

Прохоренко Тетяна Григорівна, кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри філософії та педагогіки професійної підготовки,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Україна
e-mail: t.g.prokhorenko@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-3776-2511

ТРАНСФОРМАЦІЯ ФОРМ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ПІД ВПЛИВОМ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Розкривається зміст поняття «професійна мобільність» фахівців. Доводиться, що глобалізація та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій суттєво розширило можливості для внутрішньої і зовнішньої професійної мобільності. Розглядаються нові форми професійної мобільності фахівців у глобалізованому світі, аналізуються їхні переваги та недоліки.

Ключові слова: глобалізація, професійна мобільність, глобальний ринок праці, інтелектуальна міграція, аутсорсинг, краудсорсинг.

Постановка проблеми. Цивілізаційні зміни, що відбуваються в сучасному світі, характеризуються високим динамізмом і всезагальним характером. На розвиток людини і суспільства сьогодні впливають дві надзвичайно важливі тенденції: перехід до науково-інформаційних технологій та глобалізація. Різномасштабні та різноспрямовані інтеграційні процеси, що охопили практично всі сфери, призводять до стирання територіальних та соціально-психологічних кордонів життєдіяльності людини. За таких умов суттєво підвищується попит на світовому ринку праці на висококваліфікованих фахівців з високим рівнем професійної мобільності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Детальний опис мобільності здійснено в дослідженнях П. Сорокіна, засновника теорії соціальної мобільності. Наприкінці 20-х рр. ХХ ст. науковець розглядав соціальну мобільність як «будь-який перехід особистості чи соціального об'єкта (цінності), створеної або модифікованої внаслідок людської діяльності, з одного соціального стану в інший» [1, с. 373]. Протягом останніх років до проблеми професійної мобільності фахівців різних галузей звертались Л. Сушенцева, Є. Іванченко, Р. Пріма, Ю. Клименко, І. Шпекторенко, Н. Грицькова, Н. Кожемякіна та ін. [2–7]. Професійна мобільність розглядається ними як інтеграль-

на якість особистості, з одного боку, та як процес перетворення людиною себе самої й оточуючого її професійного та життєвого середовища – з іншого. Продуктивним видається підхід деяких авторів пов'язувати процес формування професійно мобільних фахівців не тільки з умовами їх практичної діяльності, але і з вищою освітою, яка, через формування професійної компетентності, закладає фундамент для цього [2–5]. Різним аспектам глобалізації присвячено значні теоретичні напрацювання зарубіжних і вітчизняних вчених [8–14]. Звертається увага на те, що глобалізація розширює світовий ринок висококваліфікованої інтелектуальної праці, робить його більш інтернаціональним і динамічним [9; 11]. Інтенсифікуються процеси інтелектуальної міграції, змінюючи можливості та умови задоволення попиту на розумову працю [9; 15–16]. Але, незважаючи на постійне зростання інтересу дослідників до феномену глобалізації, питання її впливу на професійну мобільність висококваліфікованих фахівців досліджено фрагментарно, поза увагою залишається вивчення її нових проявів.

Формулювання цілей. Метою статті є розкриття природи та сутності професійної мобільності висококваліфікованих фахівців, впливу глобалізації та інформатизації на цей процес, появи її нових видів та форм.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку з розвитком інформаційних і телекомунікаційних технологій, появою Інтернету в світі поглибився процес глобалізації як «всесвітньої економічної, політичної і культурної інтеграції, основними характеристиками якого є поширення капіталізму по всьому світу, світовий поділ праці, міграція в масштабах всієї планети грошових, людських і виробничих ресурсів, а також стандартизація економічних і технологічних процесів і зближення культур різних країн» [10, с. 17].

Глобалізація має політичні, економічні, культурні та соціальні аспекти [17, с. 87–96]. У політиці глобалізація послаблює роль національних держав. Спрощення міграції людей і вільне переміщення капіталу за кордон також зменшує вплив держави на своїх громадян. Для економічних аспектів глобалізації характерні вільна торгівля, вільний рух капіталу, зниження податків на прибуток підприємств, спрощення переміщення промисловості між різними державами в інтересах зменшення витрат на оплату праці й використання природних ресурсів. Культурна глобалізація призводить до зближення ділової і споживчої культур в різних країнах світу, широкого використання англійської мови для міжнародного спілкування, стрімкого поширення мережі Інтернет, що використовується для одержання інформації та спілкування, розширення можливостей для обміну культурними цінностями, програмним забезпеченням, а також до зростання міжнародного туризму. Соціальний аспект глобалізації проявляється в можливості покращання матеріального забезпечення громадян завдяки вільному вибору країни проживання та активній трудовій міграції [18, с. 184–186].

Під впливом глобалізації, інформатизації змінюється образ сучасної людини, який асоціюється з образом індивіда, спроможного «вибудувувати свою життєдіяльність». Сучасна людина повинна мати внутрішню гнучкість, різноманітні інтереси, розуміти «цінність самовдосконалення» [2]. Це посилює вимоги і до сучасного висококваліфікованого фахівця, однією з яких стає професійна мобільність, на яку впливають такі чинники, як динамічність розвитку ринку праці і ринку професій, поява нових професій, посилення залежності кар'єрного зростання від здатності швидко реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці та в суспільстві в цілому.

Упродовж останніх десятиріч значно зросла інтенсивність міжпрофесійних переміщень фахівців. Зміна професії, професійного статусу, місця роботи стала явищем легітимним і сприймається як нормальна поведінкова реакція індивіда на нові умови на ринку праці. Соціально нормальною й цінною стає кар'єра, що передбачає мобільність, перекваліфікацію і перенавчання. Сучасні переміщення часто відбуваються між професіями «далекими» за змістом та умовами праці, за рівнем і профілем освіти й підготовки [3].

Професійна мобільність розглядається як зміна трудової позиції або ролі фахівця, зумовлена зміною місця роботи або професії [4]. За такого підходу у понятті «професійна мобільність» розрізняють об'єктивний, суб'єктивний і характерологічний аспекти. Об'єктивний аспект охоплює науково-технічні та соціально-економічні передумови (структурні зрушення в економіці, галузевій структурі господарства, зміна співвідношення правових форм підприємств, ситуація на ринку праці, рівень заробітної плати тощо), що зумовлює необхідність адаптування фахівців до реальних життєвих позицій, а також самого процесу зміни професії.

Суб'єктивний аспект розкриває процес формування інтересів працівників та акт прийняття рішення щодо переміни місця роботи, професії, професійного статусу, робочого місця, що залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та ін. Це достатньо складні перетворення у свідомості людини, які надають їй внутрішню свободу, прагнення до самовдосконалення та базуються на стабільних цінностях і потребах у самоорганізації, самовизначенні та саморозвиткові, здатності швидко реагувати на соціальні трансформації завдяки освіченості, професійній компетентності, креативності.

Суб'єктивний аспект розкриває процес трансформації інтересів працівників та акт прийняття рішення щодо зміни місця роботи, професії, професійного статусу, робочого місця, що залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та ін. Це достатньо складні процеси, що відбуваються у свідомості людини та надають їй внутрішню свободу, прагнення до самовдосконалення. Вони базуються на

стабільних цінностях і потребах у самоорганізації, самовизначенні та саморозвиткові, здатності швидко реагувати на зміни в соціумі завдяки освіченості, професійній компетентності, креативності.

З характерологічної точки зору важливою умовою професійної мобільності є схильність людини до зміни предметної діяльності, що дає підстави розглядати її як відносно усталену психологічну властивість особистості, здатність і готовність особистості достатньо швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати нових знань і вмій, що забезпечують ефективність нової професійної діяльності.

Поняття «професійна мобільність» охоплює різні види переміщень, може виражатися у зміні професії (спеціальності, спеціалізації), кваліфікації, посади, місця роботи. Тому можна погодитися з тими дослідниками, які приділяють значну увагу проблемі її класифікації [5]. Вихідним поняттям при класифікації процесів мобільності є вид мобільності, в основі якого лежить такий критерій, як зміни у змісті та умовах професійної діяльності. Класифікація цих процесів дає можливість упорядкувати різноманітні переміщення з єдиних позицій, представити їх як окремі прояви загального процесу професійної мобільності. Додатковими критеріями можуть виступати: часові ознаки, суб'єкт професійної мобільності, її спрямування. Так, за першою ознакою є можливість порівнювати фактичний професійний статус дітей і батьків, оцінювати професійні перспективи дітей тощо. За суб'єктом професійну мобільність можна поділяти на індивідуальну та групову, за спрямуванням – внутрішню і зовнішню [5].

Внутрішня професійна мобільність пов'язана з рішенням фахівців високої кваліфікації змінювати професійний статус, спеціалізацію, кваліфікацію, місце роботи в рамках національного ринку праці. Зовнішня професійна мобільність проявляється в інтелектуальній міграції – одній із форм міграційної поведінки, пов'язаної з рішенням представників висококваліфікованої розумової праці переміщуватися з однієї країни до іншої або залишитися в ній. Це односторонній процес відтоку (реального чи віртуального) працівника інтелектуальної праці з країни-донора, що означатиме для останньої невідомі втрати здійснених інвестицій в інтелектуальний капітал і втрату потенційних доходів. Зовнішня інтелектуальна міграція зумовлена незадоволеністю особи заробітками та можливостями творчого самовираження в країні походження і прагненням вирішення даних проблем в країні-реципієнті.

Категорія «інтелектуальна міграція» може трактуватися в широкому розумінні – як виїзд з країни фахівців, що займаються кваліфікованою, інтелектуальною або творчою працею, а також потенційних фахівців (студентів і стажерів), і у вузькому розумінні – як одна із складових міжнародної інтелектуальної міграції (потік наукових і викладацьких кадрів вищої і високої

кваліфікації – працівників, які реально або потенційно зайняті науковими дослідженнями і розробками, а також обслуговуванням даної галузі) [9].

Останніми десятиліттями міграційний процес в Україні набув досить великих масштабів, чисельність висококваліфікованих фахівців, які виїжджають працювати за кордон, збільшується з кожним роком. Так, тільки за 10 місяців 2021 р. чисельність трудових емігрантів склала 660 тис. осіб. Україна стала країною – донором інтелектуальних ресурсів. Традиційними країнами міграційного вибору продовжують залишатися Німеччина, Ізраїль і США.

У розвинених країнах існують офіційні державні програми запрошення зарубіжних фахівців, орієнтовані на залучення осіб порівняно молодого віку, які зарекомендували себе як успішні професіонали. Найбільш популярними серед них уже кілька десятиліть залишаються фахівці в галузі інформаційних технологій, однак представники природничих і точних дисциплін також широко затребувані. У результаті на початку ХХІ ст. кожен третій науковець у США народився і виріс за межами країни, 23% членів Національної академії наук США, 33% лауреатів Нобелівської премії країни є іммігрантами [9].

Типовими причинами міжнародної інтелектуальної міграції виступають: низький життєвий рівень, що змушує шукати можливостей доброго заробітку там, де інтелектуальна праця високо оплачується; незахищеність прав власності на продукти інтелектуальної праці, матеріальні, інформаційні та інші перешкоди спілкуванню із зарубіжними колегами; обмеженість доступу для талановитих молодих учених з периферії до великих наукових центрів; розпад наукових колективів; низький і такий, що продовжує знижуватися, престиж науки, недооцінка суспільством соціальної значущості інтелектуальної праці.

Інтелектуальна міграція має як позитивні, так і негативні наслідки. До позитивних для нашої країни відносяться: сприяння інтеграції України в міжнародний ринок праці через міждержавний обмін робочою силою; надання можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити кваліфікацію, ознайомитися зі світовим досвідом, поліпшити матеріальне становище як самих мігрантів, так і членів їхніх родин; стимулювання до більш продуктивної діяльності українських наукових працівників через виникнення конкуренції із закордонними фахівцями; підвищення світового рейтингу України як демократичної, вільної та відкритої держави [11, с. 45–46]. Разом із тим не можна недооцінювати певні ризики, які створює посилення інтелектуальної міграції. Така ситуація загрожує не лише збереженням кадрового дисбалансу в Україні, але й вимиває з науки найбільш здібних і перспективних дослідників, дає підстави стверджувати про ознаки руйнування її інтелектуального потенціалу. Втрата країною конкурентоспроможної частини власних трудових

ресурсів призводить до вповільнення темпів розвитку науково-технічного прогресу [15].

Інтелектуальна міграція має специфічні особливості. По-перше, інтелектуальні мігранти, як правило, володіють досконалою інформацією про місце майбутньої роботи. Для них характерний більш зважений вибір місця майбутньої роботи. По-друге, значна частина цієї категорії мігрантів має заздалегідь встановлені зв'язки з колегами. По-третє, інтелектуальні мігранти більшою мірою, ніж інші категорії мігрантів «живуть на дві домівки»: включаються в коло відносин країни перебування і при цьому підтримують колишні відносини. Це пов'язано з тим, що їхні доходи вищі за середні доходи інших мігрантів, у результаті чого вони мають можливість частіше відвідувати батьківщину. Нарешті, по-четверте, конфлікти, які притаманні емігрантському середовищу, найменшою мірою зачіпають інтелектуальну міграцію. Високий рівень освіти, знання мови тощо дозволяють інтелектуальним мігрантам легше інтегруватися в новому середовищі, уникати кримінальних зон і конфліктів [9].

Поява та розвиток принципово нових систем отримання, передачі та обробки інформації дозволили створити глобальні мережі, які об'єднали не тільки фінансові й товарні ринки, але й ринки праці, включаючи ринки професійних послуг. Умовою і наслідком становлення глобального ринку праці стала його віртуалізація, відносини купівлі-продажу робочої сили відбуваються у віртуальному середовищі. У межах віртуального ринку праці продаються не реальні здібності працівника, а сукупність статусів і символів, які також мають віртуальний характер. Завдяки комп'ютерним технологіям змінюється і зміст поняття «робоче місце», формується особливий професійний сегмент ринку праці – «віртуальні комірці» [16].

Віртуалізація зачепила й міграційні процеси. Становлячись глобальним явищем, вона відкриває перед висококваліфікованими фахівцями нові можливості для професійного самовизначення, реалізації свого професійного потенціалу. Формування глобальних інформаційних мереж забезпечує широкий доступ до міжнародної інформації щодо можливостей зарубіжного працевлаштування, отримання освіти тощо. Тому впевнено можна стверджувати, що широке використання інформаційно-комунікативних технологій стало каталізатором зовнішніх професійних переміщень. У зв'язку з цим суттєвих обсягів набувають технології використання знань і навичок спеціалістів без їх фізичного переміщення – аутсорсинг. При цьому компанії, які використовують працю таких працівників, можуть знаходитися за кордоном, що фактично формує своєрідну міграцію робочих місць. Глобальний аутсорсинг призводить до «віртуального відпливу умів» [16].

Поняття аутсорсингу прийшло до нас із Заходу. Спочатку аутсорсинг здебільшого, використовувався в таких сферах послуг, як логістика, клінінгові послуги, кейтеринг, управління інфраструктурою, послуги в секторі дозвілля та готельному секторі. Новий виток розвитку аутсорсингу розпочався з 2009 р., коли в результаті світової фінансової кризи він активно почав використовуватися у сфері залучення людських ресурсів, високотехнологічної індустрії (ІТ), операційного функціонування «білих комірців», широкого спектра фінансових послуг. Аутсорсинг сьогодні набирає обертів, вносячи зміни до способу ведення бізнесу як на локальному рівні, так і на глобальному. Використання компаніями послуг зовнішніх підрядників – фахівців у тій чи іншій галузі допомагає одночасно підвищити конкурентоспроможність своєї компанії в галузях, що динамічно розвиваються, а також отримати доступ до необхідних професійних ресурсів при певному зниженні власних витрат для вирішення поставлених завдань. Використання людського ресурсу – це основа успішної роботи аутсорсингу у світі. Серед країн-виконавців лідирують Індія, Китай, до яких надходять замовлення з країн Європи, США, Японії. На аутсорсингу замовників з європейських країн частіше працюють виконавці в країнах Східної та Центральної Європи, Китаї, Індії. Світові тенденції приходять і в Україну. Як країна, орієнтована на експорт своїх послуг, вона постачає свої послуги переважно до США, країн Євросоюзу та Ізраїлю [19].

Приймаючи рішення про залучення аутсорсингу, компанії зазвичай орієнтуються на переваги, які він надає. По-перше, виникає можливість залучення додаткових трудових ресурсів. По-друге, знижуються витрати компанії через скорочення виплат, на відміну від виплат, які роботодавець надає своїм штатним співробітникам (наприклад, через додатковий соціальний пільговий пакет). По-третє, має місце гнучкість при розподілі витрат компанії за рахунок скорочення постійного штату співробітників, залучення тимчасової робочої сили залежно від необхідності. По-четверте, з'являється можливість доступу до найкращих професійних знань, вмій та навичок, що може досягатися шляхом заміщення існуючих співробітників більш ефективними, талановитими, успішними, тобто забезпечується доступ до міжнародного резерву робочої сили. По-п'яте, концентрація капіталу, професійних навичок, технологій, посилення внутрішньої взаємодії для вирішення поставлених завдань зменшує бізнес-ризик. Передбачуваними, стандартизованими стають організаційні процеси, що впливає на якість контрактних робіт. Як результат, спостерігається більш ефективний розподіл ресурсів, що відповідає природі вільної ринкової економіки у світі.

З'являється цілий ряд переваг для фахівця: розширення глобальної мережі корисних зв'язків та контактів, оперативність та широта доступу до необхідної інформації, розширення можливостей працевлаштування, гнуч-

кість робочого часу тощо. Водночас практика застосування аутсорсингу іноді викликає негативне ставлення до себе, яке пов'язано з втратою робочих місць через віддалену дислокацію виробничих процесів, правовою незахищеністю результатів інтелектуальної праці у віртуальному середовищі, виникненням необхідності регулювання віртуальних міграційних процесів, зокрема оподаткуванням доходів, правовим оформленням трудових відносин тощо.

З розвитком технологій одним із сучасних видів аутсорсингу можна назвати краудсорсинг (англ. crowdsourcing: crowd – юрба і sourcing – використання ресурсів), коли до вирішення поставлених завдань може залучатися широке коло осіб за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій в усьому світі. Згідно з результатами останньої доповіді Staffing Industry Analysts обсяг витрат на краудсорсинг у світі коливається в межах 47–51 млрд доларів США. Віддалений доступ до виконання доручень, місцезнаходження підрядника без будь-якої прив'язки до місця надання послуг є однією з незаперечних його переваг. Простежується тенденція того, що з часом усе більше корпорацій упроваджуватимуть краудсорсинг для пошуку та рекрутингу талантів. У рейтингу компаній з річним обігом від 25 млн доларів США лідирує Китай, за ним ідуть США, Японія, Ізраїль та Австралія [19].

Попри наявність висококласних фахівців, багато компаній періодично стикаються з проблемами, для вирішення яких не вистачає власних ресурсів. Наприклад, для вироблення креативних рішень корпорації можуть розміщувати завдання на спеціально створених платформах або на своїх сайтах. Найбільш вдалі рішення поставлених завдань отримують право бути втіленими в життя, а їх автори можуть одержати можливість співпраці із замовником. Співробітники, що залучаються в межах краудсорсингу, не підкоряються вказівкам і розпорядженням замовника, вільні самостійно обирати місце та час роботи, не потребують постійного працевлаштування, але при цьому на вільних виконавців не поширюється соціальний захист. Представники профспілок інколи критикують краудсорсинг за неетичну конкуренцію між працівниками. Більшість же компаній, особливо тих, діяльність яких пов'язано з Інтернетом, навпаки, його підтримують як нову форму діяльності без обмежень, нав'язаних класичними формами працевлаштування. Без сумніву, зростання звернень до краудсорсингу спричиняє перегляд усталених договірних соціально-трудова відносин у світі.

Отже, у сучасній світовій економіці залученню висококваліфікованих фахівців приділяється особлива увага. Саме цей сегмент ринку праці є найбільш активним і гнучким, здатним легко адаптуватися до нових умов роботи і життя, тобто є більш професійно мобільним за рахунок розвинутої потреби в територіальній і професійній міграції. Така робоча сила отримує нову

якість – елемент глобальності, що формує здатність адаптуватися до інноваційних факторів у межах міжнародної праці.

Висновки. Глобалізація приводить до суттєвих змін у професійній сфері: з'являються нові професії, змінюється їх рейтинг, зростає інтелектуальна складова професійної діяльності фахівців. Відповідно до цього змінюються вимоги до працівника, а інтелекту, знанням, творчості, професійній мобільності сьогодні надається роль основного фактору економічного зростання. Професійна мобільність, її види та форми в умовах глобалізації відчувають суттєвих трансформацій. На світовому ринку праці на тлі зростання віртуалізації відносин між роботодавцем і працівником спостерігається звуження сфери класичної зайнятості. Новою формою використання світових інтелектуальних ресурсів сьогодні стає віртуальна зайнятість, яка передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між суб'єктами ринку праці безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. Москва : Политиздат, 1992. 543 с.
2. Иванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2005. 181 с.
3. Кожемякіна Н. І. Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Ізмаїл, 2006. 167 с.
4. Сушенцева Л., Сулима Т. Професійна мобільність як соціологічна категорія. *Actual questions and problems of development of social sciences: International Scientific-Practical Conference Proceedings. Kielce: Holy Cross University. P. 82–85. URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/0564/532> (дата звернення: 08.01.2022).*
5. Пріма Р. М. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. URL: <http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-01/08prmspp> (дата звернення: 08.01.2022)
6. Шпекторенко І. Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 3. С. 126–133.
7. Прохоренко Т. Г. Профессиональная мобильность как фактор профессиональной успешности. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Соціологія. 2017. №4 (35). С. 167–173.
8. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь / пер. с англ. Москва : Весь мир, 2004. 116 с.

9. Давидюк Л. П. Інтелектуальна міграція трудових ресурсів в умовах глобалізації. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7421> (дата звернення: 08.01.2022).
10. Новиков А. М. Постиндустриальное образование. Публицистическая полемическая монография. Москва : Эгвес. 2008. 135 с.
11. Слюсаревський М., Блинова О. Міграція як соціально-психологічне явище: види, функції, чинники та закономірності. *Світогляд*. 2015. № 5 (55). С.41–54.
12. Стігліц Дж. Глобалізація та її тягар / пер. з англ. Київ : Академія, 2003. 252 с.
13. Требін М. П. Глобалізація як визначальний вектор розвитку сучасної цивілізації. *Проблеми державно-правового розвитку в умовах європейської інтеграції і глобалізації* : матеріали міжнар. наук. семінару, м. Харків, 16 трав. 2008 р. / редкол.: Ю. П. Битяк, І. В. Яковюк, Г. В. Чапала. Харків : Право, 2008. С. 26–29.
14. Туроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Пер. с англ. А. И. Федорова. Новосибирск : Сибирский хронограф, 1999. 430 с.
15. Прохоренко Т. Г. Особливості професійної соціалізації молоді в умовах глобалізації. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. Серія: Соціологія. 2019. №4 (43). С. 174–185.
16. Бараник З. П. Інтелектуальна міграція населення України: статистичний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2014. Вип. 6. С. 223–227.
17. Специфіка розвитку сучасного соціально-гуманітарного середовища: кол. моногр. / Березовська-Чміль О. Б., Кучин С. П., Чернишова Т. О. та ін. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2021. 124 с.
18. Соціологія права : енцикл. слов. / Л. М. Герасіна, О. Ю. Панфілов, В. Л. Погрібна та ін. ; за ред. М. П. Требіна. Харків : Право, 2020. 984 с.
19. Стахурська О. Аутсорсинг в Україні й у світі: особливості, тенденції та перспективи. *Юрист & закон*. 2017. №38. URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA010850 (дата звернення: 08.01.2022).

REFERENCES

1. Sorokin, P. A. (1992). *Chelovek. Civilizacija. Obshhestvo* [Person. Civilization. Society]. Moskva: Politizdat [in Russian].
2. Ivanchenko, Ye. A. (2005). *Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh ekonomistiv u protsesi navchannia u vyshchyykh navchalnykh zakladakh* [Formation of professional mobility of future economists in the process of studying in higher educational institutions]: candidate's thesis. Odesa [in Ukrainian].
3. Kozhemiakina, N. I. (2006). *Sotsialno-pedahohichni umovy formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh menedzheriv-ahraryiv* [Social and pedagogical conditions for the formation of professional mobility of future agricultural managers]:candidate's thesis. Izmail [in Ukrainian].

4. Sushentseva, L., & Sulyma, T. (2016). Profesiina mobilnist yak sotsiologichna katehoriia [Professional mobility as a sociological category]. *Actual questions and problems of development of social sciences: International Scientific-Practical Lu., June 28–30. Conference Proceedings*, Pp. 82–85. Kielce: Holy Cross University. Retrieved from <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/0564/532> [in Ukrainian].
5. Prima, R. M. *Profesiina mobilnist fakhivtsia yak naukova problema* [Professional mobility of a specialist as a scientific problem]. Retrieved from <http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008–01/08prmsp> [in Ukrainian].
6. Shpektorenko, I. (2016). Pidkhody do profesiinoi mobilnosti derzhavnoho sluzhbovtisia v suchasnykh kontseptsiiahk profesionalizatsii [Approaches to professional mobility of civil servants in modern concepts of professionalization]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia – Government and local self-government*, 3, 126–133 [in Ukrainian].
7. Prohorenko, T. G. (2017). Professional'naja mobil'nost' kak faktor professional'noj uspeshnosti [Professional mobility as a factor of professional success]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho». Ser. Sotsiologhiia – Bulletin of the National University «Yaroslav Mudryi Law Academy of Ukraine». Ser. Sociology*, 4 (35), 167–173 [in Russian].
8. Giddens, Je. (2004). *Uskol'zajushhij mir: kak globalizacija menjaet nashu zhizn'* [The elusive world: how globalization is changing our lives] / Per. s angl. Moskva: Ves' mir [in Russian].
9. Davydiuk, L. P. (2019). Intelektualna mihratsiia trudovykh resursiv v umovakh hlobalizatsii [Intellectual migration of labor resources in the context of globalization]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 11. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7421> [in Ukrainian].
10. Novikov, A. M. (2008). *Postindustrial'noe obrazovanie: publicisticheskaja polemicheskaja monografija* [Post-industrial education: publicistic polemical monograph]. Moskva: Jegves [in Russian].
11. Sliusarevskiy, M., & Blynova, O. (2015). Mihratsiia yak sotsialno-psykhologichne yavyshe: vydy, funktsii, chynnyky ta zakonomirnosti [Migration as a socio-psychological phenomenon: types, functions, factors and patterns]. *Svitohliad – Worldview*, 5 (55), 41–54 [in Ukrainian].
12. Stiglits, Dzh. (2003). *Hlobalizatsiia ta yii tiahar* [Globalization and its burden] / Per. z anhl. Kyiv: KM Akademiia [in Ukrainian].
13. Trebin, M. P. (2008). Hlobalizatsiia yak vyznachalnyy vektor rozvytku suchasnoi tsyvilizatsii [Globalization as a defining vector of development of modern civilization]. *Problemy derzhavno-pravovoho rozvytku v umovakh yevropeiskoi intehtratsii i hlobalizatsii: Materialy mizh nar. nauk. seminaru, m. Kharkiv, 16 trav. – Problems of state and legal development in the context of European integration and globalization: Proceedings of the international scientific seminar, Kharkiv, May 16*, Pp. 26–29 / Redkol.: Yu. P. Bytiak, I. V. Yakoviuk, H. V. Chapala. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
14. Turou, L. (1999). *Budushhee kapitalizma. Kak segodnjashnie jekonomicheskie sily formirujut zavtrashnij mir* [The future of capitalism. How today's economic forces are

- shaping tomorrow's world] / Per. s angl. A. I. Fedorova. Novosibirsk: Sibirskij hronograf [in Russian].
15. Prokhorenko, T. H. (2019). Osoblyvosti profesiinoi sotsializatsii molodi v umovakh hlobalizatsii [Features of professional socialization of youth in the context of globalization]. *Visnyk Natsionalnoho yurydychnoho universytetu imeni Yaroslava Mudroho. Ser. Sotsiologhiia – Bulletin of Yaroslav Mudryi National Law University. Ser. Sociology*, 4 (43), 174–185 [in Ukrainian].
 16. Baranyk, Z. P. (2014). Intelktualna mihratsiia naseleння Ukrainy: statystychnyi aspekt [Intellectual migration of the population of Ukraine: statistical aspect]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Ser. Economic sciences*, 6, 223–227 [in Ukrainian].
 17. Berezovska-Chmil, O. B., Kuchyn, S. P., Chernyshova, T. O., et al. (2021). *Spetsyfika rozvytku suchasnoho sotsialno-humanitarnoho seredovyscha* [The specifics of the development of the modern social and humanitarian environment]: kol. monohr. Kharkiv: SH NTM «Novyi kurs» [in Ukrainian].
 18. Herasina, L. M., Panfilov, O. Yu., Pohribna, V. L., et al. (2020). *Sotsiologhiia prava: entsyklopedychnyi slovnyk* [Sociology of law: encyclopedic dictionary] / za red. M. P. Trebina. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
 19. Stakhurska, O. (2017). Outsorsynh v Ukraini y u sviti: osoblyvosti, tendentsii ta perspektyvy [Outsourcing in Ukraine and in the world: features, trends and prospects]. *Yuryst & zakon – Lawyer & Law*, 38. Retrieved from https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA010850 [in Ukrainian].

Прохоренко Татьяна Григорьевна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры философии и педагогики профессиональной подготовки, Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Украина

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОД ВЛИЯНИЕМ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Раскрывается содержание понятия «профессиональная мобильность» специалистов. Доказывается, что глобализация и использование современных информационно-коммуникационных технологий значительно расширило возможности для внутренней и внешней профессиональной мобильности. Рассматриваются новые формы профессиональной мобильности специалистов в глобализованном мире, анализируются их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: глобализация, профессиональная мобильность, глобальный рынок труда, интеллектуальная миграция, аутсорсинг, краудсорсинг.

Prokhorenko Tatyana Grigorievna, PhD in Sociology, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Philosophy and Pedagogy of
Professional Training, Kharkiv National Automobile and Highway University,
Ukraine

TRANSFORMATION OF THE SPECIALISTS PROFESSIONAL MOBILITY FORMS UNDER THE INFLUENCE OF GLOBALIZATION

The content of the concept of «professional mobility» of specialists is revealed. It is proved that globalization and the use of modern information and communication technologies have significantly expanded the possibilities of their internal and external professional mobility. New forms of specialists professional mobility in the globalized world, their advantages and disadvantages are being.

Keywords: globalization, professional mobility, global labor market, intellectual migration, outsourcing, crowdsourcing.

