

УДК:159.9.072



Горбовская Екатерина Сергеевна
бакалавр кафедры социологии и психологии
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия



Воронцова Евгения Геннадьевна
канд. психол. наук,
доцент кафедры социологии и психологии,
Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ, КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье представлены результаты исследования профессиональной мобильности, как фактора эффективности сотрудников иркутской дирекции связи ОАО «РЖД». Раскрыто понятие профессиональной мобильности; изложены взгляды отечественных и зарубежных исследователей на компоненты профессиональной мобильности и их характерные особенности. Описано эмпирическое исследование компонентов профессиональной мобильности и эффективности сотрудников организации, в котором показаны корреляции ценностного, когнитивного и мотивационно-поведенческого компонентов. Сделаны выводы на основе анализа компонентов профессиональной мобильности и эффективности сотрудников отдела.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, эффективность сотрудника, особенности компонентов, анализ компонентов, корреляции компонентов.

Ekaterina Sergeevna Gorbowskaya
bachelor of sociology and psychology OF THE «BSU»
Evgeniya Gennad'evna Vorontsova
candidate of psychology. n., associate Professor, Department of sociology and psychology, BSU»

RESEARCH OF FEATURES OF PROFESSIONAL MOBILITY AS A FACTOR OF EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article presents the results of the study of professional mobility as a factor of efficiency of employees of the Irkutsk Directorate of communications of JSC «Russian Railways». The concept of professional mobility is revealed; the views of domestic and foreign researchers on the components of professional mobility and their characteristic features are stated. The article describes an empirical study of the components of professional mobility and efficiency of employees

of the organization, which shows the correlation of value, cognitive and motivational-behavioral components. Conclusions are made on the basis of the analysis of components of professional mobility and efficiency of employees of Department.

Keywords: professional mobility, the effectiveness of the employee, characteristics of the components, the analysis components.

Эффективность специалиста характеризуется обладанием особого набора компетенций, характеризующих его как личность и профессионала. Динамика современной жизни в обществе требует от личности профессионала умений анализировать постоянно меняющиеся социально-экономические тенденции, принимать и реализовывать нестандартные решения, быстро реагировать на изменчивость структур и технологий. Для обеспечения развития перечисленных умений необходимо такое качество личности как профессиональная мобильность специалиста. Изучение сущности и компонентов профессиональной мобильности является актуальной темой в современном экономическом обществе.

По определению Сорокина П.А., профессиональная мобильность – это способность и готовность личности достаточно быстро, успешно овладевать новой техникой и технологией [1, с. 119]. Приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности. Как утверждает М. Вебер, человек может быть профессионально мобильным, если он обладает определенными личностными и профессиональными качествами. Но его мобильность может проявляться только в деятельности, поэтому о степени и уровне мобильности человека следует судить только при условии ее реализации в деятельности. Отсюда следует, что профессиональная мобильность понятие широкое. Особенно, если его рассматривать как результат эффективности деятельности специалиста.

Основой изучения феномена профессиональной мобильности, явились работы П. Сорокина, Э. Дюркгейма, М. Вебера. В работах исследователей заложен функциональный подход к анализу профессиональной мобильности как социального явления. Компоненты профессиональной мобильности рассмотрены следующими авторами: ценностный в исследованиях Э. Дюркгейм и А. Кочетковой. Авторы отмечают, что ценности человека являются неизменным определением жизни и деятельности каждого человека [1, с. 110]. Когнитивный компонент рассматривается К. К. Платоновым и определяется опытом личности, системой знаний, умений и навыков деятельности (интеллектуальных, исследовательских, познавательных, общепрофессиональных и специальных). Мотивационно-поведенческий компонент, в составе которого мотивация, адаптивность и активность личности, называется авторами П. Сорокиным, Э. Дюркгеймом, М. Л. Соколовой. Последний компонент включает профессиональные мотивы личности и поведенческие паттерны реализации профессиональной мобильности [2, с. 158; 3, с. 122-126].

Таким образом, на основании исследований авторов можно выделить три компонента профессиональной мобильности: *ценностный* (ценностная ориентация человека, удовлетворенность, опыт), *когнитивный* компонент (сфера знания,

познания, саму способность усваивать новую информацию, развиваться) и операционный блок (сфера навыков и умений); *мотивационно-поведенческий*, который отвечает за успешную реализацию знаний, навыков и умений.

Эмпирическое исследование компонентов профессиональной мобильности строилось, исходя из предположения о том, что профессиональная мобильность коррелирует с профессиональной эффективностью сотрудника. Применялись следующие методики: анкета «Ваша профессиональная мобильность»; анкета «Оценка удовлетворённости работой», тест СЖО А.Н. Леонтьева, методика диагностики типа поведенческой активности Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка.

Исследуя ценностный компонент профессиональной мобильности сотрудников, мы получили следующие результаты:

Таблица 1

Результаты ценностных ориентаций сотрудников.

Тест «смысложизненные ориентации» (методика СЖО), Д. А. Леонтьев.

шкалы	цель в жизни	удовлетворенность самореализацией	Процесс жизни или интерес	Лocus контроля
проценты	28%	22%	19%	31%

В таблице 1 продемонстрировано, что основные смыслы испытуемых основаны на определении цели в жизни, контроле своей жизни и удовлетворённостью самореализацией. Результаты Анкеты «Оценка удовлетворенности работой» показали, что 41% респондентов вполне удовлетворены, 29% удовлетворены работой, 15% не удовлетворены и 35% крайне недовольны своей работой. Таким образом, большая часть респондентов испытывают удовлетворённость работой. Далее представлены результаты изучения когнитивного компонента профессиональной мобильности (табл. 2).

Таблица 2

Результаты выявления уровня оценки профессиональной мобильности.

Анкета «Ваша профессиональная мобильность»

Шкалы результаты	гипермобильность	сниженная мобильность	высокая мобильность
кол. чел.	18	27	15
проценты	30%	45%	25%

По результатам анкеты (табл. 2), эмпирическая выборка для дальнейшего исследования была разделена на три группы, соответствующие трем выделенным уровням профессиональной мобильности: высокой, пониженной и гипермобильный. Разделение по группам позволит определить в дальнейшем выраженность профессиональной мобильности и эффективность специалистов в соответствии с её уровнем. Далее представлены результаты исследования мотивационно-поведенческого компонента (табл. 3). В табл. 4 показано, что наибольший процент случаев выявлен умеренного типа активности, ярко выраженный тип активности на втором месте и тип А – активный на 3-м.

Таблица 3.

Результаты выявления типов поведенческой активности (мотивационно-поведенческий компонент). Методика диагностики типа поведенческой активности Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка.

Типы личности	А, активный тип	АВ, промежуточный тип	В, ярко выраженный тип	В1, умеренный тип
Результаты (%)	25	15	37	41

Следующим этапом явилось выявление эффективности сотрудников по критериям: самооффективность и результаты аттестации (табл. 4).

Таблица 4.

Результаты исследования эффективности сотрудника организации.

Компонент самооффективности				Компонент эффективности	
Анкета «Самооффективность»		Тест «Самооффективность»		Результаты аттестации отдела	
оценка самооффективности	средний бал	оценка самооффективности	Кол. чел.	оценка эффективно-сти	Кол. чел.
высокая оценка	32,2	высокооффективный	15	высокооффективный	15
средняя оценка	27,8	оффективный	29	среднеоффективный	26
низкая оценка	26,8	низкооффективный	16	низкооффективный	19

При помощи критерия ранговой корреляции Спирмена выявлены связи между эффективностью сотрудников и каждым из компонентов профессиональной мобильности – когнитивным, ценностным и мотивационным. Выявлены следующие особенности: самооффективность (компонент эффективности) коррелирует с высоким уровнем адаптированности (ценностный компонент), эмоциональным комфортом (когнитивный компонент), внутренним контролем и принятием себя (мотивационно-поведенческий компонент). Связи выявлены на статистически значимом уровне. Выдвинутая нами гипотеза, предполагающая, что профессиональная мобильность коррелирует с профессиональной эффективностью сотрудника была подтверждена. Исходя из результатов, полученных в ходе исследования, можно утверждать, что профессиональная мобильность является личностной характеристикой и фактором эффективности сотрудника.

Список использованной литературы

1. Проскура О., Герасимчук И. Понятие мобильности. Виды мобильности. Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 13. Вып. 4. – С. 94–98.
2. Сорокин П.А. Социальная мобильность / пер. с англ. М. В. Соколовой. – М.: Academia: LVS, 2005. – 588 с
3. Троицкая Ю. В. Профессиональная мобильность: российский и зарубежный опыт оперирования термином / Ю. В. Троицкая // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 9. — с. 122-126.