

УДК 316.444

**В. М. МЕЛЬНИЧУК**

## **МОТИВИ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В ПЕРІОД СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

*У статті розглянуто проблеми соціально-професійної мобільності особистості, зумовлені як внутрішніми мотивами, так і зовнішніми чинниками: вимогами ринку, професійним середовищем і громадською думкою. Запропоновано науково обґрунтовану дефініцію соціально-професійної мобільності як нового соціального феномена, необхідного сучасності. Показано затребуваність соціально-професійної мобільності серед населення. Обґрунтовано концептуальні підходи до формування соціально-професійної мобільності робочої сили та механізму її мотивації, побудовані на визнанні об'єктивної загальносоціологічної закономірності зміни змісту робочої сили в ринковій економіці. Доведено, що ринок стимулює соціально-професійну мобільність, яка стає найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності. У процесі дослідження використано не традиційний підхід обробки літератури в хронологічному порядку, а дедуктивний метод пізнання, що передбачає перехід від загального до часткового. Зроблено акцент на описах соціально-професійної мобільності, які стосуються її прикладного аспекту. Проведено дослідження щодо основних мотивів зміни місця роботи й професії загалом. Показано, що матеріальне стимулювання є основним мотивом соціально-професійної мобільності й може здійснюватися в різних формах.*

**Ключові слова:** соціальна мобільність, професійна мобільність, мотив, суспільство, особистість, ринок.

Існуюча ще кілька десятиліть тому соціальна система, яка представлена в концепції функціоналізму, відрізнялася стабільністю, оскільки в ній індивіди мали суттєві відмінності у своїх особистісних ресурсах – у освітньому, культурному, соціальному капіталі, що давало їм змогу зайняти певну соціальну нішу й не давало можливості на рівних конкурувати за вищий соціальний статус. У сучасному соціумі відбулися значні зміни. Зараз найважливішим ресурсом стає освіта. Зростає ступінь її доступності, унаслідок чого в декілька разів зросла конкуренція за найбільш престижні місця. У зв'язку із цим наростає темп соціальних змін, ризики, зростає нестійкість соціальної системи загалом.

Цей перехід з відносно стабільної розподільчої системи до ринку призвів до серйозних змін в економічному й соціальному житті українського суспільства. У роки реформ, особливо протягом останніх трьох років, якісно змінилася і сама його структура, і соціальний статус населення. Не буде перебільшенням сказати, що протягом цих років економічна поведінка «ринкового покоління», його соціальні дії набули абсолютно нового характеру, що вимагає детального соціологічного аналізу. Відповідь на питання про соціально-професійне самовизначення в нових умовах пов'язана не тільки з його важливістю в теоретичному плані. Вона пов'язана з ре-

зультатами реформ, успіхом змін в економічному й соціальному житті. Тут прихована практична значущість вивчення соціально-психологічної перебудови, пред'явленої вимогам ринкової економіки. Перш за все, це стосується зміни вектора свідомості й поведінкових пріоритетів – ціннісно-орієнтаційної установки та мотивації досягнення тієї чи іншої статусної позиції (субстрату).

Соціально-політичні та соціально-економічні зміни в сучасному українському суспільстві, розвиток ринкових відносин породили нові вимоги до працівника. Саме однією з умов відповідності індивіда новим вимогам є наявність розвиненої соціально-професійної мобільності.

Разом з тим актуальність дослідження проблем соціально-професійної мобільності, а також мотивів зміни професії та соціального статусу зумовлена необхідністю особистості успішної самореалізації в сучасному світі. У свою чергу, відсутність професійної мобільності призводить до неможливості гнучкої орієнтації в швидкоплинних професійних умовах, втрати джерела засобів існування й зниження рівня добробуту, до міжособистісних і внутрішньоособистісних конфліктів, що виражається в інтенсифікації професійної дезадаптації й стагнації, зниженні темпів соціально-економічного зростання.

Дослідження проблеми мотивації соціально-професійної мобільності є актуальними в площині перетину суспільного й особистісного, що дасть змогу людині бути не просто механічним виконавцем сценарію своїх професійних ролей, а творцем свого власного неповторного професійного світу. Зазначена суспільна проблема соціально-професійної мобільності особистості спричиняє наукову проблему: поява нового понятійного апарату, збагачення його змісту, інтеграція в різних науках. Тому вимагає уточнення й конкретизації соціологічного змісту категорія «професійна мобільність». Необхідність дослідження проблеми мотивації соціально-професійної мобільності зумовлена недостатністю наукових досліджень із цієї проблематики в суто соціологічному аспекті, одностороннім розглядом проблеми (переважно в економічному, педагогічному або психологічному плані), відсутністю системного міждисциплінарного підходу до цього комплексного явища.

Основою вивчення такого феномена, як соціально-професійна мобільність працівників, стали праці П. Сорокіна, Е. Дюркгейма, М. Вебера, в яких закладений функціональний підхід до аналізу професійної мобільності як соціального явища. У працях А. Шюца, М. Шелера розкрито феноменологічне бачення цієї категорії. Досліджуючи описану проблему, зауважимо, що історію становлення та розвитку теорій соціальної й професійної мобільності висвітлили такі науковці, як Р. Бендікс, П. Блау, Д. Гласс, О. Данкен, М. Ліпсет та ін.; сутнісно-логічний аналіз мобільності як міжнаукового поняття здійснила вітчизняна дослідниця Т. М. Кузьменко; британський соціолог Дж. Уррі окреслив конкретно-історичні факти розвитку різних видів мобільностей [9, с. 201]; С. Й. Вовканич, М. І. Долішній,

Л. О. Олесевич, С. М. Злупко розглядали питання соціальної мобільності як комплексного динамічного соціального процесу, С. А. Кугель, Н. А. Ащеулова досліджували мотивацію та напрями професійної мобільності вчених в умовах переходу до ринкових відносин. Отже, питанню «соціально-професійної мобільності» приділяло увагу небагато науковців, а проблему мотивації соціально-професійної мобільності розкрито лише стосовно однієї з багатьох існуючих верств населення. Тому це питання залишається «відкритим» і потребує досить фундаментальних та глибоких досліджень.

**Мета статті** – розкрити мотивацію соціально-професійної мобільності особистості в період становлення ринкових відносин, визначити загальну концепцію дослідження.

На сучасному етапі становлення й розвитку українського суспільства пріоритетним завданням освіти є модернізація процесу професійного становлення особистості. Ще у 1927 р. П. Сорокін опублікував працю «Social Mobility, its forms and fluctuation», в якій зазначив: «Соціальна мобільність – будь-який перехід індивіда або соціального об'єкта (цінності), тобто всього того, що створено або модифіковано людською діяльністю, з однієї соціальної позиції в іншу. Є два основних типи соціальної мобільності: горизонтальна і вертикальна» [7, с. 373]. На думку П. Сорокіна, горизонтальна соціальна мобільність передбачає перехід індивіда з однієї сім'ї в іншу. Вертикальна соціальна мобільність – переміщення особи з одного соціального пласта в інший. Учений заклав основи розуміння феномена соціальної, а потім і професійної мобільності. І на сучасному етапі суспільного розвитку ряд дослідників знаходить кореляцію між соціальною та професійною мобільністю, розглядає професійну мобільність як більш вузьке поняття, порівняно із соціальною [7, с. 374]. Ми поділяємо думку Т. В. Заславської в тому, що мобільність – це механізм, що дає змогу особистості адаптуватися в мінливих соціальних реаліях [2, с. 241]. Сьогодні акцентувалася основна суперечність системи освіти – швидкий темп приросту знань у соціумі й обмежені можливості їх засвоєння окремо взятим індивідом. Це обставина ініціює соціологічну теорію піти від абсолютного ідеалу (усебічний розвиток особистості) і перейти до нового ідеалу – всеосяжного розвитку здібностей та соціальної зрілості людини. Ці якості можна трактувати як провідні суб'єктивні передумови успішного здійснення певного виду діяльності й умови професійної мобільності, оскільки вони хоча безпосередньо не зводяться до наявних у людини компетенцій, але виявляються у швидкості, глибині та міцності оволодіння способами й прийомами діяльності.

Сучасний рівень розвитку економіки ставить під сумнів ідею «економічної людини» з її егоїстичними мотивами як орієнтира економічної ідеології суспільства. Ця ідея А. Сміта відповідала умовам дрібнотоварного й ранньокапіталістичного виробництва. Індустріальне, тим більше інфо-

рмаційне суспільство ставить індивідуальне благополуччя у функціональну залежність від устремлінь корпорацій, інститутів чи держави.

Наприклад, А. Маршалл, вказуючи на те, що перші англійські економісти «занадто багато уваги зосередили на мотивах індивідуальної діяльності», при цьому зазначав: «...як переконливо довели німецькі автори, економічна наука надає велике значення мотивам, пов'язаним з колективною власністю, з колективними зусиллями досягнення важливих цілей» [5, с. 81].

Соціально-професійна мобільність характеризується у вигляді «технічного» атрибуту робочої сили без суперечностей, що зумовлюють динамізм ринкових трудових відносин. Посилання на те, що на соціально-професійну мобільність багато впливають екзогенні фактори мотивації динамізму робочої сили, у тому числі політичні, соціально-психологічні та соціально-економічні, навряд чи в когось викликають негативні емоції [10, с. 63]. Однак у плюралізмі безлічі факторів згладжується закономірність перетворення праці, що базується в кінцевому підсумку на парадигмі неомарксизму й неоінституціоналізму, що визначає детермінізм удосконалення процесів і явищ, насамперед на основі розвитку знарядь праці й технологій матеріального виробництва [3, с. 22].

Теоретичні основи дослідження соціально-професійної мобільності та механізму її мотивації будуються на визнанні об'єктивної загальносоціологічної закономірності зміни змісту робочої сили. Робоча сила характеризується як інтелектуальний, духовний і фізичний потенціал колишньої інтерпретації через набір найрізноманітніших якісних і кількісних потенцій працівника. Соціально-професійна мобільність в умовах ринку праці є постійним атрибутом робочої сили (праці) – ринку потрібен працівник, не просто здатний до праці, який, перш за все, бажає реалізувати свій трудовий потенціал, причому на умовах, які диктує ринок [6, с. 130].

У свою чергу, ринок стимулює соціально-професійну мобільність, яка стає найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності. Щоб працівник з'явився на ринку праці, його поведінка повинна бути мотивована відповідно до логіки його внутрішніх установок. Ринок залишається умовою господарської діяльності, але не завжди з ним у гармонії перебуває поведінка працівника, яку мотивує новий колективізм, ділове партнерство чи соціальне посередництво.

Мобільність, визнання якої здійснюється на ринку праці, характеризується відносинами з приводу якості робочої сили, здатності до переміщень як усередині, так і за межами підприємства чи галузі, здатності до зміни видів праці, зміни функцій у виробництві матеріальних і нематеріальних благ.

Соціально-професійна мобільність означає раціональну придатність працівника в умовах мимовільних процесів на ринку праці. На внутрішньому ринку праці мобільність заявляє про себе як фактор підвищення

ефективності використання колективного трудового потенціалу, здатного задовольнити потребу наймача у виробництві прибутку.

Мобільність як соціально-економічні відносини виникає у зв'язку з підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації працівників, включенням їх у виробництво, тобто відносини складаються з приводу формування, приведення в динамічний стан трудового потенціалу, у результаті чого здійснюється економічно оптимальна зайнятість.

У нинішній ситуації важливо формувати такий потенціал, який визначено стратегічним плануванням якісно нових робочих місць, а також завдань формування людського капіталу, здібностей працівника до принципової зміни професії й освоєння нових спеціальностей. Необхідно відзначити таку важливу якість працівника, як готовність до переходу з однієї соціальної групи до іншої: зайнятого – в безробітного, безробітного – в зайнятого [1, с. 103].

Найбільш безболісна для сприйняття вертикальна мобільність пов'язана зі зміною функцій у зв'язку з переміщенням угору ієрархічної драбиною. Така мобільність мотивована більшою мірою серед молодих працівників, які прагнуть зайняти вище становище в соціумі, здобути вищий професійний статус.

У зв'язку із цим неприпустимо в нинішній ситуації знижувати рівень загальноосвітньої підготовки, професійного навчання, якості перепідготовки як за рахунок держави, так і за рахунок приватних фірм. В іншому разі припиниться мотивація професійної мобільності, насамперед нового поповнення трудових ресурсів. Необхідно відновити форми професійної підготовки без відриву від виробництва, щоб усі працівники могли скористатися можливістю вчитися, підвищувати кваліфікацію, займатися інноваціями. Підготовка та перепідготовка робітничих кадрів і фахівців повинні відбуватися за рахунок державного впливу на стратегію мотивації поведінки економічно активного населення в умовах безперервних структурних змін і науково-технічного прогресу.

Доцільно формувати в людини такі якості, які дають змогу максимально реалізувати здібності в умовах ринкових трудових відносин та різноманітності форм власності. Тому в механізмі мотивації повинні бути використані методи виховного впливу на ділову активність, заповзятливість, відповідальність за результати своєї діяльності та зацікавленість у результатах сукупної праці.

Якщо виходити з передумови, що людина являє собою цілісну соціально-психологічну та економічну мікросистему, то її мобільність визначають не тільки егоїстичні інтереси – «якомога більше грошей», а й обмеження власної корисливості заради визнання професійного статусу. І це можливо тільки на основі об'єднання всіх працівників у колектив з домінантою відносин співробітництва [8, с. 114]. Заради співпраці та підвищення престижу в очах оточення працівник прагне підвищити професійну кваліфікацію, свідомо підпорядковуючи свої дії інтересами колективу й

суспільства. Соціально-професійна мобільність не дає змоги виявити, що більше вплинуло на працівника – конкуренція чи співробітництво. Проте в теоретичній моделі щоразу під впливом політики й ідеології переважає той чи інший аспект.

Механізм мотивації відображає суперечність на ринку праці в неокласичній моделі попиту й пропозиції робочої сили. На нашу думку, більш глибинним є суперечність таких протилежностей, як конкуренція та співпраця, які є першоосновою колективізму. Конкуренція роз'єднує працівників і підприємців, вона робить їх суперниками в привласненні одних і тих самих доходів. І щоб вистояти в протистоянні один проти одного, працівники змушені мимоволі доводити свої сильні сторони, свою перевагу, використовуючи професійні знання, досвід, природні здібності. Для ринку праці не має значення, що мимовільні процеси ринку штовхають працівника до самовдосконалення та інновацій у праці. На формування й розвиток соціально-професійної мобільності робочої сили впливають кілька суперечливих тенденцій.

Перша тенденція – відмирання механізму мотивації мобільності робочої сили, яка повністю контрольована й визначається плановою системою управління, коли політичної спрямованості набула тенденція зрівняльного розподілу, і соціалізація (орієнтація на вільний розвиток працівника та соціальну справедливість) здійснювалася в умовах загального одержавлення, обмеження ринкових свобод і прав особистості. Цей механізм мотивації соціально-професійної мобільності був деформований унаслідок переважання моральних орієнтирів мотивації трудової поведінки.

Друга тенденція пов'язана з розвитком відносин постіндустріальної економічної системи під впливом екзогенних факторів загальносвітової системи. Трансформаційні процеси всередині країни, які активно розвиваються, сьогодні визначають вільну поведінку підприємця на ринку праці, який вимагає від контрагента наявності конкретних якостей професійної мобільності. У таких умовах на ринку праці підприємця цікавлять не самі по собі здібності працівника, а ті з них, які динамічні й раціонально приводяться в рух і на цій основі забезпечують економічний прибуток.

Третя тенденція пояснює ступінь урегульованості й соціалізації соціально-професійної мобільності у зв'язку з розвитком елементів постіндустріальної системи, у якій матеріальне виробництво посилено витісняється сферою послуг.

У сучасних умовах головним ресурсом стає інтелектуальний потенціал в інноваційній праці. А така праця можлива на основі, по-перше, індикаторних орієнтирів поведінки індивідів; по-друге, самоорганізації колективної поведінки; по-третє, регулювання тактики та стратегії використання економічно активного населення в соціумі.

Механізм мотивації професійної мобільності безпосередньо пов'язаний з державним стратегічним регулюванням сфери формування та розвитку економічно активного населення. У зв'язку із цим особливої зна-

чущості набуває державне регулювання сфери підготовки трудових ресурсів, конкурентоспроможних на ринку праці, і акцент в економічній політиці уряду на вирішення соціальних проблем.

Як показало дослідження, проведене у вересні-жовтні 2016 р. у Миколаєві, Одесі та Херсоні, у фахівців Південного регіону основним мотивом соціально-професійної мобільності в період становлення ринкових відносин є прагнення поліпшити своє матеріальне становище, знайти такі робочі місця в різних секторах економіки, де б матеріальна винагорода за працю відігравала основну роль. Ринок залучає людину в якісно нові економічні структури з різними формами власності, найму, розвитком професіоналізму з огляду на впровадження нових технологій, якісне оновлення системи управлінської діяльності. Успішна адаптація до цих відносин багатьох людей з метою реалізації свого права на вільну працю й вільний вибір сфери діяльності спричинили значні зміни в трудових мотиваціях та оцінці цінностей [4, с. 12].

Як показало соціологічне опитування (табл. 1), у фахівців Південного регіону найбільше занепокоєння спричиняють такі соціально-економічні фактори, як матеріальне становище сім'ї, невивплата заробітної плати. На ці фактори вказали більше ніж половина опитаних працівників усіх трьох міст. Крім того, актуальною проблемою, що турбує працівників, є побоювання щодо можливості залишитися без роботи, а отже, перейти у новий для себе статус – статус безробітного.

Таблиця 1

**Соціально-економічні фактори, що спричиняють найбільше занепокоєння у фахівців, %**

Фактор	Миколаїв	Херсон	Одеса	Разом
Матеріальне становище сім'ї	76,0	87,9	94,6	<b>84,9</b>
Небезпека залишитися без роботи	61,0	64,2	57,6	<b>60,9</b>
Оплата побутових послуг	59,0	42,4	42,4	<b>47,9</b>
Зростання цін на товари та послуги	25,0	25,3	29,3	<b>26,5</b>
Невивплата заробітної плати	87,0	93,9	73,9	<b>84,9</b>
Незадовільна робота підприємства, на якому працюю	58,0	46,7	42,4	<b>48,9</b>
Зростання злочинності	28,0	19,2	38,0	<b>28,4</b>
Корумпованість влади	58,0	49,2	36,9	<b>48,1</b>
Низькі темпи реформування економіки	15,0	19,2	20,6	<b>18,3</b>

Можливість втрати місця праці, ймовірність перебування у статусі безробітного є неминучим явищем в сучасних умовах ринкової економіки. Однак, на особистісному рівні ці процеси сприймаються неоднозначно, що значною мірою зумовлено соціально-психологічним складом людини, відмінностями в оцінках явищ, професійно-віковими особливостями.

Основним мотивом зміни місця праці стали економічні інтереси особистості й можливості задоволення власних потреб (табл. 2).

Таблиця 2

**Основні мотиви зміни місця праці, %**

Мотив	Всього
Повніша реалізація професійних здібностей	10,8
Можливість самостійно приймати рішення	7,2
Бажання бачити кінцевий результат праці	4,6
Зручніший режим праці	2,9
Праця в колективі однодумців	4,8
Покращення матеріального становища	64,2
Близькість місця праці від місця проживання	2,6
Бажання випробувати себе на новому місці праці	3,1

Економічні інтереси в мотиваційному механізмі зміни місця праці переважають (табл. 3) ще й тому, що 39,2% від опитаних вказали, що робота для них – це, насамперед, спосіб отримання грошей, а потім уже можливість бути незалежним – 21,9%.

Таблиця 3

**Робота для мене – це, %**

Мотив	Всього
Спосіб отримання грошей	39,2
Шлях задоволення особистих інтересів	17,2
Можливість самовдосконалення	4,6
Спосіб життя	2,9
Можливість самореалізації	4,8
Можливість бути незалежним	21,9
Важко відповісти	9,4

Розглядаючи деякі питання поведінкових орієнтацій населення на ринку праці, вважаємо за необхідне назвати наміри респондентів будувати своє економічне майбутнє. Найбільше респондентів з опитаного масиву (42,5%) віддають перевагу варіанту мати заробіток постійно, але «робити капітал» додатковим шляхом. Майже кожен другий працюючий обрав цей варіант відповіді. Тобто можемо бачити досить стійку тенденцію в настроях громадян: мати деякі, навіть невеличкі, гарантії, але займатися й тим, що дає додатковий заробіток. Це підтверджує ще раз той факт, що опитані респонденти вказали, що, крім основного місця роботи, вони мають додаткові заробітки (66,7%). Разом з тим, 34,5% опитаних віддають перевагу невеликій, але гарантованій заробітній платі постійно. Вочевидь, таким ментальним настроєм можна пояснити високий рівень прихованого безробіття серед населення. Люди готові очікувати заради малого заробітку, але стабільної ситуації. З іншого боку, у них є не менше бажання мати від держави хоча б незначні, але гарантії постійного заробітку. Тобто в населення ще не повністю сформувалось адекватне розуміння ринкових відносин, де кожен суб'єкт сам повинен нести відповідальність за результати своїх економічних дій і становище на ринку праці.



Найчастіше причиною зміни сфери діяльності стають проблеми з пошуком роботи, низька зарплата, а також відсутність кар'єрних перспектив.

Мотиви зміни теперішньої трудової діяльності та професії можна побачити у результатах дослідження (табл. 4) .

Таблиця 4

**Мотиви зміни професії, %**

Мотив	Всього
Можливість більш повно реалізувати свої здібності, інтереси	20,9
Престиж нової спеціальності	12,2
Нормальний рівень оплати праці	49,6
Зручніший режим праці	13,0
Ступінь впливу умов праці на здоров'я	5,2
Безпечність праці	4,3
Стабільність майбутньої роботи	28,7
Можливість працювати в пріоритетній та перспективній галузі	7,8
Можливість кар'єри	7,0
Не збираюсь змінювати професію, спеціальність	18,3

Згідно з відповідями респондентів, вагомим є матеріальний чинник, а саме нормальний рівень оплати праці (49,6%), не менш важливо, щоб цей фактор мав властивість до стабільності (28,7%).

Якщо пригадати піраміду А. Маслоу (рис. 1), то можна помітити одну тенденцію, що зараз людям важливо забезпечити найважливіші фізіологічні потреби (а для цього потрібно мати нормальний рівень оплати праці), майже зовсім нехтуючи рештою.



Рис. 1. Піраміда А. Маслоу

Відповіді, які стосуються безпеки, це безпечність праці (4,3%) та ступінь впливу умов праці на здоров'я (5,2%) посідають останні позиції рейтингу мотивів зміни професії, що аж ніяк не є нормою розвитку сучасного суспільства.

За підсумками проведеного дослідження виявлено специфіку соціально-професійної мобільності на регіональному рівні, у якій простежуються такі форми трудової мобільності: перехід від роботи за наймом до підприємницької діяльності, перетікання зайнятих зі сфери офіційної у сферу неофіційної економіки, характерним є пошук другої та третьої роботи, основним мотивом здійснення соціально-професійної мобільності є прагнення поліпшити своє матеріальне становище.

**Висновки.** У сучасному українському суспільстві відбувається переорієнтація масової свідомості, що приводить до зміни векторів соціально-професійної мобільності, яка має переважно вимушений характер і багато в чому зумовлена сучасними змінами української економіки.

Одержані результати свідчать, що стимулювання соціально-професійної мобільності є головним інструментом впливу на прискорення розвитку, оскільки соціально-професійна мобільність – це основа підвищення продуктивності всього народного господарства, а також забезпечення успішного переміщення найманого працівника по горизонталі й вертикалі. Мотивація професійної мобільності має, з одного боку, ринковий характер, з іншого – інституціональний у сфері створення та організації роботи закладів професійної освіти.

На основі дослідження соціально-економічних процесів на ринку праці можна висунути гіпотезу про можливе підвищення соціально-професійної мобільності найманих працівників в Україні, економіка якої ще здатна перейти у фазу пожвавлення, а в подальшому й у фазу піднесення. Для цього є ще передумови у вигляді виробничих потужностей та кваліфікованих працівників.

У наявній ситуації важливо формувати такий потенціал, який визначений стратегічним плануванням якісно нових робочих місць, а також формуванням людського капіталу, здібностей працівника до принципової зміни професії й освоєння нових спеціальностей. Відзначено важливу якість працівника – готовність до переходу з однієї соціальної групи в іншу: зайнятого – у безробітні, безробітного – у зайняті. Сучасна соціально-професійна мобільність мотивована більшою мірою серед молодих працівників, які прагнуть зайнятий вище становище в соціумі, здобути вищий професійний статус з більшою заробітною платою.

Проведене теоретико-методологічне та експериментальне дослідження та отримані результати дають змогу зробити висновок щодо мети дослідження. Разом з тим дослідження не вирішує проблему в повному обсязі. Предметом подальших наукових пошуків може бути вивчення мотивів географічної соціально-професійної мобільності, її напрямків, взаємозв'язку соціально-професійної мобільності із зовнішніми та внутрішньо-особистісними якостями сучасного фахівця.

### Список використаної літератури

1. Гильдингерш М. Г., Добрусина М. Е. Концептуальные подходы к формированию профессиональной мобильности рабочей силы. *Вестник Томского государственного ун-та*. 2013. № 377. С. 102–105.
2. Заславська Т. І. Соціетальна трансформація російського суспільства: діяльнісно-структурна концепція. Москва, 2003. 566 с.
3. Іванченко Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців. Одеса, 2004. 120 с.
4. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : автореф. дис. ... канд. соц. наук. Львів, 1999. 20 с.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки : пер. с англ. Москва, 1993. Т. 1. 416 с.
6. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. посіб. Одеса, 2011. 234 с.
7. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов ; пер. с англ. Москва, 1992. 543 с.
8. Таунсенд Р. Секреты управления. Москва, 1999. 225 с.
9. Urry J. *Mobilities*. Polity Press, Cambridge, 2007.
10. Шкаратан О. И. Социология неравенства. Теория и реальность / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва, 2012. 526 с.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2017.

---

### **Мельничук В. М. Мотивы социально-профессиональной мобильности личности в период становления рыночных отношений**

*В статье рассмотрены проблемы социально-профессиональной мобильности личности, обусловленные как внутренними мотивами, так и внешними факторами: требованиями рынка, профессиональной средой и общественным мнением. Предложена научно обоснованная дефиниция социально-профессиональной мобильности как нового социального феномена, необходимого современности. Показана востребованность социально-профессиональной мобильности среди населения. Обоснованы концептуальные подходы к формированию социально-профессиональной мобильности рабочей силы и механизму ее мотивации, выстроенные на признании объективной общесоциологической закономерности изменения содержания рабочей силы в рыночной экономике. Доказано, что рынок стимулирует социально-профессиональную мобильность, которая становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности. В процессе исследования использован не традиционный подход обработки литературы в хронологическом порядке, а дедуктивный метод познания, предполагающий переход от общего к частному. Сделан акцент на описаниях социально-профессиональной мобильности, которые касаются ее прикладного аспекта. Проведено исследование основных мотивов смены места работы и профессии в целом. Показано, что материальное стимулирование является основным мотивом социально-профессиональной мобильности и может осуществляться в различных формах.*

**Ключевые слова:** *социальная мобильность, профессиональная мобильность, мотив, общество, личность, рынок.*

### **Melnychuk V. The Motives of Social and Professional Mobility of Personality in the Period of Formation of Market Relations**

*The article is devoted to the problem of formation of socio-professional mobility of the person. Based on the analysis of the socio-economic literature defined the nature and structure of this phenomenon.*

*During the study used the traditional approach to the treatment of literature in chronological order, and a deductive method of cognition, involving the transition from the*

*general to the specific. The emphasis is placed on descriptions of socio-professional mobility, which relate to its applied aspects. Moreover, the proposed evidence-based definition of socio-professional mobility as a new social phenomenon, necessary for modernity.*

*The benefits of this study that the attention was paid to problems of mobility, new qualities in the conditions of folding of a single socio-economic space, which marked the beginning of research in the field of motivation social and professional mobility. As a result, the present level of development of the economy puts questioned the idea of «economic man» with his selfish motives as a benchmark of economic ideology of the society. Substantiates the conceptual approaches to formation of social-professional mobility of the workforce and its motivation, is built on the recognition of objective General sociological regularities of changes in the content of labor in a market economy. On the processes of formation of professional mobility of workers influenced by the positive and negative aspects of the employment system and retraining employees.*

*Moreover, the formation of a new mechanism of motivation occupational mobility is largely associated with the notion of values in the human mind that are one of the reasons for ambiguity of development of the employee's abilities and ways of realization of these abilities. The author emphasizes that the market stimulates social and professional mobility, which becomes the key factor of competitiveness.*

*It was determined 3 of the mechanism of motivation of social and professional mobility and the withering away of the mechanism of motivation of labour mobility, fully controlled and determined by the planning control system, the transformation processes within the country are determined by free behavior of the entrepreneur in the labor market, which requires counterparty to the availability of specific qualities of social and professional mobility, material production strongly displaced services.*

*The peculiarity of the research in the period of socio-economic reforms is that they are unstable, full of contradictions of society. For example, financial incentives is the primary motive of social and professional mobility and can take a variety of forms.*

**Key words:** *social mobility, professional mobility, motive, society, personality, market.*