Харківський національний університет внутрішніх справ

БОРЮШКІНА ОКСАНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 316.334.22 : 316.4

РИНОК ПРАЦІ ВЕЛИКОГО МІСТА В УМОВАХ ТРАНЗИТИВНОГО СУСПІЛЬСТВА

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата соціологічних наук

Харків – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор соціологічних наук, професор
Рущенко Ігор Петрович
Харківський університет внутрішніх справ, завідувач кафедри соціології та масових комунікацій Навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ

Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор
Оніщук Володимир Михайлович
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, завідувач кафедри соціології Інституту соціальних наук

кандидат соціологічних наук, доцент
Вакуленко Світлана Миколаївна
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, докторант кафедри прикладної соціології

Захист відбудеться «20» червня 2012 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.06 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61070, м. Харків, вул. Академіка Проскури 1-а.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий «18» травня 2012 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради **І. М. Дубровський**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Становлення ринкової економіки в Україні передбачає формування розвиненого ринку праці. Ринок праці є помітним соціальним явищем, що дотичне як економіці, так і життєвим стратегіям та способу життя економічно активного населення. З початком ринкових перетворень в Україні у 1990-х рр. автоматично починає формуватися і ринок праці, але на сьогодні не можна ще говорити про остаточну його інституціоналізацію, вирішення комплексу проблем, пов'язаних з працевлаштуванням різних верств та категорій населення.

Права та обов'язки громадян у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Кодексом законів про працю України, а також законодавством про освіту, оплату праці, організації роботодавців, професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, місцеві державні адміністрації, місцеве самоврядування, правовий статус іноземців та осіб без громадянства тощо. Український уряд зі своєї сторони концентрує зусилля державних органів, соціальних партнерів та інших суб'єктів ринку праці на охопленні офіційною зайнятістю всіх працездатних громадян, особливо безробітних, випускників навчальних закладів, а також на створенні нових робочих місць та підвищенні конкурентоспроможності робочої сили. Проте на ринку праці залишається низка гострих невирішених соціальних проблем, які потребують уваги як зі сторони держави, так і науковців. По-перше, високий рівень тіньової зайнятості, що у поєднані зі значним прошарком економічно неактивного населення працездатного віку та людьми пенсійного віку робить проблематичним вирішення соціальних зобов'язань зі сторони держави; по-друге, відставання якості робочої сили від потреб сучасної економіки, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили практично за всіма групами професій; по-третє, суттєвий рівень безробіття серед молоді (особливо до 25 років); по-четверте, низький рівень підприємницької ініціативи громадян; по-п'яте, численні недоліки в роботі посередників на ринку праці, відсутність механізмів співпраці та взаємодії між Державною службою зайнятості та приватними кадровими агентствами, база вакансій та шукачів роботи яких у п'ять разів перевищує відповідну базу Державної служби зайнятості тощо.

На ринку праці також постійно відбуваються коливання, які тісно пов'язані як із загальною економічною ситуацією, так із локальною кон'юнктурою ринку. Так, за офіційною статистикою в Україні з початку 2009 року ситуація на ринку праці суттєво погіршилася, зросли соціальна напруга та рівень безробіття, але вже протягом 2010–2011 рр. спостерігалося істотне поліпшення, що супроводжувалося підвищенням економічної активності населення, ростом зайнятості та скороченням безробіття. Таким чином, відповідно до виходу світової економіки з рецесії зазнала покращення ситуація і на ринку праці України. Подібні флуктації є додатковим фактором, що

ускладнює функціонування механізмів пошуку праці, з одного боку, і розподіл трудових ресурсів за секторами економіки, галузями, суб'єктами економічної діяльності – з іншого.

Український ринок праці усе ще недостатньо зорганізований. Структурно та функціонально недорозвиненими лишаються інфраструктура та інституційні чинники, що покликані підготувати роботодавця та працівника до встановлення контакту, надати всебічну взаємну допомогу з метою максимально можливого скорочення розриву між попитом та пропозицією робочої сили; скоординувати діяльність систем зайнятості. Відсутня достатня, всебічна та якісна інформація щодо попиту на робочу силу, яка необхідна для організації праці установ та спеціалістів із забезпечення зайнятості населення у рамках офіційного ринку праці. Додатковим фактором, який негативно впливає на розвиток ринкових відносин у сфері зайнятості в Україні, є атрофована до сприйняття ринку психологія суспільства, де переважають застарілі або неадекватні мотиваційні стереотипи в сфері праці. Усе це вимагає більше розробленого механізму пошуку праці та більш ефективних заходів для рішення проблем зайнятості. Саме тому сьогодні без сумнівів стає зрозуміло, що найважливішою складовою частиною переходу до ефективної ринкової економіки є розроблення та забезпечення ефективних та дієвих соціальних технологій функціонування ринку праці.

Наукова проблема полягає у тому, що проблематика ринку праці як складної соціальної системи не одержала належного розгляду у соціологічній науці. Відсутнє комплексне дослідження ринку праці, не розроблено теоретико-методологічних основ створення спеціальних соціальних технологій, які б ефективно діяли на українському ринку праці великих міст.

Перші кроки в осмисленні різних аспектів проблем праці пов'язано з іменами відомих філософів античності (Аристотель, Ксенофонт, Платон) та середньовіччя (Ф. Аквінський). До нового рівня аналізу поняття «праця» наукова думка піднялася у роботах соціологів-економістів світового рівня А. Сміта, К. Маркса, У. Петті, Д. Рікардо, які в своїх студіях поклали початок науковому розумінню ринку праці. Вони за допомоги понять ринку та розподілу праці визначають основи функціонування ринку праці. Важливий внесок у формування уявлень про ринок праці зробили такі класики економічної соціології як М. Вебер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс, П. Сорокін, А. Токвіль, Ю. Шумпетер.

Дослідження, присвячені аналізу професії, професійних груп здійснювали, зокрема, Т. Заславська, М. Лукашевич, С. Матвєєв, В. Погрібна, В. Радаєв, Р. Ривкіна, О. Шкаратан. Актуальні проблеми соціології праці у своїх роботах підіймали А. Здравомислов, О. Кашепов, В. Подмарков, В. Полторак, Т. Разумова. До теоретичних та прикладних проблем розвитку ринку праці значний внесок зробили І. Бушмарін, В. Васильченко, О. Гришнова, Е. Лібанова, В. Онкієнко та інші.

Проблема розбалансованості ринку праці, трудових ресурсів, людського капіталу, які безпосередньо взаємодіють із функціонуванням трудового потенціалу, проблеми зайнятості, у тому числі й молоді, проблеми трудової міграції досліджуються багатьма російськими та вітчизняними науковцями. Серед них, на наш погляд, варто відзначити С. Вакуленко, В. Брич, І. Васильєва, Б. Генкіна, І. Долішнього, В. Зарицьку, Р. Капелюшникова, С. Калініну, М. Ким, І. Маслову, Ю. Одегова, К. Пашиніну, В. Пилипенко, В. Секретарюка, О. Рофе, Л. Хіжняк, М. Шаленко та інші.

Велику увагу мотивам вибору, престижності та привабливості професії, професійній структурі ринку праці у своїх дослідженнях приділяють українські вчені – А. Ачкасов, М. Мартиненко, Г. Мімондусова, А. Нікіфорова, С. Оксамитна, В. Приймак, І. Прибиткова, О. Семашко, О. Симончук, С. Сонько, О. Темницький, Ю. Чернецький та інші. Також серед вітчизняних учених, що досліджували проблеми розвитку регіональних ринків праці, можна виділити наукові розробки Н. Ковалісько, В. Іванілова, В. Оніщука, Л. Семів, У. Садової, які розглядають розвиток ринків праці у контексті регіонального розвитку, досліджують проблеми безробіття та трудової міграції на регіональному рівні.

Емпіричне дослідження питань зайнятості українців здійснює Державний комітет статистики України та Інститут соціології НАН України, який проводить соціологічний моніторинг, де висвітлюються конкретні питання означеного напрямку.

Аналіз наукової розробленості проблеми ринку праці свідчить, що сьогодні у вітчизняній соціології відсутній комплексний розгляд ринку праці, його складових елементів, зокрема у регіональному аспекті. Ринок праці здебільшого інтерпретується як економічна категорія, а не складний соціальний механізм, процес чи соціальне поле. Поза увагою залишаються широкі можливості технологізації практичної діяльності інституцій ринку праці, а розробка теоретико-методологічних основ соціальних технологій є, як відомо, базовою функцією саме соціологічної науки.

Актуальність та недостатня розробленість проблеми в українській соціології визначають вибір теми, об'єкта та предмета дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційну роботу виконано в межах науково-дослідної теми «Соціальний порядок і соціальні відхилення», яка входить до переліку наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2010–2014 рр. (із доповненнями, внесеними відповідно до наказу ХНУВС від 26.04.2011 № 202), що з 2010 року розробляється колективом кафедри соціології та масових комунікацій Навчально-наукового інституту права та масових комунікацій ХНУВС

Мета та задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є теоретичне осмислення та емпіричне вивчення ринку праці великого міста (на прикладі Харкова) та розробка рекомендацій, спрямованих на подальшу технологізацію діяльності служб зайнятості.

Загальна мета зумовила розв'язання наступних дослідницьких завдань:

1. Проаналізувати наукові уявлення, теоретичні концепції, провідні праці, що присвячені ринку праці;
2. Розробити теоретичну модель ринку праці у термінах теорії соціального поля П'єра Бурдьє та провести типологізацію агентів ринку праці;
3. Розглянути динаміку показників зайнятості населення на етапах кризового циклу з використанням даних офіційної статистики за період 2007–2011 років, що відповідає хронології світової фінансової кризи;
4. Дослідити окремі мотиваційні чинники працевлаштування пошукувачів праці (престиж та привабливість професій) з використанням даних емпіричних соціологічних досліджень починаючи з 2006 року;
5. Визначити місце та роль як соціальних технологій в цілому, так і соціологічних досліджень, зокрема, у контексті впорядкування ринку праці великого міста;
6. Окреслити основні типи й напрямки впровадження соціальних технологій у діяльність служб зайнятості на ринку праці великого міста.

Об'єктом дослідження обрано ринок праці великого міста (на прикладі Харкова) як специфічний соціальний феномен у контексті процесів трансформації українського суспільства.

Предметом дослідження є динаміка ринку праці великого міста та соціальні технології, що допомагають оптимізувати ринок праці в умовах сучасної України

Методи дослідження. В роботі використовуються загальнонаукові методи та підходи (методи аналізу та синтезу, історико-логічний підхід, комплексний підхід), специфічні соціологічні підходи і теорії як методологічна основа дослідження та низка авторських емпірико-соціологічних методик збору первинної соціальної інформації, що були розроблені на основі традиційних соціологічних методів (контент-аналіз харківської преси, де надаються оголошення щодо набору персоналу, вибіркове опитування найманих робітників, якісні індивідуальні інтерв'ю з експертами на ринку праці, вторинний аналіз даних Держкомстату України).

Теоретичну основу дисертації складають, по-перше, класичні теоретичні праці політекономічного та соціологічного спрямування, присвячені ринку праці, які відображають його як соціальний феномен, що сприяє фіксації певного роду відносин або практик, безпосередньо пов'язаних із працею, її пошуком, знаходженням та втратою; по-друге, теорія соціального поля П'єра Бурдьє, що дала можливість інтерпретувати основні елементи ринку праці термінах соціального поля (ринок праці розглядаємо як специфічне соціальне поле, для якого

характерним є наступне: автономізація, локалізація у просторі, наявність специфічних агентів та їх особливих інтересів та практик, ієрархічний розподіл поля на класи позицій та уявлення про легітимність цієї ієрархії).

Емпіричну базу дослідження становлять, по-перше, дані власних соціологічних опитувань, у тому числі вибіркове опитування найманих робітників організацій м. Харкова (n=460), якісні індивідуальні інтерв'ю з експертами на ринку праці великого міста (n=15), контент-аналіз харківської преси, де надано оголошення щодо набору персоналу, по-друге, дані Державного комітету статистики України та матеріали Головного управління статистики у Харківській області, по-третє, вторинний аналіз даних, отриманих Інститутом соціології НАН України протягом реалізації проекту «Українське суспільство: моніторинг соціальних змін» у 2009 р.

Формування та реалізацію вибіркової сукупності здійснено на підставі багаторівневої квотної вибірки з випадковим відбором респондентів на її завершальному етапі. Репрезентація найманих робітників забезпечувалася шляхом квотування їхнього територіального розміщення, питомої ваги зайнятих у різних галузях економіки, співвідношення працівників організацій приватної, державної та муніципальної форм власності, а також гендерного та вікового складу опитуваних.

Наукова новизна одержаних результатів визначається отриманими у ході дослідження теоретичними та практичними результатами, що є предметом захисту.

вперше:

- запропоновано типологію пошукувачів праці за двома критеріями: запитуваність та спосіб поведінки на ринку праці (зокрема, поділ за ознаками нормальної та девіантної поведінки);
- запропоновано певним чином корегувати діяльність агентів ринку праці відповідно до типу поведінки на ринку праці та фаз флуктації ринку праці в умовах циклічного коливання попиту на робочу силу;

удосконалено:

- теоретичну модель ринку праці великого міста шляхом застосування теорії соціального поля П'єра Бурдьє, що дозволяє розглядати феномен ринку праці як специфічне соціальне поле, для якого характерно наступне: автономізація, локалізація у просторі, наявність специфічних агентів та їх особливих інтересів та практик, ієрархічний розподіл поля на класи позицій та уявлення про легітимність цієї ієрархії;
- класифікацію соціальних технологій, які діють на ринку праці та спрямовані на оптимізацію співвідношення попиту та пропозиції робочої сили;

набуло подальшого розвитку:

- теоретичні основи застосування соціограм професій, які спрямовані на вивчення та представлення найбільш перспективних професій з метою технологізації управління ринком праці;
- класифікація наукових праць та досліджень з проблематики ринку праці за хронологічним та дисциплінарним критеріями, за допомогою яких здійснено розподіл авторів та їх концепцій, по-перше, за історичними періодами, по-друге, за економічним та соціологічним напрямами досліджень.
- ідея та способи практичного впровадження соціальних технологій у діяльність служб зайнятості, зокрема, обґрунтовано характер змін до організаційної структури державної служби зайнятості, застосування емпірико-соціологічних технологій, що у сукупності сприятимуть швидкому реагуванню на коливання ринку праці та зроблять можливим оперативний аналізу ринку праці великого міста, а також прогнозування професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на робочу силу.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що, по-перше, матеріали дисертації можна використати у навчальному процесі на соціологічних факультетах вищих навчальних закладів для викладання навчальних спецкурсів «Соціологія ринку» та «Економічна соціологія». По-друге, запропоновану теоретичну інтерпретацію ринка праці доцільно застосовувати у подальшу науково-дослідницьку діяльність з метою розробки методів вимірювання окремих елементів ринку праці. По-третє, результати дослідження пропонується впроваджувати у практичну діяльність служб зайнятості, щоб змінити та оптимізувати орієнтири діяльності агентів ринку праці великого міста (наприклад, для поліпшення профорієнтаційної роботи серед старшокласників та студентів перших курсів ВНЗ тощо).

Особистий внесок автора. Основні положення дисертації розроблені автором самостійно. Усі статті написані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження доповідалися та обговорювалися на Міжнародній науковій конференції «Харківські соціологічні читання» (м. Харків, 2005 р.); Міжнародній конференції «Харківські міжнародні Сковородинівські читання» (м. Харків, 2006 та 2007 рр.), Міжнародній науковій конференції «Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління» (м. Донецьк, 2011), Міжвузівський науково-практичній конференції «Девіантна поведінка соціологічний, психологічний, юридичний аспекти» (м. Харків, 2012).

Публікації. Основні ідеї та положення дисертаційної праці викладено у 7 наукових публікаціях, з яких 3 – статті у наукових виданнях, затверджених ВАК України як фахові з соціології, 4 – статті в інших наукових виданнях.

Структура й обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел (207 найменувань). Обсяг дисертації – 176

сторінок, список використаних джерел займає 17 сторінок, додатки – 10 сторінок. Робота містить 19 таблиць, 9 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено ступінь наукової розробленості проблеми, з'ясовано зв'язок роботи з науковими програмами, планами та темами, сформульовано мету, завдання, предмет, об'єкт, вказано методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, надано інформацію щодо апробації результатів дисертаційного дослідження.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження ринку праці»** проаналізовано історію вивчення ринку праці від часів античних філософів до сьогодення, виконано комплексний аналіз сучасного розуміння цих понять. Встановлено теоретичні зв'язки між поняттями «праця», «професія», «ринок». Розбіжності у сучасних визначеннях понять зумовлені різними історичними підходами до їх аналізу. Історико-соціологічний аналіз покликаний окреслити межі досліджених та встановлених фактів та краще уявити актуальні у науковому відношенні аспекти проблематики ринку праці. Уточнено специфіку понять «ринок праці», «ринок праці великого міста» з погляду теорії соціального поля П. Бурдьє.

Проведений нами аналіз наукової літератури дозволив розподілити джерела, присвячені вивченню «праці» та «ринку праці», на декілька ключових етапів. Ми пропонуємо виділити два етапи у вивченні ринку праці: «донауковий» або «протонауковий» (філософські та теологічні погляди IV до н.е. – XVII ст.) та «науковий» або власне науковий (економічні та соціологічні погляди поч. XVII–XX ст.). До «донаукового» етапу можна віднести всю сукупність теологічних та філософських поглядів на ринок праці античних і середньовічних мислителів. Аналізуючи філософські праці філософів античності, ми переконуємося, що точки зору на категорію «праця» є досить різними, але в усіх роботах наголошено на необхідності праці як засобу існування людини. Проте категорію «ринок» філософи як таку не розглядали, лише згадували про елементи ринку, тобто саме поняття у його сучасному розумінні тоді ще не існувало.

«Науковий» етап хронологічно починається від поч. XVII і триває до сьогодні. Його на початку репрезентували виключно політекономічні погляди і доктрини. У цей період теоретиками економічної науки активно розглядаються поняття ринку праці, його сутність, функції та складові елементи. Значний внесок у формування сучасних поглядів на ринок праці зробила класична школа політичної економії.

У XVII ст. економічна думка Англії та Франції починає систематичне вивчення товарних відносин. У працях англійського статистика та економіста В. Петті (1623–1687) та французького економіста П. Буагільбера (1646-1714) формуються основи трудової теорії вартості, зроблено

перші кроки до закону товарного обміну. Саме ці економісти вперше висловлюють та обґрунтовують думку про те, що обмінні пропорції в товарному обміні регулюються витратами праці на виробництво товарів. Теоретичний фундамент вчення про ринок праці було закладено англійським економістом А. Смітом (1723–1790 рр.), який зробив перші кроки до створення наукового розуміння та понятійного тезаурусу ринку праці, обґрунтував принцип «невидимої руки», який ілюструє віру у могутність та ефективність стихійного ринку, та сформував вимогу невтручання держави у економіку, що природно стосується відносин між роботодавцями та найманими робітниками.

Вже у XIX сторіччі ринок праці досліджується вченими економістами у всіх його проявах. Окремо слід зазначити, що зросла кількість робіт науковців, які тлумачать ринок праці, виходячи із позиції, що для нього характерно багато рис товарних ринків, рівень оплати праці в основному визначається попитом та пропозицією. Ринок праці функціонує на основі конкуренції як між найманими робітниками, так і поміж роботодавцями. На ринку праці може складатися монопольна ситуація, якою користуються її суб'єкти. Незмінним супутником ринку праці стає безробіття – результат невідповідності попиту на працю та його пропозиції.

Соціологічна традиція вивчення феномену «ринок праці» значно молодша від економічної (починається з п. XVIII ст.), тому що соціологія як наука зародилася у той час, коли політична економія була вже достатньо розвинута. У витоків соціологічної концепції ринку праці стоїть класик соціологічної думки К. Маркс (1818–1883 рр.), який першим проаналізував ринок праці та глибоко досліджував поняття «праця». К. Маркс розумів працю як універсальну свідому діяльність людини, у якій вона реалізує себе, створює матеріальні та духовні цінності для задоволення певних потреб.

З погляду діалектичного методу ринок праці – це сукупність відносин між людьми щодо відтворення робочої сили, що відповідає теорії К. Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Функціональний підхід при аналізі сутності ринку праці відходить від функціонально-економічних взаємозв'язків та «технології» руху робочої сили в умовах ринку. Спираючись на цей підхід, можна вважати, що ринок праці постає як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактору виробництва і як форма розвитку людського капіталу.

Соціологи, на відміну від економістів, аналізують відносини агентів ринку не у порожнечі, а у просторі, наповненому стосунками та інститутами. Неможливо заперечувати, що між багатьма учасниками ринку існують певні особисті стосунки, отже предметом дослідження стають знання про особливості поведінки людей, симпатії або почуття, родинні зв'язки та інше. Приймаючи свої рішення, учасники ринку не є самотніми, їхній вибір обмежується певними формальними й

неформальними правилами поведінки або інститутами, впливами соціальних кіл, до яких вони належать.

В дисертаційній роботі здійснено соціологічний аналіз ринку праці крізь призму структуралізму, зокрема, робіт П'єра Бурдьє, які не в останню чергу визначили розвиток соціологічної думки кінця XX століття та залишаються актуальними до сьогодні. Ринок праці у соціальному, а не економічному, вимірі – типове соціальне поле. Ринок праці несе усі ознаки поля відповідно до запропонованою французьким вченим методології. Теорія соціального поля певним чином «зобов'язує» аналізувати такі складові як характеристика чільних агентів та їх практик, зміст конфліктів та боротьби за соціальні капітали, просторова локалізація, соціально-правовий режим функціонування тощо.

Також теорія орієнтує на інтерпретацію ситуації у категоріях соціальної дії. Ринок праці постає як специфічне поле, де перетинаються дії ключових гравців: роботодавців, пошукувачів роботи, посередників, що мають власні інтереси, стратегії та тактики дій, орієнтовані на реалізації поставлених цілей. Отже, для ринку праці, як соціального поля, притаманні – локалізація у просторі, наявність специфічних агентів з їх особливими інтересами та відповідними практиками, ієрархічний розподіл поля на класи позицій та уявлення про легітимність цієї ієрархії. Фізична локалізація постійно змінюється. Так, у давні часи це було або рабське торжище, на якому робоча сила просто купувалася, або контрактова площа, де укладалися трудові угоди між найманими робітниками та роботодавцем. У наш час ринок праці на загал не має певної просторової локалізації, його характеризують розпорошені межі, тенденція до віртуалізації зв'язків та стосунків за умов використання Інтернету. Проте роботодавці, пошукувачі праці, біржі праці, посередницькі агентства, рекрутінгові фірми продовжують утворювати спільний соціальний простір, що грає за загальними правилами.

В дисертаційному дослідженні розглянуто типологію пошукувачів праці за кількома критеріями, актуальними з точки зору технологізації діяльності посередницьких служб. Зокрема, за критерієм запитуваності виділено наступні категорії: 1) топ-група, 2) масово запитувана група, 3) група без обмежень, 4) група з окремими обмеженнями, 5) група з системними обмеженнями. За способом поведінки на ринку праці ми виділяємо: (1) нормальну поведінку, (2) девіантну поведінку. Відповідну типологію можна будувати з використанням відомих типологічних груп Р. Мертона (конформісти, інноватори, ритуалісти, ретристи, бунтарі). Отже, агентів можна розподілити на наступні групи:

- *Активні пошукувачі* – нормальний тип поведінки на ринку праці, інтенсивна спрямованість на працю, дуже висока енергійність її пошуку, агентами використовуються різноманітні практики та стратегії аби досягти бажаного працевлаштування

- *Пасивні пошукувачі* (ритуалісти) – це вже до певної міри є девіантною поведінкою на ринку праці, що характеризується високою направленістю на працю, але не дуже високою енергійністю пошуку. Використовуються традиційні і не занадто ефективні практики, бо ця група одночасно є масово запитуваною, очевидно, агентам не потрібно докладати надзусиль у пошуку.
- *«Соціальщики»* (інноватори) – вирізьблено девіантна поведінка на ринку праці. Мають найменш високу спрямованість на працю, але дуже високу орієнтованість на гроші (без праці) та енергійність їх пошуку. Використовують різноманітні соціальні допомоги та субсидії для подальшого життя. У країнах Євросоюзу вже існують цілі покоління «соціальщиків», які існують лише за рахунок соціальних державних виплат;
- *«Бунтарі»* – потенційно соціально-небезпечна девіантна поведінка, яка складається з високої направленості на працю, енергійності пошуку, але в ній також присутні певні системні обмеження (об'єктивні фактори), які не дозволяють отримати працю у легітимний спосіб в офіційному секторі економіки; тому представники цієї групи потрапляють до тіньового або кримінального сектору ринку праці.
- «Зневірені» (ретристи) – не мають ані направленості на працю, ані енергії щодо її пошуку; присутні суттєві системні обмеження. Ці агенти здебільшого зневірилися у вірогідності успіху, опустилися на умовне «дно» ринку праці, задовольняються частковими заробітками та не мають ніяких специфічних інтересів та ставок.

Предметом нашого дослідження виступає ринок праці великого міста, який є видовим поняттям та має свою специфіку. Сучасне велике місто є складною, відкритою соціально-виробничо-економічною системою, яка має населення понад один млн. осіб, здатна до розвитку, вирізняється великою кількістю елементів та зв'язків між ними, а також специфічними цілями, завданнями, ресурсами та функціональним призначенням. Великі міста та мегаполіси завдяки ефекту агломерації сприяють розміщенню складних виробництв, розвитку сфери послуг та управлінської діяльності. Пропонуючи постійні робочі місця та стабільні доходи для населення, вони стають центрами формування та відтворення сфери зайнятості.

Ринок праці великого міста є особливо привабливим як для населення, що постійно мешкає у місті, так і потенційних трудових мігрантів. Привабливість великого міста у сфері зайнятості ми визначаємо як здатність залучення активного працездатного населення на вільні робочі місця з більшими ставками заробітної плати, можливістю підвищення свого соціального та інтелектуального рівнів, які надають значної конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. Отже, високий рівень та широкий спектр зайнятості є важливими конкурентними перевагами великого міста.

У другому розділі **«Аналіз ринку праці великого міста засобами емпіричної соціології»** для поглибленого вивчення ринку праці великого міста ми застосовуємо низку авторських емпірико-соціологічних методик збору первинної соціальної інформації, що були розроблені на основі традиційних соціологічних методів (контент-аналіз харківської преси, де надаються оголошення щодо набору персоналу, вибіркове опитування найманих робітників, якісні індивідуальні інтерв'ю з експертами на ринку праці великого міста, вторинний аналіз даних Держкомстату України).

Кожен із згаданих методів дозволяє вивчити ринок праці як «соціальне поле», представлене як у динамічному, так й у статистичному вигляді. Динамічні характеристики виявляються у тенденціях зайнятості на ринку праці, змінах переваг видів трудової діяльності та мотиваційних комплексів учасників. Структурний характер ринку праці у такому контексті постає у ієрархії престижності професій, заповнювання професійних «ніш», конфігурації та співвідношенні професійного профілю соціального простору.

Сучасна світова фінансова криза 2008–2009 надала нам можливість емпіричного вивчення ринку праці як складової частини інституціональної системи українського суспільства, що схильна до коливань залежно від констеляції внутрішні та зовнішніх чинників, що в свою чергу допомогло зробити певні практичні висновки, зокрема, щодо характеру діяльності служб зайнятості на різних фазах кризисного циклу. Ми мали змогу за допомогою статистичних даних протягом 2007–2011 рр. проілюструвати всі чотири фази циклічного розвитку ринку праці. А саме: кризу (спад); депресію (дно); фази пожвавлення (експансія) та, нарешті, підйому, за якого відбувається швидке зростання виробництва та зайнятості. Так, за даними Держкомстату України, рівень зайнятості населення віком 15–70 років відповідно зріс у 2008 році з 57,7% до 58,5%; у 2009 році знизився з 59,3% до 57,7%; у 2010 році зріс з 57,7% до 58,5% та у І півріччі 2011р. відповідно зріс з 58,4% до 59,0%.

В дисертації розглянуто існуючі та запропоновано власні методики соціологічного виміру двох важливих мотиваторів – престижу професії та привабливості професії, які відіграють суттєву роль в мотивації вибору професії на ринку праці в групах молоді та осіб, що за різних обставин мусять знову здійснювати свій вибір. Престиж професії є чинником зовнішнього мотивування, бо він здебільшого існує як об'єктивний феномен громадської думки, а привабливість професії – переважно внутрішній чинник, який формується під впливом особистих уподобань та індивідуального життєвого досвіду. Мається на увазі, що використання зазначених методик виміру у практиці роботи служб зайнятості дозволить оптимізувати роботу з клієнтами – пошукувачами роботи.

Дані нашого дослідження підтверджують: розуміння престижу професії в уявленнях майбутніх фахівців не збігаються з реальними потребами ринку праці в Україні. З точки зору

роботодавців, дефіцитними сьогодні залишаються робітничі (насамперед будівельні) та інженерно-технічні спеціальності. Але лише п'ята частина претендентів на отримання спеціальності у вищих навчальних закладах надає перевагу згаданим професіям

За отриманими нами даними, переважна більшість найманих працівників, втрачає надію, що їх сумлінна та творча праця може бути адекватно поцінованою й гідно винагородженою. Сучасна ситуація на ринку праці містить тенденцію до переваги найманої праці за «економічним примусом» й значно менше – за внутрішнім бажанням. Майже дві третини працюючого населення вважають, що їхній соціальний стан не відповідає особистим досягненням в освіті та професійній підготовці. Вертикальна мобільність, що залежить не від професійних якостей працівника, а від «уміння влаштовуватися у житті» зумовлює поширення у масовій свідомості відчуття несправедливості, перешкоджає формуванню мотивів сумлінної та якісної праці, демотивує підвищення професійної кваліфікації за необхідними для суспільства, але далеко не престижними професіями.

Ринок праці великого міста, як це має місце у Харкові, щільно пов'язаний з внутрішнім станом економіки країни та не в останню чергу залежить від ситуації у світовій економіці, він є чуттєвим до політичних інструментів його регуляції і розвивається за циклічною схемою. Складність процесів руху робочої сили на різних етапах циклу вимагає вже найближчим часом створення нової системи регулювання зайнятості. Ця система мусить узяти на озброєння взаємозалежні економічні, соціальні, правові організаційні заходи, що сприятимуть досягненню бажаного стану зайнятості відповідно до цільових настанов суспільства.

У третьому розділі **«Упровадження соціальних технологій у систему управління ринком праці великого міста»** розглянуто історію вивчення та сучасного наукового розуміння поняття «соціальна технологія» та наведено класифікацію соціальних технологій на ринку праці великого міста (на прикладі м. Харків), за допомогою яких можна оптимізувати процес пошуку праці

Базою для динамічного розвитку соціальних технологій стають знання та досвід, накопичені соціологічною наукою. Найбільш інтенсивно ідейно-теоретичні основи наукового технологізму почали формуватися у результаті виникнення соціологічної науки вже на її першому, класичному етапі. Так, у середині XIX ст. остаточно сформувалися чотири провідні парадигми соціальних змін – теологічна, революціоністська, реформістська та суб'єктивістська Значний внесок у формування ідейно-теоретичних основ соціальних технологій внесли видатні соціологи XX ст. – М. Вебер, Т. Парсонс, П. Сорокін, Р. Мертон та ін Завдяки внеску цих учених сучасна соціологічна наука збагатилася розумінням фундаментальних категорій та понять, які забезпечували становлення та розвиток теорії та практики соціальних технологій. Ми можемо констатувати, що у генезисі теорії соціальних технологій помітне місце посідає наукове

теоретичне соціологічне знання. Класики соціології та сучасні дослідники доклали багато зусиль, аби ідея соціальної технології мала твердий науковий фундамент. Без сумніву, ці ідеї вже проросли на сучасному українському ґрунті, їх треба ширше застосовувати також у діяльності державних та недержавних організацій, які виступають агентами ринку праці. Перспективним, на наш погляд, є використання соціологічних методів та відповідних дослідницьких технологій як компоненту відповідних технологій. У розділі проаналізовано деякі аспекти та перспективи емпіричної соціології у ролі складової соціальних технологій на ринку праці великого міста.

На ринку праці великого міста ми виділили дві ключові соціальні групи (агентів поля), які частіше стають об'єктами застосування соціальних технологій. Це, у першу чергу, особи, які не працювали раніше (у більшості випадків – молодь), та ті, хто має вже певний досвід трудової діяльності. Подібний розподіл на підставі досвіду трудової діяльності вважаємо найбільш раціональним, тому що саме ці дві групи істотно розрізняються у своїх установках під час пошуку роботи.

Технології, основним об'єктом яких є молодь, спрямовані на формування структури пропозиції робочої сили на ринках праці. Формування та оптимізація мотивів трудової діяльності відповідно до прогнозованої структури робочих місць, як свідчить світовий досвід, є найбільш ефективним механізмом узгодження інтересів держави, регіону, підприємства та працівника у галузі праці. Тому досить важливим завданням постає вивчення та формування оптимальної структури трудової мотивації молоді як основи, що визначає якість робочої сили надалі. Отримана інформація для різних категорій молоді дозволяє науково обґрунтувати прийняті рішення у сфері профорієнтації, освіти, формування молодіжного ринку праці, надання важливого матеріалу для розробки рекомендацій з розвитку системи загальноосвітньої та професійної підготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням виявлених особливостей та проблем, розробки оптимальної моделі інфраструктури профорієнтації молоді у регіоні. Ураховуючи результати обстеження даної категорії, можна розробити рекомендації навчальним закладам, службам зайнятості, підприємствам, адміністративним органам роботи з молоддю у найближчий період.

Інший напрямок діяльності – профорієнтаційна робота, яку розуміємо як основний механізм формування структури трудової мотивації відповідно до інтересів роботодавців та найманих робітників. Профорієнтацію варто також розглядати як безперервний, багатоаспектний процес формування професійно-трудової спрямованості та професійно-трудового самовизначення особистості на вікових етапах. Передбачаємо органічне залучення профорієнтації до структури діяльності всіх освітніх установ, органів праці та зайнятості, соціального захисту населення, виробничих підприємств та організацій. Діяльність згаданих структур має всебічно та своєчасно оцінювати особливості профорієнтаційного процесу та формувати професійні плани, що сприятиме встановленню рівноваги в інтересах працівника, роботодавця та регіону на ринку праці.

Особливості сучасної соціальної практики у сфері ринку праці спричиняють необхідність використання концентрованих знань та інноваційних технологій, які повинні опиратися на наукове програмування результату, соціальну експертизу і проектування. Це у свою чергу вимагає більш інтенсивного застосування соціологічних методів, спрямованих на організацію роботи із пошукувачами праці. Ми пропонуємо використовувати специфічну соціологічну методику – «соціограму професії», яка покликана заповнювати вакуум актуальних уявлень про стан ринку праці великого міста за допомогою оцінок та думок тих професіоналів, що займаються відповідною діяльністю у реальних умовах. Технологія створення «соціограм професій» близька до технологій соціальної (культурної) антропології. «Соціограма професії» є документом, сформованим завдяки вивчення ринку праці не з макро-, а з мікрорівня, через свідомість професіоналів. Накопичення інформації для соціограм відбувається методом структурованого опитуванням представників певних професій (звичайно кількість інформантів від 6 до 10 осіб). Підставою для відбору у експертну групу треба вважати ідентифікацію людини з певним типом діяльності. Питання для опитування розподіляються на декілька блоків: професійна самоідентифікація, причини вибору професії, шляхи професійної освіти, особливості професійної діяльності, ринок праці за професією, соціально-демографічні відомості про професіоналів.

Отже, соціологічна інформація як складова соціальних технологій підвищує їх об'єктивність та ефективність щодо низки узвичаєних процедур дослідницького, аналітичного, прогнозного характеру.

Ми пропонуємо змінити організаційну структуру державної служби зайнятості за певною схемою, яка не вимагає, аби для кожної функції створювалася окрема структура (відділ, сектор). Структуризація відділів є синтезом двох варіантів перший – базується на технологічному принципі, що припускає подібність прийомів та методів їхнього виконання. При такому варіанті відбувається розподіл підрозділів або фахівців на (1) «теоретиків-аналітиків», які здійснюють соціологічний моніторинг ринку праці великого міста, його структурних трансформацій за допомогою як традиційних соціологічних методів збору інформації, так і оригінальної методики «соціограма професій»; (2) «організаторів-консультантів», які мають працювати з кожним клієнтом враховуючи конкретну специфіку пошукувача праці (рівень освіти, досвід роботи, психофізіологічні особливості, шкалу привабливості професій); (3) «контролерів-інспекторів», функцію яких складає належний контроль за рівнем пасивних заходів підтримки безробітних (різноманітні виплати); (4) «снабженців», які б мали займатися активними заходами підтримки, що спрямовані на підготовку та перепідготовку потрібних ринку праці великого міста кадрів; (5) інші категорії. Другий – організований за принципом «виходу на споживача», де як «споживачі» виступають а) міські та районні служби зайнятості; б) пошукувачі праці та безробітні; в) підприємці та інші агенти на ринку праці великого міста; г) вищі державні органи.

ВИСНОВКИ

Дослідження категоріального апарату з проблематики ринку праці показує, що в наукових колах не існує консенсусу щодо поняття «ринок праці». Формально існує розподіл на економічні і соціологічні роботи з тематики ринку праці, але економічний підхід не оминає соціальної проблематики, автори відповідних робіт активно використовують соціологічну термінологію – «поведінка», «інтереси», «цінності» тощо. Тому розподіл на економічні та соціальні підходи до вивчення ринку праці є доволі умовний та пов'язаний здебільшого з належністю автора до певного наукового співтовариства. У соціологічній науці існує доволі ґрунтовна традиція вивчення «ринку праці», проте у вітчизняній соціології ця проблематика є по суті новою, залишається низка аспектів, які потребують і теоретизування, і розробки практичних рекомендацій. Існує соціальне замовлення на розробку соціально-технологічного аспекту ринку праці, який, зокрема, обрано предметом нашого дисертаційного дослідження.

Для наукового аналізу ринка праці, на наш погляд, доцільно використовувати інтегративний підхід, що узагальнює економічні та соціологічні концепції, який найбільш повно реалізовано у межах соціологічної теорії соціального поля П. Бурдьє. З точки зору обраної концепції ринок праці постає як специфічне соціальне поле, для якого характерним є наступне: автономізація, локалізація у просторі, наявність специфічних агентів та їх особливих інтересів та практик, ієрархічний розподіл поля на класи позицій та уявлення про легітимність цієї ієрархії. Відносини на ринку праці регулюються мережею правил та визнанням індивідами їхньої легітимності. Концепція Бурдьє представляє кожного індивіда як носія певного капіталу, означеного не тільки його фінансовими можливостями, але й соціальним виміром, наприклад, престиж його професії, досвіду, репутація, соціальний статус соціальної групи, до якої він належить. Таким чином, соціальну історію та риси групи, до якої належить людина, можна розуміти як певний багаж, що впливає на його позиції на ринку праці.

Типологізація агентів на ринку праці може бути здійснена, по-перше, за певними номінальними (демографічними) ознаками; по-друге, за рівнем запитуваності на ринку праці: топ-група (найзапитуваніша група на ринку праці, найенергійніша за пошуків праці, спеціалісти у вузьких та найприбутковіших спеціальностях), масово запитувана група (високий рівень запитуваності на ринку праці, мають достатній рівень енергійності, але використовують лише традиційні методи пошуку праці), група без обмежень (середній рівень запитуваності на ринку праці, мають високий рівень енергійності при пошуку праці, використовують обмежені технології на ринку праці через не дуже високий рівень соціального капіталу), група з окремими обмеженнями (низький рівень запитуваності на ринку праці, не високий рівень енергійності при пошуку праці), група з системними обмеженнями (найменш запитувана група на ринку праці, найменш енергійніша при пошуку праці). По-третє, за особливостями поведінки на ринку праці. В

українському суспільстві діють певні моральні норми, які «зобов'язують» економічно активну особу працездатного віку мати спрямованість на працю та виявляти енергійність щодо її пошуку. Саме таку модель поведінки ми можемо вважати за соціальну норму, а усі інші розглядаємо як певні ступені відхилення або девіації. Розподіл агентів тепер набуває такого вигляду: (1) активні пошукувачі (нормальний тип поведінки на ринку праці, висока направленість на працю, висока енергійність її пошуку), (2) пасивні пошукувачі (девіантна поведінка на ринку праці, що характеризується високою направленістю на працю, але не дуже високою енергійністю пошуку), (3) «соціальщики» (девіантна поведінка на ринку праці, відповідні агенти мають не орієнтовані на працю як таку, але демонструють занадто високою направленість на гроші у вигляді різних державних виплат та виявляють винахідливість їх пошуку), (4) бунтарі (девіантна поведінка, яка складається з високої направленості на працю, високої енергійності її пошуку, але через великі системні обмеження агенти потрапляють до тіньового або кримінального сектору ринку праці), (5) зневірені (не мають а ні направленості на працю, а ні енергійності щодо її пошуку).

Ринок праці великого міста має свої специфічні ознаки: (1) значний обсяг та ємкість, що у кінцевому підсумку виражається у обсягу транзакцій, тобто кількості працевлаштувань за певний проміжок часу; (2) багатопрофільність з точки зору професій, спеціальностей, запитаних компетенцій; (3) велика територія (ознака фізичної локалізації), (4) значний обсяг ресурсів, у т.ч. наявність певної чисельності посередників та інформаційних ресурсів; (5) є особливо привабливим як для населення, що постійно проживає у місті, так і щодо потенційних трудових мігрантів.

Привабливість великого міста у сфері зайнятості ми визначаємо як здатність залучення активного працездатного населення на вільні робочі місця з більшими ставками заробітної плати, можливістю підвищення свого соціального та інтелектуального рівнів, що у свою чергу посилює потенціал конкурентоспроможності агентів на сучасних ринках праці. Саме тому, ринок праці великого міста, крізь призму методології Бурдьє постає не як мережа економічних або соціальних відносин, а як певного роду набір практик, властивих тим або іншим соціальним групам. Незважаючи на те, що ці практики не є застиглими, а схильні змінюватися, зрощуватися та взаємодіяти, їх необхідно та треба досліджувати.

Умовою реалізації працівником своїх здібностей та функцій на ринку праці стає зайнятість. Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Вона характеризується системою економічних відносин щодо забезпечення громадян робочими місцями та визначення форм участі у суспільному господарстві з метою одержання засобів до існування.

Економіка України має тенденцію розвиватися не лінійним чином, постійно мають місце цикли різного рівня, які зумовлюють розвиток через спади та підйоми, тобто ми стикаємося з циклічною формою соціально-економічних процесів. Економічний цикл являє собою періодичні

спади та підйоми в економіці, коливання ділової активності в усіх її складових елементах, на ринку праці у тому числі. Економічний цикл, у свою чергу, обертається коливаннями соціальної сфери, що призводить до згортання господарської діяльності, безробіття, спаду, кризи. Циклічність одночасно вельми чутлива до державного впливу на соціально-економічні процеси.

Циклічність зайнятості населення відбиває циклічний характер розвитку ринкової економіки та водночас є одним із його критеріїв. Коливання фаз економічного циклу (криза, депресія, пожвавлення, піднесення; або рецесія та піднесення) супроводжуються суттєвими змінами у структурі економіки, обсягах виробництва та показниках зайнятості населення. При цьому процеси економічної активності повторюються з певною періодичністю у часі, а циклічність розвитку відбувається на тлі довгострокового економічного зростання (зростаючий тренд). Статистичні дані протягом циклу, пов'язаного із світовою фінансовою кризою 2007–2011 рр., підтвердили основні закономірності чотирьох фаз циклічного розвитку ринку праці. Це є підстава, аби певним чином переглянути звичні погляди на поведінку основних агентів та діяльність посередників на ринку праці, зокрема, відповідні соціальні технології мусять враховувати флуктації попиту та пропозиції, ущільнення або розширення обсягів ринку та структурні зміни.

Престиж та привабливість професії є важливими чинниками мотивування професійного вибору. Під поняттям «престиж професії» розуміємо оцінку соціальної позиції представника професії у контексті громадської думки. Оплата праці тут займає чільне місце. Привабливість професії є суб'єктивним відображенням, передусім, змісту праці. Одночасно професія може бути привабливою, але не престижною, та навпаки. Оцінки престижу професій у цілому визначаються соціально схваленими цінностями, а оцінки привабливості – потребами, інтересами людини. Оцінки престижу та привабливості професій переважно мають суб'єктивний характер. Проте вони безпосередньо спричинені об'єктивними матеріальними умовами, є відбиттям у свідомості людини об'єктивної реальності.

Наприкінці 90-х років склалася наступна соціально-професійна ієрархічна структура за ознакою престижу: перш три місця посіли юридичні спеціальності (прокурор, суддя, адвокат). Дипломатична діяльність, знаходилася на четвертій позиції, і була популярна й престижна серед усіх категорій населення. Детермінантами такої ієрархії визначено: можливість мати досить високий рівень доходу, доступ до влади, повага оточення, можливість мати достатній рівень самостійності у діяльності й можливість самореалізації. Щодо більш сучасних тенденцій, то найбільшим попитом у вищих навчальних закладах України 2009 р. користувалися наступні спеціальності: міжнародні економічні відносини, міжнародне право, правознавство, англійська, німецька та французька філологія, соціальна педагогіка і практична психологія, економіка підприємств, екологія, журналістика, облік та аудит. За даними нашого дослідження, дефіцитними

сьогодні залишаються робітничі (насамперед будівельні) та інженерно-технічні спеціальності, але лише невелика частина абітурієнтів надає перевагу згаданим професіям.

Вертикальна мобільність, що залежить не від професійних якостей працівника, а від «уміння влаштовуватися у житті», зумовлює поширення у масовій свідомості почуття несправедливості, перешкоджає формуванню мотивів сумлінної та якісної праці, підвищенню професійної кваліфікації за необхідними для суспільства, але не престижними професіями. У незадовільному стані у багатьох організаціях, особливо приватної форми власності, знаходиться соціально-побутова інфраструктура трудової діяльності, що не в останню чергу детермінує як вибір робочого місця, так і мотивує власне саму працю. Тривалий час не віршується проблема підвищення кваліфікації працівників масових професій. Це безпосередньо впливає на стан творчої мотивації праці: чим нижчий реальний рівень кваліфікації працівників, тим менш суттєвою для мотивації праці є орієнтація на цікаву роботу та ознаку її корисності для суспільства.

Обґрунтовано доцільність застосування соціальних технологій, передусім, у діяльності служб зайнятості, що може сприяти оптимізації співвідношення потреби та пропозиції на ринку праці великого міста. Як певну новацію в структурі зазначених соціальних технологій доцільно використовувати специфічну соціологічну методику – «соціограма професії», яка базується на експертному опитуванні і є документом, що містить різноманітні актуальні характеристики певних професій на ринку праці.

На сьогодні основною проблемою, яка перешкоджає ефективній діяльності служб зайнятості, є організація їх роботи, функціональний консерватизм та низькі адаптаційні можливості. Основним фігурантом таких служб залишається інспектор, який частіше не має спеціальної підготовки та використовує стандартний набір технології працевлаштування для різних типів пошукувачів праці. Запропоновано нову структуру служб зайнятості на ринку праці великих міст, яка відрізняється потрібною «гнучкістю» для реагування відповідно до фаз циклічних коливань на ринку праці, орієнтована на застосування новітніх соціальних технологій, включає соціологічну компоненту, що забезпечує розширення інформаційного поля та об'єктивізацію уявлень про актуальний стан структури попиту та пропозиції робочої сили.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у фахових виданнях:

1 Борюшкіна О. В. Визначення поняття «ринок праці» в економічній та соціологічній науках / О. В. Борюшкіна // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків : Видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2005. – С. 206–210.

2. Борюшкіна О. В. Соціологічна інтерпретація ринку праці у категоріях теорії поля П'єра Бурд'є / О. В. Борюшкіна // Право і безпека. – Харків, 2005. – Т.4. – № 6. – С. 186–189
3. Борюшкіна О. В. Місце соціальних технологій у системі управління ринком праці великого міста / О. В. Борюшкіна // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. – Донецьк : ДонДУУ, Т. XII, вип. 211, Серія «Соціологія», 2011. – С. 71–78.

Публікації у інших наукових збірниках та інші публікації:

1. Борюшкіна О. В. Теоретичний огляд міжнародних моделей ринку праці / О. В. Борюшкіна // Наукові записки Харківського економіко–правового університету: Збірник наукових статей. – Харків, 2005. – № 2(3). – С. 134–140.
2. Борюшкіна О. В. Соціальна відповідальність держави за формування ринку праці в Україні / О. В. Борюшкіна // Демократичні цінності, громадянське суспільство і держава: Матеріали XIII Харківських міжнародних Сковородинівських читань. – Харків: ТОВ «ПРОМЕТЕЙ–ПРЕС», 2005. – С. 175–178.
3. Борюшкіна О. В. Соціальні технології як шлях оптимізації співвідношення потреби та пропозиції на ринку праці / О. В. Борюшкіна // Наукові записки Харківського економіко–правового університету: Збірник наукових статей. – Харків, 2011. – № 1(10). – с. 108–116.
4. Борюшкіна О. В. Відмова від зайнятості різних соціальних груп як девіація на ринку праці / О. В. Борюшкіна // Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний та юридичний : матеріали науково-практичної конференції / МВС України, ХНУВС. – Х. : ХНУВС, 2012. – С. 45–48.

АНОТАЦІЯ

Борюшкіна О.В. Ринок праці великого міста в умовах транзитивного суспільства – *Рукопис.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22. 00. 04 – спеціальні та галузеві соціології. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2012.

У дисертації проаналізовано ринок праці великого міста крізь призму структуралізму, зокрема теорії поля П. Бурдьє. Запропоновано типологію пошукувачів праці за двома критеріями: затребуваність та спосіб поведінки на ринку праці (зокрема, поділ за ознаками нормальної та девіантної поведінки). Розглянуто існуючі та запропоновано власні методики соціологічного виміру двох важливих мотиваторів – престижу професії та привабливості професії, які відіграють суттєву роль в мотивації вибору професії на ринку праці в групах молоді та осіб, що за різних обставин мусять знову здійснювати свій вибір.

Проаналізовано соціальні технології, які б могли певним чином корегувати діяльність агентів ринку праці відповідно до типу поведінки на ринку праці та фаз флуктації ринку праці в умовах циклічного коливання попиту на робочу силу. Наведено теоретичні основи застосування соціограм професій, які спрямовані на вивчення та представлення найбільш перспективних професій з метою технологізації управління ринком праці великого міста. Запропоновано нову структуру служб зайнятості на ринку праці великих міст, яка відрізняється потрібною «гнучкістю» для реагування відповідно до фаз циклічних коливань на ринку праці, орієнтована на застосування новітніх соціальних технологій, включає соціологічну компоненту, що забезпечує розширення інформаційного поля та об'єктивізацію уявлень про актуальний стан структури попиту та пропозиції робочої сили.

Ключові слова: ринок, праця, професія, ринок праці, ринок праці великого міста, престиж професії, привабливість професії, агенти ринку праці великого міста.

АННОТАЦИЯ

Борюшкина О. В. Рынок труда большого города в условиях транзитивного общества – *Рукопись.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22. 00. 04 – специальные и отраслевые социологии. – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2012

В диссертации проанализирован рынок труда большого города через призму структурализма, в частности теории поля П. Бурдье. Предложена типология соискателей работы по двум критериям: востребованность и способ поведения на рынке труда (в частности, разделение по признакам нормального и девиантного поведения)

Изучено развитие рынка труда большого города как части институциональной системы украинского общества, рассмотрены все закономерности циклических колебаний и сопровождающие подобные колебания кризисы. При помощи статистических данных Госкомстата Украины (2007-2011 гг.) проиллюстрированы все четыре фазы циклического развития рынка труда. А именно, (1) кризис или спад, (2) депрессия или дно; (3) оживление или экспансия и (4) подъем, когда происходит быстрый рост производства и занятости. Рассмотрены существующие и предложены собственные методики социологического измерения двух важных мотиваторов, престижа профессии и привлекательности профессии, которые играют существенную роль в мотивации выбора профессии на рынке труда в группах молодежи и лиц, при различных обстоятельствах должны вновь осуществлять свой выбор.

Проанализированы социальные технологии, которые могли бы определенным образом корректировать деятельность агентов рынка труда в зависимости от типа поведения на рынке

труда и фаз флуктуации рынка труда в условиях циклического колебания спроса на рабочую силу. Приведены теоретические основы применения социограмм профессий, которые направлены на изучение и представление наиболее перспективных профессий с целью технологизации управления рынком труда большого города. Предложена новая структура служб занятости на рынке труда крупных городов, которая отличается нужной «гибкостью» для реагирования согласно фаз циклических колебаний на рынке труда, ориентированная на применение новейших социальных технологий, включает социологическую компонента обеспечивает расширение информационного поля и объективизации представлений о актуальное состояние структуры спроса и предложения рабочей силы.

Ключевые слова: рынок, труд, профессия, рынок труда, рынок труда большого города, престиж профессии, привлекательность профессии, агенты рынка труда большого города.

ANNOTATION

Boryushkina O. The labor market in a large city in a transitive society – manuscript.

Thesis for the degree of candidate of sociological sciences, specialty 22. 00. 04 – special and branch sociology. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkov, 2012.

The thesis analyzed the labor market of the city through the lens of Bourdieu's field theory. Here we propose the classification of job seekers according to two criteria: demand of a potential employee and behavior mode in the labor market (in particular, on the grounds of separation of normal and deviant behavior). We also review and propose our own methods of sociological measurement of two important motivators – prestige and attractiveness of the profession – which play a significant role in motivating the choice of occupation in the labor market among young people and those who due to different circumstances should make their choice again.

Here we analyze the social technologies that might in some way adjust the activities of agents on the labor market depending on the type of behavior on the labor market and the fluctuation phases of the labor market in condition of cyclical fluctuations in labor demand. We also supply the theoretical basis of sotsiolograms of professions, which are aimed at studying and presenting the most promising jobs with the aim of technologizing the labor market. A new structure of employment services in the labor market of large cities, is proposed, which has the desired "flexibility" to respond according to the phases of cyclical fluctuations in the labor market, oriented on the use of the latest social technologies, includes a sociological component and secures an extension of the information field and objective views on the current state of the structure of demand and supply of labor

Keywords: market, job, profession, labor market, the labor market of the city, the prestige of the profession, the attractiveness of the profession, the agents of the labor market in a large city.