

ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

AGE-RELATED FEATURES OF PROFESSIONAL MOBILITY

**A. Koninsky
P. Ananchenkova**

Summary. The article examines the influence of age on the professional mobility of the population in a dynamic labor market. Age groups are analyzed, including youth, middle-aged and elderly employees, taking into account their adaptation characteristics, motivation and limitations. The key factors influencing professional mobility are identified: cognitive abilities, motivation, social obligations and stereotypes. Barriers and opportunities for each age category are highlighted, and strategies for increasing mobility are proposed, including retraining programs, professional mentoring, and anti-discrimination measures. It is concluded that an integrated approach to professional mobility support is necessary to ensure the sustainability of the labor market and improve the quality of life of employees.

Keywords: professional mobility, age characteristics, youth, middle age, elderly employees, mobility barriers, adaptation strategies.

Конинский Александр Вячеславович

Аспирант,
Академия труда и социальных отношений, г. Москва
a.koninsky@mail.ru

Ананченкова Полина Игоревна

Кандидат социологических наук, доцент
ГБУ «Научно-исследовательский институт организации
здравоохранения и медицинского менеджмента
Департамента здравоохранения города Москвы»
ananchenkova@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается влияние возраста на профессиональную мобильность населения в условиях динамичного рынка труда. Анализируются возрастные группы, включая молодежь, работников среднего возраста и пожилых сотрудников, с учетом их особенностей адаптации, мотивации и ограничений. Выявлены ключевые факторы, влияющие на профессиональную мобильность: когнитивные способности, мотивация, социальные обязательства и стереотипы. Отмечены барьеры и возможности для каждой возрастной категории, а также предложены стратегии повышения мобильности, включая программы переквалификации, профессиональное наставничество и антидискриминационные меры. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода к поддержке профессиональной мобильности для обеспечения устойчивости рынка труда и улучшения качества жизни работников.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, возрастные особенности, молодежь, средний возраст, пожилые сотрудники, барьеры мобильности, стратегии адаптации.

Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью, изменениями технологической базы и глобализацией, что требует от работников способности адаптироваться к новым условиям. Одним из ключевых инструментов такой адаптации является профессиональная мобильность — способность работников менять место работы, профессиональную сферу или уровень квалификации для сохранения или улучшения своего положения на рынке труда. Возраст представляет собой важный социально-демографический фактор, который влияет на профессиональную мобильность через физические, психологические и социальные аспекты.

Цель статьи — выявить возрастные особенности адаптации к изменениям в профессиональной сфере и определить стратегии повышения профессиональной мобильности для различных возрастных групп.

Возраст является одним из ключевых факторов, влияющих на профессиональную мобильность населения.

В условиях динамичного рынка труда профессиональная мобильность становится важным инструментом адаптации к изменениям экономической среды, а возрастные особенности оказывают существенное влияние на способность индивидов осваивать новые навыки, менять сферу деятельности и строить карьеру. В статье рассматриваются возрастные группы с точки зрения их профессиональной мобильности, анализируются ограничения и возможности для каждой возрастной категории, а также факторы, способствующие или препятствующие мобильности. Особое внимание уделено анализу профессиональной мобильности в контексте стареющего населения и необходимости активного включения пожилых работников в рынок труда.

Профессиональная мобильность — это «качество личности, «проявляющееся в его готовности к горизонтальным и вертикальным профессиональным перемещениям, к смене социально-экономических и профессионально-средовых (включая статусные) позиций

и включающее в себя мотивационный, когнитивно-компетентный, рефлексивнооценочный и личностный компоненты Профессиональная мобильность рассматривается как личностное образование» [1]. Профессиональная мобильность изучается в рамках социологии труда, экономики и психологии. В социологии мобильность рассматривается как перемещение индивидов в социальной или профессиональной иерархии [2]. В экономической теории она связана с трудовой миграцией и изменением профессиональных характеристик под воздействием рыночных факторов.

Профессиональная мобильность рассматривается преимущественно в трех основных формах (рисунок 1).

Возраст оказывает влияние на все формы мобильности через физические, когнитивные и мотивационные аспекты. Например, молодые работники более склонны к горизонтальной мобильности, тогда как для пожилых характерна низкая готовность к профессиональным изменениям.

Возрастные группы населения обладают различным потенциалом и ограничениями в контексте профессиональной мобильности. Эти различия определяются как биологическими и когнитивными факторами, так и социальными, экономическими и культурными аспектами. Рассмотрим особенности профессиональной мобильности трех основных возрастных категорий: молодежь, работники среднего возраста и пожилые сотрудники.

1. Молодежь (до 35 лет).

Молодежь традиционно демонстрирует высокую профессиональную мобильность [3]. Основные факторы, влияющие на их мобильность, включают:

- Гибкость и адаптивность. Молодые специалисты быстрее адаптируются к изменениям в профессиональной среде. Это связано с высокой пластичностью когнитивных функций, позволяющих легко усваивать новые навыки, технологии и методы

работы. Молодежь также более восприимчива к инновациям и открыта к изменениям.

- Слабая привязанность к рабочему месту. Молодые люди чаще рассматривают работу как временный этап на пути к карьерным целям. Это способствует их готовности менять место работы или сферу деятельности, особенно в поиске более привлекательных условий труда, карьерных перспектив или новых вызовов.
- Инвестиции в образование. В молодом возрасте формируются основы профессиональных компетенций через получение образования и начальный профессиональный опыт. Молодежь чаще участвует в программах обучения и стажировках, что способствует расширению возможностей на рынке труда [4].
- Готовность к географической мобильности. Молодые работники меньше привязаны к определенному месту жительства и готовы переезжать в другие регионы или страны для получения более привлекательной работы.

Основные барьеры, снижающие возможности профессиональной мобильности молодежи, включают в себя недостаток профессионального опыта, который делает молодежь менее конкурентоспособной в глазах работодателей, высокий уровень конкуренции за рабочие места на начальном этапе карьеры, а также частую нестабильность трудовых условий, что ограничивает возможность долгосрочного планирования.

2. Работники среднего возраста (35–50 лет).

Средний возраст представляет собой период максимальной профессиональной продуктивности, когда у работников уже сформированы устойчивые профессиональные навыки, опыт и социальные связи. Однако мобильность этой возрастной группы варьируется в зависимости от уровня их профессиональной зрелости, карьерных достижений и внешних факторов.



Рис. 1. Формы профессиональной мобильности

Работники среднего возраста обладают значительным опытом, который делает их ценными для работодателей. Этот опыт позволяет им претендовать на более высокие должности и активно участвовать в карьерных изменениях.

На данном этапе многие работники достигают высокой степени специализации в своей профессии. Это одновременно увеличивает их конкурентоспособность в рамках узкой специализации, но снижает способность к переходу в смежные области без значительных усилий на переквалификацию. Вместе с тем, «для развития профессиональной мобильности необходима интеграция различных знаний. Условием такой интеграции является общекультурная подготовка» [5].

Обремененность ипотечными обязательствами, воспитанием детей и необходимостью обеспечения стабильного дохода ограничивает мобильность этой группы. Например, смена работы или места жительства может стать сложным решением из-за необходимости учитывать интересы семьи.

В среднем возрасте мотивация часто направлена на достижение карьерных целей, таких как повышение статуса, уровня дохода или профессионального признания. Это может ограничивать готовность к горизонтальной мобильности и снижать восприимчивость к предложениям, связанным с неопределенностью.

Узкая специализация, ограничивающая возможности перехода в смежные области, сложности с географической мобильностью из-за семейных обязательств и опасения потери социального статуса и профессиональных достижений являются наиболее значимыми факторами снижения профессиональной мобильности данной возрастной группы населения. При этом возможности для стимулирования мобильности включают программы корпоративного обучения и переквалификации, гибкие формы занятости, такие как удаленная работа или сокращенный рабочий день, профессиональное наставничество, позволяющее работникам среднего возраста делиться своим опытом и приобретать новые навыки и пр..

3. Пожилые работники (старше 50 лет).

Пожилые работники часто характеризуются низким уровнем профессиональной мобильности. Это связано с физическими, когнитивными и социальными ограничениями, а также особенностями восприятия этой возрастной группы работодателями.

С возрастом снижается скорость обработки информации, способность к обучению и восприятие новых технологий. Это может затруднять переквалификацию и освоение новых навыков. Однако многие пожилые

работники сохраняют высокую экспертность в своей профессиональной сфере, что делает их ценными для выполнения сложных задач. Сохранение профессиональной мобильности в пожилом возрасте затруднено в связи с тем, что «постоянным изменениям и модернизации подвергается рынок труда — многие профессии уходят, на их месте появляются новые; более того, меняются и требования работодателей — возрастает запрос на конкурентоспособных и мобильных специалистов. В подобных условиях для успешного трудоустройства уже недостаточно просто получить образование, так как быть мобильным и конкурентоспособным — значит постоянно повышать собственный уровень подготовки и квалификации» [6].

Работодатели часто предпочитают молодых специалистов, считая их более гибкими, продуктивными и дешевыми в содержании. Это приводит к ограничению возможностей для пожилых работников в получении новых рабочих мест или продвижении по карьерной лестнице.

Пожилые сотрудники склонны избегать значительных изменений в профессиональной жизни, предпочитая стабильность. Это обусловлено как психологической привязанностью к рабочему месту, так и страхом перед неопределенностью.

С приближением пенсионного возраста мотивация к активной профессиональной деятельности снижается. Многие работники сосредоточены на завершении карьеры и минимизации рисков, связанных с потерей работы.

Основные барьеры, к которым следует отнести ограниченные возможности для переквалификации, негативное отношение со стороны работодателей, физические и психологические ограничения, связанные с возрастом, могут быть скомпенсированы разработкой программ адаптации и обучения, ориентированных на пожилых работников, введением гибких графиков работы, включая частичную занятость, использованием опыта пожилых сотрудников в качестве наставников или консультантов, а также антидискриминационных мер, направленных на повышение конкурентоспособности пожилых работников.

Возрастные особенности профессиональной мобильности проявляются в различной степени готовности к изменениям, мотивации и ограничениях для каждой возрастной группы. Понимание этих различий позволяет разрабатывать эффективные стратегии поддержки, направленные на повышение мобильности и адаптивности работников на всех этапах их профессиональной карьеры.

Возраст оказывает значительное влияние на профессиональную мобильность населения, определяя как воз-

возможности, так и ограничения для различных возрастных групп. В современных условиях требуется комплексный подход к поддержке профессиональной мобильности, включающий образование, законодательные меры

и внедрение инновационных методов работы. Это позволит обеспечить устойчивость рынка труда и улучшить качество жизни работников независимо от их возраста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кукуев Е.А. Профессиональная мобильность как открытость // Мир науки: интернет-журнал. — 2015. — Вып. 3. — С. 5.
2. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в динамике лет. // Социологическая наука и социальная практика. — 2018. — Т. 6. — № 1 (21). — С. 53–70.
3. Chernykh P.A. Professional mobility of modern youth: features and problems. // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. — 2023. — № 1. — С. 130–138.
4. Шапошникова О.А., Андриенко Е.В. Развитие профессиональной мобильности посредством дополнительного профессионального образования: проблемы и преимущества. // Современные проблемы лингвистики и методики преподавания русского языка в ВУЗе и школе. — 2022. — № 34. — С. 134–139.
5. Фугелова Т.А. От профессиональной культуры к профессиональной мобильности специалиста. // Инженерное образование. — 2019. — № 25. — С. 65–73.
6. Шапошникова О.А., Андриенко Е.В. Развитие профессиональной мобильности посредством дополнительного профессионального образования: проблемы и преимущества. // Современные проблемы лингвистики и методики преподавания русского языка в ВУЗе и школе. — 2022. — № 34. — С. 134–139.

© Конинский Александр Вячеславович (a.koninskiy@mail.ru); Ананченкова Полина Игоревна (ananchenkova@yandex.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»