

Министерство образования и науки Российской Федерации

---

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФОРМИРОВАНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ  
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Методические рекомендации*



Санкт-Петербург  
2013

УДК 316.477

ББК 88.52

Формирование профессиональной мобильности молодого специалиста. Методические рекомендации для высших учебных заведений. СПб.: РГГМУ. – 2013. – 88 с.

В пособии рассматривается актуальная в современном обществе проблема профессиональной мобильности. Опираясь на разработки зарубежных и отечественных ученых-психологов и педагогов, авторы изучают структуру понятия «профессиональная мобильность», мотивационные факторы ее развития. Исследуется также современное состояние профессиональной мобильности на рынке труда Российской Федерации и Европы, в частности в Скандинавских странах. В методическом рекомендациях представлен материал для проведения нового курса лекций дисциплины по выбору «Формирование профессиональной мобильности специалиста».

Работа выполнена в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013 гг.» по мероприятию 1.5 «Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей» Соглашение № 14.В 37.21.0278 «Психолого-педагогическое исследование профессиональной мобильности и правосознания молодых специалистов РФ и стран Скандинавии».

*Рекомендована Учёным советом  
экономического и социально-гуманитарного факультета РГГМУ*

Авторы-составители  
*Есикова Т.В., Гогленков А.М., Попова М.В.,  
Порцевская Е.Д., Сечина К.А.*

Ответственный редактор  
*Сорокина А.И., д.псих.н., проф.*

Рецензент  
*Кудашев А.Р., д.псих.н., проф.*

© Т.В. Есикова, А.М. Гогленков, М.В. Попова,  
Е.Д. Порцевская, К.А. Сечина, 2013  
© РГГМУ, 2013

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в современных условиях развития социума наиболее важной становится проблема формирования профессиональной мобильности молодых специалистов. В период начала трудовой деятельности пробуждается устойчивый интерес к содержанию различных профессий, являющегося основой формирования профессиональной мобильности. Поскольку именно в молодом возрасте в процессе развития профессиональных компетенций создаются условия для формирования профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность изучается в настоящее время с точек зрения социологической, педагогической и психологической науки, благодаря которым выявлено, что социально-экономические реформы существенно изменяют рынок труда, повышают требования к профессиональной мобильности и личности специалиста.

Цель изучения курса по выбору «Формирование профессиональной мобильности специалиста» – подготовка бакалавров, владеющих знаниями в объеме, необходимом для понимания важнейших положений современных теорий формирования профессиональной мобильности, а также практики повышения его уровня развития.

Основные задачи изучения курса по выбору – на основе общих подходов и конкретных примеров (теоретических материалов о профессиональной мобильности с точек зрения истории, социологии, психологии), анализа практических ситуаций в исторической ретроспективе, психологических теорий) раскрыть наиболее значимые направления современных и классических теорий формирования профессиональной мобильности; дать студентам необходимые знания о сущности, принципах и моделях профессиональной мобильности. Представленные в курсе «Формирование профессиональной мобильности специалиста» теоретические материалы могут быть использованы студентами в период прохождения практики и в дальнейшей профессиональной деятельности.

Структура курса включает лекции, семинарские занятия, проводимые в форме бесед, дискуссий, круглых столов, деловых игр и самостоятельную работу студентов с наиболее важными законодательными документами и библиографическими источниками. В данном пособии представлены материалы для проведения лекций.

В результате изучения курса «Формирование профессиональной мобильности специалиста» активно развиваются следующие компетенции.

ОК-1 – владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.

ОК-5 – умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности.

ПК-9 – способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.

**Бакалавр должен знать:**

- сущность понятия «профессиональная мобильность» (ОК-1);
- модели развития профессиональной мобильности в исторической ретроспективе (ОК-1);
- цели и задачи формирования профессиональной мобильности для молодого специалиста РФ (ОК-1);
- основные уровни развития профессиональной мобильности (ОК-1, ПК-9);
- основные стадии развития профессиональной мобильности (ОК-1);
- факторы развития профессиональной мобильности (ОК-9);
- основные положения Концепции социального государства Российской Федерации (ОК-3);
- экономическую основу социального государства (ПК-9).

**Бакалавр должен уметь:**

- применять знания о профессиональной мобильности в профессиональной деятельности (ОК-1);
- повышать уровень профессиональной мобильности (ОК-3);
- выявлять стадии и уровни профессиональной мобильности (ОК-1).

**Бакалавр должен иметь представление о:**

- профессиональной мобильности граждан других стран (ОК-1);
- тенденциях развития профессиональной мобильности в мире (ОК-1);
- статистических данных роста профессиональной мобильности в РФ и других странах (ОК-1, ПК-9);
- об историческом аспекте развития профессиональной мобильности (ОК-1);
- о приоритетах современного этапа развития профессиональной мобильности в российском государстве (ОК-5).

## СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Сечина К.А.

### **Тема 1. Теоретические основы изучения профессиональной мобильности**

*Понятие «профессиональная мобильность». Актуальность изучения профессиональной мобильности. Профессиональная мобильность как социально-психологическое явление. Потребность современной экономики в профессионально-мобильных кадрах.*

В российских и зарубежных исследованиях встречается как «узкое» понимание профессиональной мобильности, например, когда под профессиональной мобильностью подразумевают перемещения между работодателями, между профессиями и шаги по карьерной лестнице, между различными видами контрактов, а также устройство на работу и уход с работы [8, с. 12], так и расширенное, – как подвижность, готовность к быстрому передвижению, действию, выполнению заданий.

В словаре психологических терминов «профессиональная мобильность» – это способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности [2].

В социологии выделяют два основных типа профессиональной мобильности – горизонтальная и вертикальная. Под горизонтальной профессиональной мобильностью подразумевается переход индивида из одной профессиональной группы в другую, расположенную на том же уровне в плане оплаты и престижности профессии. Под вертикальной профессиональной мобильностью подразумеваются те отношения, которые возникают при перемещении индивида из одного профессионального пласта в другой.

Переход из одной профессиональной сферы в другую может быть добровольным, мотивированным положительными ожиданиями и вынужденным, например, увольнение или принудительный уход на пенсию. Кроме того, мобильность в рамках профессиональной группы может быть связана с ситуацией на конкретном рынке труда, когда есть нехватка или, наоборот, снижение спроса в специалистах различных профессий.

Сравнительно с зарубежными исследователями, отечественные авторы более подробно раскрывают сущность и структуру понятия профессиональной мобильности. Так, С.В. Нужнова отмечает, что «профессиональная мобильность – это интегративное качество личности, объединяющее в себе: сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности,

способности и знаниевую основу профессиональной мобильности, а также самоосознание личностью своей профессиональной мобильности сформированное на основе рефлексии готовности к профессиональной мобильности. Каждая из этих составляющих включает в себя подструктуры, развитие которых и приводит в конечном итоге к её формированию. Так в основе формирования потребности в профессиональной мобильности лежат: развитие мотивации самообразования, развитие мотивации достижения, формирование установки на самоактуализацию, установки на оптимистическое восприятие действительности, смены профессии. Способности к профессиональной мобильности включают в себя развитые когнитивные способности, креативность, дивергентность, критичность мышления. Знаниевая основа профессиональной мобильности складывается из общеобразовательных знаний, общепрофессиональных знаний, профессиональных знаний, ключевых квалификаций и компетенций, способности к быстрому переносу знаний» [7].

В диссертации Т.И. Мясниковой «Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе», профессиональная мобильность в отношении выпускника вуза рассматривается как один из этапов становления профессиональной мобильности специалиста. Понятие «профессиональная мобильность» определяется как «способность быстро и качественно осваивать смежные виды профессиональной деятельности и готовность к эффективной адаптации на современном рынке труда, обеспечивающие возможность оптимальной перестройки в новых условиях и конкурентоспособность будущего специалиста» [6, с. 6].

Феномен профессиональной мобильности не только отражает социально-экономическую ситуацию и связанные с ним перемещения индивидов, но и является важным качеством личности, необходимым для достижения жизненного успеха. Гарантии успеха современного человека во многом зависят от способности быстро реагировать на постоянно изменяющиеся условия. Специалист, который гибко перестраивает содержание своей деятельности под влиянием различных причин, востребован в обществе.

Мы солидарны с В.А. Мищенко в том, что в основе профессиональной мобильности будущих специалистов должна быть не простая «охота к перемене мест, а стремление к эффективному карьерному росту на основе полученных в вузе знаний из различных областей науки и полноценная профориентация студентов и выпускников» [5, с. 37]. В.А. Мищенко считает, что подробный анализ структуры профессиональной мобильности как сложного психолого-педагогического феномена поможет оценить «возможности высших учебных заведений в области формирования профессиональной мобильности у студентов и выпускников» [5, с. 37].

В настоящее время проблема формирования профессиональной мобильности многими исследователями рассматривается с позиции компетентностного подхода. По их мнению (Э.Ф. Зеер, Д. Мартенс, А. Шелтон), в основу

формирования профессиональной мобильности будущих специалистов должны быть положены профессиональные компетенции, которые имеют широкий радиус действия и позволяют выходить за пределы одной группы профессий, профессионально и психологически подготавливают специалиста к освоению новых профессий, обеспечивают готовность к требованиям в профессиональной деятельности. Однако если формирование профессиональной компетентности будущих специалистов в вузе возможно только в рамках собственно учебного процесса, при условии соответствующей его организации, то для целенаправленного формирования у студентов профессиональной мобильности этого недостаточно.

По мнению ряда ученых (З.А. Решетова, А.М. Столяренко), основой профессиональной мобильности в современный период развития общества является развитое творческое мышление будущих специалистов. Из перечня необходимых качеств и способностей профессионально мобильных специалистов Б.М. Игошев [3, с. 108–109] выделяет следующие: социальная активность, выражающаяся в готовности участвовать и участии в различных общественных мероприятиях, проектах разной содержательной направленности; деятельный интерес к разным сферам социальной и профессиональной активности; высокая адаптивность к различным общественным ситуациям, функционально различным видам деятельности; креативность, настроенность на творческое отношение к любому делу, творческое преобразование любой ситуации.

Ю.И. Калиновский в качестве критериев оценки мобильности выделяет: свойства и качества личности: открытость миру, доверие к людям и к себе, гибкость, оперативность, локализация контроля, толерантность; умения: рефлексии, саморегуляции, самоопределения, целеполагания; способности: видеть и понимать сущность изменений в социуме; видеть вариативность и альтернативность развития ситуации; конструктивно, продуктивно мыслить (креативное мышление); проектировать необходимые изменения в микросоциуме, группе; решать проблемы; адаптироваться к изменениям (перепроектировать) [4, с. 284].

Трудно не согласиться с точкой зрения Л.И. Амировой [1], которая исходит из психолого-акмеологического подхода к понятию профессиональной мобильности. По ее мнению, профессиональная мобильность является одним из высших ориентиров саморазвития, наличие которого свидетельствует о высокой социально-профессиональной подготовке специалиста. Вместе с тем, данное личностное образование может быть продуктивным, то есть иметь позитивную направленность только в том случае, если базируется на соответствующей ценностной основе, а также согласуется с профессиональной компетентностью и личностными смыслами специалиста. При таком понимании вопроса карьерный рост выступает не как самоцель, а как один из способов самореализации, к числу которых можно также отнести профессиональное самосовершенствование, вовлеченное в процесс исполнения усложняющихся рабочих задач, их насыщении элементами творчества.

Таким образом, понятие профессиональная мобильность не только отражает современное состояние рынка труда и связанные с ним перемещения индивидов, но и характеризуется как важное качество успешной личности, способной достигать поставленных целей, обладающей творческим потенциалом и адаптивностью к изменяющимся условиям. При этом необходимым условием формирования профессиональной мобильности является наличие у человека ценностных и морально-нравственных ориентиров.

### Литература

1. *Амирова, Л.И.* Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: автореф. дис. ...док. пед. наук. – Уфа, 2009. – 33 с.
2. Большой психологический словарь под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. М., 2008.
3. *Игошев, Б.М.* Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете: моногр. – М.: ВЛАДОС, 2008. – 201 с.
4. *Калиновский, Ю.И.* Развитие социально профессиональной мобильности андрагага в контексте социокультурной образовательной политики региона: дис. ...д-ра пед. наук. – СПб., 2001. – 470 с.
5. *Мищенко, В.А.* Профессиональная мобильность как одно из основных психолого-педагогических качеств будущего специалиста // Образование и наука. – 2009. – № 3 (60) – С. 35–42.
6. *Мясникова, Т.В.* Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе: дис. ...канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2010. – 192 с.
7. *Нужнова, С.В.* Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе // <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html> (дата обращения 28.01.2012).
8. *Andersen, T., Haahr, J. H., Hansen, M.E., Holm-Pedersen, M.* Job mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report. Policy and Business Analysis. – Danish Technological Institute. – April, 2008. – 158 p.

*Е.Д. Порцевская*

## **Тема 2. Факторы развития профессиональной мобильности молодого специалиста Российской Федерации**

*Профессиональная мобильность с точки зрения гуманитарных наук: социологии, педагогики, психологии. Факторы развития профессиональной мобильности. Влияние факторов на развитие профессиональной мобильности. Профессиональная мобильность молодых специалистов.*

Перемены, происходящие в Российской Федерации и в системе образования, в частности, оказывают влияние на молодых людей. Современное образование призвано помочь молодым специалистам быть устойчивыми к изменениям и быть способными к реактивной адаптации, на основе самообучения и

обучения. В современном мире необходимо быстро ориентироваться и переобучаться в работе. При этом необходимо очень быстро обучаться и применять уже имеющиеся теоретические знания на практике.

Проблемы, связанные с мобильностью для российского рынка труда являются относительно новыми. Ранее в условиях плановой экономики смена рабочего места не поощрялась. Нормой считалась связь профессиональной карьеры с одним предприятием. Она укреплялась целой системой социальных льгот, предоставляемых предприятием в зависимости от стажа. Большинство же работников практически не увольнялось. Наибольшую мобильность проявляли молодые работники, еще не успевшие приобрести льготы и привилегии. Высокой также была мобильность у наименее квалифицированной и наименее дисциплинированной части работающих. Поэтому на внешний рынок труда попадали в основном эти категории работников.

В настоящее время в связи с развитием рыночных отношений в нашей стране ситуация коренным образом изменилась. Российский рынок труда стал более мобильным, динамичным, что требует более детального и тщательного подхода к рассмотрению и решению проблем, связанных с его функционированием.

Молодой специалист – это работник, окончивший образовательное учреждение начального, среднего или высшего профессионального образования независимо от дневной или вечерней (заочной) формы обучения и впервые поступивший на работу по полученной специальности.

Мобильность – это интегративное качество личности, объединяющее в себе: сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности, способности и знания основ профессиональной мобильности, а также самоосознание личностью своей профессиональной мобильности сформированное на основе рефлексии готовности к профессиональной мобильности. Каждая из этих составляющих включает в себя подструктуры, развитие которых и приводит в конечном итоге к её формированию [12].

Работодателю необходимо знать факторы, которые влияют на профессиональную мобильность молодых специалистов, для того, что бы уметь корректировать работу своих сотрудников и соблюдать баланс между нуждами работы и потребностями молодого специалиста. Молодым специалистам нужно знать факторы для нахождения «своего места в жизни».

*Уровень развития экономики.* Так, в периоды экономических депрессий количество высокостатусных позиций сокращается, а низкостатусных расширяется, поэтому доминирует нисходящая мобильность; напротив, в периоды активного экономического развития появляется множество новых высокостатусных позиций, повышается спрос на работников, которые должны занять их, что провоцирует восходящую мобильность.

Факторы производства, такие как труд и капитал, перемещаются туда, где они могут получить наибольший доход, и это возможно в местах, испытывающих недостаток в этих ресурсах. При этом более точно сформулировать

политику возможно лишь учитывая важность того обстоятельства, что рост нормы прибыли происходит с ростом размеров производства, то есть эффект масштаба производства. В противоположность неквалифицированной рабочей силе, низкотехнологичным средствам производства и капиталу, высококвалифицированная рабочая сила, олицетворяющая человеческий капитал, уровень образования работников, профессиональное мастерство и способности, будут приносить более высокий экономический результат там, где все перечисленное выше в изобилии, а не является редкостью. Это объясняет скопление талантливых и одаренных личностей в крупных городах, миграцию предпринимателей в наиболее развитые районы страны, и рост численности квалифицированных мигрантов в более богатые страны, в те места, где их способности не окажутся редкостью, но, тем не менее, будут высоко оценены. В целом для молодежи сегодня характерно выдвижение на первый план ценностей индивидуального характера, связанных с личным благополучием. Доминирующими в системе ценностей становится материальное благополучие [4, с. 79].

Одним из факторов профессиональной мобильности является *исторический тип стратификации*. Кастовое и сословное общества, то есть общества закрытого типа, где большинство статусов является приписываемым, ограничивает социальную мобильность, накладывая серьезные ограничения на любое изменение статуса. В обществах открытого типа, где ценятся индивидуальные достоинства и достигаемый статус, уровень социальной мобильности высок. В Российской Федерации общество открытого типа стало формироваться только в последние 20 лет.

*К демографическому фактору* относятся: пол, возраст, уровень рождаемости, смертности, браков, разводов. Молодым специалистам более свойственна профессиональная мобильность, взрослым – экономическая, пожилым – политическая. Там, где высок уровень рождаемости, население более молодое и поэтому более подвижное, и наоборот. При этом уровень рождаемости неодинаково распределен по классам. У низших классов, как правило, больше детей, а у высших меньше. Существует закономерность: чем выше человек поднимается по социальной лестнице, тем меньше детей у него рождается. Даже если каждый сын представителя престижных страт пойдет по стопам своего отца, на верхних ступенях социальной пирамиды все равно образуются пустоты, которые заполняют выходцы из низших классов. Профессионалы (врачи, юристы и т.п.) и квалифицированные служащие также не имеют достаточно детей, которые могли бы заполнить их рабочие места в следующем поколении. В Российской Федерации данный фактор очень важен, так как провал рождаемости 1990-х годов и нехватка рабочих на всех пенсионеров порождает уменьшение заработной платы и поднятие людей из низших классов.

Профессиональная мобильность также зависит от *места жительства*. Существует прямая зависимость между размерами населенного пункта и масштабом профессиональных достижений. Однако также выяснилось, что сель-

ская молодежь, переселившаяся в город, достигает более высокого положения по сравнению со своими отцами, чем коренные горожане по сравнению со своими.

*Социальный статус семьи и окружение* как фактор профессиональной мобильности выражается в том, что выходцы из нижнего слоя среднего класса, то есть «белых воротничков», и высшего слоя рабочего класса, то есть «синих воротничков», наиболее редко наследовали профессии отцов и были высокомобильными. Напротив, представители высшего класса и профессионалы чаще наследовали род занятий своих родителей. Для продвижения из одного слоя в другой или из одного социального класса в другой имеет значение «различие в стартовых возможностях».

Статус отца оказывает влияние на статус сына в основном через образование, но социально – экономические позиции семьи также влияют на возможность карьеры, независимо от образования [8, с. 187].

В России большое значение приобретает окружение и личные связи. Они могут создавать очень благоприятные условия для развития мобильности, но в основном являются достижением одного «хорошего» места работы.

Одним из наиболее важных факторов профессиональной мобильности является *уровень образования*. Чем выше уровень образования, тем больше шансов продвинуться вверх по социальной лестнице. Когда молодой специалист устраивается на работу, то образование может рассматриваться и как показатель того, готов ли он чему-то учиться. Таким образом, люди, имеющие специальное образование, имеют больше шансов при устройстве на работу [8, с. 243].

В настоящее время в России профессии требуют большей квалификации и лучшей подготовки, лучше оплачиваются и являются более престижными. Как следствие *образование и подготовка* становятся все более важными факторами на входе в профессиональную иерархию. Кроме того, индустриализация приводит в большее соответствие профессионализм, подготовку и вознаграждение. Иными словами, для индивидов и групп становится характерной тенденция к относительно устойчивым позициям в ранжированной стратификационной иерархии. Уровень мобильности возрастает в основном вследствие количественного роста профессий в середине стратификационной иерархии, т. е. за счет вынужденной мобильности, хотя активизируется и добровольная, так как больший вес приобретает ориентация на достижения.

При определенных условиях решающими факторами мобильности может стать *государство и государственная политика*.

Формирование правовых ориентаций личности заключается не только в получении знаний и понимании права, но и в формулировании суждений о нем как о социальной ценности. Преобразование социальных качеств на основе правового опыта выступает как важная составная часть формирования личности [3, с. 8].

Современная российская молодёжь по самоидентификации относится к «поколению надежды», что даёт перспективу будущего, но профессиональная активность молодёжи уходит от коллективных целей и коллективной мобилизации, от движения социальных и культурных изменений.

В молодёжной среде падает социальная ценность труда, молодёжь «перераспределяется» из сферы материального производства и производственного предпринимательства в сферу обслуживания и обращения. Отмечается «размывание» ценностных ориентаций и глубокий кризис духовного мира, усугубляющийся усилением активного недоверия к институтам власти. Большинство молодых людей считает, что местные власти не проводят целенаправленную молодёжную политику.

Представители *доминирующей нации*, как правило, легче продвигаются по профессиональной лестнице и чаще занимают высокие позиции в обществе, чем представители более малочисленных народов.

На профессиональную мобильность оказывают влияние *личностные качества*: высокий уровень мотивации, инициативность, организованность, коммуникабельность.

*Общество* может возвышать статус одних индивидов и понижать статус других. Одни индивиды, обладающие талантом, энергией, молодостью, вытесняют с высших статусов других индивидов, не обладающих этими качествами.

*Общество* как фактор профессиональной мобильности мало помогает индивиду, который не подготовлен к борьбе за продвижение к высшим статусам. В некоторых обществах амбиции молодых людей могут находить один или два возможных, открытых для них канала мобильности. В то же время в других обществах молодёжь может воспользоваться сотней путей для достижения высшего статуса. Одни пути достижения высшего статуса могут быть закрыты в связи с этнической или социально-классовой дискриминацией, другие в силу того, что индивид из-за индивидуальных особенностей не способен применить свои таланты.

Мобильность кадров оказывает значительное влияние на деятельность любой организации, и если ею не заниматься, то работа фирмы может быть затруднена. Персонал – это настоящая ценность организации, и ему должно оказываться соответствующее внимание. В сегодняшней российской практике это – наиболее слабое место. Большое значение имеет прогнозирование рынка труда. Без серьёзного изучения стоимости рабочей силы, спроса и предложения высококвалифицированных работников нужного профиля, изменений в мотивации труда и других факторов движения трудовых ресурсов можно быстро растерять уже имеющийся кадровый потенциал [1].

Для индивида возможность продвижения вверх означает не только увеличение доли получаемых им социальных благ, она способствует реализации его личных данных, делает его более пластичным и многосторонним. Что касается движения вниз, то, уменьшая долю социальных благ, оно способствует

росту самосознания, более реалистической самооценке индивида и соответственно более реалистическому выбору цели, включая менее оплачиваемую, но более интересную работу.

К отрицательным результатам мобильности как вертикальной, так горизонтальной относят утрату индивидом своей прежней групповой принадлежности, чему предшествует его предварительное приспособление к своей будущей группе. Такая идентификация поведения ведет к напряженности с коллегами и часто к отчуждению; но именно этот процесс способствует вступлению в новую группу. Слагаемые этого процесса могут меняться местами, не меняя его сути, так же, как не меняет ее то, что представляет собой новая группа – деловую организацию, клуб, страту; во всех случаях такое перемещение сопровождается усилением индивидуализма и часто сохранением возникшего при перемещении отчуждения.

Более профессионально мобильным является тот, кто учится быстрее и тем самым имеет возможность в кратчайшие сроки проявить личностную и профессиональную гибкость. Современные общественные преобразования вызывают к жизни потребность в специалистах, умеющих анализировать, принимать и реализовать нестандартные и иные решения в ситуации рыночной конкуренции, устранять стереотипизацию из производственной и личностной сфер деятельности [10, с. 4].

### Литература

1. *Бутов Р.* Мобильность кадров «Управление персоналом» № 6 от 18.12 2000.
2. *Калинин С.М.* Проблемы социальных взаимодействий в транзитивном обществе. – Новосибирск: НГАЭиУ, 2005. – 346 с.
3. *Есикова Т.В.* Формирование правовых ориентаций личности // Ученые записки российского государственного гидрометеорологического университета. Научно-теоретический журнал. – СПб. Изд-во РГТМУ. 2010 – № 13. – С. 158–164.
4. *Манько Ю.В., Оганян К.М.* Социология молодежи. Учебное пособие. – СПб.: НД «Петрополис», 2008. – 316 с.
5. *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация: Учеб. Пособие. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 318 с.
6. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество. – М: Издательство политической литературы, 1992. – 543 с.
7. *Горюнова Л.В.* Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста // Сборник научных трудов «Естествознание и гуманизм» Ростовского государственного педагогического университета под редакцией проф., д.б.н. Ильинских Н.Н. вып. 5, том 2, 2005.
8. Стратегия жизни в современных условиях: (Образование, профессия, карьера): Учебное пособие для 10–11 классов школы / Под редакцией И.П. Михайлова. – СПб: Издательство «Союз», 2004. – 528 с.
9. *Никитина Е.А.* Педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущего педагога: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук: специальность 13.00.01 <Общ. педагогика, история педагогики и образования> / Никитина Елена Александровна; [Иркут. гос. пед. ун-т]. – Иркутск: 2007. – 19 с.

10. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук: спец. 13.00.08 / Горюнова Лилия Васильевна; Ростовский гос. пед. ун-т. – Ростов-на-Дону: 2006.

11. Психология профессиональной мобильности личности: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук: специальность 19.00.01 <Общ. психология, психология личности, история психологии> / Дворецкая Юлия Юрьевна; [Кубан. гос. ун-т]. – Краснодар: 2007. – 23 с.; 21 см.

12. <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>.

*Гогленков А.М.*

### **Тема 3. Профессиональная мобильность в контексте концепции непрерывного образования: опыт стран Скандинавии.**

*Различные трактовки понятия профессиональная мобильность. Место мобильности в процессе создания европейского образовательного пространства, взаимосвязь между академической и профессиональной мобильностью. Проанализирована взаимосвязь между профессиональной мобильностью, непрерывным образованием в течение жизни и трудоустраиваемостью. Опыт Скандинавских стран в развитии профессиональной мобильности. Академическая и профессиональная мобильность, непрерывное образование в течение жизни, компетенции, трудоустраиваемость. Европейское образовательное пространство.*

Современное общество характеризуется динамичными и глубокими изменениями, обусловленными переходом развитых стран к постиндустриальному обществу. Глобализация экономики, революция в области информационных и коммуникационных технологий сопровождаются ростом мобильности труда и капитала и созданием «общества знаний» открывающего новые горизонты для образования и обучения. В этих условиях утверждается приоритетная роль знаний и обучения в структуре общества, что в свою очередь приводит к смене образовательной парадигмы. Отличительная особенность новой парадигмы заключается в переориентации системы образования и обучения на учет потребностей развития человека и предоставление ему возможностей более эффективного участия в сфере труда.

В Европе реформа образовательной системы проходит в рамках Болонского процесса (в сфере высшего образования), к которому с 2003 года к нему присоединилась и Российская Федерация, а также Копенгагенского (в сфере среднего профессионального образования). Общая цель этих процессов – создание Единого Европейского образовательного пространства. В новой парадигме одной из ключевых целей образования становится подготовка к профессиональной мобильности.

Мобильность является очень широким и многогранным понятием. Этот термин используется в документах Болонского процесса и формирующегося Европейского образовательного пространства в широком смысловом диапазоне. Различают мобильность академическую, профессиональную, вертикальную, горизонтальную, географическую, социальную. В последнее время появляются и такие понятия как «интеллектуальная мобильность» (мыслей, идей, методов) и «виртуальная мобильность» (в том числе использование Интернета, электронных библиотек, виртуальных конференций и др.).

В рамках Болонского процесса основное внимание уделяется академической мобильности, то есть «перемещению учащегося или сотрудника, имеющего отношение к образованию, на определенный период в другое образовательное или научное учреждение (в своей стране или за рубежом) как индивидуально, так и в рамках совместной образовательной и (или) исследовательской деятельности вузов и научных центров для обучения, преподавания, проведения исследований или повышения квалификации» [1, с. 7].

Мобильность по болонским критериям должна включаться в образовательную траекторию каждого успешного студента, это помогает приобрести новые компетенции, вносит важный вклад в их успешность на рынке труда. Она также вносит вклад в межкультурный диалог, и формирование гражданских компетенций. В силу этого мобильность является центральной целью, как Болонского процесса, так и ЕС. [4, с. 14]

Одной из важнейших программ развития академической мобильности в ЕС стала программа Эразмус (Erasmus). Благодаря ей свыше трех миллионов студентов смогли получить образование за границей с 1987 по 2012 гг., что, однако, составляет только 4% всех выпускников. Если учитывать все остальные программы мобильности то этот показатель может достичь 10% [4, с. 15]

В России эти показатели еще ниже. По самым оптимистичным оценкам, «мобильные» студенты составляли к 2007 году примерно 1,2% от общего числа студентов российских вузов. При общей численности студентов ВУЗов в 5 млн. 948 тыс. человек только около 72 тыс. российских студентов участвовали в академической мобильности, при этом 65 тыс. осуществляли «самостоятельную» мобильность. На долю «организованной вузами» мобильности приходится только 11%. Что касается обучения иностранных учащихся, то их общая численность в российских вузах составила в 2005 г. 82,3 тыс., немногим более 1%. [1, с. 7].

При всей важности академической мобильности, она является только средством достижения главной цели болонского процесса – профессиональной мобильности, которая в свою очередь тесно взаимосвязана с такими важнейшими принципами Болонского процесса как переход к образованию в течение жизни и трудоустраиваемостью. Благодаря включению академической мобильности в образовательную траекторию студент формирует компетенции, необходимые для профессиональной мобильности.

Термин «профессиональная мобильность» был введен в социологии для изучения видов социальной мобильности, где данное понятие отражает динамику профессиональной сферы. Социологический словарь определяет профессиональную мобильность как переход индивида или профессиональной группы из одной профессиональной позиции в другую. При этом различается горизонтальная мобильность – переход индивида в другую профессиональную группу, но расположенную на том же уровне оплаты и престижности и вертикальная – перемещение из одного профессионального пласта в другой [13].

Традиционный социально-экономический подход в качестве основных обуславливающих профессиональную мобильность факторов отмечает внешние, как правило, негативные обстоятельства: отсутствие рабочих мест, низкая заработная плата, бытовая неустроенность и т. д. Таким образом, мобильность при такой трактовке рассматривается как вынужденная активность. Это подход был оправдан в условиях экономики, ориентировавшей работников, в первую очередь, на стабильный карьерный рост и занятость в течение всего периода трудовой деятельности на одном или нескольких аналогичных рабочих местах. Формирующими факторами мобильности в таком случае являлись государство, семья, социально-экономические условия и т. д.

Для современного общества и экономики изменение места, видов или условий деятельности не только не являются негативным фактором, но напротив, воспринимаются как благоприятная возможность для саморазвития, самообразования и самосовершенствования. Современный человек должен быть подготовлен к жизнедеятельности в постоянно и интенсивно изменяющихся условиях, в среде с высокой степенью непредсказуемости. Таким образом, профессиональная мобильность должна рассматриваться не только через внешние, но и через внутренние факторы и личностные качества. Это позволяет рассматривать профессиональную мобильность, прежде всего, с точки зрения возможности преодоления человеком внутренних психологических барьеров, препятствующих профессиональной самореализации, умением принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, а так же способностью быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную и культурную среду.

Профессиональная мобильность связывается, таким образом, со способностью и готовностью субъекта учиться самостоятельно, и на базе полученного образования осваивать новые области профессиональной деятельности. При этом особую роль играет мотивация субъекта, его установки на самообразование и на преодоление трудностей.

Характеристика мобильности как личностного качества в первую очередь стала предметом исследования в педагогике. «Мобильность» в педагогике рассматривается как двойственная категория, и как личностное качество и как процесс деятельности. Человек может быть мобильным, если он обладает определенными личностными и профессиональными качествами, но его

мобильность может проявляться только в деятельности и говорить о степени и уровне мобильности человека следует только при условии ее реализации в деятельности [5].

Следовательно, если с позиции социально-экономических наук изучаются, прежде всего, процессы мобильности, характер протекания этих процессов, условия и факторы, которые оказывают на них влияние, то в педагогике в центре внимания оказываются проблемы формирования индивидуальной мобильности человека, а с этой точки зрения значимой становится существенная характеристика мобильности как личностного качества, его структура.

По мнению Л.В. Горюновой, понятие «профессиональная мобильность» представляет триплекс, включающий такие составляющие, как качество личности; деятельность человека, результатом которой выступает самореализация человека в профессии и жизни; процесс преобразования человеком самого себя и окружающей его среды [5].

Как отмечает Прохорова [12], мобильного специалиста характеризует способность решать разнообразные задачи без психологического ущерба для себя, готовность к переменам и активность личности, которая выражается как в работе над преобразованием себя, так и над преобразованием окружающей действительности.

Малыгина рассматривает профессиональную мобильность как интегративную характеристику личности, включающую профессиональную компетентность, открытость, активность, креативность, направленность на освоение нового в профессиональной сфере, а также готовность и способность к социальной мобильности [8].

Можно сделать вывод, что профессиональная мобильность связана с такими личностными качествами, как способность отказаться от стереотипов, склонность к новому (открытость), готовность к деятельности, к преобразованию (активность), способность к творчеству, созидательное отношение к миру (креативность), уверенность в своих силах и возможностях, высокая адаптивность социальная активность. Все эти качества можно рассматривать как компоненты общей социально-профессиональной компетентности человека [6].

Такая компетенция должна формироваться на всех этапах и уровнях образования, в течение всей жизни человека. В Болонском процессе эти принципы описываются понятиями образования в течение всей жизни и трудоустройства.

Суть принципа «образования в течение жизни» – научить учиться, то есть научить развивать и сохранять профессиональные способности, самостоятельно организовывать обучение в течение всей жизни. Оно подразумевает обучение, начиная с дошкольного и кончая пенсионным возрастом, и включает весь спектр формального, неформального и информального обучения. Европейская структура квалификаций для образования в течение всей жизни (European Qualification Framework for Lifelong learning – EQF LLL) охватывает

8 уровней образования и подготовки. Неотъемлемой частью обучения в течение всей жизни является непрерывное профессиональное образование и обучение (НПОО).

Понятие трудоустраиваемости предполагает не способность личности найти или создать новое место занятости (в сфере, по которой получено образование или в другой профессиональной сфере), но и совершенствовать способность и навыки к креативности, новаторству, принятию рисков до самого пожилого возраста [3, с. 120].

Таким образом, в новой парадигме образования понятие «профессиональная мобильность» формируется на основе компетенций, закладываемых в образовательный стандарт и оказывается неотрывно связанным с понятиями образования в течение всей жизни и трудоустраиваемости.

Проанализировав работы Б.М. Игошева, Ю.И. Калиновского, Л.В. Горюновой, И.А. Зимней мы можем выделить следующие составляющие компетенции, составляющие основу формирования профессиональной мобильности специалиста [6, 7, 15].

**Образовательная компетенция** – способность и готовность учиться и самосовершенствоваться на протяжении всей жизни поддерживать свой профессионально-творческий и социальный потенциал в условиях научно-технического прогресса

**Социальные компетенции**, способность к коммуникации внутри социально гетерогенных групп, успешной адаптации в новых ситуациях и коллективах.

**Межкультурная компетенция**, способность и готовность успешно достигать взаимопонимания с представителями различных культур, как на бытовом, так и на профессиональном уровне необходима в условиях глобализации и интернационализации трудовых коллективов.

**Ценностно-смысловые компетенции**, способность действовать в соответствии с принципами социальной ответственности и гражданского сознания, способность действовать в соответствии с этическими и правовыми нормами.

**Методические компетенции** – рефлексия, гибкость, креативность, способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу являются основой ключевых компетенций.

Исходя из новой трактовки профессиональной мобильности как способности и готовности к постоянному самосовершенствованию и самообразованию, позволяющему быстро реагировать на происходящие изменения в социуме, умению перестроиться в профессиональной деятельности, мы приходим к выводу о неразрывной связи этого понятия с концепцией непрерывного образования в течение всей жизни. Участие в обучении в течение всей жизни является основным средством обеспечения профессиональной мобильности в «обществе знаний». Это, в свою очередь ставит вопрос о соотношении ответственности за образование и обучение между разными участниками рынка труда. Одним из наиболее успешных подходов к этой проблеме демонстрируют Скандинавские страны.

В этих странах в основе подхода к обеспечению профессиональной мобильности лежат рекомендации Международной организации труда (МОТ), о том, что инвестиции в образование и обучение являются общей ответственностью государства, работодателей и работников (граждан). При этом основная ответственность должна лежать на государстве в части финансирования базового и начального профессионального образования, а также обучения для уязвимых категорий населения. Одновременно государство должно финансировать меры активной политики на рынке труда. Что же касается инвестиций в обучение в течение всей жизни на рабочем месте и обучения, повышающего возможности трудоустройства и конкурентоспособности предприятий, то здесь финансирование в большей степени является ответственностью предприятий и граждан.

В Дании и Швеции уровень участия трудоспособного населения в обучении в течение всей жизни превышает показатель в 12,5%. Этот уровень был в 2003 г. определен Советом Европы как цель, которую необходимо было достигнуть к 2010 г. Только в этих странах, а также Великобритании, Финляндии и Португалии, этот уровень был не только достигнут, но и превышен [1, с. 88].

Швеция располагается на первом месте в индексе экономики знания (ИЭЗ) с показателем 9.25 [1, с. 42]. Норвегия в 2011 году занимает первое место Индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП). Дания лидирует в мире по расходам на образовательные программы, направленные на интеграцию в рынок труда хронических безработных и лиц, выбывших с трудового рынка на длительный срок. Если в большинстве экономически развитых странах расходы на обучение обычно составляют от 40 до 60% от бюджета активных программ на рынке труда, то в Дании этот показатель превышает 75%. В 2007–2013 годах на развитие непрерывного образования взрослых правительство Дании выделило дополнительно 2 миллиарда датских крон. Из этих средств 1 миллиард был потрачен на получение профессионального образования [9].

Национальный план действий в сфере занятости в Дании, приоритетами которого являлось снижение молодежной и хронической безработицы, позволил снизить безработицу почти в два раза в период с 1992 по 2000 гг. Более четверти работающего населения Дании в возрасте 25–64 лет приняли участие в программах дальнейшего образования для взрослых. [9]. Традиции активной политики на рынке труда, включая обучение «второго шанса», хорошо развиты и в Швеции.

Опыт Скандинавских стран свидетельствуют об эффективности трехстороннего и двухстороннего диалога и переговоров по социальным вопросам для формирования социального партнерства в области развития непрерывного обучения. В Дании инновационные подходы к развитию человеческих ресурсов и обучению подкреплены соответствующими институтами, задача которых состоит в создании единой культуры обучения для всех сторон – государства, социальных партнеров, предприятий, граждан и гражданского общества.

На основе переговоров с социальными партнерами – отраслевыми союзами предпринимателей и профсоюзными организациями правительство поставило одной из целей обеспечить каждому работнику возможность гибкого и результативного обучения на протяжении всей жизни.

Для реализации этой цели в Дании и Швеции заключены добровольные соглашения на национальном и секторном уровне и на уровне предприятий между государством и социальными партнерами по созданию фондов обучения, которые финансируют обучение в течение всей жизни. Государственные и частные инвестиции, вкладываемые в повышение квалификации и знаний в Дании, являются одними из крупнейших в мире [9]. Обязательным для этого вида образования является принцип общедоступности, возможности повышения квалификации для всех групп трудоспособного населения, независимо от уровня образования и текущей квалификации.

В Дании, как и в Швеции, принят закон, который направлен на повышение гибкости, прозрачности и свободы выбора граждан старших возрастных групп (55–64 года). Так, здесь создана система квалификаций для начального и непрерывного ПОО, в которой нет «тупиковых» траекторий.

Для профессионального образования взрослых разработано 120 объединенных дескрипторов компетенций, которые сопряжены с более чем 2800 подготовительными программами и 300 отдельными курсами для взрослых. Главным образом это короткие программы продолжительностью от половины дня до 6 недель, в среднем 3,5 дня. Также возможно комбинировать программу профессионального образования для взрослых с программой в той же сфере высшего образования [11].

Помимо специальных фондов, в скандинавских странах существуют схемы поощрения предприятий, инвестирующих в обучение. В результате, в Дании, предприятия, ориентированные на инновации и обучение сотрудников, более успешны на рынке по сравнению с другими предприятиями с позиций роста производства (11% против 4%), создания новых рабочих мест (4% против 3%) и роста производительности труда (10% против 4%) [1].

Экономика, основанная на знаниях, влечет за собой изменения в области организации труда, что привело, в частности, к созданию так называемых «обучающихся» организаций, в которых осуществляется постоянное обучение персонала, которое рассматривается как источник профессионального развития и повышения конкурентоспособности. В области признания неформального и спонтанного обучения среди стран лидеров снова находятся Финляндия, Дания и Швеция, наряду с другими европейскими странами.

Опыт скандинавских стран в развитии профессиональной мобильности на базе непрерывного образования в течение жизни и ориентации образование разных образовательных циклов на рынок труда и трудоустраиваемость может помочь в реформировании российского образования в рамках вхождения России в Европейское образовательное пространство и нуждается в тщательном изучении.

## Литература

1. Академическая мобильность в России: нормативно – методическое обеспечение/Сёмин Н.В., Артамонова Ю.Д., Демчук А.Л., Лукшин А.В., Муравьева А.А., Олейникова О.Н. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 208 с.
2. Болонский процесс: Глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / Авт. сост.: В.И. Байденко, О.Л. Ворожейкина, Е.Н. Карачарова, Н.А. Селезнева, Л.Н. Тарасюк – М., 2009. – 148 с.
3. *Бринкер Т.* Ключевые компетенции и профессиональная способность // Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга-приложение 1) – М., 2009. – 536 с.
4. Вклад ЕС в Европейское пространство высшего образования// Официальный сайт Европейской Комиссии URL: [http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/eha\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/eha_en.pdf) (дата обращения 11.11.2012).
5. *Горюнова Л.В.* Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста // Ростовский государственный педагогический университет сборник научных трудов «Естествознание и гуманизм», – Ростов-на-Дону, 2005 – Т. 2, вып. 5 – С. 8–11.
6. *Зимняя И.А.* Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 4 мая. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0504.htm> – (дата обращения: 08.07.2009).
7. *Игошев Б.М.* Профессиональная мобильность учителя: организационно-педагогический аспект // Известия Уральского Государственного университета № 56(2008) Проблемы образования, науки и культуры. Вып. 23. Образование и педагогика.
8. *Малыгина О.А.* Формирование профессиональной мобильности бакалавров в техническом университете // Известия РГПУ им. А.И. Герцена 2011 №129 URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-mobilnosti-bakalavrov-v-tehnicheskom-universitete> (дата обращения: 14.11.2012).
9. *Назарова А.С.* Профессиональное образование взрослых в Дании как фактор обеспечения общественного благосостояния. Электронный ресурс URL <http://conference.apkrp.ru/files/npo/ss7/stt/st7n.pdf> (дата обращения 17.11.2012).
10. *Нужнова С.В.* Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html> (дата обращения 17.11.2012).
11. Официальный сайт Европейской Комиссии URL: [Электронный ресурс]. URL: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/natreport09/denmark\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/natreport09/denmark_en.pdf) (дата обращения 17.11.2012).
12. *Прохорова И.К.* Формирование профессиональной мобильности специалистов в условиях педагогической практики // Образование и саморазвитие, 2011. Т. 1. № 23. с. 22–27.
13. Социологический словарь. Отв. ред.: Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. Издательство: М.: Норма 2008: 608 с.
14. *Степанова И.А.* Формирование профессиональной мобильности социальных педагогов: теоретический аспект // Социальная педагогика: традиции и инновации. – Материалы Всероссийского конгресса социальных педагогов с международным участием. Ч. 2. Екатеринбург, 2009. – 213 с.
15. *Э.Ф. Зеер, С.А. Морозова, Э.Э. Сыманюк.* Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности. // Педагогическое образование в России, № 5, 2011, С. 90–97.

Гогленков А.М.

#### **Тема 4. Профессиональная мобильность в древних и средневековых обществах**

*Древние города как центры государственного управления. Социальная составляющая профессиональной мобильности. Стихийная мобильность. Мобильность частично поддерживаемая властями. Принудительная мобильность. Психологическая составляющая мобильности в древности. Социальная мобильность Афин. Профессиональная мобильность в эпоху эллинизма. Профессиональная мобильность в Древнем Риме. Профессиональная мобильность в средневековом обществе. Влияние религии на представления о профессиональной мобильности. Смена профессий во второй половине XV века в Западной Европе. Развитие науки и ее влияние на развитие профессиональной деятельности. Интеллектуальная профессиональная деятельность.*

Мобильность является очень широким и многогранным понятием. Различают мобильность академическую, профессиональную, вертикальную, горизонтальную, географическую, социальную. Различают индивидуальную мобильность – перемещение одного человека независимо от других, и групповую – перемещение происходит коллективно.

Вряд ли когда-либо существовали общества, социальные слои которых были абсолютно закрытыми или в которых отсутствовала бы вертикальная мобильность в ее трех основных ипостасях – экономической, политической и профессиональной. При этом различается горизонтальная мобильность – переход индивида в другую профессиональную группу, но расположенную на том же уровне оплаты и престижности и вертикальная – перемещение из одного профессионального пласта в другой.

В зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: восходящая и нисходящая, то есть социальный подъем и социальный спуск. В соответствии с природой стратификации есть нисходящие и восходящие течения экономической, политической и профессиональной мобильности, не говоря уж о других менее важных типах. Восходящие течения существуют в двух основных формах: проникновение индивида из нижнего пласта в существующий более высокий пласт; или создание такими индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий пласт на уровень с уже существующими группами этого пласта. Соответственно и нисходящие течения также имеют две формы: первая заключается в падении индивида с более высокой социальной позиции на более низкую, не разрушая при этом исходной группы, к которой он ранее принадлежал; другая форма проявляется в деградации социальной группы в целом, в понижении ее ранга на фоне других групп или в разрушении ее социального единства.

Разновидностью горизонтальной мобильности является географическая мобильность. Она подразумевает не изменение статуса или группы (профессии), а перемещение из одного места в другое при сохранении прежнего статуса.

Организованная мобильность происходит тогда, когда перемещение индивида или социальной группы вверх, вниз или по горизонтали управляется государством. Этот процесс может происходить с согласия самих людей (например, общественные призывы на комсомольские стройки) и без их согласия (переселение малых народов, раскулачивание).

Структурная мобильность вызвана изменениями в структуре народного хозяйства и происходит помимо воли и сознания отдельных индивидов. Например, исчезновение или сокращение отраслей или профессий приводит к перемещению больших масс людей, занятых в них.

Термин «профессиональная мобильность» был введен в социологии для изучения видов социальной мобильности, где данное понятие отражает динамику профессиональной сферы. Социологический словарь определяет профессиональную мобильность как переход индивида или профессиональной группы из одной профессиональной позиции в другую.

Определенные классы профессий всегда составляли верхние социальные страты, в то время как другие профессиональные группы почти всегда находились у основания социального конуса. Важнейшие профессиональные классы не располагаются горизонтально, то есть на одном и том же социальном уровне, а, так сказать, накладываются друг на друга. Во-вторых, феномен профессиональной стратификации обнаруживается и внутри каждой профессиональной сферы. Профессиональная стратификация, таким образом, проявляется в этих двух основных формах: а именно в форме иерархии основных профессиональных групп (межпрофессиональная стратификация) и в форме стратификации внутри каждого профессионального класса (внутрипрофессиональная стратификация).

Статусно-слоевой иерархии разных обществ и разных эпох присущи некоторые общие характеристики. Так, в любом обществе люди умственного труда в целом занимают более привилегированные позиции, нежели люди физического труда; высококвалифицированные работники приобретают более высокие статусные позиции, нежели неквалифицированные. В каждом обществе также наличествуют слои бедных и богатых. При этом, чем выше в социальной иерархии расположен социальный класс, тем больше существует барьеров для тех, кто хотел бы проникнуть в него извне. В исторической практике многих стран нередким было наличие малопроницаемых социальных групп, весь образ жизни и деятельность которых как бы замыкались на себя, будучи отгороженными социальными барьерами от низших слоев. Тем не менее, всегда в обществе развивались процессы социальной мобильности, предоставлявшие человеку возможность изменить свое статусное положение в лучшую сторону.

В ходе истории любой страны или социальной группы существуют периоды, когда вертикальная мобильность увеличивается как количественно, так и качественно, однако существуют и периоды, когда она чувствительно уменьшается. Война или революция приводят к потерям в верхних слоях общества, которые приходится заполнять, и это приводит к более интенсивному продвижению новых людей к высоким позициям. По этим же причинам происходят и более частые профессиональные перемещения, которые приводят к большей профессиональной мобильности, чем в обычное время.

В развитии человеческого общества можно выделить кардинальные и действительно революционные инновации, которые сопровождались изменениями в расселении и мобильности людей. Резко ограниченная в кастовом и сословном обществе, социальная мобильность значительно возрастает в условиях индустриального общества. Тем не менее, профессиональную мобильность можно наблюдать уже в древнем мире.

На самой заре цивилизации человек находил свое место в жизни только на основе личных качеств, поскольку не существовало еще такой технологии общественных отношений, при которой неспособный к делу человек мог бы занимать чужое место. Следовательно, можно говорить о такой структуре общества, которая наполовину еще биологична и где каждый член социального организма выполняет только ему свойственную от природы функцию.

О первых признаках профессиональной мобильности можно говорить, начиная с неолитической революции. В эту эпоху начался переход человечества от присваивающих форм хозяйства (охоты, рыболовства, сбора дикорастущих растений) к производящим формам хозяйства (земледелию, скотоводству). Самым ранним центром неолитической революции считается Ближний Восток, где одомашнивание началось не позднее, чем 10 тыс. лет назад.

Считается, что поначалу каждое хозяйство в деревне эпохи неолита было самодостаточным, в каждом хозяйстве выращивали свои продукты питания и готовили еду, изготавливали собственную керамику, одежду, инструменты и другие необходимые предметы. Эта потенциальная самодостаточность территориальной общности не стимулировала земледельца к производству большего, чем было необходимо для поддержки себя и своей семьи, человек неолита обеспечивал себя настолько, что мог прожить только до следующего урожая.

В то же время внутренние слои первобытных племен были вполне проникаемыми, внутри многих из них наследование высокого положения отсутствует как таковое; вождь часто избирался, а сами структуры были далеко не постоянными, и личные качества индивида играли решающую роль при подъеме или спуске по социальной лестнице. Соответственно, в эту эпоху не существовало предпосылок для вертикальной и горизонтальной профессиональной мобильности, но важную роль играла мобильность географическая.

В эту эпоху поле давало приличные урожаи только в течение двух-трех лет. Простым решением становилась ежегодная расчистка нового участка. Когда же вся земля, находившаяся вокруг деревни, оказывалась истощенной,

то люди собирали пожитки и переходили на целинные земли. Преобладание такого способа ведения хозяйства приводило к тому, что культура неолита распространилась по обширной территории. Подобный сельскохозяйственный полукочевой образ жизни существовал, пока имелась свободная земля.

Постепенно произошло первое общественное разделение труда на земледельцев и скотоводов-кочевников, появилась необходимость в товарообороте между ними и появились первые профессии, не связанные с производством продуктов – торговцы, ремесленники, жрецы.

По мере технического и экономического развития некоторые ритуалы по обеспечению плодородия, которые постоянно исполнялись всеми членами клана, часто оказывались монополизированными «тайными обществами». Внутри подобного общества существовали степени, чтобы подняться выше по лестнице, требовалось пройти, как и в случае инициации, священный обряд, но иногда это право можно было и приобрести. Став специалистами, они исключались из производственной деятельности, то есть делались священниками. И в соответствии с положением в иерархии самые богатые и занимавшие высшее положение становились правителями. Видимо, это произошло в 4-м тысячелетии до н. э., когда весьма доходное дело управления культом соединилось с распределением поступающих в распоряжение жрецов излишков.

Первые две тысячи лет цивилизации совпадают с тем, что археологи описывают как бронзовый век, потому что медь и бронза стали основными материалами, использовавшимися для изготовления орудий труда и оружия. Освоение обработки металла привело к появлению нового класса, который не встречался в чисто неолитической экономике.

Манипуляции специалистов-металлургов, превращение руды в прочную красную медь казалось чем-то сверхъестественным. Поэтому в первых исторических сообществах металлургов считали обладающими особыми тайными знаниями, а сама металлургия рассматривалась не как чисто техническое действие, а как ритуал, доступный лишь избранным. Соответственно, кузнецы и шахтеры считались не только обладателями знаний и навыков, но и посвященными в таинство. И у современных первобытных народов кузнецы окружены магическим ореолом и запретами.

Поэтому подобные занятия стали первым ремесленным производством, уже не связанным с домашним хозяйством и не предназначенным только для нужд семьи. Обычно кузнецы работали, обеспечивая потребности всех остальных членов сообщества. После колдунов (магов, шаманов и т. п.) кузнецы стали первым классом, выведенным из прямого производства продовольственных продуктов.

Ремесленники находили применение своим конкретным профессиональным навыкам и значимым товарам даже среди чужеземцев. Редкие металлические предметы, которые находят в поселениях медного века, очевидно, изготовлены переезжавшими с места на место кузнецами, путешествовавшими по стране с заготовками металла и делавшими из них орудия на месте.

С того времени, как ремесленники стали носителями не только полезных навыков, но и знаний, их географическая мобильность реально способствовала распространению открытий и накоплению опыта. Металлургические знания оставались достоянием узкого круга ремесленников. Передача таких навыков через учеников во многом носила подражательный и поэтому консервативный характер. Процесс нельзя было просто описать. Все ученики должны были как можно точнее воспроизводить каждое действие мастера, который не допускал никаких отклонений, даже если они шли на пользу.

Наконец, ремесленники склонялись к тому, чтобы хранить в тайне свои знания и навыки. Они передавали их от отца к сыну, от мастера к ученику. Таким образом ремесленники стали образовывать «гильдии» или кланы, ревностно охранявшие тайны мастерства. Подобные наследственные ремесленные кланы организованы по тому же родственному принципу, что и кланы первобытных людей.

Искусный гончар легко становился таким же мигрирующим ремесленником, как и кузнец. В Греции и на Крите еще в середине 20 века горшечники вместе со своими «семьями» и гончарным кругом путешествовали от деревни до деревни, с острова на остров, останавливаясь там, где возникает необходимость в их продукции.

Более того, новые специалисты не оказались готовыми войти в старую племенную организацию, основанную на родстве. Даже если гончар или кузнец временно селился в деревне, он явно не являлся членом клана в физиологическом отношении. Его отнесенность к местной группе и обязанности, следовательно, определялись местом проживания и выполняемыми функциями.

Как только металл стал рассматриваться как насущная потребность, а не предмет роскоши, местное объединение стало зависеть от ввоза материалов. Почти всегда сырье приходилось ввозить, его постоянное использование предполагало организацию постоянных запасов, развитие торговли. Обществу приходилось увеличивать производство продовольствия, чтобы обеспечивать существование специалистов, занятых в добыче руды, извлечении металла и производстве необходимых орудий и изделий.

В эпоху неолита начинают закладываться первые «торговые маршруты». Даже в самых древних неолитических поселениях археологи обнаруживают предметы, доставленные издалека. Для реализации обменных отношений иногда приходилось преодолевать весьма обширные пространства (сотни, а иногда и тысячи км.). Жившие вдоль Дуная и в долине Рейна крестьяне носили браслеты и бусы, изготовленные из раковин, поставлявшихся из Средиземноморья. Поделочные камни, обсидиан с Ближнего Востока и из Центральной Европы, высокосортные кремни и привлекательный зеленый камень (вулканического происхождения) для топоров перевозились на дальние расстояния. Фигура странствующего «торговца» считалась неприкосновенной. У австралийских «купцов» существовали специальные «посланнические жезлы», по которым их легко можно было узнать.

Итак, к окончанию неолитической революции географическая мобильность была свойственна ремесленникам (кузнецам и гончарам) и торговцам, вертикальная мобильность могла проявляться в профессиональном росте от ученика к мастеру, горизонтальная же мобильность, то есть переход, например, из земледельца в кузнеца или жрецы была практически невозможна.

К 3000 году до н. э., было сделано несколько важнейших изобретений и открытий, которые сделали возможной новую организацию общества, которую можно обозначить как городскую революцию. Metallургия, колесо, телега, которую тянули быки, вьючные ослы, верблюды и парусное судно составили основу для новой экономической организации. Без нее новые материалы продолжали бы оставаться предметами роскоши, новые ремесла не функционировали, последние приспособления оставались бы просто удобствами. Транспортные средства упростили производство и распределение товаров, способствуя тем самым появлению нового класса ремесленников, зависящих от ввозимых материалов.

Городская революция началась в аллювиальных долинах Нила, Тигра и Евфрата, Инда, где примерно пять тысяч лет назад произошло перерастание некоторых расположенных вдоль рек деревень в города. Неолитическая революция охватила и Китай, где в аллювиальной долине Хуанхэ около середины 2-го тысячелетия до н. э. возникла цивилизация Шан (Инь). Расположение на затопляемом берегу великой реки напоминает египетские и шумерские города. Сложившаяся здесь городская экономика сходна в общих чертах с той, что существовала в ранних городах Шумера, Египта и Индии

Общество принуждало земледельцев производить запасы еды, превышавшие их потребности, концентрировало их запасы, используя их, чтобы поддерживать новое городское население специализированных ремесленников, купцов, священников, чиновников и управленцев.

К началу III тысячелетия до н.э. в междуречье Тигра и Евфрата, существовало свыше полутора десятков городов-государств, в долине Нила примерно тогда же возникли первые объединенные государства.

Индийская система варн, шумерские, и египетские, и хеттские источники констатируют деление древнейшего общества на четыре основные страты: земледельцы-общинники, ремесленники-торговцы, воины и жрецы, а также рабы.

Вместе с усложнением управленческих функций в городах растет административный аппарат, состоящий из лиц, занимающихся учетом земель, храмовым хозяйством, культом, общественными работами.

В Месопотамии административный аппарат храма становится аппаратом города-государства, осуществляющим многообразные управленческие функции по отношению к другим общинам-селениям. В Египте излишки продуктов чиновничья знать – министры и управляющие номами (номархи), назначались фараоном и правили в соответствии с его желаниями. Практически министры и губернаторы набирались из ограниченного круга, возможно из царских детей, соратников первых губернаторов и семей таких местных чиновников, которых находили достойными.

Единственным механизмом, позволявшим проникнуть в привилегированный класс чиновников, стало образование. Профессии в Древнем Египте передавались по наследству. Единственным исключением была профессия писца, поскольку отбор на эту должность осуществлялся исключительно по принципу профессиональной компетентности.

Должность писца была практически единственной, предоставлявшей реальные возможности карьерного роста. Не случайно многие аристократические дома Древнего Египта вели свою родословную от какого-нибудь предпримчивого писца.

Вся государственная машина держалась на скрупулезно точной работе писца-учетчика. Стараясь выполнить свои обязанности администраторов, жрецы учились читать и писать. Работа писца неизменно рассматривалась как свободный и хорошо оплачиваемый труд. Поэтому школы стали необходимым дополнением к храмам, система школьного образования непрерывно развивалась и поддерживалась центром. Начиная со времен Саргона Древнего, специалисты по клинописи селились в городах и крепостях Ассирии, Сирии, Малой Азии, Финикии и позднего Египта и обучали местных писцов, которым в результате открывались достижения шумерской цивилизации.

Правитель шумеров Шульги личным декретом повелел брать в школы как можно больше детей, причем позволялось делать исключения и для детей из незнатных и нечиновных фамилий. Многих писцов оставляли по окончании курса при школе и, помимо административной деятельности, они занимались также обработкой произведений шумерской словесности, составлением первых исторических хроник и законов.

В Египте писцы, образовали отдельный класс, которому только и была открыта карьера правительственного чиновника или управляющего огромным имением. Как полагали египтяне, письмо должно было оставаться тайной, особой профессией, слишком серьезной, чтобы соединяться с ручным трудом. Однако и в Египте чиновники не составляли закрытую касту, набор в школы чиновников осуществлялся государственным казначейством, и в позднейших документах видно, что у подростка оставался выбор между школой, обучением мастерству или занятием сельскохозяйственными работами.

Таким образом, образование стало одним из немногих «социальных лифтов» для вертикальной мобильности в Древней Месопотамии и Египте.

В результате городской революции и создания государства ремесленники стали храмовыми или царскими работниками и получали за свой труд довольствие из излишков, получаемых арендаторами храма и накапливаемых в его амбарах. Однако в обмен на гарантированное обеспечение жильем и питанием ремесленник потерял свою свободу и престижное положение, которым он располагал ранее.

Ремесленники с течением времени все больше и больше закрепощались царем и храмами, низводившими их едва ли не до положения рабов. Ко време-

ни правления царя Шульги из III династии Ура (ок. 2093 – ок. 2046), большая часть свободного населения была сведена в рабочие отряды. Работники были профессионально ориентированы, и все же ничто не мешало царским чиновникам перебрасывать их в любую отрасль хозяйства, отрывая от прежнего места и направления работы.

Огромная сельская масса, крестьяне и рыбаки, оказались в еще более зависимом положении. Теоретически все члены храмового хозяйства являлись «слугами божьими». Путем дарения и посвящения богу, а позже даже по завещанию крестьян распределяли вместе с землей, которую они обрабатывали, как будто они являлись частью утвари. Они были обречены на принудительный труд, рытье каналов, буксировку барж вверх по реке, добычу камня в каменоломнях и его перевозку, строительство пирамид и тому подобную деятельность.

Таким образом, возникает организованная государством принудительная мобильность.

В отличие от ремесленников, профессиональные купцы или торговцы, далеко не всегда были связаны с определенными храмовыми хозяйствами. В конечных пунктах устраивали полупостоянные агентства для собирания грузов, точно так же, как в свое время деловые дома Европы устраивали «фактории» и колонии на берегах Африки или Китая. По языковым и археологическим свидетельствам, в городах имелось немало представителей из различных языковых и культурных диаспор.

В месопотамском обществе, со времен Саргона Древнего, класс торговцев приобрел особое значение и стал процветать. Им было суждено произвести революционный эффект, завершившийся сломом патриархальной организации общества, что привело к появлению нового среднего класса и способствовало развитию товарного производства.

Итак, первые цивилизации, сложившиеся к 3 тыс. до н.э. представляли деспотии, для которой характерным было обожествление личности монарха и неограниченность его власти. Эти страны отличались значительной централизацией управления, прежде всего в военном деле, и наличием сложного бюрократического аппарата, который формировался из представителей привилегированного сословия, а само общество держалось на государственно-правовой – регламентации и охране сословных границ и привилегий.

После 2300 года до н. э. описанные выше государственные организации и доминировавшие в них экономические системы претерпели неизменения. Омоложенные, после периода вторжений варваров, раздробленности и экономического хаоса цивилизации Месопотамии и Египта во 2-м тысячелетии до н. э. значительно отличались от своих прародителей 3-го тысячелетия до н. э. благодаря большому обособлению среднего класса купцов, профессиональных воинов, писцов, священников и искусных ремесленников. Они больше не были связаны с «большим хозяйством», ранее обеспечивавшими все их потребности, а начали существовать независимо от них.

Чиновники, воины, купцы и ремесленники появились как покупатели на рынке. Разнообразные независимые правители, возможно, состязались друг с другом, равно как и стремились заполучить лучшего ремесленника. Множество покупателей увеличивало возможности для появления среднего класса ремесленников, священников и купцов, продававших свои умения. С распространением денежной экономики хозяйства стали больше производить продукции для рынка. В результате ремесленники получили рынок для сбыта своей продукции и зарабатывали достаточно, чтобы покупать товары у других производителей. В новых условиях ремесленник получил более высокий социальный и профессиональный статус, в основном за счет личного мастерства, поэтому желание сохранить в тайне секреты ремесла усиливало консерватизм в ремесленном деле.

Но у развития денежной экономики и рынка была и обратная сторона, связанная с развитием кредитов и легализацией долгового рабства. Свободные ремесленники, крестьяне мелкие и средние купцы часто одалживали товары или денежные средства у храмов или частного предпринимателя. Должник мог не только отдать в залог свою землю, но и заложить своих детей, жену или даже самого себя. Как определял Хаммурапи, вавилонские законы предназначались для того, чтобы «обезопасить кредитора против должника и отдать небольшого производителя во власть денег».

Несостоятельные должники добавлялись к захваченным во время войн пленникам и поступали на невольничий рынок, тем самым утрачивая свой статус. Нисходящая вертикальная мобильность.

Одновременно правители и знать, с увеличением количества рабов, даже меньше были заинтересованы в орудиях и приспособлениях, облегчавших тяжелую и монотонную работу людей. По той же причине точно так же поступали и средние классы, использовавшие труд возраставшей армии рабов.

Бронзовый век на Ближнем Востоке закончился около 1200 года до н. э., начались Темные века, более мрачные и продолжительные, чем раньше. После их окончания начался «железный век». На Ближнем Востоке набрала силу Ассирия (Новоассирийское царство), которая считается первой империей в истории. К 700 году до н. э. Ассирийская империя простиралась от Нила и Средиземноморского побережья к горным государствам, расположенным к северу и востоку от Тигра.

Одной из особенностей системы управления Ассирии была массовая принудительная географическая мобильность. Большинство населения завоеванной страны уводили и расселяли в отдаленных областях Ассирийской державы, на участках, выделенных государством. А на тех участках, которые опустели в результате массовых переселений, появлялись новые работники, которых перемещала туда ассирийская администрация из покоренных ранее областей. Хорошо известным из Библии примером ассирийских депортацией была судьба евреев. В 721 г. до н. э. «10 колен Израилевых» были выселены

ассирийцами, а в 586 г. до н. э. вавилонский царь Навуходоносор, взяв Иерусалимом, увел уцелевших иудеев в «вавилонский плен», где они находились до 539 г. до н. э.

В 612 году до н. э. Ассирийская империя была разгромлена и разделена между Мидией и Вавилонией, которые в 550 и 539 году до н. э. были завоеваны Персией. К 500 году до н. э. империя Дария I простиралась от Нила и Эгейского моря до Инда и Яксарга (Сырдарьи).

Политическое объединение послужило установлению связей на беспрецедентной по площади территории, что необычайно способствовало росту географической мобильности. Ассирийцы и их вавилонские и персидские наследники способствовали развитию путей сообщения из одного конца своих империй в другой. От города Сарды, расположенного на западе Малой Азии, через Вавилон и Сузы, до Персеполя, что в Южном Иране, персы построили знаменитую «царскую дорогу», оснащенную гостиницами и почтовыми станциями для смены лошадей у официальных посыльных. По ней можно было совершить путешествие длиной 2570 километров от Сард до Суз за девяносто дней. Облегчение передвижения побуждало даже образованных греков среднего достатка, скажем историка Геродота, посетить отдаленный Вавилон. Во времена Дария и Ксеркса индийские колесницы и конные лучники из центрально-азиатских степей сражались бок о бок с греческими наемниками и сирийскими воинами в Египте и самой Греции. Анабазис. Географическая мобильность воинов. В следующий период империю Ахеменидов поглотила европейская империя, введшая экономическую систему, разработанную в Греции.

Почти до 1200 года до н. э. цивилизация бронзового века развивалась на аллювиальных долинах Ближнего Востока, сохраняя свои основные особенности, несмотря на все политические превратности и экономические перемены.

В бассейне Средиземного моря цивилизация распространялась за счет насаждения колоний на побережьях, откуда вглубь материка разрасталась городская жизнь.

Основанные финикийцами, греками и этрусками новые города-колонии представляли собой заморские поселения прежде всего крестьян, которым не находилось места в узкой прибрежной полосе плодородных земель Финикии и еще более узких полосках земли в долинах Греции.

Там действовал естественный рынок, где любые излишки домашней продукции колонии и сырье, получаемое из прибрежных зон, обменивали на продукцию более искусных ремесленников, остававшихся дома, то есть в метрополии. Предсказатель, лекарь, певец и ремесленник повсюду встречали радушный прием, замечает Гомер в Одиссее, что свидетельствует о высокой географической мобильности уже в архаический период развития античной цивилизации.

Существенные достижения бронзового века в целом сохранились, и к 1000 году до н. э. началось новое развитие. В первые пять столетий железного века, к 500 году до н. э. территория цивилизации после временного сужения

в начале периода, расширилась сильнее, чем в предыдущие пятнадцать столетий бронзового века. Три изобретения существенно изменили образ жизни и повлияли на развитие мобильности.

Дешевые железные инструменты уменьшили зависимость мелких производителей от государственных монополий и запасов больших хозяйств. Использование нового металла быстро распространилось после 1200 года до н. э. в Передней Азии и Греции, затем переместилось на запад вместе с финикийцами и этрусками. В Индии железо было распространено уже около 1200–1000 гг. до н. э. В Китае железо для изготовления орудий труда применялось с VIII в. до н. э.

Финикийское изобретение – алфавит позволил привнести грамотность во все классы. К VII веку до н. э. солдаты-наемники, как греки, так и финикийцы, были достаточно образованны, чтобы нацарапать свои имена на египетских статуях.

Изобретение чеканки монет необычайно упростило все коммерческие операции. Вскоре после 600 года до н. э. греческие города-государства Эгина, Афины и Коринф начали выпускать небольшую денежную наличность, медные или небольшие серебряные монеты, что имело революционные последствия. Оно сделало выгодным производство дешевых товаров для общественных нужд, позволив даже небольшим землевладельцам обратиться от обеспечения пропитания к специализированному сельскому производству, например, выращивать оливки или изготавливать на продажу масло.

Открывшиеся с помощью железных орудий возможности, алфавитное письмо и денежное обращение более полно реализовывались в сообществах, способных воспользоваться дешевизной морского транспорта для торговли.

К концу Темных веков греческие государства становились республиками, где избиравшиеся на год магистраты приобретали исключительную власть, в то время как общая политика определялась советом старейшин и собранием ведущих семей или кланов. Когда монетарная система превратила землю в предмет, которым владели, глава клана стал большим землевладельцем. Механизм управления попал в руки наследственного землевладельческого дворянства или аристократии (правивших «лучших»).

Однако в торговых и производивших ремесленную продукцию городах земельная аристократия принуждалась, хотя и насильственно, делить свою власть с новой плутократией. Превращение в деньги произведенной продукции и доходы от торговли оказалось не менее эффективным делом, чем получение земельной ренты. Сначала в Ионии, а затем и в полуостровной Греции новый класс купцов успешно противостоял привилегиям землевладельцев. Право на исполнительские должности, места в совете и голоса в ассамблее зависело от денежного обеспечения или величины земельной собственности кандидата.

В своей борьбе средний класс часто искал союзников среди бедняков – мелких, но погрязших в долгах свободных землевладельцев, арендаторов

и наемных сельскохозяйственных работников и даже среди безземельных ремесленников и рабочих. Фактически они могли претендовать на правосудие и иметь некоторую надежду на успех голосования в законодательном собрании. Их роль возрастала благодаря развитию вооружений железного века, что позволяло набирать пехоту из мелких землевладельцев, а слишком бедные, чтобы позволить себе иметь хорошее защитное вооружение, могли служить своему городу, становясь гребцами на военных кораблях. Победа больше не зависела от мощи колесниц, качества доспехов богатого землевладельца. Уступка подобных притязаний могла преобразовать государство в то, что греки называли демократией.

В истории Древней Греции вертикальная мобильность заключалась в переходе из слоев неполноправных в слои полноправных граждан, с одной стороны; и из низших слоев полноправных граждан в высшие – с другой. Социальная мобильность серьезно различалась в разных полисах, например в Афинах, где она была достаточно высокой и в Спарте.

В Афинах, которые представляли собой не только город, но и всю Аттику, район более крупный и разнообразный, чем большинство греческих городов, после изгнания местных тиранов демократия стала особенно эффективной. В Афинах главенствовали идеи частной собственности, производство там было приравнено по значению к торговле и сельскому хозяйству. Даже совсем не знатные люди могли здесь стать богатыми, занимаясь ремеслом, торговлей или ростовщичеством и повысить свой социальный статус.

Изначально в Афинах произошло обыкновенное для античной Греции после разложения родового строя деление на аристократов-эвпатридов, ремесленников-демиургов и простолюдинов-гоморов (демос), не равноправных между собой. В VIII-VII вв. до н.э. в нарождающемся полисе и его окрестностях захватили власть эвпатриды. Важную роль в жизни Афин играли рабы и чужеземцы-метеки, эти достаточно низкие социальные слои в Афинах не презирались и повысить свой социальный статус.

В Афинах в течение только двухсот лет было установлено одиннадцати конституций. Конституции, особенно такие, как конституции Солона, Писистрата, Клисфена, «четырёхсот», «тридцати» и «десяти» тиранов, знаменовали собой не только простые изменения в формах правления, но и новое фундаментальное перераспределение граждан внутри социального конуса афинского общества. В афинской истории периоды отмены старой конституции и введения новой были периодами, за которыми в ряде случаев следовала гражданская война или сильное потрясение, но именно они были периодами особенно интенсивной вертикальной мобильности внутри афинского общества.

Солон ликвидировал кабальное рабство афинян и установил новое социальное деление всех свободных граждан полиса на 4 разряда по имущественному признаку. Народное собрание (экклекия) становится полномочным и полновластным органом управления.

Право участвовать в работе экклезии имели все слои граждан, включая небогатых фетов (4 разряд). Предполагалось, что каждый горожанин должен посещать собрания и заседать в судах. Каждый член народного собрания активно участвовал в его работе, афиняне следили за тем, чтобы на собрании присутствовало не менее 6000 человек, причем для того, чтобы собирать такое количество народу, была создана специальная полиция. Чтобы заставить систему работать эффективно, члены ассамблей и судьи, равно как и магистраты и советники, получали вознаграждение.

В состав Совета 500 (буле) входило по 50 человек от каждой из 10 фил, причем отбор шел не голосованием, а по жребию, без каких либо ограничений за исключением запрета быть членом Совета 500 дважды в течение жизни. Учреждение все тем же Солоном суда присяжных (гелиэи), в коллегии судей избирались даже феты, также увеличивали социальную мобильность в обществе.

В результате введения конституции Солона большинство людей были освобождены от долгового рабства и поднялись тем самым по социальной лестнице, а многие их прежние хозяева опустелись. Замена наследственной аристократии на аристократию по принципу богатства имела те же последствия.

В конце V века до н. э. сельские жители действительно посещали общее собрание и голосовали по общим политическим вопросам. Общественные лидеры, места которых вначале занимали землевладельцы, теперь часто были уважаемыми ремесленниками или купцами, кожевниками, изготовителями ламп, музыкальных инструментов.

Тем не менее, оставались и серьезные препятствия мобильности. Необходимо отметить, впрочем, что собственно граждан Афин, было немного. Согласно общепринятым данным, в Афинах в годы расцвета насчитывалось 90 тысяч свободных граждан (вместе с семьями), 45 тысяч неполноправных (иностранцев и вольноотпущенников) и 365 тысяч рабов. Женщинам не предоставлялись никакие права участия в общественной жизни. В 451 году до нашей эры Перикл ввел закон, по которому полное гражданство мог получить лишь тот, оба родителя которого были полными гражданами. Хотя бывали исключения, но метекам и вольноотпущенникам право гражданства предоставлялось редко и с большими сложностями. Гражданство стало теперь наследственной привилегией, из него неукоснительно исключались постоянно проживавшие чужестранцы.

Производство основывалось на рабстве, даже мелкий землевладелец имел одного или двух рабов, большинство тех, кто был занят на рудниках или на производстве, и даже полицейские являлись рабами, которые и вовсе не имели никаких прав.

Археологи идентифицировали на основании их торговых отметок не менее чем сотню различных производителей аттической керамики, работавших в VI и V веках до н. э. Часто несколько работников собирались в одной мастерской, и между ними распределялись различные операции. Также известны

художники, работавшие на трех или даже на четырех различных «фабриках». Судя по их именам, в большинстве случаев они были рабами или вольноотпущенниками (свободными людьми), но в любом случае не «гражданами Афин».

В конце V века до н. э. отец оратора афинского Демосфена владел мастерской по производству кроватей, он нанял двадцать рабов, кроме того, имел оружейное производство, где работало еще тридцать два раба. Не менее ста двадцати ремесленников изготавливали щиты на фабрике некоего Кефалоса.

Свободные и полусвободные слои общества, в частности ремесленники и мелкие землевладельцы, постоянно разорялись и закабалились крупными землевладельцами и ростовщиками. Их относительно дорогостоящий труд зачастую вытеснялся гораздо более дешевым и более распространенным трудом рабов. Будучи оторванными от земли и своих традиционных средств производства, они, как правило, пополняли фактически бесправные и весьма многочисленные, особенно в рабовладельческом Риме и Афинах, «ряды люмпен-пролетариата». После 500 года до н. э. по мере того, как росло количество рабов, социальный и экономический статус художников и других ремесленников уменьшался.

Типичным производителем в богатом городе V века до н. э. типа Афин стал не работавший ремесленник, которому помогали рабы, а хозяин мастерской, «капиталист» вроде Кефалоса, живший за счет продукции, производимой его рабами.

Поэтому все население Афин в известной степени представляло собой необычайно большой и разнообразный правящий класс. Демократия во многом достигалась не столько путем явного распределения богатств, которые производились (или получались от членов морского союза), сколько через освобождение от нищеты и угнетения бедных афинских граждан. Когда же после потери «имперского» статуса главы морского союза (после поражения в Пелопоннесской войне 431–404 гг. до н. э.) внешние поступления в Афины прекратились, конфликт между бедными и богатыми проявился с особой силой. Впоследствии Афины утратили свою полную автономию и в конце IV века до н. э. вернулись к умеренной олигархии (под давлением Македонии).

Социальная структура Спарты отличалась высокой степенью замкнутости социальных групп и минимальной социальной мобильностью. Население здесь делилось на три больших группы: граждане (спартиаты), периэки и невольники-илоты. Членами общины спартиатов становились только мужчины, родившиеся в Спарте, все они служили в армии и могли голосовать в народном собрании.

Вторую важную социальную группу составляли периэки (буквально – «живущие вокруг»), они не являлись полноправными гражданами, но тем не менее они обладали некоторыми правами. Разница между периэками и невольниками-илотами была огромной, ибо за периэками закреплялось право частной собственности, которого не было ни у илотов, ни у спартиатов, вся собственность которых считалась государственной. Основными занятиями периэков были ремесло и торговля.

Третий же социальный слой занимали невольники-илоты, являвшиеся абсолютным большинством населения Спарты. Илоты, как и земля, которую они обрабатывали, являлись собственностью государства и только доходы от них приписывались спартиатам и периэкам. В отличие от рабов обычного или классического типа илоты пользовались довольно большой хозяйственной самостоятельностью. Норма повинности была определена законом, и спартиат не имел права превышать ее по своему произволу, излишки илоты могли использовать по своему усмотрению.

Что касается проникновения неполноправных граждан в ранг полноправных в Спарте, то со времени порабощения илотов у них фактически не было шансов стать полноправными гражданами. Если и были редкие случаи, то их крайне мало. Только после 421 года до нашей эры и особенно после Пелопоннесской войны, илотам начали массово давать «вольную» и они становились неодамодами, то есть вольноотпущенниками.

В Риме, после выдворения этрусских правителей органы управления – совет (сенат) и должности магистратов (вначале назывались преторы (предводители), затем консулы) – попали в руки аристократии, патрициев, обязанных своей властью не только земельной собственности, но также и статусу своих предков – родовитых римлян, как правило отличившихся в боях.

Как и греческие аристократы, патриции использовали органы управления против плебеев (неродовитых римлян, по происхождению переселенцев, даже если в далеком прошлом). Плебс включал как ремесленников и мелких землевладельцев, так и некоторых членов побежденных римлянами кланов, обогатившихся с помощью денежной экономики. В результате плебеи путем сессииона – разновидности всеобщей стачки – обеспечили себе не только защиту от должников и право смешанных браков с патрициями, но также долю в их поместьях и добились определенных политических привилегий – права голосования и выбора консулов.

Однако, богатые землевладельцы вместе с теми, кто от них зависел, могли контролировать выборы, а расходы занимавших высшие посты оказались настолько обременительными, что только богатые могли их себе позволить. Наконец, отправление култов оставили за старыми семьями и смогли использовать, чтобы лишать законной силы любые неудобные для общества решения. Ведь общественные дела можно было вести только тогда, когда авгуры и гаруспики объявляли о благоприятных предзнаменованиях.

Под управлением сената Рим за три столетия поднялся, превратившись из скромного городского поселения в столицу империи, чья власть определяла жизнь всего Апеннинского полуострова (Италии), Сицилии, Испании, Северной Африки и Греции. Однако те, чьим оружием были завоеваны эти земли, часто теряли свои наделы в Италии, которые поглощались крупными землевладельцами и обрабатывались затем рабами. Богатства завоеванных земель обогащали только олигархию сената и новый «средний класс» ростовщиков,

арендодателей и подрядчиков, чьи орды рабов из пленников конкурировали на рынке труда с лишившимися собственности отечественными крестьянами и ремесленниками.

В Риме, особенно после правления императора Августа, продвижение рабов, слуг и свободных по «служебной лестнице» проходило широким фронтом.

Создание грандиозной империи значительно увеличило масштабы географической мобильности. Как и на Ближнем востоке в античном производстве имела тенденция производить на месте необходимую продукцию. Например, вплоть до 25 года лучшие по качеству гончарные изделия, использовавшиеся на Западе, ввозились из Арреция. Затем искусные в своем производстве ремесленники мигрировали сначала в Южную, затем в Северную Галлию и в прирейнские земли Германии и, наконец, даже в Британию, чтобы, устроив там свои гончарные мастерские, снабжать местные рынки. Тот же самый процесс происходил и в отношении производства стекла.

В III веке гражданские войны привели Римскую империю к кризису, который отразился на снижении социальной мобильности в обществе. Должности магистратов, которых ранее добивались ради получения почестей, становились обременительной обязанностью из-за того, что их делали ответственными за выплату городских налогов.

Гильдии ремесленников и купцов, первоначально представлявшие собой свободные объединения для религиозных и социальных целей, превратились в государственные органы для обеспечения поставок.

Чтобы обеспечить работу таких общественно значимых учреждений, как монетные дворы, государственные арсеналы, государственные текстильные производства, общественная почта, водоснабжение и прочих, люди прикреплялись к своим нанимателям, иногда клеймились, им разрешалось вступать в брак только с представителями семей родственных профессий. Больше не дозволялось свободно вступать в ассоциацию производителей или заниматься ремеслом самостоятельно, теперь полагалось следовать законодательным нормам. Профессиональные объединения превратились в замкнутые союзы с четкой иерархией и военизированной дисциплиной, которая распространялась, в том числе и на объединения судовладельцев, перевозчиков и представителей других служб, необходимых обществу.

Наконец, первичных производителей низвели до положения рабов, прикрепленных к земле. В 332 году Константин, христианский император, законодательно прикрепил колонов (крестьян, плативших ренту) к поместьям. Разорившиеся свободные землевладельцы и городские рабочие искали убежища под покровительством крупных землевладельцев, которые с помощью фаворитизма и коррупции избегали давления государственной машины. Эта феодальная знать уже находилась на пути к тому, чтобы отстаивать для себя политическую независимость в соответствии с их экономической самостоятельностью, и таким образом началось разрушение системы, завершенное нашествием орд варваров в V веке.

К концу X века в Европе средневековое общество представляло собой раздельные, но взаимодополняющие сформированные социальные группы. Для каждой группы были характерны обязанности, права и определенный образ жизни. Социально статус наследовался от отца к сыну. В средневековом обществе большая часть населения не мечтала о социальном продвижении, а наилучшим исходом жизни для детей видела воспроизводство родительского статуса. Обедневший представитель знатного рода был более уважаем в обществе, чем зажиточный купец.

Средневековое европейское общество было иерархичным. Церковные авторы XI–XII вв. при характеристике общества прибегали к трехфункциональной схеме «молящиеся-сражающиеся-пахари». Надежды на социальное восхождение могли быть реализованы только двумя институтами мобильности – армией и церковью.

Производителем материальных благ при феодализме был крестьянин, который в отличие от раба и наёмного рабочего, сам вёл хозяйство, причём во многом вполне самостоятельно, то есть был хозяином. Крестьяне трудились на землях, принадлежащих феодалам всех уровней, платя им барщиной или оброком. Крестьянин был собственником двора, основных средств производства.

В эпоху феодализма возник класс (сословие) дворянства, главной обязанностью которого была безоговорочная защита своего сюзерена и его интересов, как правило, с оружием в руках. Материальной основой этого была ленная система, согласно которой вассал получал от сюзерена в пожизненное владение землю и другие материальные блага, а также определённое количество душ. После того, как от ленной системы произошел переход к праву наследственного владения, дворянское сословие значительно укрепило свою роль в обществе.

Самым высоким статусом обладали светские феодалы, выстроенные в феодальную лестницу: нижестоящий (вассал) получает за военную службу земельный надел (лен, феодал или фьеф) и крепостных у вышестоящего (сеньора). Во главе всех феодалов в государстве был верховный сюзерен, обычно король, который мог в свою очередь считаться вассалом Папы римского или божьим вассалом. Он жаловал землю (феод, лен, фьеф) своим вассалам – герцогам и графам, а те в свою очередь жаловали ее баронам и далее бароны рыцарям. За это вассал был обязан состоять в совете при своем господине, нести воинскую повинность в войске сюзерена (обычно 40 дней в году), защищать границы его владений, а также в случае поражения выкупать господина из плена.

Рыцарем долгое время мог быть сделан каждый. Из оброчного населения можно было подняться в министерялы, получив должность при дворе сеньора, нести службу легковоружённого всадника, а затем, заслужив соответствующий бенефиций, перейти в тяжёлую конницу и стать рыцарем. Таким путём из среды несвободных выделился привилегированный класс дворовых слуг

при богатых феодалах. С развитием ленной системы министриалы получали лены и привлекались к рыцарской службе.

В Германии министриалы с XI века составляют особое сословие динстманнов (Dienstmannen), стоявшее выше горожан и свободного сельского населения, тотчас позади свободных рыцарей.

Переход новых слоев несвободных классов или свободного, но не военного населения в рыцарство был затруднен только с середины XII века; в Германии с Гогенштауфенов немецкое рыцарство замыкается в наследственное сословие. Постановление Фридриха I от 1156 года ввело понятие о рыцарском происхождении. Теперь молодой человек, получивший оружие, становится оруженосцем, а из «оруженосцев» попадали в рыцари только сыновья рыцарей; несвободные, повышаясь и получая тяжёлое рыцарское вооружение, не называются теперь рыцарями, а попадают в среду знати как низший её слой, под тем же именем «оруженосцев», которое сыновья рыцарей носят временно.

Во Франции, хотя простые люди и попадали иногда в рыцари, но преобладающим правилом было, что в рыцари посвящался владелец лена. Наделённые ленами министриалы, то есть люди несвободных состояний, приравнивались к низшей знати. Пока владение феодом было главным признаком знатности, горожане и даже крестьяне могли приобретать её простой покупкой ленов. В конце XIII века покупка феодов незнатными людьми была затруднена тяжёлым подбором, но в это время в знать можно было попадать и по пожалованию суверена; право пожалования в знати стало привилегией короля.

В Англии право посвящать в рыцари также стало прерогативой короны. Генрих III и Эдуард I требовали обязательного посвящения в рыцари от любого ленника, владевшего ежегодным доходом с земли не ниже 20 фунтов. Факт владения цензом взял верх над происхождением лица.

Существовала также и процедура лишения рыцарского достоинства. Особенно страшным подобное наказание было для германских министреалисов, так как они даже будучи рыцарями (с приставкой фон) формально считались «крепостными», и лишение рыцарского достоинства превращало их потомков в настоящих крепостных.

Влияние церкви на военное сословие шло сначала через присягу на верность, затем через присягу земскому или Божьему миру, наконец – через обряд освящения оружия перед вручением его воину при достижении зрелости. «Верность» включает в себя исполнение христианского долга служить Богу, соблюдение государева мира по отношению к церквям, вдовам, сиротам, обязанность блюсти справедливость и т. п. Земский и Божий мир (treuga и рах), скрепляемый присягой, устанавливается государями и соборами. Рах охраняет от насилий все невоенное население – клириков, женщин, купцов, крестьян; treuga ограничивает распри между самими рыцарями.

Развал античной системы и, особенно, варварские завоевания со страшной силой ударили по античным городам. Сотни городов Западной Римской

империи, в том числе значительные, в разной степени запустели. Раннесредневековые города имели выраженный аграрный отпечаток и редко обладал особыми правами – за исключением специфических торговых и купеческих привилегий. Средневековые города возникали всегда на земле феодала, который был заинтересован в возникновении города на своей земле, так как промыслы и торговля приносили ему дополнительный доход.

В X–XIII вв., вместе с ростом городов в Западной Европе возникло коммунальное движение – движение горожан против сеньоров за самоуправление и независимость. Важнейший результат борьбы городов с сеньорами – освобождение большинства их жителей от личной зависимости. Было установлено также правило, согласно которому бежавший в город зависимый крестьянин, прожив там «год и один день», становился свободным. Средневековая пословица не зря говорила, что «городской воздух делает свободным».

Права городов были кодифицированы. Самые известные системы городского права Магдебургское и Любекское. Горожане выбирали из своей среды совет, его главу – мэра и других должностных лиц, имели собственный суд, военное ополчение, финансы, самостоятельно устанавливали налоги. Эти города освобождались от ренты и сеньориальных повинностей. Взамен они уплачивали сеньору определённую небольшую денежную ренту, в случае войны выставляли небольшой военный отряд, нередко сами выступали как коллективный сеньор по отношению к крестьянам окрестных территорий. Гражданскими правами в городах Северной Италии пользовались взрослые мужчины-домовладельцы, обладающие собственностью, подлежащей налогообложению. По разным данным лишь от 2% до 20% жителей североитальянских коммун обладало избирательным правом.

Система гильдий (цехов), обеспечивавшая свободу развития ремесла и торговли, дала ремесленникам и купцам беспрецедентный социальный статус. Цеха (гильдии) представляли торгово-ремесленную корпорацию или союз, объединявшую средневековых ремесленников или купцов одной или нескольких схожих профессий. Внутри отдельных мастерских цехом устанавливалась трёхчленная иерархия: мастер, подмастерья, ученики. Подмастерье – это высококвалифицированный платный работник. Ученик сам должен платить мастеру за обучение. Чтобы стать мастером, подмастерье должен был представить одобренный цехом шедевр – образец самостоятельной работы. Со временем переход подмастерья в мастера стал затруднительным, возник особый слой «вечных подмастерьев», а цеха замкнулись.

Их члены были стратифицированы не только внутри самих гильдий, но уже на заре их формирования стали складываться более и менее привилегированные гильдии. Во Франции после 1431 года они были представлены так называемым «шестым корпусом», в Англии – торговой гильдией.

Основу средневековой картины мира составляла так называемая «качественная онтология» – теория закрытого иерархического пространства, где место

и ценность любой вещи определяются ее близостью или удаленностью от Бога, где нет этически нейтральных предметов, точек или направлений движения. Познавательная деятельность, направленная на такой Космос, носила либо сугубо созерцательный (схоластика, некоторые разновидности мистики), либо «опытный» характер (алхимия, ятрохимия, астрология, натуральная магия), но сам этот «опыт» представлял собой не эксперимент в новоевропейском смысле слова, а не что иное, как чудодействие, нацеленное на проникновение в трансцендентные «причины» природного мира – в надприродные «могущества» и сверхъестественные «силы», управляющие видимыми вещами.

В XIII в. схема «молящиеся-сражающиеся– пахари» уже пришла в явное противоречие с социальной действительностью, прежде всего, в связи с подъемом городского населения, и в частности торговой его прослойки.

Социальный престиж купцов был в Средние века весьма невысок. Богач вызывает зависть и недоброжелательство, его добропорядочность и добросовестность внушают серьезные сомнения. В целом купец оставался скорее «парией» средневекового общества на ранней его стадии. Богословы охотно вспоминали слова Иоанна Златоуста: «Ремесло купца негодно Богу». Ибо, по словам отцов церкви, трудно, чтобы в отношениях купли-продажи не затесался грех. В перечнях профессий, расцениваемых как «бесчестные» и «нечистые», – такие перечни составлялись богословами – почти постоянно фигурировала торговля. Отвергая земной мир, обесценивая его пред лицом мира небесного, духовенство не могло не осуждать торговлю, занятие, преследующее цель получения прибыли.

Христианские авторы всегда осуждали ростовщичество и сулили ростовщикам адские муки на том свете. В 1179 г. церковь официально воспретила ростовщичество христианам. Этими запретами в немалой мере объясняется та роль, которую играли иудеи в экономической жизни Запада. Будучи инаковерующими, они могли заниматься деятельностью, которая на практике была необходима, но решительно осуждалась церковью как нехристианская профессия. Тем не менее ростовщиками были и многие христиане.

Бертольд Регенбургскому принадлежит новая схема иерархии средневекового общества (Гуревич А.Я., Средневековый купец). Разряды и сословия он рассматривает как своего рода аналогию небесной иерархии, от которой земные установления получают свое оправдание и обоснование. Три высших разряда – священники во главе с папой, монахи и мирские судьи, включая императора, королей, герцогов, графов и всех светских господ. Первые два разряда заботятся о душах христиан, а третий – об их земном благополучии, защищая вдов и сирот. Первый из остальных шести разрядов – все те, кто изготавливают одежду и обувь. Ремесленники, работающие с железными орудиями (ювелиры, монетчики, кузнецы, плотники, каменщики), образуют второй «хор». Третий «хор» – купцы, четвертый – продавцы пищи и питья, пятый – крестьяне, шестой – лекари. Подобно тому, как десятый хор ангелов

отпал от Бога, предавшись Сатане, так и десятый «хор» людей объединяет актеров и мимов, вся жизнь которых направлена на дурное и обрекает их души на погибель.

Одним из центральных и востребованных положений философии Лютера считается концепция «призвания» (нем. Beruf). В противоположность православно-католическому учению о противопоставлении мирского и духовного, Лютер полагает, что и в мирской жизни на профессиональном поприще осуществляется благодать Бога. Бог предназначает человека к определенному виду деятельности посредством вложенного таланта или способности и долг человека прилежно трудиться, исполняя свое призвание. Причем в глазах Бога нет труда благородного или презренного.

Нарождающийся немецкий «средний класс» бессознательно жаждал морального возвышения честного частного предпринимательства, уверенности в том, что оно не менее достойно, чем военная или чиновничья служба, что Бог благоволит к бережливым и добросовестным дельцам, а осуждает только лишнее нравственных ограничений стяжательство. Но в рамках католического канона такие выводы были невозможны, ведь средневековое мировоззрение ставило на торговле и предпринимательстве несмываемую печать греха.

Победа протестантизма в ряде стран Европы способствовала, таким образом, усилению профессиональной мобильности.

Коренной перелом, осуществившийся в эпоху Галилея и Ньютона и отметивший начало Нового времени, заключался в полном и бесповоротном разрушении средневекового Космоса и в его замене представлением об однородном, ценностно недифференцированном пространстве – безграничной Вселенной, где все объекты принадлежат к одному и тому же онтологическому уровню и подчиняются не сверхъестественным «причинам», а вполне естественным законам, познаваемым в эксперименте. В такой Вселенной нет места для идей телеологизма, иерархизма, божественного совершенства, порядка и гармонии. Из нее изгоняются любые элементы антропоморфизма, а человек утрачивает то иллюзорное центральное положение, которое отводило ему религиозно-мифологическое мировоззрение, с тем, чтобы получить новое ценностное обоснование, новое достоинство и новую власть над предметным миром, вытекающие из его реальной природы и познавательных возможностей.

Несомненно, что мощные средневековые города и бюргерское сословие – одна из составляющих опор западного менталитета и возникающего гражданского общества. Уже с X века в числе первых проявлений городского развития обнаружился новый культурный тип, как человека, так и общества, новый пласт культуры, специфически городской, выработанный в бюргерской среде, светский и, нередко, – отчетливо антиклерикальный. Город стал центром светского школьного обучения, затем университетов, где изучались логика и математика, медицина, юриспруденция и ораторское искусство, а дискуссии на богословских факультетах все дальше выходили за рамки официальной

теологии. Новая философия, язык, литература и историография, естественные и точные науки, многие искусства, в том числе не только архитектура и строительство, музыка, живопись и скульптура, но и театральные действия, а затем подлинный театр, – центром всего этого духовного богатства стал город.

Именно в бюргерской среде, на основе городской культуры родилось стремление к новому, индивидуальному проявлению – спутник гуманистической литературы и всей культуры Ренессанса, а затем реформационных учений. Протестантизм, с его демократической церковной организацией и идеей угодного Господу земного успеха, освятил частную инициативу и растущее предпринимательство.

В новом буржуазном обществе капитал стал определяющим фактором положения человека в обществе, открывал путь вверх по социальной лестнице.

В капиталистическом обществе XIX в. возможности социального продвижения резервировались прежде всего за представителями высших слоев и пока еще небольшого среднего класса. Перед выходцами из этих групп открывались возможности профессиональной карьеры или карьеры государственного чиновника, священника или армейского офицера. Но, для того чтобы получить выгодное «место», одного образования и доставшегося по наследству звания было недостаточно. Высшие слои общества опутывали неформальные связи, сотканые из взаимных обязательств и прочих нюансов взаимного должностования. Шансы кандидата получить должность существенно увеличивались, если в его активе был не только университетский диплом, но и рекомендательное письмо от тех, кто пользовался авторитетом в соответствующей группе. Подобный институциональный вариант, насыщенный разнообразными фильтрами, полностью исключал из числа кандидатов случайных людей, не имевших связей или образования. Рынок труда проводил четкий водораздел между теми, кто мог надеяться на мобильность, и теми, чей удел состоял в том, чтобы повторять жизненный путь родителей. В лучшем случае вчерашнему крестьянину было уготовано место рабочего на фабрике или маргинала, пополнившего ряды городского андеркласса.

### Литература

1. *Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования в России. автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук. Специальность 133.00.08 Теория и методика проф. образования. – 2006

2. *Горюнова Л.В.* Научно-педагогические проблемы развития профессиональной мобильности специалиста: монография / Л.А. Горюнова. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Унта, 2005.

3. *Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России: Монография /Л.В. Горюнова . – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2006.

4. *Мищенко В.А.* Профессиональная мобильность в России: история и современность. Монография. – 2010.

Гогленков А.М.

## **Тема 5. Проблемы смены профессий в дореволюционной России**

*Этапы развития профессиональной мобильности в дореволюционной России. Влияние политических факторов на профессиональную мобильность. Географический характер профессиональной мобильности в России. Профессиональная мобильность в период Великого княжества Московского и Российского государства (конец XV–XVII вв.). Период абсолютизма в Российской империи (начало XVIII–первая половина XIX вв.) и профессиональная мобильность. Становление и развитие профессиональной мобильности в рамках капиталистического хозяйства в России (вторая половина XIX в.–1917 г.).*

В развитии профессиональной мобильности в дореволюционной России можно выделить три основных этапа.

На первом этапе (конец XV–XVII вв.) социальная и географическая мобильность населения была весьма высокой, но постепенно снижалась по мере укрепления централизованного и самодержавного государства. Уже при Иване Грозном все население состояло из двух основных категорий, обязанных или служить государю военной службой или тянуть тягло, обеспечивая военное сословие всем необходимым. Даже духовное сословие в Московском государстве служит самодержавной власти великого князя. При Василии III митрополиты уже назначаются просто волей великого князя.

Второй этап – абсолютизма в Российской империи (начало XVIII–первая половина XIX вв.). Петр I уничтожил даже те начатки самоуправления и выборных начал, которые существовали до него. Его идеалом была «вертикаль власти» и строгая регламентация. Не только крестьяне и податное сословие, но и дворяне при Петре становятся бесправными слугами государства. В России до 1860-х годов лиц свободных профессий либо вовсе не было, либо они также состояли на госслужбе. Только при преемниках Петра начинается процесс получения дворянством послаблений, крестьяне же массово получают личную свободу только после реформ Александра II.

Третий этап – в период до революции (до 1917 года) в России существовала сословная структура общества. Сословия представляют собой социальные группы, обладающие определёнными юридически закреплёнными правами и привилегиями.

Изначально, Российское царство рассматривалось как конгломерат различных государств, престол которых занимал единый монарх и которые были перечислены в его титуле. Московское княжество было одним из них, наряду с Новгородской республикой, Казанским ханством, Астраханским ханством и другими присоединёнными, некогда независимыми землями.

В период роста Московского княжества социальная и географическая мобильность его населения была весьма высокой. Существовала практика переходов удельных князей восточных земель великого княжества Литовского на московскую службу и обратно. Вольный человек становился крестьянином с той минуты, как «наставлял соху» на тяглом участке (то есть начинал исполнять государственную обязанность по обработке земли) и переставал быть крестьянином, как только бросал земледелие и принимался за другое занятие.

С усилением княжеской власти в Великом княжестве Московском начинается постепенное ограничение мобильности, устанавливается система, которую некоторые историки называют «тягловое государство». Высшее сословие из военной дружины превращается в сословие крупных землевладельцев и в награду за свою службу получает от князя пожалования землями. Вместе с этим начинает ограничиваться право боярского отъезда к другим князьям: отъехавший боярин терял свои владения. Возрастало значение принудительной мобильности, например, переселения новгородских семей на территорию Московского княжества и заселение Новгорода московскими.

В 1497 был издан общегосударственный свод законов (Судебник 1497) и создана поместная система. Великий князь передавал поместье служилому человеку, который был обязан за это воинской службой. Крестьянин оставался лично свободным и держал земельный участок по договору с владельцем поместья.

С появления Судебника 1497 началось закрепощение крестьян. Отныне крестьянин мог уйти от своего хозяина только в «Юрьев день» (по неделе до и после Юрьева дня 26 ноября). Право перехода крестьян было запрещено законодательством 1590-х годов и Соборным уложением 1649 года.

В отличие от крепостных крестьян, черносошные крестьяне не были лично зависимыми, а потому несли тягло не в пользу помещиков, а в пользу Российского государства. Жили преимущественно на малоосвоенных окраинах страны с суровым климатом, а потому часто вынуждены были заниматься охотой, рыболовством, собирательством, торговлей.

Из черносошных крестьян, которых особенно много было в Поморье, во многом формировались ватаги промышленников, как называли охотников-звероловов, которые совершали далекие походы для добычи (промысла) пушного зверя. Промышленники собирались в вооруженные отряды (ватаги) и нередко выступали в роли землепроходцев. Только в царствование царя Михаила Федоровича в России появился новый вид промышленников: рудознатцы, оружейники, литейщики. Это были не столько ремесленники, сколько организаторы производств, обладатели технологий и хозяева (владельцы) мастерских.

Другая часть податного сословия – посадские люди являлось лично свободным, но государство, заинтересованное в исправном получении платежей, стремилось прикрепить тяглецов к посадам. Поэтому за самовольный уход из посада, даже за женитьбу на девушке из другого посада наказывали смертной

казню. В 1649 году посадским людям запретили продавать и закладывать свои дворы, амбары, погреба и т. д. По новому уложению только третий сын посадского человека, став стрелцом, мог освободиться от тягла. Беглым посадским людям грозила ссылка в Сибирь.

На низшей ступени социальной лестницы находились холопы, которые, в отличие от податных слоёв населения (люди служилые, тяглые посадские, тяглые сельские...) не платили подати, что служило «социальным убежищем» служилым и тяглым людям, не хотевшим ни служить, ни тянуть тягло. При Михаиле Романове служба и тягло стали повинностями по рождению для всех слоёв общества, лишив права отказываться от личной свободы. Указом 1641 г. запрещались закладничество и приём в холопы.

Купечество в Русском государстве было разделено на несколько сословий. К середине XVII века гости стали высшей категорией привилегированного русского купечества. Основными привилегиями гостей были: освобождение от тягловых повинностей, свободный проезд за границу для торговли, право приобретать вотчины, подсудность непосредственно царю. Каждый гость имел от царя особую жалованную грамоту «на гостиное имя». В XVII веке в России было всего около 30 гостей.

В отличие от гостей, члены гостиной сотни не имели права свободного выезда за границу и приобретения вотчин. Также члены гостиной сотни по очереди и по выбору исполняли различные обязанности. Для представителей Гостиной сотни не исключалась возможность подняться по государственной службе до высоких должностей. За усердную службу люди гостиной сотни жаловались «гостиным именем» – т.е. получали жалованную грамоту и переходили в гости. Гостиная и суконная сотни пополнялись из посадских людей и чёрных сотен. Переход в новое сословие был возможен с согласия сотен.

Ко времени правления Петра I русское общество, делилось на сословия «тяглые», обязанные государству «тяглом» (налогами и повинностями) и «служилые», обязанные государству службой. В этой системе фактически были закреплены все, сверху донизу, и дворяне были прикреплены к службе точно также, как крестьяне к земле.

Петр уничтожил даже те начатки самоуправления и выборных начал, которые существовали до него. Его идеалом была «вертикаль власти», по которой сверху вниз идут приказы, снизу вверх доклады.

Уже в 1718 году Пётр I при проведении Податной реформы исключает от обложения подушной податью дворян, распространив податную повинность на ранее свободные от податей категории населения («гулящие люди», вольные холопы) и одновременно образовав новый социальный слой внутри крестьянства (государственные крестьяне). Военное дело, бывшее в московские времена повинностью служилых людей, становится теперь повинностью всех слоёв населения.

В конце XVII в. и особенно в XVIII в. правительство для поддержки крупной промышленности и обеспечения её дешёвой и постоянной рабочей силой широко практиковало приписку государственных крестьян к мануфактурам на Урале и в Сибири. Впервые крестьяне приписаны были к заводам для отработывания там податей в 1637 году или 1639 году. Этот способ обеспечения горных заводов рабочими силами широко стал применяться при Петре I. Обычно приписные крестьяне прикреплялись к мануфактурам без определённого срока, то есть навечно. Формально они оставались собственностью государства, но на практике промышленники эксплуатировали и наказывали их как своих крепостных.

В марте 1714 года принимает указ «О порядке наследования в движимых и недвижимых имуществах», который уравнивал вотчину и поместье, и ввёл принцип единонаследия.

В 1722 году вводится по европейскому образцу Табель о рангах, заменившая принцип родовитости на принцип личной выслуги. Все чины «Табели о рангах» подразделялись на три типа: военные, статские и придворные – и делились на четырнадцать классов. К каждому классу приписывался чин.

Петровская «Табель о рангах», определяя место в иерархии государственной службы, в некоторой степени давала возможность выдвинуться талантливым людям из низших сословий, «...дабы тем охоту подать к службе и оным честь, а не нахалам и тунеядцам получать». В армии потомственное дворянство получалось с чином XIV класса, в статской службе – только с чином VIII класса (коллежского асессора); а с 1856 г. для этого требовалось достигнуть генеральского ранга, получив чин действительного статского советника.

Табелью о рангах Петр окончательно закрепил и узаконил сложившееся на Руси задолго до него «тяглое государство», население которого делилось на два основных класса: податных и служилых. Новое заключалось в том, что статус служилого человека теперь определялся не богатством и не знатностью рода, а чином, присвоение которого зависело исключительно от царской воли.

В допетровской Руси и в Европе человека делали аристократом наличие родовитых предков и владение землей. В созданной Петром империи высшее сословие оказалось в полной зависимости от верховной власти. «Мы для того никому никакого ранга не позволяем, пока они нам и отечеству никаких услуг не покажут и за оные характера не получат», – говорил Петр.

Петр обязал всех дворян служить пожизненно там, где укажут, без учета личных интересов и желаний, а единственный путь к приобретению дворянства установил через службу. На дворянских смотрах, производившихся в Москве и Петербурге, царь иногда лично распределял дворян и недорослей по полкам и школам.

Кроме военной службы такой же обязательной повинностью для шляхетства становится при Петре гражданская служба. В XVI и XVII веках только одна военная служба считалась настоящей службой, и служилые люди если

и занимали высшие гражданские должности, то исполняли их как временные поручения – это были «дела», «посылки», а не служба. При Петре штатская служба становится одинаково обязательной для дворянина, как и военная. Пётр не предоставил дворянству права выбирать службу по собственному усмотрению. На смотрях дворян назначали на службу по их «годности», по внешнему виду, по способностям и по состоятельности каждого, причём была установлена известная пропорция службы в военном и гражданском ведомствах: из каждой фамилии на гражданских должностях могла состоять лишь 1/3 наличных её членов, записанных на службу. Сделано это было для того, чтобы «служилых на море и на суше не оскудить».

В дальнейшем дворяне получают одну льготу за другой, в то время как закрепощение крестьян усиливается. Анна Иоанновна манифестом 1736 года ограничивает службу 25 годами; Елизавета Петровна в 1746 году запрещает, кому бы то ни было, кроме дворян, покупать крестьян и землю. 18 февраля 1762 года Пётр III подписывает «Манифест о даровании вольности и свободы российскому дворянству», освободивший его от обязательной службы; в течение 10 лет из армии в отставку выходят до 10 тыс. дворян.

Жалованная грамота Екатерины II дворянству 21 апреля 1785 года окончательно освобождает дворян от обязательной службы, и оформляет организацию дворянского самоуправления на местах. Дворяне превращаются в привилегированное сословие, отныне не обязанное государству службой, и не платящее налогов, однако имеющее много прав (исключительное право владеть землёй и крестьянами, право заниматься промышленностью и торговлей, свобода от телесных наказаний, право на собственное сословное самоуправление).

После издания в 1762 году указа «О вольности дворянства» табель о рангах оказалась главным инструментом, побуждавшим дворян служить. Послужить лет пять и потом всю жизнь зваться отставным корнетом или титулярным советником было не зазорно, но человек, вовсе не вступивший в службу, до седых волос именовался в официальных документах «недорослем». Представляясь, требовалось назвать чин, имя, отчество и фамилию, и тому, у кого не было чина, разве что не фыркали в лицо, чин в дореволюционной России значил больше, чем в капиталистическом обществе деньги.

В европейском обществе важное место занимали лица свободных профессий: адвокаты, врачи, журналисты, университетская профессура. В России до 1860-х годов их либо вовсе не было, либо они также состояли на госслужбе. Даже члены академии наук носили классные чины.

По замыслу Петра I, служилое сословие и дворянство являлись синонимами. Однако за последующие сто лет количество чиновников и офицеров возросло в пять с лишним раз. Сделать всех потомственными дворянами значило бы девальвировать это звание, и деревень с крепостными не хватило бы, чтобы обеспечить всем соответствующий уровень жизни.

При последних императорах право на потомственное дворянство давали только чины первых четырех (в армии и на флоте – шести) классов. Возникло характерное лишь для России сословие разночинцев – мелких чиновников, рекрутировавшихся из поповских сыновей и мещан, и их детей.

Впоследствии из него сформировалась русская интеллигенция – не образованные профессионалы в западном смысле слова, а уникальная общественная группа, не относившаяся ни к дворянству, ни к народу.

Низшее и среднее чиновничество перебивалось с хлеба на квас и, при полном отсутствии гласности и гражданского контроля, кормилось взятками и подношениями.

Слово «чиновник» сделалось в народе ругательным. Сложилось представление, будто от «чернильных душ» прохода нет, хотя на самом деле их количество в России всегда было меньше, чем в других странах. По данным историка Бориса Миронова, в 1910 году во Франции один бюрократ приходился на 57, а в России – на 214 жителей.

Принятый в 1721 году Устав Главного магистрата делил всё городское население страны на «регулярных граждан», распределявшихся в зависимости от капитала и рода занятий по двум купеческим гильдиям, и «подлых людей» – чернорабочих и подёнщиков, позднее из «регулярных граждан» были выделены цеховые, образована третья купеческая гильдия, была упразднена категория «подлых людей». За купечеством закреплялись предпочтительные права на занятие торгово-промышленной деятельностью.

Купцы первой гильдии могли вести заграничную торговлю, владеть морскими судами, и имели право свободного передвижения по стране – так называемую «паспортную льготу». Купцы второй гильдии могли владеть речными судами. Кроме того, купцы первой и второй гильдии могли владеть фабриками и заводами, освобождались от телесных наказаний и от рекрутской повинности. Купцы третьей гильдии могли вести мелочную торговлю, содержать трактиры и постоянные дворы, заниматься ремеслом. Для поощрения купцов было введено Почётное гражданство.

Несмотря на жесткую структуру общества и ограничения мобильности крепостным правом, дореволюционная Россия, имела свои социальные лифты, с помощью которых в высшие слои общества могли подняться даже крепостные крестьяне.

Служба в армии была одним из главных механизмов освобождения населения от крепостной зависимости. Люди, попавшие в солдаты, по рекрутской повинности утрачивали связь со своим прежним сословием, переходили в состав военного сословия и свой статус передавали жене и детям. Военная служба для этого сословия являлась наследственной обязанностью, освобождавшей его от платежа всех государственных податей и выполнения казенных повинностей. Вышедшие в отставку нижние чины считались лично свободными людьми, имели право владеть землёй (из податных сословий

это допускалось только для определённых категорий лиц со специальными разрешениями).

В XVIII в. из армии было демобилизовано в преклонном возрасте около 300 тыс. человек, из которых не менее половины приходилось на долю бывших помещичьих крестьян. С 1796 по 1858 г. через службу в армии в качестве нижних чинов прошло 2034,1 тыс. человек, среди которых крепостных было примерно 1017,1 тыс. человек. В годы VII ревизии (1816–1834 гг.) число освободившихся от крепостной неволи, после выхода в отставку, превысило количество получивших свободу иными путями. Армия являлась важнейшим элементом развития социальной мобильности российского общества, способствуя формированию свободных от крепостничества людей, не платящих налоги и имевших право свободного выбора места жительства и занятий.

Отставные солдаты и их семьи охотно селились в городах, где они рассчитывали найти себе средства для жизни – их охотно брали на должности сторожей, дворников, надзирателей и других низших служащих. Служба в армии способствовала развитию грамотности населения. Именно в армии солдат нередко становился человеком грамотным. Поэтому в городе отставной солдат часто шёл в услужение – швейцаром, «дядькой» к господским детям, а в деревне, как правило, становился писарем сельской общины.

В 18–19 веках государство жестко контролировало и географическую мобильность.

Указом Петра I от 1714 г. вводится запрет на передвижение российского населения без специальных разрешений – «проезжих», «прохожих», «покормежных», «пропускных» писем, лица, не имеющие при себе паспорта или так называемого «проезжего» или «прохожего» письма, признавались за «недобрых людей». У небогатых неслужилых дворян редко появлялась возможность отправиться не то что в столицы, но даже в губернский город. А уж крестьянам законы империи запрещали без паспорта, выдававшегося местной властью по просьбе помещика, покидать пределы уезда, в котором располагалась их родная деревня.

При Петре сношения с зарубежными странами должны были служить пользе государевой, и потому освоение неразвитых в России наук и искусств всячески поощрялось – на выучку за границу ездить не только разрешали, но в важнейших случаях такие путешествия казна даже финансировала. А с началом почти непрерывной череды войн XVIII века к числу полезных заграничных поездок стали относить лечение увечных офицеров и генералов у европейских медицинских светил на германских или австрийских водах. Развитию торговли и промышленности служили коммерческие вояжи купцов. Так что и их относили к категории полезных для империи начинаний.

«Жалованная грамота дворянству» дала дворянам имел право уехать за границу и вернуться в любое время. Нормативная база выезда за рубеж в XVIII веке была проста – требовалось лишь получить «пашпорт» в Коллегии

иностранных дел. Плата за документ была символической – восемь алтын и две деньги (25 копеек).

Ужесточение процедуры началось при Павле I – опасаясь вольнодумства, император. Павел I, панически боявшийся заноса французской революционной крамолы в Россию, вскоре после вступления на престол запретил поездки молодых людей за границу на учебу и выезд за рубеж иначе как со своего личного разрешения.

Этот запрет был отменен при Александре I, но в 1808 году Александр I запретил губернаторам выдавать заграничные паспорта и ввел новый образец заграндокументов и централизованный контроль за их выдачей. В результате стало труднее не только выехать за рубеж, но и въехать в родную страну.

Но до совершенства систему ограничения права на зарубежный туризм и на свободное передвижение по стране довел славившийся своим педантизмом и страстью к строгим армейским порядкам во всем император Николай I.

С 1830-х годов основным законом, устанавливающим паспортный режим Российской империи, являлся «Устав о паспортах и беглых». В соответствии со статьями «Устава», никто не мог отлучаться от места постоянного жительства без паспорта. Дворяне, не состоявшие на государственной службе, могли пользоваться в качестве паспортов грамотами на дворянское достоинство. Для крестьян и мещан существовали три вида паспортов, различавшихся сроком действия и возможностью удаления от места постоянного проживания. В отдельные категории выделялись лица духовного звания, монашествующие, раскольники. Все подданные обязаны были предъявлять паспорта или дворянские грамоты при переезде из одной губернии в другую на городских заставах. По прибытии на место следовало представить документы полиции. Нарушители подвергались аресту и высылке на место проживания. Те, кто не мог удостоверить свою личность, обвинялись в бродяжничестве и ссылались в Сибирь «на водворение» (аналогом будет советское выражение «на поселение»).

При Николае дозволялось ездить за границу только с коммерческой целью или с целью лечебной, причем в первом случае требовалось ручательство торговых фирм в благонадежности поведения едущего. Отправиться просто в путешествие можно было только по особому разрешению императора, т. е. путешествие становилось символом свободы. Уже в начале его правления стоимость паспорта для всех, кто ехал не по казенной надобности, выросла до 500 рублей серебром! В дальнейшем правила усложнялись, а стоимость документов возрастала. Дела отъезжающих проверяла полиция. В случае если за дворянином числились вольнодумные выходки, с мыслями повидать Италию или Францию он мог проститься навсегда. Пушкина, например, за границу так и не выпустили.

Промышленный переворот, начавшийся еще в эпоху крепостничества с проникновения машин на русские хлопчатобумажные фабрики, создал предпосылки для ускоренного индустриального развития страны. Постепенно

в этот процесс вовлекались и другие отрасли производства: В 80 – 90-е годы прошлого века промышленный переворот в России практически завершился. В результате экономического подъема 90-х годов была создана современная крупная промышленность.

К концу крепостной эпохи страна имела около 4,5 тысяч специалистов технических и сельскохозяйственных профессий. Но это время перехода от полупатриархального общества к индустриальному резко усилило востребованность в техниках, технологах, строителях, агрономах, землемерах, специалистах в области коммерции. Профессионально грамотные кадры были нужны промышленности, в специалистах нуждались новые отрасли, такие как механическое прядение и ткачество, железнодорожное дело, электротехника, телеграф, телефон. Вопросы модернизации, общества требовали повышения образовательного, интеллектуального уровня не только технической интеллигенции, но и рабочих, сельскохозяйственных работников.

В ходе индустриализации происходит по преимуществу вынужденное массовое переселение людей из сельской местности в города. И в городах, и в селах зарождается товарно-промышленное производство, которое затем стремительно расширяет свои масштабы, стимулируя внедрение новых технологий труда. Все это, в свою очередь, ведет к появлению новых профессий и специальностей, дифференцирует квалификацию работников, что сопровождается повышением образовательного уровня населения, увеличением информированности людей, расширением их мировоззренческого горизонта. Меняются способы социализации детей и молодежи. Происходят серьезные трансформации в семейных отношениях, быту, способах отдыха и оздоровления. Словом, коренным образом меняется весь образ жизни населения. Поколения детей, а тем более внуков, живут совершенно в иных условиях, нежели их отцы и деды. Таким образом, масштаб мобильности в этих условиях заметно увеличивается – в течение 50–100 лет идет постоянное увеличение доли населения, которое не повторяет статус своих родителей, достигая в пиковых точках интенсивности социальных перемещений их объема, равного 60–75%.

Политика государства по отношению к образованию рабочих в России второй половины XIX – начала XX вв. носила гибкий регламентирующий характер. Государство неоднократно вставало на путь поддержки общественных усилий по созданию низших профессиональных учебных заведений, но, в то же время, ассигнования государства на новые формы профессиональной подготовки исчислялись мизерным суммами.

Известный рост профессионально-технических училищ начался в 70-е гг.: до 1880 г. было открыто 79 технических, транспортных, художественно-промышленных школ, главным образом в европейской части России».

Процессы индустриальных преобразований привели к резкой переструктуризации общества, что существенно сказывается на социальной мобильно-

сти. Для одних новый статус оказывается нисходящим, другие же обретают его в процессе движения вверх по статусной лестнице.

Это движение повсеместно порождает структурную маргинальность, которая связана с массовой утратой целыми слоями своего прежнего статуса, разрывом привычных связей, изменением социального окружения, что так или иначе превращает людей в маргиналов – лиц, лишенных в новом положении устойчивых ценностных ориентиров, социальных корней, понимания происходящего, даже если они улучшили свой статус.

К концу 19 века (1897 г.) дворянство составляло примерно 1,5% всего населения страны, духовенство примерно 0,5%, крестьянство примерно 80%. Наряду с этим в российском обществе существовали: купечество, казачество, мещанство, все они составляли примерно 18%. Каждое сословие являлось неоднородным, включало в себя различные слои, так дворянство подразделялось на потомственных дворян, которые могли передавать свой титул по наследству и личных дворян, не обладавших таким правом.

В среде духовенства существовала своя собственная церковная иерархия, а крестьянство также включало в себя несколько слоёв, различавшихся своим экономическим положением. В дореволюционном российском обществе существовала некоторая степень межсословной мобильности. Например, дослужившись до определённого чина на военной или гражданской службе можно было получить как личное, так и потомственное дворянство.

Наиболее закрытым сословием оставалось духовенство, состав которого пополнялся за счёт выходцев из того же духовного сословия. Но в целом к началу 20-го века значение межсословных различий постепенно уменьшалось и наряду с сословиями происходило формирование социальных классов буржуазии и наёмных рабочих. Но переход от сословной структуры к классовой, который ранее происходил в странах Западной Европы так и не был завершён в дореволюционный период. Лишь после революции 1917 года были окончательно упразднены сословные различия и привилегии.

### Литература

1. *Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования в России. автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук. Специальность 133.00.08 Теория и методика проф. образования. – 2006
2. *Горюнова Л.В.* Научно-педагогические проблемы развития профессиональной мобильности специалиста: монография / Л.А. Горюнова. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2005.
3. *Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России: Монография /Л.В. Горюнова . – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2006.
4. *Мищенко В.А.* Профессиональная мобильность в России: история и современность. Монография. – 2010.

Гогленков А.М.

## **Тема 6. Профессиональная мобильность и изменения профессионального статуса работников в СССР**

*Ориентирование в новой социальной ситуации и его влияние на профессиональную мобильность. Смена профессий представителями дореволюционного чиновничества, а также экономической и интеллектуальной элиты. Исчезновение или трансформация некоторых профессий. Переход в разряд государственных служащих лиц различных профессий. Профессиональная мобильность, обусловленная Гражданской войной и экономической разрухой начала 20-х гг., массовая смена профессий, преимущественно связанных с сельским хозяйством, на технические профессии. Индустриализация страны и профессиональная мобильность в 30-е гг. Профессиональная мобильность в период Великой Отечественной Войны. Смена в послевоенный период традиционных специальностей на специальности, связанные с высокотехнологическим производством.*

Социальная мобильность в советские годы была особенно интенсивной в первые годы после революции 1917 года. Систематически наступающая в разных странах деструкция механизмов слоеобразования и социальной мобильности весьма интересовала в свое время П. Сорокина, который пережил подобную ситуацию в период русской революции и Гражданской войны. Сорокин полагал, что такое массовое «разлаживание» механизмов расслоения и мобильности происходит в масштабах общества спонтанно, как ответ социальной системы на гипертрофированный характер этих процессов на предыдущем этапе. Нередко при этом увеличивается внутренняя миграция людей, появляются беженцы и вынужденные переселенцы. Все это, в свою очередь, разрушает прежние ценностно-смысловые ориентации людей и сопровождается распространением социальной аномии.

Формально дореволюционные сословия, классы и многие статусные группы перестали существовать после 1917 года. Целые социальные слои утратили своё привилегированное положение, с другой стороны для выходцев из низов общества открылись многочисленные возможности вертикальной мобильности. В первые же месяцы был уничтожен весь слой предпринимателей и высших специалистов. Уже в 1918 году профиль профессиональной стратификации стал почти плоским.

В годы гражданской войны и «военного коммунизма» сложилась другая крайность: был создан настолько непропорционально большой слой управляющих и руководителей, что во многих районах Москвы, согласно переписи 1920 года, на каждого рабочего приходился один или два руководителя. При этом представители бывших привилегированных групп, получившие статус «лишенцев» в период гражданской войны не только имели возможность, но и

были обязаны работать в советских учреждениях, хотя использование их как трудовых ресурсов считалось временной мерой.

Принятый 10 декабря 1918 года кодекс законов о труде (КЗоТ) установил трудовую повинность для всех граждан РСФСР. Декретами, принятыми СНК 12 апреля 1919 года и 27 апреля 1920 года, запрещались самовольный переход на новую работу. Согласно декрету СНК от 29 января 1920 года «О порядке всеобщей трудовой повинности», всё трудоспособное население, независимо от постоянной работы, привлекалось к выполнению различных трудовых заданий.

Члены партии большевиков до революции были представителями немногочисленной маргинальной группы. Став правящей, партия стала нуждаться в увеличении своей численности для того, чтобы заполнить государственные посты всех уровней, а количество желающих вступить в нее стремительно возросло.

Это привело к быстрому росту численности коммунистической партии после революции. С одной стороны, проводились периодические «чистки», призванные освободить партию от огромного количества «примазавшихся» псевдокоммунистов, с другой – рост партии время от времени подхлестывался массовыми наборами, наиболее значительным из которых был «Ленинский призыв».

В таких условиях социальная мобильность и стратификационные процессы имели крайне неустойчивый характер и в значительной степени зависели от набора преходящих факторов. На высоких руководящих постах часто оказывались случайные люди. Например в ходе партийной чистки, проведенной во второй половине 1921 года с из 732 тыс. в партии было оставлено только 410 тыс. членов. При этом среди формулировок были такие, как за «дискредитацию советской власти», «шкурничество», «карьеризм», «буржуазный образ жизни», «разложение в быту».

Вскоре началось расширение привилегий верхнего слоя членов партии. С 1926 года этот слой получил и особое имя – «номенклатура». Так стали называть партийно-государственные должности, входящие в перечень должностей, назначение на которые подлежало утверждению в Учётно-распределительном отделе ЦК.

Начиная с 1922 года (периода НЭПа) осуществлялось сокращение огромного слоя руководящего персонала, шел, так сказать, возврат к более нормальному «экономическому профилю» стратификации. При этом были созданы многочисленные препятствия в профессиональной карьере людей из «бывших», хотя и существовал обходной путь каждого такого «барьера». Непризнание дореволюционных дипломов об образовании, полученных в закрытых учебных заведениях для дворян и дискриминация их обладателей, препятствия при поступлении в ВУЗ и «чистки». Наиболее неблагоприятной была ситуация с представителями гуманитарных и интеллектуальных профессий. Можно вспомнить высылку большой группы философов и ученых на т. н. «философском пароходе» (на самом деле «пароход стал только символом этой операции, высылка продолжалась несколько лет, и не всем повезло быть высланным за границу, отправляли и в отдаленные районы страны).

Те, кто сумел преодолеть препятствия на пути к профессиональной самореализации, работали на советскую власть, остальные были удалены с рынка труда, а зачастую и из города. В 1927 году не имели права голоса уже 3038739 человек. Лишенцы не могли получить высшее образование, часто фактически лишались права проживать в Москве и Ленинграде, возможности занимать ответственные должности.

Анализ жизненных траекторий дворян в советском обществе, проведенных в диссертации С.А. Чуйкиной позволяет сделать вывод, о том, что для представителей дискриминируемых социальных групп («бывших») в 1920–1930-е годы наиболее характерным типом реакции на экономические и политические трансформации стала апатия. Это сказывалось и на их профессиональном выборе, и на конструировании социальных идентичностей.

Класс сельскохозяйственных предпринимателей прекратил свое существование, но большинство бывших землевладельцев вынуждены были после 1926 года переехать из сельской местности в города.

В 1920–1930-е годы в ситуациях исчезновения прежних каналов социальной мобильности и появления новых профессиональных сфер наибольшие возможности для успешной адаптации имели те, кто до революции обладал максимальным количеством навыков, которые можно было в изменившейся ситуации быстро превратить в профессиональное умение, то есть те, кто владел опытом работы и любительской деятельности в различных сферах. Узкие специалисты, инвестировавшие все силы и время в карьеру в одной профессии и в одном учреждении, являлись в послереволюционный переходный период «группой риска».

Устройство на работу/учебу в государственное учреждение и получение статуса «трудящегося» было единственным способом интеграции в общество, средством существенного облегчения проблем повседневной жизни. «Трудящиеся» имели льготы при оплате квартиры, при получении продовольственных пайков, при устройстве детей в образовательные учреждения. С 1918 по 1932 год основными документами, удостоверяющими личность, были трудовые книжки, которые заменяли паспорта. В них фиксировались профессиональные перемещения. Для тех, кто не работал на государственной службе, были созданы специальные трудовые книжки «для буржуазии». Таким образом, негосударственных служащих выделяли в отдельную категорию, менее престижную в системе координат социалистического государства.

В случае, когда попытки устроиться на работу по специальности были безуспешны и конвертация умений в профессиональные навыки также не удавалась, оставался один выход – работа на черном рынке: дома, частным образом, по найму у нэпманов или на случайных заработках. Люди, работавшие на черном рынке, не имели возможности избавиться от статуса «нетрудовых элементов» и от дискриминации.

В период 1920–30 гг. для представителей «бывших» характерна была интенсивная профессиональная мобильность, частая смена мест работы и, как

минимум, одна радикальная смена профессии. Нередко переход в другую профессиональную сферу осуществлялся лишь на время, что не препятствовало в дальнейшем возвращению снова к прежней профессии. В случае потери имеющегося места работы поиск любого другого места был необходим для того, чтобы избежать попадания в категорию «буржуазии» (начало 1920-х) и «нетрудового элемента» (середина 1920-х – 1930-е), которое сразу затрудняло финансовую и жилищную ситуацию.

По данным Чуйкиной среди «лишенцев» наибольшие шансы для успешной профессиональной интеграции имели потомки обедневших, но знатных дворянских семей, поскольку они располагали наибольшим количеством (3–4 разных типа) конвертируемых ресурсов. Они могли использовать формальное образование, ресурсы домашнего воспитания, другие самостоятельно приобретенные навыки. Широкий диапазон умений позволял им быстро осваивать различные профессии. Высокие шансы приспособиться при новом режиме, были у группы «профессионалов» (врачи, учителя, ученые, инженеры, мелкие чиновники). Новый режим, как и старый, нуждался в подобных специалистах, следовательно, многим профессионалам была предоставлена возможность работать по специальности, большинство из них также легко находили новую работу в случае увольнения.

Сложнее всего приходилось титулованной аристократии и государственным служащим в армии и гражданской сфере, имевшим до революции высокие чины.

Существовали определенные профессиональные сферы и учреждения, которые были известны тем, что «бывшие люди» в них преобладали. Это в первую очередь ВУЗы и учреждения Академии Наук, инженерно-проектные учреждения, театры, а также школы, музеи.

В течение 1920-х годов произошло перемещение части населения, обладавшей из сферы управления в профессиональные сферы, связанные с производством и передачей традиции, знания и информации (сферы науки, культуры, образования, искусства). Это было обусловлено соответствием профессиональных возможностей дворян с потребностями в функционировании данных сфер труда. При этом занятие этой ниши на советском рынке труда было связано с конвертацией непрофессиональных навыков.

Процесс конвертации навыков, происходивший на фоне политической дискриминации, преодоления барьеров в социальной мобильности, привел к «профессионализации» (превращению в специалистов, профессионалов) одной части дворянства и «деклассированию» (нисходящей социальной мобильности) другой части.

До 1929 года «бывших» принимали на работу тех, исходя из профессиональных качеств, даже если они не демонстрировали полной лояльности. С 1929 – «года великого перелома» – ситуация быстро начала изменяться, политическая лояльность стала более важна, чем квалификация; уровень

политической лояльности должен был соответствовать занимаемой должности. В процессе чисток и арестов значительная часть специалистов, сумевших в 1920-е хотя бы частично вернуть себе достойное положение в общественной стратификации были вновь отброшены на самый низ социальной лестницы, в том числе попав в практически бесправный слой заключенных (Шахтинское дело, процесс Промпартии).

В дальнейшем всплеск интенсивности вертикальной мобильности наблюдается во второй половине 30-х годов в период массовых репрессий, которые затронули, в том числе и партийную номенклатуру.

Возможности профессиональной мобильности были серьезно ограничены указом президиума Верховного совета СССР уже от 26 июня 1940 года. В документе, именованном «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений», вводилась уголовная ответственность (тюремное заключение сроком от 2-х месяцев до 4-х месяцев за «самовольный уход рабочих и служащих из государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, а также самовольный переход с одного предприятия на другое или из одного учреждения в другое». В январе 1941 года действие указа от 26 июня 1940 года распространили на отказ от перехода на другую, включая и низкооплачиваемую, работу, отказ от сверхурочных работ, самовольную отлучку в рабочее время

После начала войны, 26 декабря 1941 года, последовал новый указ президиума Верховного совета СССР «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий», которым все рабочие и служащие закреплялись на предприятиях без права увольнения. Самовольный уход по этому указу рассматривался как дезертирство, и карался тюремным заключением на срок от 5 до 8 лет».

18 октября 1942 года Совнарком СССР принял постановление «О снижении нормы отпуска хлеба промышленным рабочим, осужденным за прогул», в соответствии с которым осужденным, не выполнявшим норму, урезался паек. В условиях, когда даже неурезанный паек был минимален, и часто выдавался с задержками, некоторые рабочие предпочитали смерти от голода «дезертирство на фронт». Были зафиксированы случаи, ухода с заводов, когда рабочие уничтожали свои документы, задерживались как бездокументные и через военкоматы направлялись в армию. Например, на заводе № 26 НКАП, где продовольственные карточки членов семей рабочих не отоваривались по 6–7 месяцев, в течение 1943 г. и января-мая 1944 года «дезертировало» 4709 человек. <http://www.kommersant.ru/doc/1353083>

По существу, советских трудящихся приравнивали к крепостным помещичьим крестьянам, которых целыми селами приписывали к фабрикам и заводам на пожизненную работу. Наказание за самовольный уход с завода или из учреждения оставалось в силе до 1956 года, когда действие указа от 26 июня

1940 года было отменено. На 1 января 1943 г. за нарушение трудовой дисциплины и дезертирство с предприятий было осуждено 5 121 840 человек рабочих и служащих. Всего, по оценкам исследователей, за время действия указов было осуждено около 18 млн. человек.

В советской научной литературе в соответствии с требованиями официальной идеологии утверждался взгляд с позиций трехчленной структуры: два дружественных класса (рабочий и колхозное крестьянство), а также социальная прослойка – народная интеллигенция. Причем в данном слое как бы на равных оказывались и представители партийной и государственной элиты, и сельская учительница, и библиотечный работник.

По мнению западных и многих российских социологов, советское общество было более иерархичным, а в расположении групп на социальной лестнице играл их политический потенциал, определявшийся местом в партийно-государственной иерархии.

В 40–50-е годы в социальной структуре советского общества можно выделить 9 страт [А. Инкельсом (1974 г.)].

На вершине находится правящая элита (партийно-государственная номенклатура, высшие военные чины). Не являясь формально собственником национального богатства, она обладала монопольным и бесконтрольным правом его использования и распределения. Номенклатура наделила себя широким кругом льгот и преимуществ. Это был по существу закрытый слой типа сословия, ее удельный вес оценивался в 1,5–2% населения страны.

На втором месте – высший слой интеллигенции (видные деятели литературы и искусства, работники, занятые в сфере идеологии, партийной прессы, научная элита). Обладая значительными привилегиями, они не имели тех властных полномочий, которыми располагал высший слой.

Достаточно высокое – третье место отводилось «аристократии рабочего класса». Это стахановцы, «маяки», ударники пятилеток. Этот слой также имел большие привилегии и высокий престиж в обществе.

Далее следовал основной отряд интеллигенции (управленцы среднего звена, руководители небольших предприятий, научные и научно-педагогические работники, офицеры и т. д.).

Пятое место занимали «белые воротнички» (мелкие управленцы, служащие, не имевшие, как правило, высшего образования).

Шестой слой – «преуспевающие крестьяне», работавшие в передовых колхозах, где создавались особые условия труда. С целью формирования «образцово-показательных» хозяйств им выделялись дополнительные государственные финансовые и материально-технические ресурсы, что позволяло обеспечить более высокую производительность труда и уровень жизни.

На седьмом месте находились рабочие средней и низкой квалификации. Численный состав этой группы был достаточно велик.

Восьмое место занимали «беднейшие слои крестьянства» (а такие составляли большинство).

И, наконец, внизу социальной лестницы находились заключенные, которые были лишены практически всяких прав. Данный слой был весьма значительным и составлял несколько миллионов человек.

В послевоенный период (начиная с 60-х годов) положение номенклатуры становилось все более стабильным. Почти полностью отсутствовала нисходящая мобильность внутри данного слоя, то есть партийные чиновники лишь в исключительных случаях могли лишиться своего привилегированного положения.

В то же время в 60-е – 70-е годы наблюдается определённый рост уровня жизни широких слоев населения страны и в советском обществе сформировался многочисленный средний слой, включавший в себя значительную часть интеллигенции и высококвалифицированных рабочих.

Исследуя социальную структуру советского общества второй половины 80-х годов, отечественные социологи Т.И. Заславская и Р.В. Рывкина выделили 12 групп. Наряду с рабочими (этот слой представлен тремя дифференцированными группами), колхозным крестьянством, научно-технической и гуманитарной интеллигенцией они выделяют группы политических руководителей общества, ответственных работников аппарата политического управления, ответственных работников торговли и бытового обслуживания, группа организованной преступности и др.. Впрочем, и это деление далеко не полно, например, огромный пласт реальных производственных отношений к середине 80-х оказывается нелегальным, скрытым в неформальных связях и решениях.

Механизм социальной мобильности в советском обществе во многом носил организованный и принудительный характер. Значительная часть руководящих работников назначалась и переводилась в разные профессиональные сферы партийными органами. Например, П.Е. Дыбенко после увольнения из РККА и до ареста был назначен заместителем наркома лесной промышленности, а директор Магнитогорского металлургического комбината А.П. Завенягин стал зам наркома НКВД.

Репрессии против «врагов народа» и целых народов, ускоряли и вертикальную, как нисходящую, так и восходящую, и географическую мобильность.

Начатое при Хрущеве смягчение репрессий замедлило социальную мобильность. Высокой оставалась социальная мобильность в научно-образовательной сфере, где возникли новые возможности в результате НТР («научно-технической революции»).

В условиях эволюционного развития в 1960–1980-е гг. в СССР ряд профессиональных слоев переживали постепенную статусную трансформацию. Одни из них утрачивали свои позиции (педагоги, инженеры, ученые), другие их наращивали (работники банковской сферы и сферы обслуживания, юристы), что находило яркое проявление в динамике профессиональных ориентаций молодежи этих десятилетий.

Интеллектуальная деятельность стала распространенным явлением, что повлияло на снижение статуса самих интеллектуалов. Динамика оплаты труда

в СССР демонстрирует, что в 1940–1980-е гг.: по мере роста относительной численности работников интеллектуального труда их относительная зарплата снижалась, а работников в сфере материального производства росла. В 1970 г. оплата труда работников интеллектуального труда стала ниже средней по национальной экономике.

Снижение статусных позиций у одних групп и повышение у других выступало показателями структурной мобильности, свидетельствовало о скрытых сдвигах в социальной структуре, что рано или поздно должно было проявиться в трансформации всего общественного организма.

В 70–80-е годы смена профессии закрепился инерционный стереотип построения профессиональной карьеры: получить образование и трудиться на одном месте работы по специальности до пенсии.

Обеспечение занятости населения основывалось на командно-административных методах: лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста и не имеющие ограничений по здоровью, были обязаны либо учиться, либо работать. В противном случае они в принудительном порядке направлялись на работу или преследовались по закону (объявлялись «тунеядцами»). В законодательстве СССР в 1961–1991 гг. тунеядство стало составом преступления, заключающегося в «длительном проживании совершеннолетнего трудоспособного лица на нетрудовые доходы с уклонением от общественно полезного труда».

### Литература

1. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992.
2. «Осуждено за прогулы 40,7% рабочих». Журнал «Коммерсантъ Власть», № 16 (870), 26.04.2010.
3. <http://www.kommersant.ru/doc/1353083>.

*Сечина К.А.*

### **Тема 7. Влияние социально-экономических и демографических факторов на развитие профессиональной мобильности**

Профессиональная мобильность является социально-экономическим феноменом, который оценивается по смене работодателя, смене профессионального статуса, т.е. изменению профиля работы и содержания работы, а также по переходам между различными состояниями рынка труда, особенно простоте перемещений между состояниями занятости (занятость, безработица, самостоятельная занятость и недееспособность) и между различными видами занятости (временная и постоянная работа, с частичной и полной занятостью) [4, с. 16].

Выделяют два основных типа профессиональной мобильности – горизонтальная и вертикальная. Горизонтальная профессиональная мобильность – это переход индивида из одной профессиональной группы в другую, расположенную на том же уровне в плане оплаты и престижности профессии. Вертикальная профессиональная мобильность – это те отношения, которые возникают при перемещении индивида из одного профессионального пласта в другой.

В литературе указывается, что профессиональная мобильность может быть добровольной, мотивированной положительными ожиданиями и вынужденной, например, увольнение или принудительный уход на пенсию. Кроме того, мобильность в рамках профессиональной группы может быть связана с ситуацией на конкретном рынке труда, когда есть нехватка, например, механиков, заставляющая работодателей сильно конкурировать из-за лучших сотрудников, расплачиваться за инженеров повышением заработной платы. Или, наоборот, когда мало спроса на отдельные (возможно, даже устаревшие) навыки, люди цепляются за работу, которую им удалось получить [4, с. 12].

В результате теоретического анализа эмпирических исследований профессиональной мобильности в разных странах выяснилось, что к важным факторам, влияющим на развитие профессиональной мобильности, относятся возраст, гендерные различия и семейное положение. Особо отмечается, что сотрудники готовы полностью поменять профессиональную направленность, если предоставляется реально ощутимая возможность обогащения, а также сохраняется или улучшается существующие уровни баланса работы и личной жизни. Второстепенные шаги, которые не обеспечивают эти два аспекта рассматриваются как нежелательные [2; 7]. Преимущественно сотрудники используют личные связи для определения лучших рабочих мест и возможностей.

Исследования пола, семьи и карьеры в связи с внутри-и межорганизационной мобильностью [2; 7], обнаружили ее зависимость от гендерных и семейных характеристик. В то время как женщины, как было показано, участвуют больше во межорганизационной мобильности, мужчины, наоборот, участвуют в более внутриорганизационной мобильности. Появление детей, как было показано, влияет на внутри- и межорганизационную мобильность и для мужчин, и для женщин. Блау, Фербер и Винклер [1] сообщают, что финансовая ответственность за детей снижает склонность у мужчин к смене работодателей, в результате чего возникает большая привязанность к текущим работодателям и тенденция к внутриорганизационной мобильности, в целом характерной для мужчин.

В исследованиях показано, что пол влияет на фактическую текучесть рабочей силы (например, Блау и Кан, 1981; Роялти, 1998). В зависимости от уровня образования женщины меньше всего склонны менять место работы (Роялти, 1998). Кроме того, в некоторых странах женщины имеют более высокий уровень удовлетворенности работой, что в целом снижает наклонности

изменения работы (Соуза-Поза, 2000). Бут и Франческони (1999) не находят большие различия в профессиональной мобильности между полами. Бут и другие (1999) показывают, однако, что для старших возрастных групп, являющихся курящими, попытки бросить курить являются более выраженными для мужчин, в то время как женщины чаще оставляют работу по другим причинам [4, с. 4].

Возраст, как было показано, отрицательно коррелирует с вероятностью смены работы (например, Кэмпбелл, 1997; Кидд, 1991, 1994). Основным аргументом в пользу этого наблюдения является то, что доступное время для погашения расходов, связанных с изменением работы, уменьшается с возрастом, таким образом, делает смену работы менее привлекательной [4, с. 4].

Иногда предполагается, что уровень образования оказывает положительное влияние на вероятность изменения рабочих мест, так как высшее образование часто ассоциируется с лучшей на рынке труда альтернативой (например, Роялти, 1998). Большинство исследований, однако, не свидетельствуют о важной взаимосвязи (например, Бут и Франческони, 1999; Кэмпбелл, 1997) [4, с. 5].

Помимо социально-демографических характеристик, таких как возраст, пол и семейное положение, к детерминирующим факторам развития профессиональной мобильности относятся также особенности работы и субъективные характеристики. В категорию рабочих особенностей включены рабочее время, согласованное рабочее время, членство в профсоюзах, государственный служащий, контролирующее положение, гибкий рабочий график, высокий доход. К субъективным характеристикам: удовлетворение от работы, гарантии занятости, возможности продвижения, возможности рынка труда, гордость фирмой. Эти характеристики обычно используются при психологическом анализе намерений сменить работу. Удовлетворенность работой считается отношением к работе. Рабочая безопасность, возможность продвижения и возможности рынка труда являются субъективным мнением о профессии (или рынке вакансий). Гордость фирмой является мерой организационной приверженности человека [4, с. 7].

В литературе практически не говорится о связи между ролевой мобильностью и готовностью, связанной с получаемым большим потенциальным доходом. Существует ряд доказательств, благодаря которым можно предположить, что для управленческих работников большая прибыль может быть достигнута путем перехода от одного работодателя к другому (Брэтт и Стро, 1997). Однако некоторые исследователи считают это не убедительным [5, с. 13–14].

Важно, что мобильность работника организации зависит от внутренней структуры организации, а также от индивидуальной мотивации и воли. Хоббс [3] указывает, что инициатива профессиональной мобильности часто недостаточно продумана с точки зрения объективной постановки целей, отбора,

взаимосвязи, поддержки, мониторинга и возможного возвращения работника в его/ее же область. Хоббс подразумевает, что внимание к этим элементам позволит свести к минимуму риски и направить инициативу мобильности на успех. Хоббс суммирует ключевые факторы, требуемые для обеспечения успешной программы. Они включают в себя четко определенную и проанализированную стратегию, привлечение хороших человеческих ресурсов, применение практики отбора и управления производительностью прикомандированных сотрудников, официальное введение в должность прикомандированных сотрудников, чтобы гарантировать, что они в полной мере понимают свою новую роль и ожидания, и четкий процесс повторного опроса, в том числе разбор полетов прикомандированных сотрудников. Важной составляющей организационной ответственности в программах профессиональной мобильности в соответствии с О'Рейлли [6], является потребность гарантии того, чтобы новые навыки и знания, полученные прикомандированными сотрудниками, были выявлены и использованы при их возвращении на свое первоначальное положение.

Таким образом, к социально-экономическим и демографическим факторам развития профессиональной мобильности относятся: гендерные и семейные характеристики, возраст специалиста, уровень его/ее образования, некоторые особенности работы, а также удовлетворение от работы, гарантии занятости, возможности продвижения, возможности рынка труда, приверженность фирме. При этом мобильность работника организации зависит не только от внутренней структуры организации, но и от индивидуальной мотивации и воли.

### Литература

1. *Blau, F.D., Ferber, M.A., Winkler, A.E.* (2002). *The economics of women, men and work* (4th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
2. *De Vos, A., Dewettinck, K., Buyens, D.* (2008). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves // *Employee Relations*. – 30(2). – P. 156 – 175.
3. *Hobbs, P.* (1988). Bringing secondments in from the cold. *Personnel Management*, 20(5), 36–39.
4. *Job mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. Final report. Policy and Business Analysis.* – Danish Technological Institute. – April, 2008. – 158 p.
5. *Job mobility research report: Encouraging employees to expand their career experience in Australian public service. A review of literature and practice.* – Cooper Queensland University of Technology. – July, 2011. – 60 p.
6. *O'Reilly, N.* Stepping into a new role. *Personnel Today*. Retrieved // <http://www.personneltoday.com/articles/2004/01/06/21789/stepping-in-to-a-new-role.html>.
7. *Valcour, P.M., & Tolbert, P.S.* (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility // *International Journal of Human Resources Management*. – 14(5). – P. 768 – 787.

*Попова М.В.*

## **Тема 8. Компетенции и компетентность: соотношение понятий**

*Понятие «компетентность». Понятие «компетенция». Понятие «компетентностный подход». Виды компетенций. Факторы формирования компетентности. Ключевые типы профессиональной мобильности специалиста.*

В исследовании области компетенций и компетентности, как и в исследовании любой другой новой научной проблематики, неизбежно возникает вопрос о соотношении употребляемых понятий, уточнении их формулировок, углублении понимания их смыслов и значений. С методологической точки зрения принципиально также важно определить и место этих новых понятий в системе ранее известных, употребляемых в этой области, установить отношения между ними. Темой данного краткого аналитического исследования будет рассмотрение понятий «компетенция» и «компетентность» в их взаимодействии друг с другом и с другими рядоположенными понятиями, с которыми они органически и исторически связаны.

Как отмечает один из ведущих исследователей темы компетенций и компетентности, датский ученый Кнуд Иллерис, эти понятия настолько широко вошли в современную жизнь, что за последнее десятилетие ни один официальный документ не обходится без того, чтобы не употребить их по несколько раз и по самым разнообразным поводам. Понятие «компетентность» используется как ключевое понятие в отношении проблем школы, образования, обучения, квалификации, и – как «слово-сигнал» в отношении профессиональной подготовки кадров и жизнедеятельности профессионалов. В отношении же образовательной политики во многих странах понятия «компетенции» и «компетентность» используются с такой частотой и в таких ситуациях, что это оказывается не всегда уместным и оправданным. Иногда употребление этих понятий производит такое впечатление, что они используются не столько в силу целесообразности их использования, сколько просто демонстрируют желание авторов показать свою причастность к модным тенденциям, существующим в обществе, считает профессор Кнуд Иллерис [3, с. 13].

Компетенцию можно рассматривать как набор квалификационных требований к качеству образования или профессии, а также в отношении функционирования человека как гражданина общества и других его социальных ролей. То есть, компетенции по отношению к индивиду являются внешними, объективными характеристиками, предлагаемыми обществом или образовательным институтом, в качестве условия формирования компетентности.

Компетентность – это субъективная характеристика, означающая присвоение индивидом конкретных компетенций, и соответственно, компетентность является результатом присвоения компетенций.

Компетенции и компетентность с точки зрения теоретического анализа самой сути явлений, закрепленных в этих понятиях, имеют одностороннюю зависимость: компетентность базируется на компетенциях и, значит, включает в себя компетенции как элементы.

Компетенции – это то, что является целесообразными, желательными, ожидаемыми или обязательными составляющими компетентности с точки зрения «заказчика», в роли которого может выступать государство, общество, работодатель, социальный или образовательный институт, сообщество профессионалов.

Компетенции являются независимыми, абстрактными характеристиками, когда они находятся с внешней стороны от субъекта, и производными характеристиками, когда они являются элементами компетентности, то есть находятся во внутреннем плане субъекта.

Компетентность – это то, что присвоено индивидом, личностью, профессионалом, субъектом присвоения, и необязательно в гарантированном, ожидаемом от него объеме и качестве. Именно ввиду последнего, возникает вопрос об измерении компетенций у его носителя. Овладение индивидом конкретными компетенциями, присвоение их, приводит к формированию компетентности человека в определенной области – предметной, социальной, личностной.

Можно предложить следующее образное выражение этой мысли: компетенции находятся по левую руку от личности, проходят «через» личность, и только потом оказываются по правую руку личности, вобравшей их в себя, воплотившей определенные конкретные компетенции в реальных культурно-исторических условиях своего повседневного и профессионального бытия при решении конкретных жизненных или профессиональных задач.

Таким образом, компетентность это новое качество целостной личности, встроенное в ее идентичность. В отношении формирования определенной компетентности у конкретной личности это означает, что на первое место выдвигается человеческий фактор, фактор личности, то есть особенности, возможности отдельного человека – внутренние условия присвоения. К ним относятся, как известно, и переживания, мотивы, способности, составляющие индивидуальность конкретного человека.

Известными факторами формирования компетентности являются обучение, образование, профессиональная подготовка, производственная практика как часть профессионального образования, работа, курсы повышения квалификации, профессиональное общение с коллегами.

Первая, вполне очевидная, связь пары понятий «компетенции»- «компетентность» усматривается с традиционными понятиями: знания, умения, навыки, которые являются базовыми элементами, как понятия «компетенции», так и понятия «компетентность». И то и другое понятие прямо зависит от количества и качества усвоенных знаний, приобретенных умений и навыков, и без них существовать не может. Именно эти элементы компетентности индивида – будь то ученик общеобразовательной школы, студент или профессио-

нал – подвергаются «измерению» и оценке, что и находит отражение в результатах тестирования и экзаменах.

Другая связь прямо устанавливается с парой понятий «квалификация»-«квалифицированность», которые в исторической перспективе являются предшественниками понятий «компетенция» и «компетентность». Понятия «квалификация», «квалифицированность», «квалификационные характеристики», «квалифицированный специалист» стали занимать свою нишу в 50-х годах XX века, были максимально востребованы уже в 60-х и сохраняли свою популярность вплоть до 90-х годов. За многие годы эти понятия получили свое развитие от первоначального понимания «функционал работника» до разветвленного многомерного понятийного аппарата, связанного с пониманием необходимости использования человеческих ресурсов в интересах роста производительности труда. Так, область квалификаций постепенно наполнилась новыми смыслами, в том числе и личностными квалификациями, такими как: самостоятельность, способность работать в команде, вежливость и флексибельность (гибкость) [3, с. 22].

С появлением понятий «компетенции» и «компетентность», необходимо стало определить их взаимоотношения с понятиями «квалификация» и «квалифицированность». Эти отношения можно представить как *интеграцию* одних понятий в другие. Так, понятие «компетентность» – более объемное и целостное, и оно как бы вбирает в себя понятия «квалификации» и «квалифицированность», которые существуют в нем как имманентно присутствующие, неотъемлемые части. Понятие «компетенции», в противоположность компетентности, является менее объемным, точечным, в силу того, что компетенции понимаются как конкретные и инструментальные единицы «квалификации», расширяя границы этого понятия. Это понимание и закреплено в официальных документах Министерств образования многих стран и принятых ими стандартах образования, где квалификационные требования к образованию описываются сегодня в категориях неизменной триады – знания, умения и компетенции [1, 2].

В понятиях «компетенции» и «компетентность» еще более выраженным чем в понятиях «квалификации» и «квалифицированность», становится, так называемый, «человеческий фактор». Такое коннотативное значение понятия «компетентность» легко прочитывается, например, в предложениях датского национального «Совета по компетентности». Этот Совет был организован в Дании в 1998 году, в него вошли в качестве членов 70 представителей различных государственных предприятий, бизнеса, социальных институтов и служб занятости. Советом был проведен отбор и «подсчет» возможных, желательных и необходимых компетенций с точки зрения национальных интересов государства. В отчете «Совета по компетентности» названы следующие 4 «ядерных» разновидности компетентности, каждая из которых имеет по 2–3 внутренних индекса:

– компетентность в области учения и обучения (предметная компетентность, компетентность в области организационной психологии, обучение в межкультурном пространстве);

- компетентность в области способности к изменению (инновации, мотивационная готовность);
- компетентность в области отношений («сеть» взаимодействия, коммуникация, ответственность);
- смыслообразующая компетентность (способность фокусироваться, идентичность) [3, с. 25–26].

Этот пример из опыта современной датской действительности ясно показывает, что понятие «компетентность» имеет ярко выраженную гуманитарную и гуманистическую направленность. В данном подходе к пониманию ценности компетенций и компетентности конкретного человека для общества и специфике этих понятий по отношению к другим рядоположенным понятиям, таким как: знания, умения, навыки, квалификации, квалифицированность, находит свое отражение «требование нового времени». Особенность нового времени состоит в том, что человеческий ресурс, в том числе психологические знания и личностная компетентность, становится ведущим в отношении получаемого молодыми специалистами образования и приобретаемых ими квалификаций.

### Литература

1. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. Стр. 2. URL: <http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/%D0%9D%D0%A0%D0%9A.pdf> (дата обращения 16 сентября 2013).

2. Den danske kvalifikationsramme for livslang læring – et redskab til at få overblik overuddannelser i Danmark. Kvalifikationsrammens opbygning. URL: <http://www.uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse-og-undervisning-for-voksne/2010/Kvalifikationsramme/Kvalifikationsrammens-opbygning> (Официальный сайт Министерства Образования Дании. Дата обращения 16 сентября).

3. Illeris, K. Competence. Hvad – Hvorfor – Hvordan? / Knud Illeris. – Frederiksberg: Samfundslitteratur, 2012. – 178 s.

*Попова М.В.*

### **Тема 9. Компетенции и компетентность: скандинавский опыт определения понятий**

С середины 90-х годов понятие «компетенции»/«компетентность» становится центральным в образовании и менеджменте многих стран мира. Если посмотреть это слово по поисковой системе «Google», то можно обнаружить более 30 миллионов ссылок. По данным Датской Педагогической Библиотеки о компетенциях написано более 1000 книг. Международные организации, такие как: Организация экономического сотрудничества и развития, Евросоюз, ЮНЕСКО и Всемирный банк используют «компетенции» как ключевое понятие, и вслед за ними Министерства образования разных стран разрабатывают целые списки компетенций, которые должен присвоить обучающийся. В современном мире понятия «компетенции»/«компетентность» используются как

главные понятия в образовательной политике, в сфере деятельности и предпринимательства, по отношению к индивидам, организациям и нациям. Однако есть три серьезных проблемы с тем, чтобы «размещать эти понятия по центру».

Во – первых, это – колоссальная неясность относительно того, что такое компетенция, компетентность, то есть каково их содержание и область их применения? Какова специфика этих понятий, например, по сравнению с такими понятиями как умения, квалификация? Во-вторых, как компетенции можно развивать? Чем отличается процесс развития компетенций от процесса учения и обучения? Что нужно сделать, чтобы образование и обучение способствовало развитию компетенций? В – третьих, как измерять компетенции, можно ли «померить» компетентность конкретного человека и как определять компетенции предлагаемого ему образования. Так начинает свою книгу «Компетентность: что, почему, как?» всемирно известный датский ученый Кнуд Иллерис [2, 9–10].

Действительно, разброс употребления понятий «компетенции» и «компетентность» настолько велик, что с легкой руки датских журналистов, по отношению к ним появилось образное выражение «мантра современности». Такая популярность этих понятий имеет свои основания, и достаточно глубокие, и именно в современности, состоящие в том, что современное нам «общество знаний» с его высоким уровнем развития информационных технологий, требует как другого ученика, так и другого профессионала. Образовательные, социальные, производственные институты интуитивно выбирают «компетенции» и «компетентность» как понятия более объемные, и потому с большей вероятностью включающее те характеристики, которых нет в других понятиях, но которые более точно описывали бы феноменологию развития человека и систему его отношений с миром.

Понятиями «компетенции», «компетентность» первоначально начали пользоваться в отношении профессиональной реализации человека, прежде всего, в менеджменте. Появление этих понятий было прямо связано с привлечением «человеческого ресурса» к повышению производительности труда на предприятиях, в бизнесе. Затем довольно быстро эти понятия вошли в общеупотребительный обиход и стали применяться в отношении растущего человека. В самых разных ракурсах эти понятия начали употреблять по отношению к ребенку, школьнику, студенту, взрослому, появились такие понятия как «личностная компетентность», «социальная компетентность», «общая компетентность» и т.д.

Но не четкое определение самих этих понятий при массовом, стихийном их употреблении начинает создавать «зону риска» – то есть когда понятие используется не по назначению, и это вызывает серьезные последствия. Например, увлекшись формированием социальной компетентности дошкольников, некоторые воспитатели автоматически переходят к *оценке* социальной компетентности у конкретного ребенка. При оценивании педагоги детского сада позволяют себе поставить ребенку «диагноз» – «социальная некомпетентность» и на этом основании настаивать на переводе ребенка в специализированный детский сад. Так, ребенок, не нашедший себе товарища по играм, или, желающий

большую часть времени проводить не с другими детьми, а с игрушками, может оказаться «несоответствующим» «нормальном» детскому саду и быть отправлен в другой детский сад – для детей с психическими отклонениями.

Другой пример неадекватного использования понятия «компетентность» – из практики работы социальных служб одного из датских муниципалитетов, когда социальный советник поставил родителям «диагноз» – «родительская некомпетентность». И это послужило основанием для официального решения муниципалитета о том, чтобы забрать ребенка из семьи и отправить его, помимо его воли, в детский дом, где, по мнению социального советника, ребенка будут воспитывать более компетентные люди – педагоги.

Именно чрезмерная «популярность» понятий «компетентность» и «компетенции» в самых различных сферах человеческой деятельности – и «к месту» и «не к месту» – диктует необходимость более детального определения сущностного содержания этих понятий и к более глубокому их пониманию.

Обзор информационных источников позволяет отнести к наиболее часто встречающимся контекстам употребления понятий «компетенция» и «компетентность» следующие:

- компетенция как элемент компетентности (как часть целого с присущими частному характеристиками общего);
- компетенция как часть квалификации (квалификация: знания, умения, компетенции);
- компетенция как социально желательные качества (запрос со стороны общества по отношению к субъекту).

Последние 10–15 лет в Дании, так же как и во многих других странах, вокруг понятий «компетенции» и «компетентность» идет широкая дискуссия, в которую включены государственные институты, ученые, практики, учебные заведения, институты и центры повышения квалификации. Так, в 1998 году была создана негосударственная организация «Национальный Совет по компетентности». Министерством образования Дании издано два специальных выпуска журнала «Образование» в 1999 и в 2003 гг., посвященных обсуждению этого вопроса. В 2008 в стране был учрежден «Национальный Центр по развитию компетенций». В 2010 году вышел в свет регламентирующий документ «Датские квалификационные требования для обучения в течение всей жизни», который является документом, регламентирующим набор компетенций и, соответствующий им, стандарт образования [2, 30–31].

В ситуации огромного общественного резонанса вокруг понятий «компетентность» и «компетенции», многие университеты развернули научные и образовательные программы на эту тему. В настоящий момент в Европе накоплен уже солидный опыт исследования данной проблематики, что позволяет пролить свет на многие стороны этих многомерных понятий [1].

Анализ научной литературы в отношении понятия «компетентность» позволяет коротко сформулировать следующие его сущностные характеристики:

– компетентность – это то, что мы *можем* (описывается словами «мочь», «способность»);

– интегральный характер – человек проявляется в своей компетентности как *целостность*;

– применение в *конкретной* ситуации;

– эффективные *действия* (интеллектуальные или практические) в *новой* ситуации;

– рефлексия – компонент компетентности.

Углубляя анализ этого вопроса, обратимся к некоторым определениям датских ученых – экспертов в этой области, мнение которых приводит в своей книге профессор Кнуд Иллерис. Так, профессор Шульц Йоргенсен, формулирует свое понимание следующим образом: понятие «компетентность» используется не тогда, когда человек освоил предметную область, но тогда, когда он может использовать свои профессиональные знания в соответствии с требованиями конкретной ситуации, в том числе неопределенной и непредсказуемой. Поэтому составляющими компетентности являются оценка ситуации и способность использовать в ней свои личностные качества» [2, с. 34]

Профессор Бенте Йенсен дает похожую формулировку, но в несколько ином ракурсе: компетентный человек – это тот, который обладает определенными квалификациями и в состоянии успешно применять эти квалификации. Компетентность – это то, что позволяет нам находить верные решения в ситуации, результат развития которой заранее неизвестен. Можно быть хорошо квалифицированным, но некомпетентным [2, с. 34].

Из этих определений, как и из совокупности многих других определений, наработанных учеными за 15 лет, специфика понятия компетентность уже достаточно ясна. Однако, как справедливо замечает профессор Кнуд Иллерис, имеющиеся сегодня различные дефиниции понятия «компетентность» – это, обычно, короткие формулировки, которых недостаточно, чтобы понять содержание, сущность, смысл этого понятия. Поэтому нужен более глубокий анализ того, какие отношения и элементы составляют это понятие, что в нем особенного, важного, характерного по отношению к другим понятиям, которые применяются в этой области [2, с. 37]. Профессор Кнуд Иллерис идет в своем многолетнем исследовании этой проблемы значительно дальше других исследователей. В своей книге «Компетентность: что, почему, как?», изданной в Дании в 2012 году, он представляет свою концепция компетентности, которую можно считать наиболее полной и основательной на сегодняшний день.

Модель компетентности представлена автором в виде определенного символа, получившего название «Цветок компетентности» (по этой причине за этой моделью в научной литературе закрепилось понятие «цветок компетентности Кнуда Иллериса»). В «Цветке компетентности» автор собрал, суммировал и графически соединил в виде единой формы все элементы, характеризующие понятие компетентность. «Цветок компетентности» имеет корневую часть, стебель и крону, состоящую из сердцевины и двух рядов лепестков, в каждом из которых их 9.

Первый ряд лепестков, ближний к сердцевине, составляют следующие элементы: знания, умения, личностные позиции/точки зрения, оценка и принятие решения, целостность, структурное понимание, социализация и сотрудничество, самостоятельность и личностный профиль. Эти компетенции встречаются в большинстве дефиниций, указываются большинством исследователей и признаются ими как неотъемлемые элементы компетентности. Эти компетенции относятся к разряду общих компетенций, необходимых всем и каждому. Второй ряд лепестков включает: креативность, фантазию, способность комбинировать, гибкость мышления, эмпатию, интуицию, критическое мышление и потенциал сопротивляемости. Этот ряд компетенций отражает расширенное понимание компетентности, показывающее перспективу ее развития, то есть то, за счет чего могут раздвигаться ее границы.

В сердцевине цветка располагается «действие в определенной ситуации», что выражает одну из специфических черт компетентности – проявляться в зависимости от конкретной ситуации, возможно, неожиданной, со многими неизвестными. Стебель «составляют» три понятия: капацитет (что означает наличный, актуальный объем, вместимость, уровень чего бы то ни было имеющегося, в том числе, знаний, умений и т.д.), диспозиции (готовность к действию на следующем этапе и в процессе развития) и потенциалы («запас», то, что не проявлено, но может развиваться при определенных обстоятельствах). Основание, корневую часть, цветка составляют понятия «все жизненные возрасты» и «контексты». Последнее означает, что компетенции и компетентность формируются во всех возрастах, во всех контекстах и присущи всем без исключения гражданам – большим и маленьким. Это подчеркивает «демократичность» понятия компетентность, то есть то, что компетенции – те или иные – формируются и развиваются в повседневной жизни: в детском саду, в школе, в профессиональном учебном заведении, в профессиональном сообществе, на рабочем месте, в социальном окружении и виртуальной реальности, то есть в обыденной жизни каждого из нас.

За рамками данной темы – определение понятий «компетенции» и «компетентность» – остаются интересные и важные вопросы о развитии и измерении компетенций, требующие не менее тщательного изучения, вопросы, на многие из которых уже сегодня есть ответы, в том числе, благодаря ученым Скандинавии.

### Литература

1. *Raven, J. & Stephenson, J.* Компетентность в обучающемся обществе, 2001.
2. *Abrahamsson, K.* Образование, компетенции и работа, 2002.
3. *Rychen, D.S. & Salganik, L.H.* Ключевые компетенции для успешной жизни и процветающего общества, 2003.
4. *Gnahn, D.* Компетентность: приобретение, запись, инструменты, 2007.
5. *Illeris, K.* Перспективы развития компетенций в международных исследованиях, 2009.
6. *Illeris, K.* Компетентность: что, почему, как?, 2012.
7. *Illeris, K.* *Kompetence. Hvad – Hvorfor – Hvordan?* / Knud Illeris. – Frederiksberg: Samfundslitteratur, 2012. – 178 s.

*Попова М.В.*

## **Тема 10. Формирование профессиональной компетентности в системе вузовского образования**

*Реализация компетентностного подхода. Компетентностный подход в Дании. Методы обучения в Дании. Метод проекта в датской педагогике.*

Для реализации компетентностного подхода в подготовке специалиста требуется новая парадигма профессионального образования. Инновационная модель высшего образования реализуется уже в настоящее время в ряде университетов Европы, некоторые из которых объединилась в Европейский консорциум инновационных университетов [1]. Качество обучения в вузе определяется соответствующими условиями, к которым относятся педагогический подход и принципы, образовательная модель, активные методы обучения и виды учебной деятельности.

Рассмотрим этот вопрос на примере конкретной страны и конкретного вуза, реализующего новую образовательную модель. Одно из ведущих мест в разработке новой парадигмы профессионального образования принадлежит Дании. Профессиональное образование Дании имеет высокий статус не только в Скандинавии, но и ценится на мировом рынке труда. Как показывает статистика академической мобильности студентов, год от года увеличивается поток в эту страну иностранных студентов [2, с. 21] из стран Европы и Америки. Студенты приезжают учиться как на краткосрочные семестровые программы «по студенческому обмену», так и для получения более длительного образования – в бакалавриате, магистратуре, аспирантуре.

Обращаясь к опыту Дании, остановим внимание на тех университетах, в которых уже более 40 лет разрабатываются научные основы новой парадигмы профессионального образования и успешно осуществляется подготовка специалистов нового поколения – специалистов будущего. В Дании есть два университета, созданных по новой модели образования: университет в г. Роскильде, открытый в 1972 году, и университет в г. Ольбогр, открытый годом позже. В течение всего времени существования этих университетов новая модель продолжает развиваться работающими там учеными-преподавателями. Интересно, что именно на новую модель вузовского образования ориентируются современные абитуриенты при выборе «своего» вуза. Об этом свидетельствует проведенное в Роскильдском университете эмпирическое исследование, которое описывает путь абитуриентов к своему студенчеству – то есть, как и почему выбирали студенты, будучи абитуриентами, именно этот вуз. Авторы исследования, директор центра университетской педагогики Серен Дюпонт и его сотрудница Эссилия Сзул, в своем отчете «Почему РУК? Потому что РУК!» [3], опубликованном в 2011 году, приходят к выводу, что больше половины опрошенных в исследовании студентов выбрали этот

вуз сознательно, ориентируясь на ценности этого университета и его базовые компетенции [4, с. 13]. Исследование показало, что наиболее привлекательной стороной при выборе вуза для большей части абитуриентов была именно иная образовательная модель этого вуза, его специфика. Так, среди причин, повлиявших на выбор вуза, были названы:

- метод проекта как метод обучения; обучение по двум специальностям и возможность самому их выбирать; междисциплинарный подход;

- то, что благодаря образованию в университете можно получить практические профессиональные компетенции и лучше быть готовым к реальной профессиональной жизни на рабочем месте;

- социальная жизнь, среда в университете;

- что выполняемые студентами учебные проекты и задания имеют реальный практический результат и студент имеет возможность их внедрять;

- что в этом университете можно научиться «работать вместе с другими».

Как видно из этих данных, первое, что оказалось в фокусе внимания молодых людей – метод проекта как метод обучения. Студенты не случайно отметили именно это, поскольку и сам этот метод и его положение в учебном плане определяют весь характер обучения в этом вузе. Данный метод обучения занимает 50 % учебного времени. Это означает, что половину времени студенты учатся по классической системе, включающей лекции, семинары, коллоквиумы, а другую половину занимает обучение по методу проекта.

Понятия «метод проекта», «метод проблемного обучения» и «проблемно-ориентированное обучение, организованное как проект» имеют в педагогике различный смысл. Тот метод обучения, который разработан и используется как обязательный элемент профессионального образования в Роскильдском университете (и других университетах, сходных с ним по образовательной концепции), носит на самом деле в коротком варианте название – «проблемно-ориентированный проект», или «проблемно-ориентированное обучение, организованное как проект». В развернутой форме название этого метода имеет вид следующего определения: «проблемно-ориентированный проект, основанный на междисциплинарном подходе, представляющий собой совместную работу студентов в группе, по теме, выбранной самой группой в соответствии с интересами ее участников, и управляемый самой группой под руководством преподавателя» [5].

Педагогический подход в новой образовательной модели, реализуемой в Роскильдском университете, основывается на той идее, что студент лучше, качественнее будет осваивать образование, если начнет с поиска и постановки проблемы, и, причем обязательно – по интересующей *его* тематике. Центральный пункт в работе с этим методом – проблема, ее постановка. Здесь нет прямых ответов: «правильно-неправильно». Решения проблемы студенты находят в процессе рассмотрения и обсуждения различных точек зрения на выбранную тему. И в этом обсуждении – совместном научном поиске – суть метода.

Студенты начинают учиться по этому методу с самого начала своего обучения в университете. В первый же учебный день перед студентами всего курса (это примерно 100 человек) выступают преподаватели с презентациями тех тем, которые находятся в сфере их научных интересов. Студенты распределяются в группы по 2–8 человек. С выбранной темой и соответствующим преподавателем студент будет работать один семестр. В следующем семестре будет другой проект, другая проектная группа и другой преподаватель.

Метод проблемно-ориентированного проекта как метод обучения создает возможность студенту исследовать и разрабатывать определенную тему в сотрудничестве с другими студентами и преподавателем, который в данном случае, находится в роли научного руководителя. Работа в проектной группе по методу проблемно-ориентированного проекта строится на пяти «китах»:

- формулирование проблемы: что принимается в качестве основного вопроса проекта – что вы хотите исследовать?
- определение цели исследования: почему вы хотите это исследовать?
- определение эмпирической база исследования: какой фактический материал будете использовать для решения проблемы?
- определение теоретической базы исследования: в рамках какой теории будете исследовать выбранную проблему и при помощи каких методов?
- выбор методики проведения исследования: как вы будете осуществлять намеченный поиск?

Проблема должна быть совершенно реальной и представлять определенную ценность с точки зрения практики, то есть быть востребована потенциальным или реальным заказчиком. В ходе работы над проектом формулировка проблемы может уточняться и изменяться в течение всего периода работы над проектом, а также постоянно происходит анализ самого хода проекта, его рабочего процесса, то есть имеет место рефлексия самой работы над проектом.

В работе над проектом есть несколько важных организационных нюансов, поскольку это – работа в группе. Один из таких рабочих нюансов – заключение договора между студентами. Договор закрепляет обязательства каждого студента по отношению к группе – каждый участник проектной группы должен участвовать в ходе общей работы. Иногда специально оговариваются некоторые специфические функции и роли каждого участника проектной группы. Если студент не выполняет договор, то к нему могут быть применены санкции, вплоть до отчисления из проектной группы.

Обсуждение в проектной группе проходит активно и продуктивно. При каждой рабочей встрече проектной группы, ведется протокол встреч и рабочие записи обсуждений, на базе которых строятся дальнейшее обсуждение и поиск. В ходе работы над проектом в течение семестра проектная группа встречается с преподавателем несколько раз – не меньше 3 и не больше 7, остальное время группа работает самостоятельно. Поэтому качество самоуправления в группе и способность группы учиться под собственным управлением

влияет на результат обучения, то есть качество учебного продукта, которым является письменно оформленный проект, – около 100 страниц текста. Завершается работа над каждым проектом – экзаменом.

Экзамен проходит в форме защиты проекта. Соответственно, за пять лет обучения в вузе студенты защищают десять проектов. На экзамене каждый студент защищается самостоятельно, несмотря на то, что работа написана коллективно. Экзамен принимают два эксперта – свой руководитель проекта и внешний, независимый рецензент, приглашенный из другого учебного заведения, предприятия или фирмы. Функции рецензента: оценить письменный текст проекта, который посылается ему заранее, затем принять участие в устной защите проекта и вместе с руководителем оценить работу студента. На экзамене рецензент, так же как и руководитель проекта, задает студенту вопросы. По завершении защиты рецензент и руководитель проекта приходят к коллегиальному решению об оценке экзаменуемого.

В результате обучения по методу проблемно-ориентированного проекта студент получает не только знания, но и учится применять их для решения конкретных задач в определенной ситуации. Таким образом, речь здесь идет уже не о знании, а о компетентном подходе к образованию.

В приведенном выше исследовании Роскильдского университета, в качестве ценностей РУКовского образования, студентами также в первую очередь, помимо метода проектов, названы междисциплинарность и возможность приобрести в вузе две, а не одну, специальности. Возможно, это косвенно указывает на то, что молодежь интуитивно понимает и ориентируется на новые требования современного рынка труда. Современный момент развития, получивший название «третьей профессиональной революции» [6], начавшейся в 70 годах XX века, характеризуется появлением потребности в полипрофессиональном специалисте, спросе на расширенный репертуар компетенций работника, наличие у него надпрофессиональных способностей, таких например, как способность работать в команде, проявление инициативы, поисковое мышление, способность решать междисциплинарные задачи. Естественно, потребность в специалисте нового поколения требует и новых подходов к его подготовке, как на вузовской ступени, так и на послевузовской – в системе повышения квалификации.

Принимая требования Нового времени по отношению к профессионалу будущего, не будем забывать об исходных понятиях «профессия» и «профессионал» и о качественном отличии профессионала от непрофессионала. При всем разнообразии точек зрения ученых на проблему профессионализма, есть два пункта, по которым сходятся мнения практически всех экспертов, – в вопросе о том, на чем «стоит» профессионал. Это – профессиональная этика, то есть моральная, правовая составляющая профессии, выражающаяся в служении интересам «клиента», и профессиональное образование – как основа профессиональной идентичности [7].

## Литература

1. <http://eciu.web.ua.pt/default.asp>.
2. Tal om de danske universiteter. November 2012. København: Danske universiteter. – с. 35.
3. Cæcilie Saul, Søren Dupont. Hvorfor RUC? Derfor RUC! Roskilde Universitet. 2011. [http://www.ruc.dk/fileadmin/assets/paes/Unipaed/Hvorfor\\_RUC\\_derfor\\_RUC\\_2011.pdf](http://www.ruc.dk/fileadmin/assets/paes/Unipaed/Hvorfor_RUC_derfor_RUC_2011.pdf).
4. Попова М., Андерсен А.С., Дюпонт С., Мусеева Л. Проектное обучение студентов в России и Дании // Экологическая педагогика и психология здоровья. Сборник статей по материалам научно-практической конференции «Экологическая педагогика и психология здоровья: проблемы, перспективы развития» 1–3 ноября 2012. – С. 135–141.
5. Perkin, Harold. The Third Revolution : Professional Society in International Perspective. Published by Routledge, London and New York, 1996 The third revolution: Professional society in international perspective. – L., 1996. <http://www.abebooks.com/Third-Revolution-Professional-Society-International-Perspective/3739146925/bd>.
6. Мартинелли, Альберто. Глобальная модернизация. Переосмысляя проект современности. Санкт-Петербургский государственный университет, 2006. – 260 с. <http://www.ozon.ru/context/detail/id/8686318/>.
7. Ветрова, М.Г. Конкурентноспособность выпускников на рынке труда. [http://www.amursu.ru/attachments/article/9535/N48\\_30.pdf](http://www.amursu.ru/attachments/article/9535/N48_30.pdf) [электронный ресурс] (дата обращения 2 октября 2013).
8. Talcot Parsons, исследование профессий на протяжении 40 лет, с 1930 по 1970 гг.
9. Щепанская Т.В. Сравнительная этнография профессий: повседневная практика и культурные коды (Россия, конец XX, начало XXI в.). СПб: Наука, 2010. – 338 с.
10. Лазар М.Г. Социология и этика науки в России: прошлое и настоящее. СПб: РГГМУ, 2012. – С. 100–104.

*Сечина К.А.*

### **Тема 11. Любовь к детям и профессиональная мобильность современного педагога**

Проблема профессиональной мобильности также тесно связана с темой любви, т. к. любовь является одним из сильнейших мотивов человеческой деятельности, в том числе педагогической. Без любви человеческая жизнь обесмысливается, лишается особой радости, нравственно-эстетического восторга, духовности, подвижничества, героизма, патриотизма. В связи с этим актуализируется вопрос о рассмотрении профессиональной мобильности в аспекте педагогической деятельности.

Педагогическая профессия подразумевает прежде всего любовь к детям, профессии, родине, труду и т.д. Однако быстрое развитие педагогической теории и практики, новой техники, технологий и, как следствие, развитие профессиональной мобильности педагогов, отодвигают их внимание, заботу, личное участие в жизни детей, так необходимые в их возрасте. В связи с этим не преувеличением будет сказать, что любовь учителя к детям является важным условием развития полноценной личности ребенка.

На протяжении истории России «любовь» трактовалась по-разному. Однако всегда любовь признавалась основной духовно-нравственной ценностью, которая движет поступками и действиями человека. Любовь учителя – это нравственно-психологическое качество его личности, свидетельствующее о высокой степени его духовности и профессионализма, позволяющее ему быть успешным во взаимодействии с учащимися, востребованным и конкурентоспособным в современных условиях. Реализация любви к детям на практике предстает как «дела любви», раскрывающее сущность учительского труда, «труда души» (В.А. Сухомлинский) [3].

Профессиональная мобильность педагога зависит от профессиональных действий педагога («дела любви») с позиции гуманистических представлений о воспитании и обучении детей, проявляющихся в постановке целей и средствах их достижения, в разработке содержания, в выборе методов и форм образовательного процесса.

Выдающийся русский педагог Константин Дмитриевич Ушинский (1824–1870/71) считал, что смысл существования и деятельность человека слиты воедино. Будучи одним из основоположников педагогической антропологии, К.Д. Ушинский исходил из того, что главным предметом воспитания должен быть человек во всей его целостности и многозначности, а основной целью воспитания – развитие души человека. В своем труде «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии». Ушинский пишет: «...цель воспитания есть дать ей [душе] вечную, по возможности полную, широкую, поглощающую деятельность. Дать труд человеку, труд душевный, свободный, наполняющий душу, и дать средства к выполнению этого труда – вот полное определение цели педагогической деятельности» (Ушинский, 1950, X, 373). Согласно Ушинскому, ни стремление к счастью как наслаждению чем-либо, ни поиски свободы как таковой не дадут человеку осмысленного существования. Только свободно выбранная и наполненная творчеством деятельность является смыслом и целью жизни человека.

В своих трудах Ушинский подчеркивал, что для человека чрезвычайно важно иметь цель в жизни. Это гораздо важнее, чем достигать ее. Наличие цели наполняет жизнь человека смыслом. Причем цель должна быть такова, чтобы человек в постоянном стремлении к ней ее не достигал. Иначе жизнь его потеряет смысл. Это происходит в силу того, что смысл человеческому существованию придает только деятельность.

Согласно пониманию Ушинским сущности жизни человека, мобильность предстает одним из высших ориентиров саморазвития личности, наличие которого свидетельствует не только о высокой социально-профессиональной подготовке, но и об определенной ценностной ориентации личности. При этом мобильность, в основе которой лежит стремление к результативности, эффективности деятельности, тесно связана с целеполаганием. Понятие мобильности отражает активное отношение человека к окружающей действительности, деятельность которого носит преобразовательный характер.

В своей деятельности учитель должен руководствоваться не только целями по воспитанию и обучению подрастающего поколения, прописанными в официальных документах, но и интересами и потребностями детей – непосредственных участников образовательного процесса, главной из которых является потребность в любви, признании, внимании со стороны взрослых.

Мы полностью солидарны с Л.И. Амировой в том, что под мобильностью следует понимать не просто условие развития личности в постоянно изменяющихся условиях современной жизни, а «ценностно-смысловой конструкт личности, ... всеохватывающую психическую данность, позволяющую объединить знания, умения, опыт, направленность, личностные качества и способности... в единое целое и отражающую наивысший уровень профессиональных достижений человека» [1, с. 6]. Любовь к детям рассматривается нами как необходимое условие и составляющая профессиональной мобильности современного педагога, позволяющая ему успешно осуществлять свою деятельность в непростых условиях жизни. Конечно, мы не вправе требовать от учителя любви к каждому ребенку, но понимание ее в аспекте профессиональной мобильности уводит данную проблему от абстрактности и показывает, как на практике осуществляется любовь к детям, забота об их физическом и духовном благополучии.

### Литература

1. *Амирова, Л.И.* Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: автореф. дис. ...док. пед. наук. – Уфа, 2009. – 33 с.
2. *Кон, И.С.* Сексуальность, любовь и брак // Кон И.С. Введение в сексологию. – М.: Медицина, 1988. – С. 245–256.
3. *Сечина, К.А.* Смыслы понятия «любовь к детям» в отечественной педагогике XX века: автореф. дис. ...канд. пед. наук. – Санкт-Петербург, 2011. – 22 с.
4. *Ушинский, К.Д.* Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии // Собр. соч.: В 10 т. М.; Л., 1950. Т. 8.
5. *Fisher, H.* The nature of romantic love // The journal of NH research/ – April, 1994. – Vol. 6.– P. 59–64.
6. *Rubin, Z.* Measurement of romantic love // Journal of Personality and Social Psychology. – Oct., 1970. – Vol. 16. – №2 – P. 265–273.

*Есикова Т.В.*

### **Тема 12. Компоненты профессиональной мобильности молодых специалистов РФ и стран Скандинавии**

Проблема профессионального самосознания и самоопределения молодых специалистов в настоящее время является весьма актуальной в связи с интенсивным характером социальных изменений, происходящих как в России, так и в странах Скандинавии. В современных условиях развития общества профессиональная мобильность является одним из основных качеств личности молодого специалиста. Целенаправленное управление процессом

развития профессиональной мобильности в последние годы находится в области повышенного внимания со стороны специалистов различных наук.

Профессиональное развитие личности исследовано такими учеными как Г.Г. Горелова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, С.А. Минюрова, Г. Мюнстерберг, Д. Сьюпер. Изучению профессиональной мобильности личности посвятили свои труды Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Б.М. Игошева, В.И. Кабалин, Т.А. Ольховская, Д. Голдтроп, Р. Льюкс, Д. Трейман, Р.М. Хаузер.

Исследование профессиональной мобильности компетентного молодого специалиста предусматривает определение понятия «профессиональное самосознание». Термином «профессиональное самосознание» объединяются все те проявления сознания личности, которые связаны с ее профессиональной деятельностью. Они определяются местом и значением данной профессии в профессиональной структуре общества; отношениями личности к профессии, ее представителям и к себе как профессионалу; профессиональными идеалами; уровнем профессиональных знаний и умений; выраженностью профессиональных способностей; профессиональными перспективами и достижениями; переживаниями успехов и неудач профессиональной деятельности.

Профессиональная мобильность с психолого-педагогической точки зрения изучена Л.А. Амировой. Автором рассмотрена профессиональная мобильность как ориентация личности, представленная в структуре личности в виде ценностно-смыслового конструкта в единстве личностных качеств и образования, основными из которых выступают активность, адаптивность, креативность и готовность индивида к адекватному изменению в профессиональной деятельности [1]

Профессиональная мобильность является интегративной, целостной характеристикой субъекта деятельности, которая обеспечивает гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях. Кормильцевой М.В. выявлены социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности и компоненты профессиональной мобильности [4, с. 34].

Компонентами профессиональной мобильности являются:

- поведенческий компонент, предполагающий смену профессиональной деятельности, переквалификацию, профессиональный рост;
- когнитивный, включающий систему не только профессиональных знаний, но и знаний о собственных профессиональных возможностях, самооценочные представления, осознание необходимости меняться;
- интегрально-личностный компонент, включающий совокупность черт личности, которые способствуют успешной адаптации к изменяющимся условиям, ценностные и смысложизненные ориентации [2, с. 35–51];
- мотивационный компонент, предполагающий сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности, включающую стремление к карьерному росту на основе повышения уровня образования [5, с. 35–42];

Особенностями профессиональной мобильности являются:

- гибкость при смене профессии или специальности;
- быстрота освоения новой техники, технологий;
- умение переключаться с одного вида профессиональной деятельности на другой;
- потребность постоянно повышать свое образование и квалификацию (А.И. Архангельский);
- совмещение функций однородных и разнородных полей профессиональной деятельности (А.А. Кирсанов);
- способность вхождения в социум, социальная адаптация (Ю.И. Калининский);
- способность управления профессиональным поведением (Ю.Ю. Дворецкая);
- профессиональные знания.

В целом профессиональная мобильность предполагает владение системой обобщенных профессиональных приемов и способность адекватно их применять в профессиональной деятельности.

Изучение структуры профессиональной мобильности, выявление ее компонентов представляет большой интерес как в теоретическом, так и в практическом плане, поскольку позволяет приблизиться к пониманию механизмов ее развития.

Исследование показывает, что в современном обществе возросло значение профессиональной мобильности личности, основанной на знании законов и их исполнении, следовательно, происходит развитие правового сознания каждого человека. Под **правовым сознанием в контексте** исследования профессиональной мобильности понимается совокупность идей, взглядов, представлений о том, каким должно быть право с точки зрения его справедливости в профессиональной деятельности, а также целесообразности, эффективности в утверждении ценностей, признанных в обществе и складывающихся на их основе оценок и чувств; как сложное по своей структуре явление, которое складывается из знания права (правовой информированности в области конкретной профессии), правовой идеологии, правовой психологии, правовых оценок и поведенческого элемента (правовых установок молодого специалиста) [3].

Условием конкурентоспособности молодых специалистов РФ, соответствия рынку труда является гибкость личности к динамичной социальной и профессиональной среде, развитие его профессиональной компетентности, личностных качеств, способность к быстрому усвоению новых профессиональных знаний, способность переключаться с одного вида на другой, совмещать различные профессиональные функции [7, с. 43].

Профессиональная мобильность молодых специалистов стран Скандинавии обусловлена тем, что руководители компаний Швеции не заинтересованы в работниках старше 50 лет, поэтому профессиональную мобильность специалистов стран Скандинавии характеризует ориентированность на высокий заработок, начиная с молодого возраста.

В Дании молодые специалисты предпочитают достаточно долго учиться и повышать свою квалификацию. Как известно, Дания занимает лидирующие позиции в области образования на международном уровне, при этом молодые специалисты выбирают те обучающие курсы, которые более адаптированы к требованиям рынка труда, предпринимательства и международного сотрудничества.

В Норвегии молодые специалисты получают помощь в поиске работы и мотивации. Это включает поддержку профессиональной подготовки и переподготовки, а также финансовую поддержку для продолжения образования.

В Финляндии молодые специалисты предпочитают иметь постоянную работу на длительный срок. Профессиональная мобильность в основном обусловлена размером заработной платы для большинства молодых специалистов стран Скандинавии.

Таким образом, наше исследование показывает, что компоненты профессиональной мобильности молодых специалистов РФ и стран Скандинавии имеют как общие черты, так и различия. Общим является нацеленность на образование у молодых специалистов, повышение своей квалификации и ориентированность на высокий заработок. Компонент готовности к переменам, к переобучению развит больше у специалистов стран Скандинавии, что выражено в «реактивной адаптации» на основе самообучения.

### Литература

1. *Амирова, Л.И.* Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: автореф. дис. ...док. пед. наук. – Уфа, 2009. – 33 с.
2. *Дворецкая Ю.Ю.* психология профессиональной мобильности личности: дис. на соиск. уч. степ. к. психол. н. : 19.00.07. – Краснодар, 2007. – 169 с.
3. *Есикова Т.В.* Теоретический экскурс исследования правосознания // Педагогический журнал Башкортостана. № 5 – 2011. – С. 174–178.
4. *Кормильцева М.В.* Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности : дис. на соиск. уч. степ. к. психол. н.: 19.00.07. – Екатеринбург, 2009. – 191 с.
5. *Мищенко В.А.* профессиональная мобильность как одно из основных психолого-педагогических качеств будущего специалиста // Образование и наука. – 2009. – № 3 (60). – С. 35–42.
6. *Сорокина А.И.* Психологические исследование профессиональной мобильности молодых специалистов // Формирование мотивации к успеху как фактор развития профессионального самосознания: материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Гуманитар, изд. центр ВЛАДОС, 2011. – С. 40–43.
7. *Сорокина А.И.* Ценностно-смысловые ориентации личности на основе правовых знаний // Инновационные подходы в обучении: материалы научно-практической конференции. – Уфа: Вагант, 2010. – 64 с.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная мобильность является интегративной, целостной характеристикой субъекта деятельности, которая обеспечивает гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях. Профессиональная мобильность характеризуется сложностью, сменой профессии или специальности, быстрым освоением новой техники, технологий, позволяет переключаться с одного вида профессиональной деятельности на другой.

Определены компоненты профессиональной мобильности у молодых специалистов стран Скандинавии с целью заимствования зарубежного опыта в области правовых и профессиональных компетенций российскими молодыми специалистами.

Компетенции профессиональной мобильности личности – это сложное системное образование, включающее в себя четыре вида компетенций: компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые компетенции, поведенческо-регулятивные и личностные, которые обуславливают развитие профессиональной мобильности.

Профессиональное самосознание личности – это интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, включающая в себя три компонента: базовый, субъектный и когнитивный.

Возрастание уровня выраженности показателей, характеризующих компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные компетенции, оказывает эффект на уровень выраженности показателей, характеризующих базовый, субъективный, когнитивный компонент профессионального самосознания специалистов.

Проанализировав работы отечественных и зарубежных исследователей, выявлены компетенции, составляющие основу формирования профессиональной мобильности специалиста: образовательные, социальные межкультурные, ценностно-смысловые, методические.

Таким образом, исходя из новой трактовки профессиональной мобильности как способности и готовности к постоянному самосовершенствованию и самообразованию, позволяющему быстро реагировать на происходящие изменения в социуме, умению перестроиться в профессиональной деятельности, мы приходим к выводу о неразрывной связи этого понятия с концепцией непрерывного образования.

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### **а) основная литература:**

- Горюнова Л.В.* Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования в России. автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук. Специальность 133.00.08 Теория и методика проф. Образования. – 2006
- Горюнова Л.В.* Научно-педагогические проблемы развития профессиональной мобильности специалиста : монография / Л.А. Горюнова. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2005.
- Горюнова Л.В.* профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : Монография /Л.В. Горюнова . – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2006.
- Мищенко В.А.* Профессиональная мобильность в России: история и современность. Монография. – 2010.

### **б) дополнительная литература:**

- Амирова Л.А., Багшиаев З.А.* Профессионально-педагогическая мобильность: сущность, стратегии реализации, векторы развития: Монография. – М.: Мысль, 2004. – 190 с.
- Амирова Л.А.* Мотивационные аспекты развития профессиональной мобильности личности // Формирование мотивации к успеху как фактор развития профессионального самосознания: материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Гуманитар, изд. центр ВЛАДОС, 2011. – С.30–34
- Белухин Д.А.* Становление профессионала и рождение профессионализма: учебное пособие. – М.: МПСИ, 2006. – 278 с.
- Берестова Л.И.* Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя. – М.: Владос, 2004. – 159 с.
- Бессонова Ю.В.* Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях / Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход // под ред. В.А. Бодрова. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – С.113–137.
- Бодров В.А.* Психология профессиональной деятельности: теоретические и практические проблемы. – М.: Норма, 2006. – 197 с.
- Бурмакова Ю.А.* Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле. Автореф.дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2007.
- Буртовая Н.Б.* Коммуникативная компетентность личности и социально-психологические факторы ее развития (на примере студентов – будущих педагогов-психологов) // Дис.к.пс.н., Томск – 2004
- Вагапова Н.А.* Структурные особенности психологического механизма самоуправления деятельностью: автореф. дис. ... канд. псих. наук / Н. А. Вагапова. – Казань, 1998. – 22 с.
- Васильев Л.И., Мамцев А.Н.* Компетентностный подход при модульной технологии обучения в вузе // Высшее образование сегодня, 2006. – №12. – С. 14–18
- Варданян Ю.В.* Строение и развитие профессиональной компетентности специалистов с высшим образованием. – М: Владос, 2006. – 38 с.
- Варламова, Н.В.* Личные и социальные права: взаимодополнение и ли конфликт? // Общественные науки и современность. – 2009. – № 5. – С. 88–99.

- Глебов, В.* Временный перевод в интересах работника // *Хозяйство и право* – 2009. – № 9. – С. 11–23.
- Елина И.Н.* Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности государственного служащего. – М.; Академия, 2009. – 20 с.
- Емельянов Ю.Н.* Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности /автореф. дис. д.п.с.н.–Л., 1991.– 38 с.
- Жданович А.А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Дис., канд. психол. Наук: 19.00.01 Москва – 2008
- Живага А.Ю.* Особенности профессиональных ориентаций студенческой молодежи (на материалах Сахалинской области): автореф. дис... канд. социолог. наук / А.Ю. Живага – Москва, 2008.– С. 2 – 4.
- Жуков Ю.М.* Коммуникативный тренинг. – М.: Гардарики, 2003.– 223 с.
- Жуков Ю.М.* Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности/ автореф. докт. дисс. п.с.н. – Москва, 2003. – 38 с.
- Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растяников П.В.* Проблема диагностики социально-психологической компетентности (в педагогическом общении)// *Активные методы обучения педагогическому общению*. – М., 2007. – С.38–65.
- Журавлев А.Л.* Социально-психологический анализ исполнительской деятельности// *Психологический журнал*. – 2007. Т. 28. – №1. – С. 6–16.
- Жуков Ю.М.* Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Норма, 1991. – 96 с.
- Журавлёва Н.А.* Динамика ценностных ориентаций молодёжи в условиях социально-экономических изменений // *Психол. журн.* – 2006. – Т. 27. – № 1. – С. 35–44.
- Захаров Н.Л.* Организационное поведение государственных служащих. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 264 с.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. – М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
- Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 238 с.
- Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 198 с.
- Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // *Интернет-журнал «Эйдос»*. – 2006.
- Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В.* Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. – Омск, 2003. – 216 с.
- Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Инфра-М, 2007. – 268 с.
- Иванова С.* Развитие потенциала сотрудников: профессиональная компетенция, лидерство. – М.: Альпина, 2008. – 163 с.
- Игбаева З.Р.* Формирование профессиональных качеств у курсантов юридического института// *Формирование мотивации к успеху как фактор развития профессионального самосознания: материалы Международной научно-практической конференции*. – М.: Гуманитар, изд. центр ВЛАДОС, 2011. – С. 103–105.

- Инновационные процессы в повышении профессиональной компетентности организаторов народного образования / Под ред. Е.П. Тонконогой. – СПб.: ИОВ РАО, 1994. – 137 с.
- Интегральный рейтинг профессионализма российских менеджеров. Вестник Ассоциации менеджеров. // Ведомости. – 2001. – 6 сентября. – С. 4.
- Информационные технологии управления / Под ред. проф. Г.А. Титоренко. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 369 с.
- Исаев В.А.* Образование взрослых: компетентностный подход: монография. – Великий Новгород, 2005. – 258 с.
- Ишутина Е.И.* Взаимосвязь уровня социального интеллекта с показателями тревожности у представителей разнотипных профессий: автореф., канд. дис. – Барнаул, 2002. – 22 с.
- Кабардов М.К., Арцишевская Е.В.* Языковые и коммуникативные способности и компетентия // Вопр. психологии. – 1996, № 1. – С. 43–48.
- Кадровая политика и эффективность профессиональной структуры государственных служащих. Министерство труда и социального развития Российской Федерации. – М., 2001.
- Карпов А.В.* Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 424 с.
- Кара-Мурза, С.Г.* К разработке программы социальной защиты населения во время кризиса // Социально-гуманитарные знания. – 2009. – № 5. – С. 23–44.
- Кононова, М.Ю.* Проблемы и перспективы правовой защиты российских инноваций на международном рынке // Социально-гуманитарные знания. – 2009. – № 6. – С. 264–272.
- Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. – Л., 1984.
- Мухина, Т.Г.* Деятельностно-компетентностная модель преподавателя как цель и результат дополнительной профессиональной подготовки / Т.Г. Мухина // Приволжский научный журнал. – 2011. – №2(18). – С. 165 – 168.
- Мухина, Т.Г.* Направления интеграции дополнительного высшего профессионального образования в единое образовательное пространство / Т.Г. Мухина // Известия Сам НЦ РАН. – 2011. – Т.13. – №2(6). – С. 1463 – 1466.
- Мухина, Т.Г.* Становление и развитие дополнительного высшего профессионального образования (на материале Нижегородского региона) / Т.Г. Мухина. – Н.Новгород.: Изд-во ООО «Принт ЕС», 2011. – 184 с.
- Мухина, Т.Г.* Дополнительное высшее образование в условиях единого образовательного пространства / Т.Г. Мухина. – Н.Новгород: Изд-во ООО «Принт ЕС», 2011. – 164 с.
- Нуртдинова, А., Чиканова, Л.* Трудовое законодательство: состояние и перспективы развития // Хозяйство и право – 2009. – № 8. – С. 38–56.
- Орловский, Ю.* Трудовое законодательство: некоторые вопросы применения // Хозяйство и право – 2010. – № 1. – С. 11–23.
- Чиканова, Л.* Изменение условий трудового договора ( перевод на другую работу, перемещение) // Хозяйство и право – 2009. – № 9. – С. 42–53. с конфиденциальной информацией в коммерческих организациях // Хозяйство и право – 2010. – № 1. – С. 11–23.
- Щепанская Т.Б.* Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX – начало XXI в.) СПб.: Наука, 2010. 338 с.

### Сведения об авторах-составителях

- Есикова Татьяна Владиславовна* – к.п.н., доцент кафедры социально-гуманитарных наук РГГМУ
- Гогленков Александр Михайлович* – к.п.н., доцент кафедры межкультурных коммуникаций СПГУВК
- Попова Маргарита Владимировна* – к.п.н., научный сотрудник Роскильдского университета, Дания
- Порцевская Екатерина Дмитриевна* – ассистент, младший научный сотрудник РГГМУ
- Сечина Ксения Александровна* – к.п.н., младший научный сотрудник РГГМУ

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ	
<i>Сечина К.А.</i> Тема 1. Теоретические основы изучения профессиональной мобильности .....	5
<i>Е.Д. Порцевская</i> Тема 2. Факторы развития профессиональной мобильности молодого специалиста Российской Федерации .....	8
<i>Гогленков А.М.</i> Тема 3. Профессиональная мобильность в контексте концепции непрерывного образования: опыт стран Скандинавии. ....	14
<i>Гогленков А.М.</i> Тема 4. Профессиональная мобильность в древних и средневековых обществах .....	22
<i>Гогленков А.М.</i> Тема 5. Проблемы смены профессий в дореволюционной России .....	44
<i>Гогленков А.М.</i> Тема 6. Профессиональная мобильность и изменения профессионального статуса работников в СССР .....	54
<i>Сечина К.А.</i> Тема 7. Влияние социально-экономических и демографических факторов на развитие профессиональной мобильности .....	61
<i>Попова М.В.</i> Тема 8. Компетенции и компетентность: соотношение понятий .....	65
<i>Попова М.В.</i> Тема 9. Компетенции и компетентность: скандинавский опыт определения понятий .....	68
<i>Попова М.В.</i> Тема 10. Формирование профессиональной компетентности в системе вузовского образования .....	73
<i>Сечина К.А.</i> Тема 11. Любовь к детям и профессиональная мобильность современного педагога .....	77
<i>Есикова Т.В.</i> Тема 12. Компоненты профессиональной мобильности молодых специалистов РФ и стран Скандинавии .....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	83
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	84
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ СОСТАВИТЕЛЯХ.....	87