

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Професійна мобільність сучасного фахівця розглядається в якості важливої складової системи його професійного розвитку. Професійна мобільність на основі психологічного забезпечення багатоваріантності професійного вибору підвищує можливості особистості для подолання кризових явищ особистісно-професійного розвитку.

Ключові слова: професійна мобільність, система професійного розвитку, кризи професійного розвитку, синергетичні системи, біфуркації.

Профессиональная мобильность современного специалиста рассматривается в качестве важной составляющей системы его профессионального развития. Профессиональная мобильность на основе психологического обеспечения многовариантности профессионального выбора повышает возможности личности для преодоления кризисных явлений личностно-профессионального развития.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, система профессионального развития, кризисы профессионального развития, синергетические системы, бифуркации.

Постановка проблеми. Висока динамічність процесів інформаційного та економічного розвитку сучасного світу визначає той факт, що в стислі терміни часу (5-10 років), за рахунок появи та актуалізації нових знань, відбуваються кардинальні структурні зміни та перебудова економіки в усіх державах світу, у т.ч. і в Україні (Р.М. Пріма, Є.А. Іванченко та ін.). Наслідком даних процесів є виникнення й активізація розвитку нових та зміни існуючих сфер професійної діяльності сучасного працівника, що викликає значні мобільні перерозподіли професійних сегментів на ринку праці, виникнення до працівників нових вимог, які є адекватними до вимог часу в сфері професіоналізованої діяльності (Л.В. Горюнова, Д. Мартенс, Е. Тоффлер, А. Шелтон та ін.). Це визначає надзвичайну актуальність проблеми професійної мобільності для сучасних фахівців, оскільки професійна мобільність виступає в нинішніх умовах однією з важливих характеристик взаємодії людини з світом професій, її професійної діяльності, її професійного розвитку.

Професійний розвиток людини сучасною психологічною наукою визначається як складова частина психічного розвитку особистості (Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко, А. Маслоу, К.К. Платонов, В.Д. Шадріков, Р. Хаузер, Л. Хьелл та ін.). Професійний розвиток особистості, відзначає Е.Ф. Зеєр, є детермінований такими факторами розвитку як соціально-економічна ситуація, ведуча діяльність (її тип), біологічний фактор, власна активність особистості, певний збіг обставин та подій тощо. Взаємодія цих факторів відбувається на фоні вікових змін протягом більшої

частини онтогенезу людини [5, с. 22, 30]. Це визначає професійний розвиток на основі принципу детермінізму та індетермінізму як відкритою нерівноважну систему. В такій системі у кризові моменти розвитку (в критичних ситуаціях (точках) професійних криз, соціально-економічних змін тощо) на основі професійної мобільності відбуваються зміни вектору професійного розвитку фахівця. При цьому В.О. Аверін звертає увагу, що зміни траєкторії професійного розвитку особистості забезпечують подолання тенденції її регресивного професійного розвитку [1].

Аналізу критичних ситуацій (кризових точок) фахового розвитку особистості, як основи якісних змін у системі професійного розвитку фахівця, з точки зору проблеми професійної мобільності поки що присвячено дуже незначну частину наукових публікацій. Окремі положення даної проблематики відображені в працях М.І. Плотнікова [12] щодо теорії змін, Е.Ф. Зеєра [5] щодо теорії професійного розвитку, В.О. Аверіна [1] щодо теорії психічного розвитку особистості на основі положень синергетичного підходу (О. Н. Князева С. П. Курдюмов [7; 9]) та акмеологічної теорії – В.М. Гладкова, А. Деркач та ін. [2 ; 3]. Виходячи з цього, **метою статті** є аналіз проблеми професійної мобільності фахівця як важливої складової системи його професійного розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідження науковців (Л.В. Горюнова [4]; Е.Ф. Зеєр [5]; С.В. Нужнова [11]; R. Hauser [16] та ін.) свідчать, що в глобальних умовах сучасності відбулося зменшення тривалості циклу зміни людиною професії (мінімум 2-3

рази протягом життя). За даними досліджень, більшість професій протягом 10-15 років суттєво змінюється в умовах динамічного осучаснення вимог до професійної змістовності праці та компетентності фахівця, або ж стають неактуальними на ринку праці. Особливістю сучасного світу професій є зміна монопрофесіоналізму поліпрофесіоналізмом [4; 14], необхідність протягом життя мобільно оновлювати професійно необхідні знання та неодноразово перевчатися у фаховій сфері, продовжувати освіту, підвищувати або змінювати кваліфікацію та професійний статус (позицію) [6; 13].

За визначенням Е. Тоффлера, крім соціальних факторів, потребу сучасного фахівця бути професійно мобільним в умовах динамічності ринку праці визначально характеризують розвиток науки та виробництва, модернізація техніки, впровадження нових технологій тощо. Дані фактори посилюють для працівника потенційні загрози переорієнтації виробництва на інші ринки збуту, скорочення робочих місць, втрати роботи внаслідок погіршення економічної ситуації та ін. Крім того, потребу бути професійно мобільним фахівцем в суспільстві визначають сучасні процеси глобалізації економіки. Внаслідок цього, через посилення мобільності змін, фактор динамічної невизначеності все більше характеризує мінливість ринку професій та зміни соціально-професійних ситуацій [14].

Професійна мобільність характеризується дуальністю своєї сутності – з однієї сторони, вона виступає як соціальний фактор, що сприяє гармонізації процесів динамічних змін суспільства, та з іншого боку, має індивідуально-особистісний характер і виступає як фактор інтраособистісної гармонізації особистості фахівця. Професійна мобільність на індивідуально-психологічному рівні особистісних структур суб'єкта праці проявляється в умовах його соціально-професійних взаємодій, що відображають зміни професіоналізованих сегментів трудової сфери [15; 16].

Виклад основного матеріалу. Сучасне українське суспільство переживає значні та динамічні трансформації, пов'язані з кардинальними змінами усієї його пострадянської структури в соціально-політичній та економічній сферах. Існуюча в суспільстві динаміка соціально-економічних факторів обумовлює той факт, що велика

кількість працездатного населення знаходиться в складних соціально-професійних ситуаціях, що вимагає постійної адаптації до їх мінливих умов. У сфері професійної діяльності це визначає перед працюючою людиною потребу бути професійно мобільним фахівцем – бути психологічно готовим та вміти на особистісному рівні гнучко та адекватно відреагувати на виникаючу необхідність зміни власного професійного статусу або професійної позиції. З точки зору психології розвитку особистості, відзначають В.О. Аверін, Е.Ф.Зеер, А. Маслоу та ін., такі професійні зміни розглядаються як професійна мобільність фахівця та невід'ємний елемент системи професійного розвитку особистості [1; 5; 10].

Проблематика професійної мобільності є актуальною темою в сучасній науці та розглядається соціологією, психологією, педагогікою, акмеологією та ін. [1-6; 8; 10-16]. На думку С.В. Нужної, основою професійної мобільності визначається складне інтегративне особистісне утворення, що поєднує в собі: сформовану внутрішню потребу в професійній мобільності (усвідомлена готовність до неї на основі психолого-акмеологічного розвитку мотивації на самоосвіту та саморозвиток, формування психологічної установки на самоактуалізацію та оптимістичне сприйняття перспектив зміни професійного статусу), особистісний компонент (когнітивність, креативність, життєва активність та ін.), знанневий компонент (ключові та загальнопрофесійні компетентності (вміння, навички та ін.), загальноосвітні та загальнопрофесійні знання, здібності до швидкого переносу знань) [11].

Згідно з позицією Л.В. Горюнової, професійна мобільність є важливим елементом процесу професійного розвитку особистості. Поняття „професійна мобільність” фахівця визначається не тільки його здатністю до простої зміни професії, місця та виду діяльності, але й також і його психологічно-компетентним особистісним умінням приймати самостійні та креативні рішення, спрямовані на підвищення свого професіоналізму шляхом внутрішніх трансформацій, скерованих на особистісно-професійний саморозвиток [4]. Як відзначає А.О. Деркач, такі здатності професійно мобільної, фахово-спрямованої особистості обумовлюються її вмінням адекватно-психологічного визначення нових шляхів до

підвищення самоефективності в динамічних процесах професіогенезу в умовах мінливості ринку праці. Професійна мобільність розглядається як складова системи особистісно-професійного акме-розвитку. В особистістому аспекті поняття професійної мобільності характеризується готовністю і здатністю до швидкої адаптації фахівця у новому професійному та освітньому середовищі на основі самоактуалізуючих психологічних змін внутрішньоособистісної системи якостей та установок, гармонізації внутрішньої „Я-позиції” щодо перспектив особистісно-професійного розвитку [2, с. 42-60].

У контексті психологічної теорії професійного розвитку професійна мобільність, згідно з позицією Н.Р. Хакімової, розглядається як елемент професійного самовизначення особистості. Професійна мобільність характеризує формування готовності сучасного фахівця до конструктивних особистісно-професійних змін та психологічної перебудови вже наявної професійно обумовленої структури фахівця. При цьому професійна мобільність розглядається як прояв адаптації працівника до мінливості професійного середовища в умовах його невизначеності [15].

На думку С.В. Нужної, розвиток професійної мобільності в процесі навчання майбутнього фахівця, як важлива складова системи його професійного розвитку, професійно та психологічно готують до зміни та засвоєння ним нових спеціальностей та професій, забезпечують готовність до інновацій у професійній діяльності [11].

Ми поділяємо підходи А.О. Деркача та ін. [2], Е.Ф. Зеєра [5] щодо можливості розгляду проблематики професійної мобільності сучасного фахівця з акмеолого-психологічної позиції – як елементу безперервного процесу його професійного акме-розвитку, у контексті подолання криз професійного розвитку особистості в системі професійного розвитку.

З точки зору психології „професійний розвиток – це зміна психіки в процесі засвоєння професійно-освітньої, трудової та власне професійної діяльності. Об'єктом розвитку виступає суб'єкт діяльності... Професійний розвиток людини відбувається при її взаємодії з світом професій” [5, с. 22-23]. При цьому „психічний розвиток є завжди виникнення нового, перехід до якого має стрибкоподібний характер, воно завжди незмінно включає в себе перерви поступовості. Стабільність та усталеність

особистості постійно супроводжуються її змінами як збагаченням” – Е.Ф. Зеєр [5, с. 22-23]. У даному контексті В.О. Аверін стосовно принципів психічного розвитку особистості відзначає, що вихідним моментом любого розвитку є спектр індивідуальних протиріч та дій. Тільки нерівноважні системи, що в певні моменти знаходяться в стані нестійкості, є здатними до самоорганізації та розвитку. Розвиток проходить через нестійкість, через біфуркації (двоїстість, роздвоєння), через вірогідність. У випадку професійного розвитку як складової психічного розвитку особистості, наслідком динамічної нерівноваги системи стає самоорганізація як подолання регресивного професійного розвитку. Важливе місце в даному процесі при синергетичному підході відводиться можливому професійному майбутньому. Майбутнє є фактором реального професійного нинішнього, ініціює подолання особистістю зовнішніх перешкод та внутрішніх психологічних бар'єрів [1, с. 38-40].

У контексті проблематики професійної мобільності охарактеризуємо теорію професійного розвитку, яка в науковій методологізації отримала назву „теорія розвитку” (Е. Шпангер, Д. Сьюпер, У. Джейд та ін.). За визначенням М.І. Кондакова, її основними положеннями є:

- протягом життя змінюються умови розвитку, що обумовлює велику різноманітність вибору професій та зміни професійного статусу / професійних позицій;

- професійний розвиток має ряд стадій та фаз, що описуються різними траєкторіями професійного розвитку. При цьому зміни траєкторій професійного руху відбуваються в кризових точках (точки біфуркацій), що визначає можливості реалізації множинності траєкторій професійного розвитку фахівця;

- стадіями професійного розвитку можна керувати;

- задоволеність роботою визначається можливостями особистості реалізовувати свої інтереси та здібності в професійних ситуаціях [8].

Як відзначає Е.Ф. Зеєр, методологічними принципами системи професійного розвитку є: принцип нестійкої динамічної рівноваги, принцип детермінізму та індетермінізму, принцип прогресивного та деструктивного розвитку, принцип співрозвитку особистості, освіти та професії [5, с. 7].

Згідно з позицією Е.Ф. Зеєра, система професійного розвитку є *відкритою*,

нелінійною та нерівноважною системою [5, с. 34]. Такі характеристики дозволяють її розглядати з точки зору синергетичного підходу як складну систему, функціонування якої відбувається на основі процесів самоорганізації та саморозвитку [7 ; 9]. З синергетичних позицій, звертає увагу А. Маслоу, потенціал людини як відкрита система не має ані початку, ані кінця. З точки зору гуманістичної психології, людина з'являється на світ потенційно готовою до розвитку, при цьому меж цьому розвитку немає [10]. Це дозволяє говорити про безмежність варіантів професійного розвитку особистості, про можливість переходу від однієї упорядкованої системи професійного становлення до іншої на основі багатоваріантності змін, що забезпечується в критичних точках системи на основі професійної мобільності.

Важливою характеристикою системи професійного розвитку людини є *відкритість* системи, що означає динамічну рівновагу взаємодіючих параметрів системи. Визнання відкритості системи професійного розвитку характеризує її як таку, що відповідає принципам самоорганізації та саморозвитку. Як відзначав А. Маслоу, для системи професійного розвитку, що характеризується даними принципами, центральним є поняття самоактуалізації, що виражає намагання людини мобільно змінитися та проявити себе в тій професійній позиції, яка найбільше відповідає значущості для неї певного виду фахової діяльності [10]. Відкритість системи професійного розвитку на основі самоорганізації та саморозвитку виключає обмеженість, одноваріантність та замкненість професійного простору на основі динамічної самореалізації особистості в світі професій [5, с. 34].

Нелінійність системи професійного розвитку визначає множинність її рішень, що, відповідно, характеризує множинність шляхів розвитку цієї системи. Як зауважують О. Н. Князєва та С. П. Курдюмов, нелінійними є такі складні системи, характеристики яких залежать від процесів, що в них відбуваються, тобто це природні, соціальні та інформаційні системи [7; 9]. М.І. Плотніков наголошує, що в загальному підході складна система професійного розвитку фахівця є системою соціальною, оскільки на індивідуально-особистісному рівні охоплює зміни на перших трьох рівнях (знання, відношення, індивідуальна поведінка), а на четвертому соціальному рівні визначає зміни соціальної взаємодії

(групова поведінка) [12]. Як звертає увагу Е.Ф. Зеєр, нелінійність системи професійного розвитку пояснюється тим, що реальний перебіг професійного розвитку фахівця характеризується нестійкістю та неупорядкованістю. Не всі стадії даного процесу послідовно змінюють одна одну, окремі стадії можуть взагалі бути відсутніми. А враховуючи процеси самоорганізації та ірраціональні процеси розвитку, треба допустити наявність множини реальних нелінійних траєкторій професійного розвитку особистості [5, с. 38-39].

В складних синергетичних системах перехід в критичних точках (точках біфуркації) від одного рівня їх організації до іншого рівня, утвореного новою сукупністю параметрів порядку системи та факторів їх зв'язку, визначається як вибір нового шляху розвитку системи, як її еволюція. У ході змін складної системи її флуктуації (коливання) в критичних точках розвитку системи приводять до процесу біфуркації в них [7; 9]. Аналогічну позицію стосовно синергетики системи психічного розвитку особистості та її професійного розвитку займає В.О. Аверін, розглядаючи особистість як складну природну та соціальну систему [1].

Як відзначає Е.Ф. Зеєр, перехід від однієї стадії (одного рівня) професійного розвитку до іншої стадії (іншого рівня) розвитку виводить вже існуючу систему взаємодії особистості з соціально-професійним середовищем із стану рухливої рівноваги. Порушення рівноваги синергетичної системи професійного розвитку відбувається на основі змін соціально-професійної ситуації розвитку, змін професійного статусу або професійної позиції фахівця, переходу до нового змісту ведучої професійної діяльності та ін., що обов'язково означає професійно-психологічну перебудову особистості. *Нерівноважність* та нестійкість системи професійного розвитку фахівця супроводжуються флуктуаціями, особистість немов „коливається” перед вибором подальшого сценарію професійного життя. Флуктуації, обумовлені змінами умов та факторів професіоналізації діяльності, породжують суб'єктивні та об'єктивні труднощі, міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти. Розвиток цих психологічних проблем призводить до криз професійного розвитку. Суб'єктивне переживання цих криз сприяє виникненню критичних моментів (так званих точок біфуркації), які й спонукають особистість до пошуку нових шляхів реалізації професійної

біографії. Нові варіанти, нові сценарії професійного майбутнього, що реалізуються в системі професійного розвитку, обумовлюють нові траєкторії професійного розвитку особистості [5, с. 39-40].

На основі розглянутих теоретичних положень, на нашу думку, можна стверджувати, що в системі професійного розвитку особистості професійна мобільність виконує роль своєрідних „мостів”, що сприяють у точках біфуркацій усвідомлено-оптимальним переходам фахівця від однієї траєкторії професійного розвитку до іншої. В умовах даного підходу професійна мобільність визначає багатоваріантність професійного вибору в ситуаціях професійних криз особистості, гармонізує внутрішньоособистісні та зовнішні фактори, забезпечує еволюцію та прогрес професійного розвитку фахівця як системи. Відзначимо, що професійно-психологічна перебудова особистості фахівця, що є притаманною точкам біфуркацій в системі та відбувається при переході від старого рівня професійного розвитку до нового, означає гармонізацію суб'єктивних інтраособистісних позицій фахівця з новими соціально-професійними умовами його діяльності. При цьому зауважимо, що принцип багатоваріантності вибору в системі професійного розвитку особистості є базовим для концепції професійної мобільності фахівця.

З точки зору акмеології, відзначають В.М. Гладкова [3], А.О Деркач та ін. [2], як життєвий, так і професійний шлях розвитку особистості та професіонала може бути описаний на основі загальної макровершинної акме-моделі, яка свідчить про можливість досягнення людиною множинного результату ефективності у своїй життєвій та професійній діяльності. В даній моделі траєкторії професійного зростання (професійного розвитку) та піки розвитку чергуються з низхідними траєкторіями руху до низинної граничної точки розвитку (кате) через лінію розмежування сутності вершинного та низинного етапу розвитку, етап подолання кризи і знову зростання (професійного розвитку) до нової вершини [3, с. 161].

Ситуації часткової або повної переорієнтації професійно-статусної позиції фахівця, що лежать в основі проблеми його професійної мобільності, у контексті макровершинної моделі професійного акме-розвитку ми розглядаємо як відображення в нижніх акме-точках (кате) періодичних криз професійного розвитку особистості. Таким чином, на нашу думку, професійний шлях

особистості може бути описаним та відображеним як періодична сукупність проявів локального та дивного акме при проходженні через точки криз професійного розвитку (точки біфуркацій). Дані переходи в низинних кризових точках (кате) і характеризують подолання фахівцем на основі професійної мобільності тенденції його регресивного професійного розвитку за рахунок внутрішньоузгодженого переходу до нових професійних позицій або професійного статусу. Дані кризові переходи від однієї траєкторії професійного розвитку (регрес) до іншої траєкторії (зростання) можуть бути випереджально подолані на траєкторіях точок біфуркації за допомогою формування та розвитку професійної мобільності фахівця.

Це дозволить уникнути найбільш небезпечних нижніх точок траєкторії особистісно-професійного розвитку – точок професійних криз (кате) та довготривалих етапів криз, на подолання яких витрачається велика кількість часу та ресурсу особистості – як особистісного, індивідуально-психологічного, так і організаційного та матеріально-фінансового. Як відзначають дослідники, етапи професійних криз особистості, що характеризуються перспективами змін професійного статусу та професійної позиції, в сучасних умовах, як правило, супроводжуються загрозами втрати роботи. Це призводить до того, що професійні кризи стають особистісно-професійним кризами та супроводжуються високим рівнем невротизації, психоемоційного напруження та перенапруження, депресивних станів, станів фрустрації, розвитком агресивності та аутоагресії тощо [2; 3 5; 14 ; 15].

Підхід щодо випереджального подолання криз особистісно-професійного розвитку на основі формування та розвитку професійної мобільності фахівця обумовлює можливість досягнення на локальних етапах професійного руху особистості акме-вершин та ефективного подолання криз професійного розвитку на основі розвитку психологічних складових професійної мобільності. Вважаємо, що стратегією ефективного подолання кризових етапів професійного розвитку сучасного фахівця є формування його професійної мобільності шляхом психологічно керованого процесу психологічного розвитку особистості фахівця.

Таким чином, в системі професійного розвитку особистості професійна мобільність виконує роль своєрідних „мостів”, що сприяють у точках професійних криз

усвідомлено-оптимальним переходам фахівця від однієї траєкторії професійного розвитку до іншої. В умовах даного підходу професійна мобільність визначає багатоваріантність професійного вибору в ситуаціях особистісно-професійних криз особистості, гармонізує внутрішньоособистісні та зовнішні фактори, забезпечує еволюцію та прогрес професійного розвитку фахівця як системи. Стратегією ефективного подолання кризових етапів професійного розвитку сучасного

фахівця є формування його професійної мобільності шляхом психологічно керованого процесу психологічного розвитку особистості фахівця. Отже, професійна мобільність сучасного фахівця виступає в якості важливої складової системи його професійного розвитку. Професійна мобільність на основі психологічного забезпечення багатоваріантності професійного вибору підвищує можливості особистості для подолання кризових явищ особистісно-професійного розвитку.

Література

1. Аверин, В. А. Принципы психического развития / А. В. Аверин // Психология человека от рождения до смерти ; [под. ред. А. А. Реана]. – СПб., 2002. – С. 37-41.
2. Акмеология: учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
3. Гладкова, В. М. Основы акмеологии: підручник / В. М. Гладкова, С. Д. Пожарський. – Львів: Новий світ-2000, 2007. – 320 с.
4. Горюнова, Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.08 / Горюнова Лилия Васильевна. – Ростов н/Д, 2006. – 427 с.
5. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э. Ф. Зеер. – М.: Издательский дом „Академия”, 2006. – 480 с.
6. Иванченко, С. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : автореф. дис... канд. пед. наук :13.00.04 / С. А. Иванченко. – Одеса, 2005. – 20 с.
7. Князева, Е. Н. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов. – М.: Наука, 1994. –238 с.
8. Кондаков, М. И. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / М. И. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. - №5. – С. 158-164.
9. Курдюмов, С. П. Самоорганизация сложных систем [Электронный ресурс] / С. П. Курдюмов. – Режим доступа: [http:// spkurdyumov.narod.ru](http://spkurdyumov.narod.ru).
10. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу; пер. с англ. – СПб.: Изд. Гр. Евразия, 1997. – 430 с.
11. Нужнова С. В. Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе [Электронный ресурс] / С. В. Нужнова. – Режим доступа: <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>
12. Плотников, Н. И. Ресурсная теория изменений и организационные реформы / Н. И. Плотников // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – №5. – С.8-18.
13. Пріма, Р. М. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності майбутнього фахівця початкової освіти: дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Пріма Раїса Миколаївна. – Луцьк, 2010. – 466 с.
14. Тоффлер, Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 2004. – 560 с.
15. Хакимова, Н. Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Хакимова Нурия Равельевна. – Кемерово, 2005. – 179 с.
16. Hauser, R. M. The process of stratification: Trends and analysis / R. M. Hauser, D. L. Featherman – New York : Academic press, 1977. – 287 p.

Surgund N. A., candidate of psychological sciences, associate professor

PROFESSIONAL MOBILITY AS A COMPONENT OF SYSTEM PROFESSIONAL DEVELOPMENT MODERN SPECIALIST

Professional mobility modern specialist is considered as an important part of his professional development. Professional mobility from professional psychological support of multiple choice enhances the personality to overcome the crisis of personal and professional development. In the system of professional development of the individual professional mobility serves as a kind of " bridge " that promote professional management in the points - consciously best professional transitions from one trajectory to another professional development . In terms of this approach , professional mobility determines Multivariate professional choice in situations of personal and professional crises personality harmonizes intrapersonal and external factors provides the evolution and progress of professional development as a professional system.

Keywords: professional mobility, the system of professional development, professional development crisis, synergistic system, bifurcation.