

*Сургунд Н. А., кандидат психологічних наук, доцент
кафедри практичної психології та педагогіки,
Хмельницький національний університет (м. Хмельницький)*

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК КОМПЛЕКСНОГО ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ РИНКУ ПРАЦІ: СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД

Професійна мобільність розглядається як багатоаспектне явище на основі комплексу наукових підходів. В економіко-психологічному контексті даного дослідження професійна мобільність визначається важливим регулюючим елементом-підсистемою синергетичної системи ринку праці, що характеризує синергетичну динаміку її розвитку.

Ключові слова: професійна мобільність, комплексне явище, система регулювання ринку праці, еволюційно-регулююча підсистема, синергетичні системи.

Профессиональная мобильность рассматривается как многоаспектное явление на основе комплекса научных подходов. В экономико-психологическом аспекте данного исследования профессиональная мобильность определяется важным регулирующим элементом-подсистемой синергетической системы рынка труда, который характеризует синергетическую динамику ее развития.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, комплексное явление, система регулирования рынка труда, эволюционно-регулирующая подсистема, синергетические системы.

Постановка проблеми. Прискорення розвитку нових знань у сучасному інформаційному суспільстві призводить в економіці до швидких і значних переструктурувань ринку праці за рахунок мобільних переходів робочої сили на нові робочі місця, посади, професії, галузі діяльності. Прискорення динамізму сучасної економіки сприяє виникненню до працівників нових вимог, які є адекватними до ринкової ситуації, та вимагають їх мобільного переходу до нових форм фахової діяльності та готовності до засвоєння відповідних тому знань. Це визначає надзвичайну актуальність проблеми професійної мобільності для сучасних фахівців, оскільки професійна мобільність визначає можливість адаптивного реагування суб'єкта ринку праці на динамічні зміни, що відбуваються у сфері його професійної діяльності та зайнятості на ринку праці.

Проблематика професійної мобільності (мобільності робочої сили) є актуальною в сучасній науці та розглядається соціологією, психологією, педагогікою, акмеологією, економікою та ін. Професійна мобільність виступає невід'ємним елементом системи професійного розвитку фахівця в умовах динамізму ринку праці.

Сучасною наукою професійна мобільність розглядається як комплексне багатоаспектне явище, що має відображення як на соціальному, економічному і соціально-психологічному рівнях суспільної системи, так і на індивідуальному (внутрішньоособистісному, професійно-особистісному) рівні працівника –

Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецька,
Р.Дж. Еренберг, Н.В. Коваліско,
Ю.М. Маршавін, Д.С. Мурашов,
В.В. Онікієнко, Р. Хаузер та ін. Це визначає необхідність посилення досліджень різних сторін даного феномена в умовах динамічних ринкових трансформацій української соціально-економічної системи.

Розуміння синергетичної сутності професійної мобільності характеризує новий погляд на проблему мобільності робочої сили в масштабах як економіко-соціальної системи в цілому, так і системи професійного розвитку особистості зокрема. Дослідження професійної мобільності на основі принципів синергетичного розвитку системи ринку праці відкриває нові можливості вивчення за допомогою економічного підходу даного феномену з метою подальшого визначення синергетико-психологічної стратегії його формування та розвитку у майбутніх фахівців.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Науковою теорією явище професійної мобільності розглядається як складна система багатофакторних взаємодій з точки зору різних підходів – соціологічного (П. Блау, С. Ліпсет, Н.В. Коваліско, Д.С. Мурашов, М.Н. Руткевич), економічного (Ю.М. Маршавін, М.Н. Мокляк, В.В. Онікієнко, В.С. Панюков), педагогічного (Л.В. Горюнова, Є.А. Іванченко, Р.М. Пріма, Л.Л. Сушенцева, І.В. Хом'юк), психологічного (В.О. Гринько, Ю.Ю. Дворецька, Н.Р. Хакімова), акмеологічного (А.О. Деркач, В.В. Зазикін, В.М. Гладкова).

Професійна мобільність, що виступає комплексним явищем, розглядається Л.М. Лесохіною з об'єктивного боку як зміна позицій, обумовлених зовнішніми обставинами (економіка, суспільство). З іншого, суб'єктивного, боку, мобільність розуміється як індивідуально-психологічна якість – як здатність до внутрішнього самовдосконалення особистості, що базується на потребі в саморозвитку. Як наслідок, мобільність особистості виступає в якості симптому її внутрішньої свободи, активної здатності до самовдосконалення, що в зовнішньому прояві супроводжується соціально-професійною мобільністю [7].

Окремі аспекти проблеми мобільності робочої сили (професійної мобільності) як елементу сучасного вітчизняного ринку праці розглядалися з точки зору економічного підходу такими дослідниками як Н. Кирич, В.В. Онікієнко, І.Н. Пашенко, Л.І. Смірних та ін. Підхід до мобільності робочої сили як елементу системи регулювання ринку праці на базі системного аналізу еволюції сучасних ринково-економічних теорій розроблявся Ю.М. Маршавіним. З точки зору синергетизму системи регулювання ринку праці проблемі професійної мобільності поки що присвячено дуже незначну частину наукових публікацій – окремі аспекти даної проблематики означені в працях О. Жарікова, Ю.М. Маршавіна, К.Р. Макконнелла, В.В. Онікієнка та ін. Виходячи з цього, *метою статті* є аналіз проблеми професійної мобільності з точки зору її комплексності в економіко-психологічному контексті та її дослідження як важливого механізму синергетичної системи регулювання ринку праці.

Виклад основного матеріалу.

Відзначаючи складність і комплексність явища професійної мобільності, Н.Р. Хакімова з точки зору психологічного підходу розглядає професійну мобільність у контексті психології професійного розвитку як готовність до психологічної перебудови фахівцем вже наявної професійно обумовленої структури [15]. Розвиток професійної мобільності як важливого елементу системи професійного розвитку фахівця професійно та психологічно готує його до динамічності професійних змін (змін характеру та змісту праці, професійної позиції / професійного статусу) в умовах сучасного ринку праці. Професійно мобільний фахівець є психологічно готовим до змін, пов'язаних із засвоєнням нових

спеціальностей та професій в умовах ринкової мінливості та невизначеності. У контексті педагогічного підходу професійна мобільність забезпечує готовність працівника до інновацій у професійній діяльності з метою динамічного засвоєння нових фахових знань і вмінь, які є актуальними на ринку праці [3; 12; 14].

З точки зору соціологічного підходу професійна мобільність розглядається у контексті поняття соціальної мобільності, що означає переміщення індивідів між різними соціально-економічними позиціями в суспільстві. У сфері професійної діяльності професійна мобільність визначає соціально-професійну диференціацію суб'єкта професійної активності і характеризує зміни його професійної позиції / професійного статусу на основі змін працівником змісту праці, кваліфікації, посади, професії, місця роботи, підприємства, галузі або сфери праці [5].

З точки зору економічної теорії професійна мобільність як мобільність робочої сили розглядається в контексті потреб економіки в трудових ресурсах, досліджень руху робочої сили (професій, кваліфікацій працівників) як у масштабах підприємства, так і між підприємствами, між регіонами, а в сучасний період глобалізації економіки – і між державами [11, с. 10-56]. У контексті економічної науки мобільність робочої сили визначається як „здатність робочої сили переходити від одних видів занять до інших (а отже змінювати професію, набувати нові спеціальності), а також з одного регіону в інший залежно від розвитку суспільного поділу праці, ринку робочої сили, житла тощо ... Від мобільності робочої сили залежать рівень і структура безробіття” [2, с. 533].

Професійна мобільність визначається важливою характеристикою особистісно-професійного розвитку сучасного фахівця як суб'єкта професійної активності ([3; 13; 14; 15 та ін.]). Бути професійно активним – значить бути професійно мобільним фахівцем, професійно мобільною особистістю. Р.М. Пріма наголошує, що мобільний фахівець має більше шансів у подоланні криз економічного розвитку [12, с. 41].

В умовах запровадження у вітчизняній економіці ринкових відносин, професійна мобільність робочої сили розглядається в рамках сучасного економічного підходу як важливий фактор формування ринку праці в умовах перехідної економіки (В. Давиденко,

Г.Г. Руденко, Д.М. Стеченко), як форма регулювання на ринку праці трудового потенціалу в умовах ринкових стосунків (Ю.М. Маршавин; Ю.Г. Одегов), як результат адаптації зайнятості до ринкових умов на основі процесів регуляції та саморегуляції ринків праці (В.В. Онікієнко, Л.І. Смірних) тощо.

Зауважимо, що при розгляді проблеми професійної мобільності як елементу ринку праці ми поділяємо підхід А.Ф. Котляра щодо визначення суб'єктів ринку праці в контексті їх професійної активності. Головною ознакою суб'єктів ринку праці, згідно з позицією А.Ф. Котляра [6, с. 36], є не стільки сьогоднішній стан зайнятості суб'єкта ринку праці, скільки його професійно-особистісна активність на самому ринку праці. Це означає, що для визначення суб'єкта ринку праці не має значення, чи працює людина у цей момент, чи ні. Для осіб такою формою професійно-активної поведінки виступає їх участь у пошуку робочого місця; іншого робочого місця; іншої професійної позиції / професійного статусу; іншої професії; іншого змісту праці, що задовольняє їх потреби.

Таким чином, розглядаючи професійну мобільність як невід'ємний елемент ринку праці та базуючись на позиції щодо визначення суб'єктів ринку праці, вважаємо, що в умовах ринку праці суб'єктами професійної мобільності є особи з професійно-особистісною активністю поведінки – як зайняті на ринку особи (працюючі працівники), так і незайняті.

Згідно з позицією сучасної науки, ринок праці є складною соціально-економічною системою [5; 8; 9; 11; 13 та ін.]. За визначенням Ю.М. Маршавіна, сучасні соціально-економічні дослідження ринку праці як складної системи визначають наступну сукупність її основних особливостей:

- мінливість окремих параметрів системи та стохастичність її руху і змін;
- невизначеність поведінки системи за конкретних умов;
- здатність до зміни своєї структури при збереженні цілісності і єдності елементів, характерних властивостей;
- висока життєздатність, властивість протидіяти руйнації, руйнівним силам;
- здатність адаптуватися до змін зовнішнього оточення, тенденцій розвитку інших систем і підсистем [9, с. 19], що є ознаками її синергетизму.

На думку Л.Л. Сушенцевої, при розгляді сучасних як вітчизняних, так і західних концепцій, „узагальнюючи різні погляди на трактування професійної мобільності, можна стверджувати, що у переважній більшості випадків вони базуються на положеннях *неокласичного економічного підходу* [виділено нами – *Н.С.*], в межах якого береться до уваги, що сторони, які приймають рішення про переміщення, ...впливають один на одного. Таким чином, мобільність робітників являє собою результат... *взаємозалежного* прийняття рішень учасниками ринку праці” [14, с. 121].

Поділяючи дану позицію Л.Л. Сушенцевої, розглянемо з точки зору неокласичного економічного підходу проблему ринку праці, невід'ємним елементом якого є „мобільність робочої сили як характеристика динамізму змін попиту на працю”[8]. Ринок праці сучасною економічною наукою розглядається на основі положень кейнсіанства – загальної теорії зайнятості видатного англійського дослідника Дж. М. Кейнса. Кейнсіанська економічна теорія зайнятості була модернізована в ХХ-му столітті К.Р. Макконнеллом, Н.Г. Менкью та ін. Позиція Дж.М. Кейнса щодо визнання вторинності ринку праці перетворило кейнсіанську теорію в одну із найвпливовіших сучасних концепцій зайнятості, яку застосовують економічно розвинуті країни.

В умовах неокласичного кейнсіанського підходу мобільні попит на робочу силу, її пропозиція та ціна, як елементи ринку праці, перебувають у динамічному самоорганізуючому русі та взаємодії, впливаючи один на одного. Для ринку праці характерним є його похідна залежність від динаміки процесів економічного, структурного, політичного, соціокультурного та іншого характеру, а також явищ, що відбуваються на товарних, грошових та інших ринках [9, с. 67-68], тобто від складної динаміки соціально-економічних процесів, що й визначає *відкритість* усієї системи.

При цьому акцентуємо позицію К.Р. Макконнелла [8] про те, що ринковий „кейнсіанський” характер взаємозв'язків у такій системі визначає різнорівневий нерівноважно-циклічний (макро- та мікромасштабний) характер динамічної циклічності усіх процесів, і в тому числі – на ринку праці. К. Р. Макконнеллом з точки зору кейнсіанської моделі саморегуляції ринку праці розглянуто циклічну

динамічність зайнятості (як нерівноважну взаємодію балансів попиту і пропозиції в умовах множинності варіантів розвитку) на ринку праці за різного стану економіки: „у ситуації економічної кризи (мінімум), ...у фазі піднесення або спаду економічного циклу [виділено нами – Н.С.], ... якщо економіка перебуває на вершині своїх можливостей (максимум)” [8, с. 186-187].

При цьому можемо зробити висновок, що еволюційність усієї системи на ринку праці забезпечується на основі синергетики механізмів подолання криз розвитку системи (динаміки попиту, обсягів виробництва, мобільності робочої сили). Дані механізми й визначають перехід від одного стану динамічної рівноваги системи ринку праці до іншого (нового) як перехід-„місток” через кризу від одного її циклу розвитку до іншого циклу. Можемо відзначити, що *циклічне чергування* мінімумів-максимумів розвитку зайнятості, у відкритій системі ринку праці – зокрема, та ринкової економіки – загалом, носить S-подібний характер, а переходи між циклами її розвитку (як нерівноважне виникнення нового стану системи) незмінно включають в себе нелінійність як перерви поступовості. Це й визначає динамічний самоорганізуючий характер синергетичного перерозподілу робочої сили між сегментами ринку праці в даній складній системі на основі механізмів професійної мобільності. Можемо припустити, що в процесах перерозподілу професійних сегментів на ринку праці механізми професійної мобільності виконують функцію „регулюючих мостів” між циклами змін зайнятості робочої сили в умовах синергетичного динамізму та еволюції ринкової системи.

Таким чином, є очевидним, що функціонування (самоорганізація та саморегуляція) ринку праці в умовах мінливості та невизначеності соціально-економічних процесів відбувається в умовах складної системи під впливом процесу багатофакторного синергетичного синтезу внутрішніх елементів ринку (динаміка розвитку і мобільність робочої сили в певних сферах) та сукупності зовнішніх макроекономічних компонентів, опосередкованих взаємодією комплексу індивідуальних професійно-психологічних (в масштабах особистості працівника) та соціально-економічних (в масштабах усього ринку) факторів.

Такою системою, в умовах функціонування ринку праці в системі

ринкової економіки, є складна система регулювання ринку праці, яка характеризується складними структурними та функціональними самоорганізуючими зв'язками з іншими соціально-економічними системами. У результаті їхньої взаємодії (як процесу внутрішнього розвитку системи) система може складатися не лише з елементів (неподільних частин системи), а і з підсистем. Підсистеми також є певними системами, яким властиві цілісність і загальні цілі (підцілі, якщо їх розглядати в рамках мети всієї системи) [9, с. 71].

На нашу думку, на основі положень науки тектології щодо принципів внутрішнього розвитку складних систем (О.О. Богданов [1]), теорії складних систем (О.Н. Князева, С.П. Курдюмов [4]), така структуризація дає можливість припустити, що в складі складної системи регулювання ринку праці однією з таких підсистем і виступає система професійної мобільності робочої сили, що характеризує динамізм змін попиту на працю в умовах розвитку ринку зайнятості. Ми поділяємо підходи Ю.М. Маршавіна [9, с. 54-84] щодо системності регулювання ринку праці і на даній базі дотримуємось позиції, що система регулювання ринку праці з самоорганізуючими механізмами забезпечення професійної мобільності робочої сили на основі принципів синергетизму є регулятором самої ринкової економічної системи та виступає регулюючою системою у сфері регулювання соціально-економічних процесів.

Наголосимо, що результатом багатофакторного синтезу та взаємодії елементів складної системи регулювання ринку праці є процеси саморегуляції та самоорганізації ринку праці в умовах мінливості й невизначеності соціально-економічних ситуацій. Дані процеси забезпечують еволюцію всієї ринкової системи разом із підсистемами, що її складають, в тому числі включно із системою регулювання ринку праці, в якій мобільність робочої сили виступає еволюційно-регулюючою підсистемою.

В.В. Онікієнко еволюційними принципами функціонування системи регулювання ринку праці були визначені:

-принцип *самоорганізації* – означає, що система, перебуваючи під впливом зовнішніх рушійних сил, вимушена постійно пристосовуватися, змінюючи і модифікуючи свою субстанційну основу, свою системну якість;

-принцип *біфуркації* – припускає виділення в будь-якій системі закономірностей, які сприяють ідентифікації її системної якості, стабілізації її компонентного і структурного складу, а також закономірностей, які сприяють створенню множинності шляхів конструктивного переходу системи в нову якість, її адаптації до середовища, що змінюється;

-принцип *багатомірної детермінації* – використовується для пізнання систем, у тому числі й ринку праці, і дозволяє відтворити „етапи розгортання” їх сутності: становлення, розвиток, зрілість, збагачення, модифікація (зміни) [10, с. 67].

Вважаємо необхідним відзначити, що вищенаведені характеристики складної системи регулювання ринку праці, визначені Ю.М. Маршавіним [9], В.В. Онікієнко [10] (багатоманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням, тобто *відкритість*; здатність до *саморозвитку* та *самоорганізації*, принципи *самоорганізації*, *біфуркації багатомірної детермінації*) свідчать про те, що система регулювання ринку праці (в якій мобільність робочої сили виступає еволюційно-регулюючою підсистемою, що характеризує динамізм змін попиту на працю) є системою відкритою, нелінійною та нерівноважною системою, тобто *синергетичною*. На такі ознаки синергетизму складних систем, що розвиваються на основі самоорганізації (в умовах нашого дослідження – на ринку праці) вказують О.Н. Князева, С.П. Курдюмов [4]. При цьому необхідно зазначити, що етапи „розгортання системи” характеризують синергетичний процес її еволюції, який *циклічно* відтворює траєкторії розвитку системи на певних етапах її зростання, а також можливості її трансформації в умовах ринково-економічного динамізму. Отже, проведений аналіз свідчить, що в основі таких якісних трансформацій синергетичної системи регулювання ринку праці лежить подолання криз її розвитку в точках біфуркацій системи на основі регулюючого механізму професійної мобільності робочої сили. При цьому професійна мобільність виступає комплексним явищем-системою, що характеризується складністю своєї сутнісно-функціональної структури.

Крім того, необхідно відзначити, що за визначенням дослідників ([3; 5; 12; 13; 14]), в науковій літературі до розуміння явища професійної мобільності робочої сили з

точки зору комплексності даної проблеми існують два підходи: -як до процесу руху робочої сили; -як до здатності та готовності робочої сили змінювати місце, регіон та сферу діяльності. Комплексність розгляду проблеми професійної мобільності свідчить про те, що якщо перший підхід визначає вивчення професійної мобільності на основі економіко-соціологічних знань, у той же час другий підхід визначає необхідність вивчення даного явища на основі соціальних та психологічних знань стосовно суб'єкта праці – особистості працівника. Тобто, в межах економічного підходу до вивчення професійної мобільності необхідним також є врахування певних аспектів психологічних якостей особистості працівника на рівнях не тільки суспільства та соціальної групи, але й на індивідуально-особистісному рівні суб'єкта праці. Суб'єктами професійної мобільності можуть бути визначені особи з професійно-особистісною активністю поведінки, спрямованою до їх індивідуально-та соціально-психологічної адаптації на ринку праці (як працюючі, так і незайняті).

При підході до професійної мобільності як форми соціальної мобільності, Є.А. Іванченко зазначає, що з точки зору комплексності даного явища в понятті професійної мобільності розрізняють об'єктивний, суб'єктивний та характерологічний аспекти. Об'єктивний аспект включає соціально-економічні та науково-технічні передумови, а також сам процес зміни професії. Суб'єктивний аспект означає процес зміни інтересів працівника та акт прийняття рішення про зміну місця роботи або професії. Характерологічний аспект професійної мобільності означає схильність людини до зміни предметної діяльності [3, с. 10].

Економічною теорією відзначається, що „професійна мобільність робочої сили означає *якісний розвиток* людини-працівника до рівня, який уможливує *перехід* [виділено нами – *Н.С.*] від виконання одних конкретних видів робіт, виробничих функцій до інших і зміну спеціальності, виду занять або професії” [2, с. 533]. Тобто поняття професійної мобільності в економічному аспекті також передбачає необхідність розвитку на особистісному рівні суб'єктів праці їх професійної активності як готовності та здатності до внутрішніх психологічних переходів, що у зовнішній сфері визначає конструктивну можливість змінювати зміст, місце та сферу фахової діяльності.

Отже, з точки зору наукової теорії проблема професійної мобільності розглядається на основі комплексного системного підходу, що передбачає застосування економічних, соціологічних, психологічних та інших знань. Суб'єктами професійної мобільності визначаються особи із професійно-особистісною активністю поведінки, що сприяє їх адаптації на ринку праці. В умовах розвитку сучасної ринкової системи, в контексті теорії самоорганізації та

саморегуляції ринку праці, професійна мобільність визначається важливим регулюючим елементом ринку праці, що розвивається на основі його здатності до синергетичної еволюції. В основі здатності до якісних трансформацій синергетичної системи регулювання ринку праці лежить подолання криз її розвитку на базі синергетизму регулюючого механізму системи професійної мобільності робочої сили.

Список літератури

1. Богданов, А. А. Всеобщая организационная наука. Тектология: в 2-х т. / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Т.1. – 304 с.
2. Економічний енциклопедичний словник: у 2-х т. – Т. 1: А-Н / [за ред. С. В. Мочерного]. – Львів: Світ, 2011. – 616 с.
3. Іванченко, Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців. – Одеса: СМІЛ, 2004. – 120 с.
4. Князева, Е. Н. Законы эволюции и самоорганизации сложных систем / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов. – М.: Наука, 1994. – 238 с.
5. Коваліско, Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: дис... канд. соціол. наук: 22.00.07. / Коваліско Наталія Володимирівна. – Львів, 1999. – 184 с.
6. Котляр, А. Ф. О понятии рынка труда / А. Ф. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – №1. – С.33-41.
7. Лесохина, Л. Н. Образование в структуре человеческой деятельности: дис.... д-ра пед. наук: спец. 13.00.01 / Лесохина Людмила Николаевна. – СПб, 1991. – 328 с.
8. Макконнелл, К. Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: в 2-х т. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – Т.1. – 399 с.
9. Маршавін, Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю. М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 496 с.
10. Онікієнко, В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; [за ред. В.В. Онікієнка]. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
11. Пашенко, І. Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навч. посіб. для вищ. навч. закл.] / І. Н. Пашенко. – Львів.: „Магнолія 2006”, 2007. – 260 с.
12. 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.
13. Смирных, Л. И. Мобильность работников: теория, методология, измерение: дис д-ра экон. наук: 08.00.05 / Смирных Лариса Ивановна. – Москва, 2004 – 390 с.
14. Сушенцева, Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія / Л. Л. Сушенцева; [за ред. Н. Г. Ничкало]; Інститут ПТО НАПН України. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. – 439 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.

Surgund N. A., candidate of psychological sciences

MODERN VIEW ON THE PROBLEM PROFESSIONAL MOBILITY AS AN INTEGRATED ELEMENT OF THE LABOR MARKET SYSTEM: A SYNERGETIC APPROACH

Professional mobility is seen as a multidimensional phenomenon based on complex scientific approaches. Subjects of professional mobility of persons defined professional activity and personal behavior that promotes their adaptation to the labor market. Professional mobility is analyzed from the perspective of neoclassical economic approach that allows neoclassical theory in the context of employment define it as an essential structural element of labor market regulation. Analysis of principles and conditions of the system identifies it as a complex system developing based on self-organization and self-development, indicating a synergistic basis its dynamics. In economic and psychological context of this study professional mobility determined important element of the regulatory system, subsystem synergistic labor market characterized synergistic dynamics of its development.

Keywords: professional mobility, complex phenomenon, the system of labor market regulation, evolutionary regulating subsystem, synergistic systems.