

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

olgabanit@ukr.net

У сучасному світі стрімких і непередбачуваних змін особливої актуальності набуває здатність і готовність виробничого персоналу оперативно адаптуватися до мінливих умов ринкового середовища, до зміни трудової діяльності, характеру й змісту праці, нових технологій тощо. Якщо співробітник міняє місце працевлаштування, тоді він втрачає заробітну плату, неперервний стаж роботи в фірмі й пов'язані з ним пільги, витрачає час на пошук нового місця, долає труднощі чергової адаптації, ризикує втратити кваліфікацію й залишитися взагалі без роботи. Натомість, для працівників, які залишаються в організації, з'являються нові можливості просування, перспективи кар'єрного зростання, отримання більш підходящої роботи, можливості додаткового заробітку, розширення зв'язків тощо. У зв'язку з цим виникає необхідність формування саме *внутрішньофірмової* професійної мобільності персоналу.

Професійна мобільність персоналу була предметом дослідженням зарубіжних (М. Вебера, Э.Дюркгейма А. Шюца, М. Шелер) і вітчизняних (П. Сорокіна, Т. Заславської, В. Подмаркової) вчених. Психологічні аспекти профорієнтації опрацьовані в дослідженнях Е. Клімова, В. Розіна, О. Іконнікова, О. Здравомислова. Соціальна мобільність, як переміщення соціальних груп або індивідів, висвітлюється в роботах С. Фролова, Ю. Карпової, А. Гераськової. Характеристики та особливості професійної мобільності розглядаються в працях О. Дудіної, П. Ратнікової, Ю. Калинівського, Н. Томіна, О. Амосової та ін. Проте, внутрішньофірмова мобільність залишається недостатньо дослідженим феноменом.

Проаналізувавши дослідження вчених, можемо стверджувати, що мобільність розглядається як процес і як якість особистості, тобто має дуальний характер. Дуальність цієї категорії характеризується тим, що

працівник може бути мобільним, коли він володіє певними особистісними та професійними якостями, та його мобільність може проявлятися лише у діяльності, і вести мову про ступінь і рівень мобільності людини слід лише за умови його реалізації у діяльності. Загальноприйнятим є твердження, що професійна мобільність – це здатність і готовність особистості до оперативного й результативного опанування новою технікою і технологією, набування нових знань і умінь з метою забезпечення ефективності нової профорієнтаційної діяльності.

У контексті нашого дослідження поняття професійної мобільності фахівця визначається його спроможністю змінювати свою професію, місце і напрям діяльності, умінням приймати самостійні й нетрадиційні рішення, здатністю швидко освоювати нове освітнє, професійне, соціальне й національне середовище з метою підвищення рівня своєї фаховості.

Вважаємо за доцільне звернути увагу на низку складових, які варто враховувати в процесі формування внутрішньофірмової мобільності персоналу. Першою складовою мобільного фахівця є високий рівень адаптивності, тобто вміння відстежувати та правильно оцінювати стан навколишнього середовища й пристосовуватися до нових обставин. Другою складовою виступає його готовність до змін, здатність до реактивної адаптації, з урахуванням навчання і самонавчання. Саме ступінь готовності до змін передбачає швидке прийняття рішення про зміну місця роботи, професії, освіти тощо. Бажання змінитися означає, що людина готова змінити своє життя й діяльність без стороннього втручання чи тиску. Третьою складовою професійної мобільності є активність особистості. На основі описаних вище складових персонал можна поділити на кілька груп: 1) ті, хто має високу стійкість до змін, але не схильні до адаптації; 2) ті, хто здатний до адаптації, але неспроможні протистояти змінам; 3) ті, хто здатні до адаптації й змін, але активність, необхідна для адаптації, невисока, що уповільнює її; 4) ті, хто може адаптуватися і швидко змінюватися, активно включаються у процес навчання і самонавчання [2, с. 412].

Виходячи із твердження, що професійна мобільність – це зміна групою персоналу або окремим співробітником однієї професії в іншу, розрізняють вертикальну професійну мобільність (переміщення вгору-вниз в професійно-кваліфікаційної структурі) і горизонтальну (переміщення без якісного зміни професії та кваліфікації). Це пов'язано із рухом персоналу фірми, що може здійснюватися в наступних напрямках: підвищення за посадою або кваліфікації (службовець отримує більш високу посаду, а робітник – новий розряд); переміщення на інше рівноцінне місце (у відділ, службу); пониження, коли у зв'язку зі змінами в потенціалі працівника (або за результатами атестації) його переводять на нижчу посаду (для службовців) або на більш низький розряд (для робітників); звільнення з підприємства [2, с. 393].

Слід також мати на увазі, що крім зовнішнього руху персоналу на фірмі відбувається внутрішній рух кадрів – перехід працівників з однієї категорії (посади) на іншу, з одного підрозділу підприємства – до іншого. В західних фірмах простежується практика горизонтального руху (ротації та каруселі), що забезпечує можливість оволодіння новими сферами діяльності, підвищення кваліфікації з однієї спеціальності, нарощування операційної майстерності і постійної підтримки інтересу до роботи [1, с. 336]. Незважаючи на пов'язані з цим економічні витрати для фірми, така практика дозволяє співробітнику зміцнити впевненість у собі, підвищити самооцінку, інтегруватися в корпоративну культуру і працювати більш ефективно.

Підводячи підсумок, зазначимо, що формування мобільності персоналу передбачає цілеспрямований вплив на процес руху персоналу з метою успішної інтеграції в корпоративну культуру, з одного боку, і максимальної реалізації особистісного й професійного потенціалу співробітників, з іншого.

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. Щокін Г.В. Організація і психологія управління персоналом: навч.-метод. посіб. / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 2002 – 832 с.