществе готовят через формирование социально-коммуникативных компетенций, тем самым обеспечивая готовность будущего специалиста к адаптации в новых ситуациях, включая работу с новыми информационными технологиями, осуществление профессиональной деятельности в неоднородных группах людей.

Образовательные компетенции позволяют обеспечить готовность будущего специалиста к научному и системному познанию мира, включая овладение навыками самостоятельного освоения знаний и повышение своей квалификации. Образовательные компетенции позволяют осуществлять смену профессии, поддерживать профессионально-творческий и социальный потенциал в условиях научно-технического прогресса.

Общенаучные компетенции направлены на обеспечение высокого уровня базовых общих знаний и общих знаний по профилю специальности. Общенаучные компетенции формируют способность адаптироваться к изменениям содержания социальной и профессиональной деятельности.

Ценностно-смысловые и общекультурные компетенции формируют успешность ценностно-смысловой ориентации специалиста в целом, его готовность и стремление познать и совершенствовать самого себя, общественно одобряемой продуктивной деятельности. Ценностно-смысловые и общекультурные компетенции помогают осознать необходимость непрерывного самообразования, мотивации к обучению на протяжении всей жизни.

В условиях постоянного изменения современного общества, экономики, политики эффективно действующий современный специалист должен обладать способностью решать разнообразные задачи без психологического ущерба. Креативное мышление, быстрое принятие решений, обучаемость и умение приспосабливаться к новым обстоятельствам, устойчивость к фрустрациям внешней и внутренней среды организации, умение отслеживать и правильно оценивать состояние окружающего пространства должны стать первостепенными качествами мобильного профессионала.

Дуальное обучение направлено на активное формирование вышеперечисленных качеств личности. Современное образование в условиях дуальности, на основе самообучения и обучения, призвано помочь молодежи быть устойчивой к изменениям и быть способной к реактивной адаптации.

Современное профессиональное образование в России построено по принципу преемственности образовательных программ, но еще недостаточно широко используется дуальное обучение, способное совершенствовать и активизировать образовательные программы, выстроить опору на достигнутое и настроить ориентацию на развитие, продолжение образовательного маршрута человека.

Формирование и проявление активной жизненной позиции личности специалиста неразрывно связывают с развитием творческого потенциала. На ранних этапах жизни закладывается «фундамент» активности личности, затем на протяжении всей сознательной деятельности происходит корректировка и выстраивание направления профессиональной деятельности. Социальная активность выступает в многообразных внешних проявлениях. Полезный результат активности можно измерить вкладом, вносимым человеком в перестройку обстоятельств и самого себя, но организация и направление активности измеряется субъективной позицией личности, которая выступает интегральным образованием, обеспечивающим перенаправление внешних требований во внутренние. Получение профессиональных навыков на конкретном предприятии или в организации будет способствовать формированию профессиональных компетенций, поэтому внедрение дуального обучения в систему профессионального образования актуально.

Нами сделан вывод, что профессиональная мобильность по своей природе – социальна. Подтверждается это тем, что успех профессиональной мобильности зависит от той среды (социальной, образовательной), в которой происходит становление личности специалиста-профессионала. Профессиональная мобильность имеет место лишь в социальных системах. В связи с этим нам видится необходимость активного внедрения дуального обучения в систему профессионального образования [1].

Проведя исследования специфики мобильности специалиста, мы отметили, что в ее основе лежит активная сознательность личности. Большинство ученых при изучении социально-профессиональной активности рассматривают ее как показатель степени социализации личности, проявляющийся не только в приспособлении человека к иным профессиональным условиям, но и направленных на изменение данных условий. Показателем активности и мобильности специалиста в профессиональной сфере следует считать степень изменения этих условий.

Итак, есть две стороны профессиональной мобильности специалиста:

- профессиональная мобильность специалиста, выступающая результатом полученного образования;
- профессиональная мобильность специалиста, являющаяся фактором, который определяет конкретное образование.

В связи с вышесказанным следует, что социально-профессиональное предвидение, становление и развитие специалиста и есть тип профессионально-мобильной личности, а формирование активного типа личности есть ни что иное как условие, проявляющее мобильность специалиста и его дальнейшее включение в профессиональную деятельность.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. *Артюхова Т.Ю.* Профессионализация как условие раскрытия жизненного потенциала человека // Международная электронная конференция «Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности». 2011.
2. *Блонский П.П.* Личность ребенка и ее воспитание // Психология и дети. 1917. № 1.
3. *Водзинская В.В.* Активность личности в сфере досуга // Активность личности в социалистическом обществе. М.: Варшава: Институт социологических исследований, 1974.
4. *Добрынин В.Ф.* Об активности сознания // Проблемы сознания. М., 1966.
5. *Кочеткова А.* Формирование человеческого капитала (системно-концептуальный подход) // Alma mater Вестник высшей школы. 2004. № 11.
6. *Леонтьев А.Н.* Избранные педагогические произведения. М.: Педагогика, 1983.
7. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000.
8. *Соколова М.Л.* Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов студентов в вузе // Дис. канд. пед. наук. Архангельск, 2001.
9. *Узнадзе Д.И.* Экспериментальные основы психологии установки. Тбилиси: АН Грузинской ССР, 1961.

R E F E R E N C E S

1. *Artyukhova T.Yu.* Professionalization as a condition for unlocking a person's life potential // International Electronic Conference "Professional Self-Consciousness and Economic Personality Behavior". 2011.
2. *Blonsky P.P.* The personality of the child and her upbringing // Psychology and children. 1917. No. 1.
3. *Vodzinskaya V.V.* Personality activity in the sphere of leisure // Personality activity in a socialist society. M.: Warsaw: Institute of Sociological Research, 1974.
4. *Dobrynin V.F.* On the activity of consciousness // Problems of consciousness. M., 1966.
5. *Kochetkova A.* Formation of human capital (system-conceptual approach) // Alma mater Bulletin of higher education. 2004. No. 11.
6. *Leontiev A.N.* Selected pedagogical works. M.: Pedagogy, 1983.
7. Rubinstein S.L. Fundamentals of General Psychology. St. Petersburg: Peter, 2000.
8. *Sokolova M.L.* Designing individual educational routes for students at a university. Arkhangelsk, 2001.
9. *Uznadze D.I.* The experimental basis of the psychology of the installation. Tbilisi: Academy of Sciences of the Georgian SSR, 1961

23 октября 2019 г.
