СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ: ПІДГОТОВКА МОЛОДІ ДО АКТИВНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ : НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Михайло Іванович Найдьонов, Любов Володимирівна Григоровська, Любов Антонівна Найдьонова, Наталія Іванівна Череповська, Олена Іванівна Хоріна, Юлія Віталіївна Товстокора.

**Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці** : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, Л. А. Найдьонова [та ін.] ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України ; за заг. ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. — 272 с. — Режим доступу: http://doi.org/10.59416/EQNH2598 ; http://iris-psy.org.ua/publ/spfop.pdf.

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

# СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ:
## підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці

**Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів**

За науковою редакцією
М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської

Кіровоград 2013

УДК 331.548.4 : 159.923.2 ] 316.662 (072)
ББК : 88.59я73+88.411.9я73
С 69

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, протокол №12/12 від 18 грудня 2012 р.

Схвалено для використання в закладах освіти Комісією з виховної роботи у вищих навчальних закладах Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України (протокол № 6 від 17 грудня 2013 р.)

**Рецензенти:**
*О. В. Киричук*, доктор психологічних наук, професор, дійсний член НАПН України;
*В. В. Рибалка*, доктор психологічних наук, професор;
*Л. М. Калініна*, доктор педагогічних наук, професор

С69 **Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці** : навчальний посібник для студ. вищих навч. закладів / М. І. Найдьонов [та ін.] ; за заг. ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 272 с. – http://doi.org/10.59416/EQNH2598.

ISBN 978-966-189-249-0.

Посібник присвячено проблемі підготовки особистості до ефективного професійного самоздійснення на ринку праці, яке розглядається авторами у соціально-психологічному розрізі з позицій теорії групової рефлексії, ресурсового підходу та актуальної ситуації вибору професії. Проаналізовано здобутки зарубіжної науки, розглянуто роль престижності у професійному виборі особистості. Представлено дані всеукраїнського моніторингу рівня та чинників престижності професій, що здійснюється Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України з 2008 р. На основі аналізу емпіричних даних щодо уявлень про професійну успішність і конкурентоздатність, фінансових домагань, професійної мобільності, якості професійного планування тощо розгорнуто картину готовності вітчизняної молоді до професійного самоздійснення на ринку праці. До кожного розділу подано систему завдань, спрямованих передусім на формування професійного мислення.

Адресується студентам педагогічних та психологічних спеціальностей, слухачам курсів підвищення кваліфікації, шкільним психологам, соціальним педагогам. Може бути корисним для спеціалістів служби зайнятості, фахівців, які займаються профорієнтацією молоді, учнів старших класів та їхніх зацікавлених батьків.

УДК 331.548.4 : 159.923.2 ] 316.662 (072
ISBN 978-966-189-249-0 ББК : 88.59я73+88.411.9я7

*Видано державним коштом. Продаж заборнено*

© Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2013
© М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, Л. А. Найдьонова, Н. І. Череповська, О. І. Хоріна, Ю. В. Товстокора, 2013

**Зміст**

ВСТУП.....11

Розділ 1. ПРОФЕСІЙНЕ САМОЗДІЙСНЕННЯ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....15
Цілі навчання.....15
1.1. Ринковий контекст професійного самоздійснення: суперечність між домаганнями людини і можливостями суспільства.....15
1.2. Людина на ринку праці: ресурсовий підхід як спосіб відтворення особистості.....41
1.3. Рефлексія ринку праці через класифікацію професій і занять.....68
Завдання.....80
Рекомендована література.....85

Розділ 2. ПРЕСТИЖНІСТЬ У СИСТЕМІ ОРІЄНТИРІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ.....88
Цілі навчання.....88
2.1. Престижність у системі аргументів вибору професії.....88
2.2. Громадська думка про світ професій та занять як складова ситуації професійного вибору.....96
Завдання.....101
Рекомендована література.....104

Розділ 3. ПРЕСТИЖНІСТЬ ЯК ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ПЕРЕТИНУ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ ОСОБИСТОСТІ: ДОСВІД ДОСЛІДЖЕНЬ.....107
Цілі навчання.....107
3.1. Поняття престижності професій та його концептуалізація в емпіричних дослідженнях.....107
3.2. Перші дослідження престижності професій (1920–1960-ті роки).....114
3.3. Вікові особливості сприймання престижності професій (канадське дослідження 1970-х років).....116
3.4. Розходження індексу престижності професій і соціоекономічного статусу (американські дослідження 1990-х років).....116

3.5. Ґендерні відмінності сприймання престижності професій (дослідження 1980-х років) ..... 119
3.6. Сучасні дослідження престижності професій: зв'язок престижності з мотивацією та самоповагою, престижність спеціалізації в межах окремих професій, роль інституцій освіти ..... 121
3.7. Вивчення престижності професій в умовах неринкової економіки ..... 128
Завдання ..... 131
Рекомендована література ..... 132

Розділ 4. ВИМІРЮВАННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ: ДОСВІД ДОСЛІДЖЕНЬ ..... 135
Цілі навчання ..... 135
4.1. Шкали вимірювання престижу професій ..... 135
4.2. Основні підходи та процедури вимірювання престижу професій ..... 145
4.3. Вивчення особливостей методів оцінювання престижності ..... 148
4.4. Конструювання переліків професій у дослідженнях престижності ..... 150
Завдання ..... 153
Рекомендована література ..... 153

Розділ 5. ВІТЧИЗНЯНИЙ ЗРІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ..... 155
Цілі навчання ..... 155
5.1. Український стандарт престижності професій ..... 155
5.2. Методика визначення спектру актуальних і дефіцитних професій ..... 157
5.3. Динаміка престижності професій в Україні протягом 2008 – 2011 рр. очима дорослих і школярів ..... 162
5.4. Співвідношення престижності, конкурентності та дефіцитарності професій ..... 174
5.5. Ґендерні відмінності в оцінюванні престижності професій за класами ..... 177
Завдання ..... 180
Рекомендована література ..... 182

Розділ 6. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ ІЗ ПОЗИЦІЇ ДОРОСЛИХ І ШКОЛЯРІВ ..... 183
Цілі навчання ..... 183
6.1. Найвагоміші чинники престижності професій, на думку дорослого населення України ..... 183
6.2. Відмінності в оцінюванні чинників престижності професій дорослими та учнями ..... 192
6.3. Чому люди обирають престижні професії: бачення дорослих і школярів ..... 193
Завдання ..... 195
Рекомендована література ..... 197

Розділ 7. ГОТОВНІСТЬ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ ДО САМОЗДІЙСНЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ..... 199
Цілі навчання ..... 199
7.1. Уявлення про чинники успішності та конкурентоздатності людини на ринку праці ..... 199
7.2. Поінформованість про професії ..... 204
7.3. Планування кар'єри: проробленість професійного плану ..... 218
7.4. Фінансові домагання ..... 221
7.5. Територіальна і професійна мобільність ..... 227
7.6. Орієнтація на типи професій за предметом праці та професійні вподобання української молоді ..... 235
7.7. Перспективи професійного самоздійснення через ставлення до інтегрованих професій ..... 238
7.8. Сприйняття заходів держави з регулювання зайнятості та особисті інтереси громадян щодо власної професійної реалізації ..... 245
Завдання ..... 260
Рекомендована література ..... 263

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ..... 264

## Зміст рисунків

Рисунок 1. Перетин позицій "розуміння – згода" ..... 64
Рисунок 2. Урахування складових ситуації вибору професії дорослим населенням і школярами у 2011 р. *(у відсотках від кількості тих, хто враховував компоненти найбільшою мірою)* ..... 95
Рисунок 3. Зміни рівня врахування складових ситуації вибору професії учнями старших класів *(у відсотках від кількості тих, хто враховував компоненти найбільшою мірою)* ..... 96
Рисунок 4. Концепт престижності професії (латентна змінна) та її емпіричні індикатори ..... 111
Рисунок 5. Кількість осіб із різним рівнем освіти, які вважають, що точно знають, що таке престижність професій *(у відсотках від кількості опитаних у 2009, 2010 і 2011 роках)* ..... 169
Рисунок 6. Порівняння регіональних розбіжностей щодо частки дорослих і старшокласників, які вважають, що точно знають, що таке престижність професії *(у відсотках від кількості опитаних у 2011 р.)* ..... 171
Рисунок 7. Розподіл відповідей на запитання серед учнів та дорослих "Яка саме інформація про професію була Вам відома, коли Ви її обирали (схилялися до її вибору)?" *(у % від кількості опитаних у 2011 р.)* ..... 206

## Зміст таблиць[1]

Таблиця 1. Причини дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів, на думку дорослого населення та учнівської молоді (у балах) ..... 40
Таблиця 2. Образ роботодавця ..... 51
Таблиця 3. Позначення структурних одиниць класифікацій професій (занять) ..... 71
Таблиця 4. Зміни структури зайнятості у США протягом останніх десятиліть (у тисячах) ..... 80
Таблиця 5. Розподіл відповідей на запитання "Які з наведених нижче аргументів були (або будуть) для Вас найвагомішими при виборі професії?" (у %) ..... 91
Таблиця 6. Розподіл відповідей на запитання "Що, на Вашу думку, може змусити людину відмовитися від вибору професії, яку вважають престижною?"(у %) ..... 93
Таблиця 7. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?" (дорослі, у %) ..... 98
Таблиця 8.Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?" (учні, у %) ..... 99

[1] Таблиці 62 – 79 див. [87] за Списком використаних джерел.

Таблиця 9. Кількість вакансій, про які роботодавці повідомили Державну службу зайнятості України у 2008 р. (фрагменти) .....158
Таблиця 10. Рейтинг дефіцитних професій за класом 1 у 2001 – 2007 рр. .....161
Таблиця 11. Кількісні показники дефіцитних професій за класами професій.....162
Таблиця 12. Порівняння рейтингів дефіцитних професій за критерієм престижності .....163
Таблиця 13. Узагальнений рейтинг найпрестижніших професій за трьома вимірами: регіон проживання, Україна, світ (у %).....166
Таблиця 14. Самооцінка дорослих і учнів щодо розуміння поняття "престижність професій" (у %).....168
Таблиця 15. Кореляція оцінок професій, належних до класів, за регіоном проживання респондента.....176
Таблиця 16. Кореляція оцінок професій, належних до класів, у світовому масштабі.....177
Таблиця 17. Зв'язок оцінок престижності професій, належних до класів, зі статтю респондента .....178
Таблиця 18. Зв'язок оцінок престижності затребуваних ринком професій, належних до класів, зі статтю респондента (за даними 2010 р.). .....179
Таблиця 19. Чинники престижності професій (на думку дорослих і учнів, за результатами опитувань 2008 та 2010 років, у %) .....186
Таблиця 20. Розподіл відповідей на запитання "Чому, на Вашу думку, люди намагаються отримати престижні професії?" (у %) .....194
Таблиця 21. Професійна успішність і конкурентність людини на ринку праці.....200
Таблиця 22. Інформація про професію, яка була відома респондентам на момент її вибору (у %) .....205
Таблиця 23. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за рівнем освіти респондентів, у %).....208
Таблиця 24. Інформація про професію, яка була відома респондентам на момент її вибору (у регіональному розрізі, у %) .....209
Таблиця 25. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за місцем проживання, у %) .....210
Таблиця 26. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за статтю респондентів, у %).....212
Таблиця 27. Інформація, яку мали респонденти про інші професії (у %).....213
Таблиця 28. Джерела отримання інформації про обрану професію (розподіл за віком респондентів, у %) .....214
Таблиця 29.Джерела отримання інформації про обрану професію (за статтю респондентів, у %).....216
Таблиця 30. Джерела отримання учнями інформації про обрану професію (розподіл за освітою респондентів, у %) .....217

Таблиця 31. Розподіл відповідей на запитання "Які з наведених нижче складових професійного плану були (є) у Вас найбільш продуманими?" (у %) ..... 219
Таблиця 32. Порівняльна оцінка професійного плану ..... 220
Таблиця 33. Часові перспективи фінансових домагань ..... 222
Таблиця 34. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (у %) ..... 228
Таблиця 35. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (розподіл за віком респондентів, у %) ..... 229
Таблиця 36. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (у регіональному розрізі, у %) ..... 230
Таблиця 37. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (розподіл за статтю, у %) ..... 230
Таблиця 38. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (у балах) ..... 232
Таблиця 39. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (за віком респондентів, у балах) ..... 233
Таблиця 40. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (у регіональному розрізі, у балах) ..... 234
Таблиця 41. Актуальні напрями перекваліфікації за типами професій (у %) ..... 236
Таблиця 42. Рівні кваліфікації, на які, на думку респондентів, найбільш актуальна перекваліфікація в Україні ..... 237
Таблиця 43. Ставлення до інтегрованих професій (у %) ..... 239
Таблиця 44. Ставлення до інтегрованих професій (за віком респондентів, у %) ..... 240
Таблиця 45. Ставлення до інтегрованих професій (за статтю респондентів, у %) ..... 241
Таблиця 46. Ставлення до інтегрованих професій (за освітою респондентів, у %) ..... 242
Таблиця 47. Ставлення до інтегрованих професій (регіональний розріз, у %) ..... 243
Таблиця 48. Ставлення до інтегрованих професій (за місцем проживання, у %) ..... 244
Таблиця 49. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з тим, що ставлення до непрестижних професій можна змінити?" (у%) ..... 245
Таблиця 50. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з тим, що держава не повинна втручатися у процес формування громадської думки щодо престижності професій?" (у%) ..... 246
Таблиця 51. Чинники, які, на думку респондентів, могли би сприяти підвищенню престижності робітничих професій (у балах) ..... 247
Таблиця 52.Шляхи вирішення проблеми надлишку фахівців певних професій (у балах) ..... 248
Таблиця 53. Оцінювання респондентами спеціальних державних програм з перекваліфікації (у %) ..... 249

Таблиця 54. Оцінювання респондентами спеціальних державних програм з перекваліфікації (за місцем проживання, у %) ..... 249
Таблиця 55. Думки респондентів щодо зовнішнього незалежного оцінювання випускників загальноосвітніх шкіл (у %) ..... 250
Таблиця 56. Оцінювання імовірного впливу ЗНО на врегулювання проблеми перевиробництва фахівців певних спеціальностей (у %) ... 251
Таблиця 57. Оцінювання респондентами способів інформування про перспективи працевлаштування ..... 253
Таблиця 58. Думки респондентів стосовно двох типів угоди про поінформованість учня щодо ймовірності його майбутнього працевлаштування (у %) ..... 254
Таблиця 59. Чиї інтереси передусім брали до уваги респонденти, відповідаючи на запитання "На які з перелічених нижче груп професій, на Вашу думку, перекваліфікація в Україні є сьогодні найбільш актуальною?" (у %) ..... 256
Таблиця 60. Чиї інтереси передусім брали до уваги респонденти, відповідаючи на запитання "На які з перелічених нижче груп професій, на Вашу думку, перекваліфікація в Україні є сьогодні найбільш актуальною?" (у регіональному розрізі, у %) ..... 257
Таблиця 61. Напрями державної політики щодо регулювання ринку праці, які найбільше відповідають інтересам респондентів ..... 258
Таблиця 62. Ранги престижу професій за дослідженням В. В. Водзинської (СРСР, 1969) ..... 65
Таблиця 63. Індекси престижу і привабливості професій (школярі 10-х класів Києва) ..... 68
Таблиця 64.Індекси престижу і привабливості професій, впорядковані за зменшенням індексів престижу ..... 70
Таблиця 65. Престиж і привабливість професій для груп школярів, виділених за ознакою соціального походження (типу сім'ї) ..... 71
Таблиця 66. Оцінка респондентами рівня престижності заданого переліку професій (у балах) ..... 72
Таблиця 67. Оцінка респондентами рівня престижності заданого переліку професій за освітою, статтю і віком ..... 151
Таблиця 68. Оцінка респондентами рівня престижності заданого переліку професій за місцем проживання та в регіональному розрізі ..... 165
Таблиця 69. Оцінка респондентами рівня престижності заданого переліку професій за класом професії респондента (1–9 клас за КПУ): ..... 180
Таблиця 70. Розподіл відповідей на запитання "Що, на Вашу думку, може змусити людину відмовитися від вибору професії, яку вважають престижною?" за віком (у %) ..... 213
Таблиця 71. Розподіл відповідей на запитання "Що, на Вашу думку, може змусити людину відмовитися від вибору професії, яку вважають престижною?" у регіональному розрізі (у %) ..... 213

Таблиця 72. Розподіл відповідей на запитання "Що, на Вашу думку, може змусити людину відмовитися від вибору професії, яку вважають престижною?" за місцем проживання (у %)..... 213
Таблиця 73. Оцінка дорослими і учнями різних статей престижності 96-ти професій (за даними 2011 р.) ..... 214
Таблиця 74. Чинники престижності професій (розподіл за віком респондентів, у %) ..... 217
Таблиця 75. Чинники престижності професій (розподіл за статтю респондентів, у %) ..... 218
Таблиця 76. Чинники престижності професій (розподіл за освітою, у %) ..... 219
Таблиця 77. Чинники престижності професій (регіональний розріз, у %)..... 221
Таблиця 78. Чинники престижності професій (розподіл за місцем проживання, у %) ..... 223
Таблиця 79. Відкриті рейтинги дефіцитності професій ..... 225

## ВСТУП

Посібник присвячено проблемі підготовки особистості до ефективного самоздійснення на ринку праці. При цьому зміст поняття "особистість" як адресата видання може мати принаймні два варіанти. Перший – це школяр, який закладає основи свого професійного самовизначення та самоздійснення ще на етапі здобуття загальної освіти. На тривалому шляху його майбутнього професійного самоздійснення можуть траплятися піднесення і спади, досягнення і розчарування тощо. Ці ймовірні варіації перебування в будь-якій професії потребують саме *завчасних* відповідей, оскільки учні поки що сповнені оптимістичних, а надто розмитих уявлень про складнощі професійного життя в усьому його діапазоні.

Окрім молодіжної аудиторії також маємо на увазі людей, які фактично виконують функцію профорієнтологів (профконсультантів) незалежно від свого професійного статусу. Це шкільні психологи, класні керівники, працівники служби зайнятості та ін. Для них посібник створює подвійні можливості – як особистісного саморозвитку, так і методичного оснащення їхньої професійної діяльності.

Особливістю посібника є те, що професійне самоздійснення автори розглядають у *соціально-психологічному розрізі*. Це, зокрема, означає, що в ньому не йтиметься про вимоги до психологічних особливостей чи здібностей, які висуває до людини якась певна професія. Тобто він не справдить очікувань читача, налаштованого на розв'язання проблеми успішного самоздійснення у традиційний спосіб поєднання вимог професії та можливостей людини – чогось подібного до "щасливого" лотерейного білета у вигляді одразу правильно здійсненого професійного самовизначення. Натомість ми спробуємо звернути увагу на широкий шар на перший погляд не дуже відчутних (м'яких), але вельми дієвих основ *соціально-психологічного професійного самоздійснення* (СППС). Упевнені, що їх урахування сприятиме досягненню мети, що ставиться в цьому посібнику: одним – підготуватися до ефективного самоздійснення на ринку праці, іншим – набути професійних умінь надавати в цьому допомогу.

Головним джерелом такого погляду є звернення до ресурсу *соціальних ситуацій*, в яких може відбутися самовизначення чи нарощування чинників, які надають самоздійсненню сенсу на рівні не тільки виживання, а й забезпечення комфортних умов життя. Оскільки питома вага таких ситуацій не тотожна формалізованим педагогічним ситуаціям (спрямованим, як правило, на отримання або предметного знання, або заздалегідь відомих виховних "висновків"), то вчителям для використання матеріалу цього посібника в педагогічному процесі спочатку доцільно спрямувати увагу на описані в ньому явища, які відбуваються поза межами школи, загалом навчального процесу. Розуміння саме цього широкого життєвого контексту є передумовою формування педагогом власних методичних прийомів через перенесення уявлень про складові соціально-психологічного самоздійснення у педагогічний простір.

Аби бути ефективним на ринку праці, дуже важливо здійснити обґрунтований *професійний вибір*, який дасть можливість максимально використати всі ресурси ситуації – індивідуальні, суспільні, ситуативні. Однією з найважливіших складових ситуації професійного вибору є *професійний план*, який будує людина. Від його якості залежать не тільки рівень майбутніх професійних досягнень, а й ефективність просування професійним шляхом, а також кількість ресурсів, що їх людина витратить для здійснення своїх мрій, досягнення цілей. У цьому сенсі посібник надає орієнтири теоретичним розробкам із проблем оптимізації професійного вибору й розкриває систему понять, необхідних для надання допомоги людині, що складає власний професійний план.

Головна перевага даного посібника над аналогами полягає в тому, що, крім загальнотеоретичного компоненту, він містить конкретну інформацію про особливості ситуації професійного вибору, актуальні саме для нашої країни.

Україна має досить складні умови ринку праці, характерні для тих держав, економіка яких зазнає суттєвих трансформацій. Глобальні виклики ринку праці поєднуються зі спадком радянської економіки – і не тільки в матеріальному сенсі (технологічна оснащеність галузей, продуктивність праці, рівень винагороди за неї тощо), а й на глибокому психологічному рівні. Це насамперед ті уявлення про професійний шлях і професійний вибір, які характерні для населення в цілому і для окремих вікових когорт (молоді,

котра лише готується вступити на ринок праці, або дорослих на різних етапах професійного самоздіснення). Оцінка громадянами престижності професій виступає вагомим чинником конкуренції на ринку праці, зумовлює притаманні йому дисбаланси, зокрема дисбаланс із ринком освітніх послуг. Так, професійні освітні заклади готують фахівців одних професій у кількості набагато більшій, ніж потрібно країні, тоді як інші професії перебувають у хронічному дефіциті.

Тож у нашому посібнику детально розкривається проблема престижності професій та її ролі у професійному виборі, надається актуальна інформація про уявлення дорослих і молоді про престижність професій, аналізуються соціально-психологічні чинники і складові престижності професій, розглядається їхня динаміка при змінах на ринку праці в умовах фінансово-економічної кризи. Показано зв'язок особливостей розуміння престижності професій із якістю професійного планування; пропонуються шляхи удосконалення профорієнтаційної роботи з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних і мобільних мультимедійних технологій.

Авторами використано актуальні дані Всеукраїнського моніторингу рівня та чинників престижності професій, що здійснюється Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України починаючи від 2008 р. Оформлені як Український стандарт міжнародної шкали престижності професій ці дані пропонуються як основа для визначення адекватності уявлень окремої людини про світ професій у цілому і про стан ринку праці в Україні. Український стандарт престижності професій дає можливість позначити позицію кожного оптанта в його віковій когорті, що сприяє перспективній рефлексії професійного вибору нового покоління учасників ринку праці в конкретних умовах. Таким чином, профорієнтація набуває ознак доленосного персонального планування кар'єри у різних її варіантах з урахуванням локальних можливостей, відображених у громадській думці.

У тексті розміщено таблиці, за допомогою яких можна здійснити порівняльний аналіз індивідуальних даних оцінювання престижності професій окремим оптантом та стандартизованих даних для дорослих і молоді України з урахуванням статі особи та місця і регіону її проживання. Ступінь відхилення оцінок престижності певних професій є змістовим матеріалом, на якому в консультацій-

ному інтерактивному режимі визначається стратегія індивідуальної профінформаційної, профорієнтаційної, профконсультаційної роботи. Ступінь відхилення індивідуальних даних від стандартизованих для України показників розуміння чинників і складових престижності професій визначає напрями рефлексії адекватності професійного плану, який вибудовується оптантом.

Автори посібника сподіваються, що представлений в ньому напрям удосконалення профорієнтаційної роботи, який спирається передусім на загальні – соціально-психологічні – складові професійного самоздійснення як такі, що в сучасному інформаційному світі складають конкурентну частину вузькопрофесійного самовизначення, при їх достатній операціоналізації сприятиме підвищенню якості професійного планування кожного юнака і дівчини, які нині обирають професію. Спрямування підготовки саме до соціально-психологічного професійного самоздійснення має знизити рівень стресу від невизначеності ринку праці в точці входження в нього, підготувати до кращого самоздійснення у професії, оскільки встановлює пріоритети опанування професії, що відповідають сучасному розумінню професійної діяльності як передусім надання послуги. Досягнення власної успішності в цих координатах ґрунтується на набутті системи компетенцій. При цьому складові цієї системи – знання і вміння – перебувають у постійному розвитку, а їхній рівень має підтверджуватися не тільки посиланням на кваліфікаційне посвідчення, а й оцінкою споживачів послуги. Разом із тим використання запропонованого підходу, винесене за межі проблематики професійного самоздійснення, може сприяти подоланню дисбалансів на ринку праці й покращенню якості прогнозування в масштабі найближчої перспективи.

Способом отримання зазначених у посібнику вигод виступають досягнення читачем *цілей навчання***,** зазначених у кожному розділі**,** та виконання розміщених у кінці розділів *завдань* в одній або водночас кількох *позиціях*: консультанта, аналітика, дослідника. Долучення до образу суб'єкта професійного самоздійснення – окремої людини або групи – чи ідентифікація з цим образом надаватимуть зайнятій читачем позиції спрямування до більш досконалої форми – синтезу дослідження та самодослідження.

Навчальний посібник підготовлено авторським колективом у складі: Л. В. Григоровська, М. І. Найдьонов, Л. А. Найдьонова, Ю. В. Товстокора, О. І. Хоріна, Н. І. Череповська.

## Розділ 1. ПРОФЕСІЙНЕ САМОЗДІЙСНЕННЯ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **виділити та наповнити соціально-психологічним змістом поняття "ринок праці";**
- **розрізняти суб'єктивні та об'єктивні складові ринку праці;**
- **визначити орієнтири для віднайдення в цих складових спільного і відмінного;**
- **скласти уявлення про механізми розв'язання суперечності між правом особистості на працю і можливостями суспільства щодо його реалізації;**
- **перетворювати суб'єктивні орієнтири у сталі прийоми самоорганізації особистості у випадках, коли: а) ринок виступає джерелом високого рівня домагань; б) коли він спричиняється до переживання людиною професійної незатребуваності.**

### 1.1. Ринковий контекст професійного самоздійснення: суперечність між домаганнями людини і можливостями суспільства

Ринок праці можна розглядати, беручи до уваги або його об'єктивні – зовнішні, часто доступні для кількісного підрахунку – характеристики (кількість вакансій, показники безробіття, середня зарплатня тощо), або ж його суб'єктивний вимір, який презентує ринок через внутрішній світ людини як суб'єкта трудових відносин (труднощі, проблеми, переживання, стереотипи, схеми поведінки тощо). Аби в читача утворилася цілісна картина ринку праці у переплетенні суб'єктивної та об'єктивної його складових, слід забезпечити доступ до усвідомлення ринку як регулятива розв'язання основної суперечності у сфері праці – між правом людини претендувати на роботу, її бажаннями, намірами та наявними можливостями суспільства (і самої особи) з їх реалізації. Ототожнюючись із людиною, яка перебуває на ринку праці, потрібно розрізняти благо, яке несе в собі систематичне функціонування ринкового механізму, і можливе при цьому применшення самоцінності носія трудової функції, знецінення перспектив його розвитку. Тож аби продемонструвати особливості ринкових умов професійного самоздійснення людини, почнемо із задачі, котра показує, якою невизначеною мо-

же бути (і найчастіше є) ситуація на ринку праці і для людини, яка пропонує свою послугу, і для працедавця. Розв'язання задачі допоможе Вам ідентифікувати себе з людиною, що стикнулася з невизначеністю. Якщо ж Вам легше вчитися, орієнтуючись на пошук готових відповідей, а не на самостійне їх здобування, можете пропустити цю задачу і піти далі – у посібнику міститься достатньо відповідної інформації. Якщо ж Ви вирішили розв'язати задачу, то ознайомтеся з інструкцією.

*Інструкція*. Вирішувати задачу можна і самостійно, і групою. Час розв'язання необмежений, проте, як свідчить досвід, вирішення задачі понад годину є непродуктивним (нових варіантів не з'являється). Тільки-но у Вас виникне обґрунтована (самостійна чи – у випадку групового рішення – спільна) відповідь, перевірити її правильність Ви зможете, звернувшись до [53]. Там само Ви знайдете такі оцінки запропонованого Вами рішення: "Неправильно. Вирішуйте далі" або "Ви дали точне рішення". Майте на увазі, що задача передбачає точну відповідь, але всі Ваші варіанти – і точний, і проміжні – мають цінність і в подальшому будуть корисними для розуміння Вами основних ідей, думок, положень, змістових і смислових нюансів даного посібника.

*Задача "Наймання психолога"*

*Кар'єра Івана, в минулому головного інженера заводу, сягнула рівня провідного акціонера і генерального директора виробничо-комерційного підприємства. Коли йдеться про важливі питання свого успішного бізнесу, Іван зазвичай радиться з дружиною. От і сьогоднішня вечірня розмова завернула на виробничі теми.*

***Іван**: От я все думаю: кого ж із претендентів узяти штатним психологом?*

***Дружина**: А хто тобі найбільше сподобався?*

***Іван**: Сергій: він ще відносно молодий, але класно розбирається в управлінських питаннях, компетентний, має чудове резюме, знає, як підійти до людей, аби вони робили те, що йому треба.*

***Дружина**: А тоді навіщо ти своїй фірмі, якщо він такий ідеальний маніпулятор?*

***Іван**: Та й правда. Слухай далі. Наче непоганою здалася мені така собі поважна "мамочка" Валентина: вона ніби наскрізь людину бачить і влучно слова підбирає, щоб заспокоїти, підтримати, допомогти подолати проблеми.*

***Дружина**: Ага, психотерапевт, буде всіх вас лікувати. А між тим половину працівників просто виганяти треба.*

***Іван**: Тоді, може, брати цю зручну білявку-відмінницю Світлану, яка наче ні риба ні м'ясо, але що скажеш, те й зробить?*

***Дружина**: Тільки не Світлану. Ти що, хочеш спокій у власній сім'ї порушити?*

*"Ну от і порадився, – подумав **Іван**, – тепер не піде працівників розпитувати" – і зрештою визначився із власним рішенням.*

*Зробіть свій прогноз щодо того, як учинить Іван.*

Розгорнемо суб'єктивну складову поданої в задачі ситуації. Занурення у внутрішній світ дійових осіб задачі відкриває два шари явних та імпліцитних міркувань: міркування претендентів, які виборюють шанс отримати бажану роботу, та міркування працедавця, який, маючи можливість вибирати з кількох пропозицій, що надійшли на одне вакантне місце, хоче отримати найкращий для себе результат. Тож як і належить *творчим* задачам, у задачі "Наймання психолога" захована суперечність між відшукуваним (найкращий результат) та наявними можливостями його здобуття (через недосконалість кожної з пропозицій).

Перспективою розв'язання цієї проблеми є вирішення імпліцитно присутніх, хоча і не сформульованих у тексті завдань: по-перше, ухвалення працедавцем не найкращого, а *оптимального* рішення; по-друге, розширення заданого діапазону можливостей із застосуванням *творчого підходу* та власного досвіду, які не суперечать умові задачі.

Коротко цю перспективу можна сформулювати так: *самореалізація*. Тобто краще рішення ми отримаємо тоді, коли вийдемо за межі заданих умов (звісно, без порушення правил, норм, зобов'язань тощо).

Ситуацію невизначеності (збідненості даного), подолання якої потребує творчої позиції, створили для персонажів автори задачі. При цьому в реальному житті ситуації здобуття чогось більшого, ніж пропоноване наявне, трапляються буквально на кожному кроці. Саме життя ставить людину переважно у творчу позицію. І розробники задачі, моделюючи ситуацію наймання, не змінюють цього пріоритету.

Для успішної самореалізації на ринку праці важливо усвідомлювати, що людина як така є переважно діячем, а не об'єктом, на

який впливають інші. Так, персонаж, який виявиться переможцем, може здатися надто амбітним: мовляв, варто було би презентувати себе скромніше, аби працедавець не відмовив йому, запідозривши у схильності до конкуренції. І справді, на практиці для багатьох претендентів на робоче місце формування не дуже виразного і такого, що не суперечить очікуванням працедавця, образу себе як трудового ресурсу є достатньо виправданою стратегією. Але суб'єктивний, не тотожний раціональності та логіці аспект ринку праці проявляється в тому, що аналізований персонаж від самого початку налаштований як на найкращу для себе саме на стратегію здобуття робочого місця з *визнанням власних переваг*, навіть якщо вони приховують ризик численних відмов працедавців. У такому випадку винагородою для нього є можливість самореалізації, не скутої в подальшому витрачанням зусиль на утримування себе в межах якогось буцімто підхожого для вдалого наймання образу трудового ресурсу Для цього персонажа можливість професійної самореалізації є умовою наймання.

У нашій задачі можливість самореалізації для одного з претендентів створюється завдяки тому, що пошукач та працедавець перебувають, так би мовити, "на одній хвилі": *запит* і *пропозиція* в головному (компетентність працівника) збігаються, а *право* претендента на роботу не увійшло в суперечність з наявними *можливостями* її отримання, обмеженими у даному випадку неготовністю роботодавця витрачатися на змагальність (працедавець сам виявився творчою людиною, яка створює такі можливості, використовуючи позитивні якості претендента й не зважаючи на ризики).

Зауважимо, що в реальності набагато частіше трапляються випадки, коли життя, поставивши людину у невизначену ситуацію, саме від неї *вимагає її визначення*, тим більше коли її конституційне право на роботу (чи професійну освіту) суперечить можливостям суспільства (держави) забезпечити його реалізацію.

Така суперечність виникає тому, що суспільство діє через своїх представників – інституції та осіб, які їх представляють. Саме останні й визначають можливості суспільства (при цьому обидві сторони, на жаль, доволі рідко розуміють можливості не як запропоноване наявне, а як творення нового, що не було в досвіді, як внески, котрі розширюють межі наявного, як власну відповідаль-

ність. Особливо важливо це пам'ятати, коли йдеться про самоздійснення).

Пояснимо цю думку на прикладі. Ще донедавна можливості суспільства в реалізації права людини на вищу освіту за державним замовленням, що визначаються об'єктивною потребою економіки у спеціалістах та можливостями бюджету, залежали від відповідного здійснення вищими навчальними закладами своїх повноважень при створенні комісій з приймання вступних іспитів. Саме в зарахуванні до вишів за результатами цих іспитів поєднувалися право людини на освіту і можливість це право зреалізувати. Суттєвою характеристикою цієї можливості була велика вага суб'єктивного чинника в оцінюванні: адже затвердження складу комісій, розроблення завдань для вступних іспитів, підбиття результатів їх виконання абітурієнтами, розв'язання конфліктних ситуацій під час вступних кампаній – все це було прерогативою конкретних людей, чия корпоративна зацікавленість у наборі студентів нерідко входила в суперечність із відповідальністю перед суспільством за об'єктивність оцінки.

Сьогодні вже є незаперечним фактом те, що із запровадженням зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО), коли саме оцінювання переважно виведене за межі системи вищих навчальних закладів, рівень суб'єктивізму суттєво зменшився. Нині розробники завдань для ЗНО не представляють інтереси конкретних вишів, ті ж, на кого покладено функцію оцінювання, оцінюють не особу абітурієнта (яка їм недоступна в безпосередньому контакті), а відокремлений від неї продукт її діяльності. Таким чином, суперечність між правом на вищу освіту і можливістю її отримання набула менш загостреної форми. Але з'явилися нові її прояви.

Сьогодні оцінювання готовності до вищої освіти поки що відбувається переважно через розрізнення правильних і неправильних відповідей на тестові завдання. Але цей тип когнітивних операцій не містить увесь необхідний перелік показників готовності до вищої освіти, не кажучи вже про готовність до зустрічі з невизначеністю.

Наведена вище задача демонструє дію ще одного, більш потужного (в сенсі мінімізації впливу суб'єктивного чинника), ніж об'єктивація оцінювання знань для професійної підготовки, механізму регулювання трудових відносин в умовах ринку. Це механізм

*конкуренції* на ринку праці, який діє внаслідок незбігу пропозиції робочої сили і попиту на неї: на певну кількість робочих місць претендує більша за неї кількість потенційних працівників, не всім з яких пощастить отримати бажану роботу.

Механізм конкуренції має свої переваги та недоліки. Очевидною його перевагою є вже згадувана можливість значного применшення суб'єктивізму у сфері праці. Звичайно, ринковий механізм конкуренції не гарантує цілковитої відсутності суб'єктивних прорахунків, зокрема при доборі найманих працівників, але сприяє мінімізації помилок: адже гірші працівники і, відповідно, гірші колективи об'єктивно програють у конкурентній боротьбі кращим колективам, а це може поставити під загрозу саме їх існування як суб'єктів економічної діяльності.

Водночас зворотним боком зазначеної переваги механізму конкуренції є спричинюване ним психологічне напруження людини – суб'єкта ринку праці. Його відчуває претендент, що виборює, конкуруючи з іншими, право на робоче місце без упевненості в позитивному результаті; його відчуває працівник, який втратив роботу без гарантій подальшого працевлаштування; його відчуває безробітний, пригнічений неодноразовими відмовами роботодавців. Як бачимо, мінуси ринкового механізму регуляції трудових відносин перебувають у суто психологічному полі, до того ж одночасно на двох рівнях: по-перше, як актуальні переживання людини, для подолання яких вона може потребувати допомоги; по-друге, як систематична повторюваність проблеми (ризик потрапляння в ситуації невизначеності), неможливість її принципового розв'язання доти, доки діятиме даний економічний механізм. Відповідно внутрішній світ людини постійно перебуватиме у стані перевантаження.

Плюси і мінуси ринкового механізму регулювання трудових відносин можна розглядати також у порівнянні з іншим способом вирішення проблеми врівноваження попиту і пропозиції робочої сили – плановим підходом. Його вираженням у сфері праці є політика повної зайнятості, яка гарантує працевлаштування кожній людині відповідно до запитів економіки. У такий спосіб задовольняється потреба людини у стабільності, передбачуваності й прогнозованості майбутнього. Зворотним боком цього механізму є відносне економічне зрівнювання суб'єктів праці, певне обмеження

свободи особистості щодо визначення свого професійного шляху відповідно до власних інтересів, намірів, а інколи й покликання.

Ось яскравий приклад. Видатний російський поет Йосип Бродський, який, вже будучи громадянином США, 1987 року став лауреатом Нобелівської премії у галузі літератури, в 1964 р. в СРСР був засуджений до п'яти років примусової праці у віддаленому поселенні Архангельської області за статтею "тунеядство". Його заняття літературною творчістю суд не визнав роботою, адже Бродський не мав диплома, який би засвідчував, що він учився "на поета".

Плановий підхід є прикладом волюнтаризму (від лат.*voluntas* – воля) в соціально-економічній сфері, тобто діяльності, яка керується суб'єктивними рішеннями і бажаннями осіб, що її здійснюють, прагненням реалізувати бажані цілі без урахування об'єктивних обставин і можливих наслідків [90]. В історичній ретроспективі наочним проявом програшу планового підходу конкурентним засадам розвитку стала орієнтація населення держав із плановою економікою на стандарти життя і споживання товарів, вироблених у країнах з економікою ринковою.

Зазначимо, що суто психологічні проблеми, які виникають в умовах ринкових відносин, вирішуються за допомогою не тільки психологічної підтримки людей і колективів, а й нормативно. Норми трудового законодавства відбивають відповідальність суспільства за допущення такого механізму врегулювання суперечності між правом людини на працю і можливостями його зреалізувати, який частково шкодить самій людині. Відтак суспільство бере на себе зобов'язання передбачити негативні наслідки тих чи інших трудових відносин, нормативно прописуючи відповідальність і обов'язок тих чи тих своїх уповноважених дієво допомагати людині в її професійному самоздійсненні (наприклад, надаючи матеріальну компенсацію при втраті роботи тощо), а не тільки створюючи можливості для отримання нею допомоги від інших суб'єктів (скажімо, психологічних служб).

Далі ознайомимося із загальними поняттями, які описують ринковий механізм регулювання трудових відносин, та з нормативними актами, що забезпечують функціонування ринку праці, зокрема в Україні.

У загальному розумінні *ринок є системою економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, формою зв'язку між сторонами обміну; економічним або географічним простором, у якому відбувається процес товарного обігу; механізмом, що зводить разом продавців і покупців товарів та послуг і регулює відносини між ними* [51]. Цей механізм має багатовікову історію, що бере початок від часів панування натурального господарства.

Психологічний бік зародження ринку можна представити таким чином. Різні умови проживання і різні здібності людей сприяли виникненню тенденції зосереджувати зусилля із забезпечення життєдіяльності на спеціалізації, тобто на виробленні того, що за одиницю часу могло бути зроблено в більшій кількості і з кращою якістю. Проте більша кількість виробленого кращого, ніж в інших, продукту не могла задовольнити весь діапазон потреб виробника. Логічним наслідком цієї суперечності стає обмін виробленого надлишку на інші продукти, вироблені іншими учасниками обміну.

Суттєвою психологічною проблемою всіх попередніх поколінь, пов'язаних ринковими відносинами, була необхідність співвіднесення намірів виробників товарів та послуг з очікуваннями та можливостями споживачів. Історія знає спробу їх консолідації в системній організації – державному плані, що виступив альтернативою ринкового механізму регулювання соціальних відносин, перервавши його дію. Ця альтернатива розглядалася як механізм боротьби з такими ризиками стихійного функціонування ринку, як перевиробництво, безробіття, відсутність доступу до споживання за наявності перевиробництва товарів.

Сама по собі ідея застосування наукового підходу для передбачення дій виробників товарів та послуг і споживачів через планування несла тільки позитивні сподівання. Проте перешкодою для її реалізації виключно такою інституцією, як держава, стала складність системи взаємодії виробників і споживачів. Про певну ефективність всеохопного державного планування можна говорити лише стосовно задоволення мінімальних потреб людини, що забезпечують переважно фізіологічний рівень її існування.

Економіки, в яких циклічність дії ринку як універсального механізму обміну не переривалася, розвивали функцію передбачення (планування) в межах повноважень інших інституцій – корпоративних суб'єктів економічної діяльності. Для цих суб'єктів (ви-

робничих, торгівельних) ринковий механізм функціонує як таке співіснування чинників, які, з одного боку, сприяють підвищенню ефективності виробництва (конкуренція, підприємницька ініціатива, відсутність волюнтаристичних структур, які її обмежують), з іншого – розвивають систему передбачення, спрямовану на мінімізацію ризиків стихійності, незалежності подій від намірів авторів економічних задумів і ініціатив. Якісне передбачення стає їхньою перевагою, надаючи можливість уникати перевиробництва і, як наслідок, переривання виробничого циклу.

Ринок праці є одним із типів ринків, частиною економічної системи, її елементом. Складовими змісту цього поняття, які відбивають його сутність і входять до визначень, що йому дає економічна наука, є такі: *ринок праці, по-перше, є системою суспільних відносин, пов'язаних із найманням і пропозицією праці, з купівлею і продажем послуг праці; по-друге, він є економічним простором, тобто сферою працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці; по-третє, це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію* [51; 54; 57; 63].

Ринок праці – це не тільки працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, це вся сфера найманої праці, яка охоплює питання оплати і умов праці, обсягу та інтенсивності виконуваних робіт, гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили тощо.

Головними складовими ринку праці є *сукупна пропозиція*, що враховує все економічно активне населення, та *сукупний попит*, що визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Це – ринок праці в *широкому розумінні*. Якась (звичайно менша) частина цього ринку виявляється вільною і потребує задоволення попиту й пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина називається ринком праці у *вузькому розумінні*. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи.

Взаємодія між попитом і пропозицією праці забезпечується *інфраструктурою*, яку утворюють державні та недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації та фонди, а також нормативно-правове середовище.

Багатофункціональність і висока ефективність цієї інфраструктури є характеристикою цивілізованого ринку праці, показником його розвиненості, критерієм дієвості.

Різноманітність пропонованих трудових послуг і робочих місць є основою подрібнення ринку праці на відносно стійкі й замкнуті *сегменти*, які обмежують мобільність робочої сили. Прикладами таких сегментів можуть бути ринки окремих професій, особливих категорій працівників тощо.

Важливою характеристикою розвиненого ринку праці є *гнучкість*, тобто можливість пристосування його суб'єктів до мінливих обставин, демократизація і різноманіття форм зайнятості, широкий спектр умов наймання, організації праці, заробітної плати і т. ін. Гнучкий ринок праці – це середовище найповнішої реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості, укладання тимчасових трудових контрактів та інші форми урізноманітнення трудових відносин.

Якщо стосовно обміну на ринку товарів і послуг достатньо ясно, що на що обмінюється (як у масовому порядку, так і у випадках одиничних), то що з чим обмінюється на ринку праці? Очевидна відповідь – це праця, що являє собою унікальний товар, котрий має багато характеристик, які вирізняють його зі світу звичайних товарів чи послуг. Крім того, з боку найманого працівника предметом обміну є час, в якому людина – носій виробничих можливостей для бізнесу – собі не належить. Хоча, зважаючи на розвиток і економічних суб'єктів, і носіїв робочої сили, останнє твердження можна вважати відносним: адже наявною і поміченою обома сторонами ринку праці є різниця в ефективності виробництва, коли людина, що продає свій час, ще й самореалізується (див. докладніше у наступному розділі).

Слід зазначити, що попит і пропозиція – уже тільки в силу динамічності самого життя – ніколи не збігаються. Між ними завжди існує більш або менш виражений дисбаланс, що зумовлює ті чи інші ризики: для продавця (власника трудового ресурсу) – це ризик зменшення або й втрати оплати праці через втрату роботи у випадку перевищення пропозиції робочої сили; для працедавця (наймача робочої сили, у тому числі держави) – це ризик втрати прибутку через уповільнення економічного розвитку у випадку пе-

ревищення попиту на робочу силу над її пропозицією. "Якщо робочих місць більше, ніж запропоновано робочої сили, відбувається скорочення матеріального виробництва, знижуються якість робочої сили і заробітна плата, погіршується економічний і соціальний стан працівників та суспільства в цілому. За надмірної пропозиції робочої сили виникає безробіття" [51].

> За даними Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, у 2010 р. лише 30,9% старшокласників при виборі професії враховували її затребуваність на ринку праці (тобто попит на робітників обраної професії). Лише третина від загальної кількості опитаних (33,3%), обираючи професію, мали інформацію про гарантії працевлаштування за обраним фахом.

Якщо для суб`єктів економічної діяльності вчасність і якість передбачення про скорочення виробництва можуть суттєво відбиватися на перспективах розвитку бізнесу, допомагаючи заздалегідь уникнути ризиків або скористатися новими можливостями, то для більшості найманих працівників усе це, по-перше, не є загальнодоступним, а по-друге, воно практично не змінює ситуації – вони, як і у випадку, коли згортання трапляється несподівано, втрачають роботу. Різниця визначається хіба що тривалістю періоду кризи економічного суб'єкта.

Перевагою суб'єкта економічної діяльності, яка впливає на швидкість відтворення після кризи, є, зокрема, його право ініціативи як у найманні робітників, так і в розірванні економічних стосунків з ними. Проте ця перевага не є абсолютною та має нормативні й психологічні обмеження: законодавчі норми регламентують поведінку економічних суб'єктів від імені суспільства, а психологічні чинники зумовлені бажанням і здатністю найманих працівників передбачати ризики та диверсифіковувати свої можливості. Працівникові цілком доступно розуміння того, що звільнення з роботи із власної ініціативи перед згортанням діяльності підприємства і масовим скороченням персоналу збільшує імовірність віднайдення нового робочого місця завдяки поки що незначній конкуренції. Звісно, працівники мають різну здатність до передбачення подій, різний ступінь диверсифікації можливостей через рівень їхньої освіти, наявні здібності, досвід тощо, а також через обмеженість стереотипами – знаннями та досвідом, які застосовуються без урахування

зміни обставин (все це важливо пам'ятати профконсультантові при вибудовуванні стратегії допомоги конкретній людині).

Таким чином, будучи механізмом здійснення актів об'єктивних порівнянь для вибору кращого рішення, сучасні ринки дедалі більшою мірою містять у собі *прогностичну складову*, яка набуває розвитку в діяльності обох сторін ринкових відносин – і тих, хто пропонує роботу, і тих, хто продає свою працю (цьому сприяють, зокрема, медіа- та інформаційні системи, які доступні сьогодні для переважної більшості суб'єктів ринку). Це становить позитивний аспект розвитку.

Перешкодою є поширені в економічних теоріях схеми, що, змальовуючи взаємозалежність попиту, пропозиції та ціни на робочу силу ([51; 54; 57; 63; 76]), подають цей зв'язок, так би мовити, в "об'єктивному" ключі, значно спрощуючи реальну картину. В цілому для теорій, які постулюють незалежність подій на ринку від волі людини, характерно відкидання або ігнорування того факту, що явища, котрі вивчаються, "мають мислячих учасників. Погляди учасників за самою своєю природою є упередженими. Замість прямої лінії, яка веде від одного набору умов до іншого, ми маємо постійні переходи від об'єктивних, тих, що піддаються спостереженню, умов до спостережень учасників, і навпаки: учасники спираються при прийнятті рішень не на об'єктивні умови, а на свою інтерпретацію цих умов" [86]. Тобто в дійсності спостерігається перехресна взаємодія реальності та її сприйняття.

Наявна у функціонуванні ринку суб'єктивна складова вносить у події на ньому вагому частку невизначеності, що значно ускладнює вивчення явища, оскільки робить ці події далекими від таких, що піддаються виключно логічному поясненню. Намагаючись ігнорувати факт впливу сприйняття суб'єктів ринкової діяльності на ситуацію на ринку, економічна наука виходить з уявлення про раціональну поведінку цих суб`єктів, вважаючи, що люди діють, обираючи кращу з можливих альтернатив. При цьому відмінність між сприйняттям альтернатив і фактами не береться до уваги. Зрештою виходить, що "за результат править доволі елегантна теоретична конструкція, яка нагадує природничі науки, але не нагадує реальність. Вона належить до ідеального світу, учасники якого діють на основі досконалого знання, і приводить до теоретичної рівноваги, в якій розподіл ресурсів є оптимальним. Вона має дуже

слабкий стосунок до реального світу, в якому люди діють на основі недосконалого розуміння, а рівновага є недосяжною" [86].

Природничі науки вивчають події, які складаються з послідовності фактів. Коли ж діють мислячі учасники, предмет дослідження вже не обмежується фактами й охоплює їхнє сприйняття. У цьому випадку "причиново-наслідковий зв'язок не веде прямо від факту до факту, а проходить від факту до сприйняття і від сприйняття до факту… Сприйняття учасників співвідносяться не з фактами, а з ситуацією, яка залежить від їхнього власного сприйняття і, отже, не може трактуватись як факт" [86].

Мислячі суб'єкти відтворюють не тільки позитивні правила і способи, а й власні стереотипи. Ось чому в науці існує методологічна вимога: *факт неможливий без інтерпретації.* Це значить, що, збираючи факти, дослідник має усвідомлювати можливий власний вплив на віднесення якоїсь частини своєї суб'єктивної реальності до фактології. Відстежування подібних привнесень забезпечується прийомами самоорганізації, спеціальними процедурами тощо.

Крім зазначених вище соціально-психологічних складових професійного самовизначення та самоздійснення, які здебільшого можна віднести до так званого логічного пласту детермінант, необхідно звернути увагу і на незриму присутність інших детермінант, яким не приділяється достатньо уваги. Алогічне як альтернатива логічного зовсім не несе змісту надприродного або абсурдного. Наповнити цю думку може порівняння репродуктивного і продуктивного мислення, письмової та усної мови.

Уміння мислити є однією з найважливіших складових професійної компетентності. В одних випадках ідеться про репродуктивне мислення, завданням якого є відтворення відомих способів для розв'язання поставлених завдань. Уже на цьому рівні досягти мети безпосередньо – без мислення – неможливо, адже потрібно подолати хоч і невелику, але трудність (вибору потрібного з відомих способу рішення). Більші труднощі виникають у випадках, коли спосіб розв'язання задачі людині невідомий (не існує об'єктивно або не наявний в її досвіді).

Репродуктивне мислення спирається на систему відомих способів. Можна сказати, що мислити репродуктивно – це знати, який ключ із цілої низки ключів підходить до яких дверей у приміщенні, де їх багато. Мислити ж продуктивно – це спочатку винайти ключ

(створити спосіб), а вже потім – застосувати його. Адекватне застосування відомого способу перетворення дійсності у стандартних (типових) умовах засвідчує умілість, вправність мислення, а в умовах, які потребують нового способу, – його стереотипність.

Обидва типи мислення містять складові, які можна описати за допомогою логіки, тобто оформлених правилами об'єктивних зв'язків між предметами і явищами. Зв'язки між явищами і предметами з притаманними їм властивостями об'єктивні, тоді як правила їх застосування можуть підтримувати тільки люди. Більшість професій не вимагає від людини вміння мислити продуктивно, відтак і правила, що регламентують професійні дії, здебільшого передбачають застосування колись відкритих способів.

Оскільки велика питома вага у підтриманні способів перетворення дійсності належить правилам репродуктивним (спрямованим на забезпечення відтворення відомого), то й ідентифікація з логікою існує переважно на репродуктивному рівні (для репродуктивного мислення). Саме тому поняття алогічного передусім позначає не розрив у закономірностях і взаємозв'язках між властивостями предметного та соціального світів, а неочевидність цих зв'язків.

Крім того, поняття алогічного навантажене функцією збереження того тонкого шару сприйняття і пізнання світу, який стереотипно налаштованими індивідами і спільнотами "вичищається" із загальної картини цього світу. Таке "очищення" відбувається, зокрема, при оформленні протоколів дискурсивного продуктивного мислення, яке розгортається при розв'язанні творчих задач, з яких видаляються непотрібні, на думку дослідників, неважливі з точки зору логіки оформлені в словах інтенції (вигуки, самооцінкові судження, сміх тощо). Гадаємо, читачеві буде цікавою психологічна основа цього явища, пов'язана з відмінностями усної та письмової мови.

Джерелом відмінностей обох видів мови насамперед є трудоємність перших спроб людини зафіксувати інформацію на стійкому носії, що зумовило вимогу при використанні письмової мови викладати лише головне. Це супроводжувалося появою соціальних інституцій, що напрацьовували правила однакового розуміння письмового тексту.

З точки зору рівня домагань письмова мова містить більше доступних зразків продуктивних рішень. Одночасно вона є складнішою для опанування, оскільки в ній меншою мірою, ніж в усній мові, відбивається процес саморегулювання людини, її самоналаштовування на долання утруднень.

Усна мова видається більш привабливою з точки зору відображення в ній і настановлень людини до здійснення мисленнєвого акту, і переживань нею утруднень, і спроб саморегуляції в цих утрудненнях, і особливостей взаємодії (кооперативної/конкурентної) з присутніми іншими, і зрештою отриманого результату. Її слабкою стороною можна вважати відсутність фільтрів, які відділяють головне (результативне) від процесуального (проміжного).

Значення цих проміжних і нібито не корисних щодо досягнення результату аспектів мислення, представлених в усній мові, було встановлено при порівнянні протоколів експериментів із вивчення дискурсивного мислення [68] при розв'язанні малих творчих задач. З'ясувалося, що протоколи вирішення задач, які мали б бути інструментом об'єктивної фіксації спостереженого, насправді редагувалися кількома поколіннями дослідників, які прибирали з них те, що, як їм здавалося, не мало безпосереднього стосунку до результату, не перебувало в логіці його отримання. Передусім вилучалося те, що стосувалося самої людини, лишався ж рафінований дискурс, пов'язаний з відображенням предметного шару задачі та його перетворенням.

Таким чином, алогічне (суб`єктивне) характеризується не тільки тим, що воно об'єктивно впливає на процес, а й тим, що цей вплив не усвідомлюється. Згадане порушення об'єктивної фіксації процесу дискурсивного мислення відбувалося в силу стереотипності розуміння у певній системі координат того, що є важливим, а що таким не є. Припинення ж практики спрощення усної мови при її фіксації на письмі дозволило звернути увагу на такі мовні конгломерати, які складають непомітний, але дуже важливий механізм самовдосконалення, підвищення рівня власного мислення [68] кожним, хто в цьому зацікавлений (хто, зокрема, переймається й підвищенням вартості свого трудового ресурсу).

Сьогоднішня інформаційна доба, за якої у певних секторах ЗМК (наприклад Інтернеті) письмовий виклад інформації фактично став дорівнювати усному, одночасно з виявленням перспектив підвищення продуктивності людини через опанування нею саморегуляційних механізмів продуктивності (яким раніше не приділялося достатньої уваги через їхню малу питому вагу) привела до взаємопов'язаних наслідків розвитку обох видів мови: а) усна мова набирає обертів як потенція для підвищення рівня продуктивності того, хто мислить; б) письмова ж мова (науки, літератури) має перспективу стати більш доступною для опанування шляхом віднайдення нових форм присутності в ній механізмів саморегулювання.

Повертаючись до впливу суб'єктивного чинника на події на ринку, ще раз звернімо увагу на психологічну природу певної частини невизначеності, яка є невід'ємною супутницею ринкових відносин у цілому, оскільки у подіях суспільного життя саме мислення його учасників, а не втручання зовнішнього спостерігача, відповідає за елемент невизначеності, а актуальна поведінка зумовлена очікуваннями щодо майбутнього перебігу подій [86]. Отже, як побачимо далі, нелогічність деяких подій, які можна спостерігати на сучасному вітчизняному ринку праці, знаходить своє пояснення, зокрема, в такому феномені, як *громадська думка*.

Дж. Сорос, автор ідеї про існування впливу суб'єктивного чинника на події на ринку як джерела невизначеності, відсутності в них чіткої логіки, назвав свою теорію *теорією рефлексивності*. Її зміст прямо опонує класичній позиції економічної теорії про незалежність подій на ринку.

Розуміючи рефлексію як механізм подвійного зворотного зв'язку, Дж. Сорос тлумачить рефлексивність як насамперед розмивання межі між суб'єктом і об'єктом. Предметом зусиль того, хто прагне бути більш прогностичним заради досягнення власної вигоди від подій на ринку, за Дж. Соросом, має бути породження цим шукачем зиску картини того, як саме консолідуються результати дій різних учасників ринку: чи ці дії взаємопоглинаються, нівелюють одна одну, виявляючи повну незалежність від впливу (суб'єктивності) учасників, чи, будучи лише відносно незалежними, ведуть до утворення тенденцій. Відтак локалізація відповідальності за виявлення цих самопригнічувальних або самопідсилювальних тенденцій для шукача вигоди обертається результатом.

Розуміння рефлексії авторами даного посібника дещо відрізняється від наведеного. На наш погляд, рефлексивність – це властивість суб'єкта, його здатність переосмислювати засади власного обмеженого досвіду предметного перетворення світу, соціальної взаємодії як у ситуаціях зіткнення з нездоланними труднощами розв'язання проблем, так і при оминанні їх завдяки передбаченню. Маємо на увазі передбачення насамперед щодо самого себе і свого соціального оточення. Недостатня розвиненість саме цих двох складових є більш поширеною трудністю у здійсненні людиною домагань, ніж об'єктивні прогалини у знаннях. Водночас підвищення рівня особистісного і соціального саморозвитку є більш доступним як перший етап зростання рівня продуктивності діяльності особи.

Зазначимо, що ігнорування суб`єктивного чинника, яке проявляється у несприйнятті одними людьми інших, невизнанні їхніх поглядів, думок, не впливає однозначно негативно на ситуацію, не веде виключно до сповільнення розвитку людей і спільнот. Зазнаючи впливів суперечностей між громадським та індивідуальним, цей зв`язок є значно складнішим. Так, новий погляд Дж. Сороса на зумовленість подій на ринку суб`єктивним чинником свого часу не був сприйнятий науковою спільнотою. Проте, по-перше, енергія невдачі спонукала автора до перевірки теорії на практиці, що й було успішно здійснене; по-друге, початкове застосування теорії в діяльності лише одного суб`єкта ринку, а не як спільного знання всіх його учасників забезпечило накопичення персонального капіталу, який згодом був повернений суспільству через філантропічну діяльність.

Це, до речі, і приклад професійного самоздійснення, що почалося з теоретичного пошуку і завершилося оформленням теорії, перед тим переконливо доведеної практикою.

Наразі повернімося до розгляду саме ринку праці, його переваг, з одного боку, проблем і суперечностей – з іншого.

З переходом незалежної України до розбудови економіки на ринкових засадах наше суспільство прилучилося до світового досвіду регулювання відносин праці через ринкові механізми. Сьогодні громадянин України, досягнувши 14 років, тобто віку, з якого школярам дозволено законом працювати під час шкільних канікул, стає потенційним або реальним суб'єктом ринку праці з усіма його

принадами і проблемами, можливостями і обмеженнями, суперечностями і ризиками.

У прив'язці до формування нормативної бази можна сказати, що становлення національного ринку праці розпочалося в 1991 р. з ухвалення Закону України "Про зайнятість населення" [78]. Відродження ж власне ринкового механізму після доби планової економіки почалося трохи раніше, приблизно у 80-ті роки XX ст. у неофіційному секторі економіки. (Отже, все відбувалося за методологічним принципом: у процесі розвитку спочатку з'являється функція, а потім – структура, яка спеціалізується на її відправленні). Прийняття згаданого закону знаменувало суттєві зміни державної політики щодо забезпечення зайнятості. Потреба громадян у справедливому обміні власної здатності до праці спонукала державу до працевлаштування і здійснення переходу від політики повної зайнятості населення до політики ефективної зайнятості, взявши на себе певні обов'язки щодо матеріальної та соціальної підтримки безробітних [51].

***Види зайнятості***: за формою організації робочого часу – повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена; за статусом – первинна, вторинна; за характером організації робочих місць та робочого часу – стандартна, нестандартна; за стабільністю трудової діяльності – постійна, тимчасова; за формою правового регулювання – легальна, нелегальна, нерегламентована [76].

***Повна зайнятість*** – це стан економіки, за якого кількість вакансій відповідає чисельності безробітних або перевищує її (тобто коли немає незайнятих, які бажають працювати) [77]. За повної зайнятості пропозиція робочої сили цілком покривається попитом на неї в суспільному виробництві. Повна зайнятість працездатного населення означає використання всіх трудових ресурсів [46].

***Ефективна зайнятість*** – корисна трудова діяльність громадян, спрямована на підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва і скорочення витрат робочого часу [88].

Таким чином, запровадження ринкового механізму значно зменшило обсяг втручання держави у регулювання трудових відносин, звільнило людину від жорсткої регламентованості її трудового життя і контролю за його перебігом, зробило її вільною у виборі

роботи, визначенні ціни своєї праці тощо. Одночасно це спричинило зменшення обсягу гарантій, які держава надає своїм громадянам щодо забезпечення їх працею. Конституційно проголошуючи право людини на працю, вона обмежується обов'язком забезпечувати право вільного вибору професії, роду занять і роботи, створювати умови для ефективної зайнятості населення, *сприяти* працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечувати перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки [61].

Ціною ж за більший діапазон свободи, а отже потенційних можливостей професійного самоздійснення, є високий рівень невизначеності ситуації, в яку потрапляє людина на ринку праці, і саме її – людини –відповідальність за своє професійне становлення та самореалізацію упродовж життя: за працевлаштування, своє професійне зростання, здобуття рівня компетентності, який би забезпечував попит на її трудові послуги, тощо.

Подивімось, як держави з розвиненою ринковою економікою на національному рівні та через створені ними об'єднання намагаються долати проблеми і суперечності, спричинені дисбалансом бажань і намірів, з одного боку, і можливостей їх задовольнити – з іншого. Звернімося до нормативної бази регулювання відносин у сфері праці, створеної світовим співтовариством, а також чинної в Україні. У низці міжнародних документів, прийнятих в різні часи Організацією Об'єднаних Націй, передусім проголошується право на працю як одне з основних прав людини. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.) зазначається, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю; на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї [55]. Згідно з Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966), ратифікованим Україною у 1973 р., право на працю передбачає "право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується" (ст. 6) [64] У багатьох країнах розвинутої демократії також конституційно закріплено право людини на вільний вибір професії та роботу за фахом.

Вітчизняна законодавча база розвитку соціально-трудових відносин та ринку праці відповідає загальним світовим трендам у цій галузі. Її складають Закони України "Про зайнятість населення" (оновлений у 2012 р.), "Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття", "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог", "Про професійний розвиток працівників на виробництві"та ін. Завершується реформування Кодексу законів про працю, який міститиме нові положення щодо державного та ринкового регулювання у сфері праці.

Передусім право людини на працю та обов'язки держави з його забезпечення закріплені в Конституції України, ст. 43 якої проголошує: "Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб" [62] .

Це загальне право конкретизується у вже згаданих законах. Їхня спрямованість визначається прийнятим державою курсом на побудову в Україні соціально орієнтованої економіки, відповідно до якого положення законів відтворюють прагнення держави сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості [75].

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ"
(витяги)

**Стаття 3. Право на зайнятість**

1. Кожен має право на вільно обрану зайнятість.

2. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється.

Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

3. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

**Стаття 5. Гарантії у сфері зайнятості населення**

1. Держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

**Стаття 6. Право особи на вибір місця, виду діяльності та роду занять**

1. Кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору.

2. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

**Стаття 12. Право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення**

1. Кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством.

2.Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

Разом із тим запровадження ринкових механізмів не виключає державу із процесу регулювання ринку праці. Завданнями держави у цій сфері є:

- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення мереж і центрів служби зайнятості для реєстрації безробітних, надання їм фінансової допомоги і працевлаштування;
- розроблення програм державної допомоги в підготовці кадрів та створенні нових робочих місць;
- законодавче запровадження умов праці залежно від її видів, місця виконання, особи працівника, що охоплює час праці та відпочинку, техніку безпеки, вимоги щодо кваліфікації, взаємовідносини між власниками засобів виробництва і найманою силою, профспілками і підприємцями.

Проте необхідно усвідомлювати, що розуміння ситуації державними регулювальними органами, які також є учасниками ринку, за своєю природою є недосконалим, через що деякі їхні дії можуть призводити до непередбачених наслідків. "Взаємоспіввіднесення між регулювальними органами і економікою … також проявляє циклічні характеристики в тому сенсі, що воно, як правило, коливається від однієї крайньої точки до іншої" [86].

Уявімо картину того, як розвивається ринок праці в Україні, чим він характеризується сьогодні і які тенденції, за прогнозами, визначатимуть його стан у перспективі. Це має висвітлити ті проблеми та ризики, що складають зміст невизначеності, з якою тією чи іншою мірою стикається сьогодні на ринку праці громадянин України.

Становлення вітчизняного ринку праці відбувалося в умовах різкого дисбалансу між попитом на працю та її пропозицією. За офіційними даними, впродовж 90-х років XX ст. кількість вільних робочих місць зменшилася у понад 5,5 раза. Зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї (за деякого збільшення попиту на висококваліфіковану працю) і нині залишається загальною особливістю формування ринку праці в Україні.

У 2009 – 2011 рр. цьому ринкові були притаманні такі тенденції:

• скорочення державного сектора, зростання сфери послуг;

• розширення неформальної зайнятості;

• зростання тривалого безробіття;

• зростання молодіжного безробіття, безробіття людей, старших за 50 років та інших соціально вразливих категорій населення;

• високий рівень зайнятості у приватному підсобному господарстві, значна частка ручної праці;

• високий рівень трудової міграції, посилення тенденції її переходу в постійну форму [75].

***Неформальна зайнятість*** – не регламентована державними актами діяльність громадян, яка виключена зі сфери офіційних соціально-трудових відносин, здійснюється без укладання письмового трудового договору, не враховується державною статистикою і не зобов'язує сплачувати податки [46].

***Тривале (застійне) безробіття*** – безробіття терміном понад 12 місяців (при тому, що людина хоче працювати). Небезпека його в тому, що після довгострокової вимушеної перерви в роботі людина практично не може адаптуватися до нормальної трудової діяльності, навіть якщо вдається знайти робоче місце [58].

За кількістю осіб, які працюють за межами країни, Україна посідає перше місце в Європі. Загальна чисельність трудових мігрантів оцінюється у 2,1 млн осіб [81].

**Вітчизняний ринок праці в цифрах**

У 2012 р. чисельність зайнятого населення у працездатному віці (15 – 70 років) порівняно з 2011 роком збільшилася на 30,1 тис. осіб та становила 20,4 млн осіб.

Рівень безробіття у 2012 р. становив 7,5% (проти 7,9% у 2011 р.).

Більше половини зареєстрованих службою зайнятості в 2012 р. безробітних склали жінки, понад 40% – молодь віком до 35 років.

Найнижчий рівень безробіття спостерігався у м. Києві (5,5%), Одеській області (5,8%), в АР Крим (5,8%) та м. Севастополі (5,9%), а найвищий – у Житомирській області (9,7%), Рівненській, Тернопільській та Чернігівській областях – 9,8%.

Рівень зайнятості серед працездатного населення у 2012 р. зріс до 59,7% (59,2% у 2011р.). Найвищий рівень зайнятості спостерігався у містах Києві (64,5%) та Севастополі (62,2%), в АР Крим (62,1%), а найнижчий – в Івано-Франківській області (54,1%).

Кількість вакансій у кінці 2012 р. скоротилася майже вдвічі порівняно з 2011 р. і в березні 2013 р. становила 59 тис. Кожна четверта вакансія, що пропонувалася, мала мінімальний розмір оплати праці.

Попит на висококваліфіковану робочу силу майже в 10 разів перевищував попит на некваліфіковану робочу силу.

Станом на 1 березня 2013 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 589,1 тис. осіб.

Середньооблікова кількість штатних працівників скоротилася у 2012 р. на 219 тис. осіб. Скорочення чисельності працюючих спостерігалося в усіх регіонах України.

Служба зайнятості України у грудні 2012 р. отримала списки працівників, попереджених про майбутнє звільнення, кількість яких становила майже 300 тис. осіб [80].

Суттєвою характеристикою ситуації на вітчизняному ринку праці залишається дисбаланс між його вимогами (потребами, попитом) та рівнем і якістю освітніх послуг, який проявляється, з одного боку, в дефіциті, з іншого – у надлишковій кількості фахівців певних спеціальностей. Так, за даними моніторингу Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, саме невідповідність спрямованості професійної освіти запитам ринку дорослі українці вважають однією з найвагоміших причин браку кваліфікованих робітничих кадрів, визнаючи, що навчальні заклади здійснюють підготовку з тих спеціальностей, на які є мода, тобто керуються не соціальними потребами, а власними комерційними інтересами (табл. 1).

Означені вище проблеми і суперечності властиві не тільки вітчизняному ринку праці. Схожі тенденції його функціонування спостерігаються і в цілому світі. За прогнозами, кількість безробітних на планеті у 2013 р. сягне 202 млн осіб, а у наступному році зросте ще на 3 млн. Як і в Україні, у світі зростає безробіття серед молоді: не мають роботи приблизно 73,8 млн, або 12% молодих людей. Очікується, що у 2014 р. цей показник може зрости ще на 500 тис. осіб [80].

Кожна країна і світове співтовариство намагаються вирішувати проблеми, запроваджуючи певну стратегію зайнятості. У країнах Європейського Союзу загальні її складові такі: "створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата

праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, пан'європейська рухливість для всіх" [75].

Вітчизняне законодавство у сфері зайнятості спрямовано переважно на захист від безробіття; основний акцент робиться на його обмеженні, а не на забезпеченні гарантій зайнятості. Українська модель ринку праці характеризується поєднанням "жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів" [75].

Тож у короткостроковому періоді фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України прогнозують пролонгацію тенденцій, які вже намітилися, та ще більше загострення наявних суперечностей [75].

Отже, порівнявши два механізми регулювання відносин у сфері праці – плановий і ринковий, можна зробити висновок про те, що жоден із них не є універсальним щодо задоволення потреб та інтересів усіх суб'єктів цих відносин. В обох моделях спостерігаємо суперечність між загальним (прийнятим) та індивідуальним (особистими прагненнями, інтересами, бажаннями тощо). Застосування будь-якого з них потребує додаткових зусиль соціуму щодо компенсації браку, що його відчуває людина як продавець своєї праці. Гарантуючи роботу, планова економіка надає людині відчуття захищеності в обмін на її свободу мати свої, інші або більші, ніж запропоновані державою, здобутки. Ринковий ж механізм виключає підозру в обмеженні свободи людини на вільний вибір (професії, місця роботи, рівня професійного самоздійснення тощо), створює кращі можливості для розвитку особистості. Це його перевага. Разом із тим запровадження ринкових принципів у соціально-трудових відносинах "обтяжує" людину відповідальністю за створення себе як конкурентоспроможного трудового ресурсу. Як за планової економіки було чимало людей, хто страждав від обмежень індивідуальної свободи, так і в умовах ринку праці значною є кількість осіб, яким психологічно важко перебувати в ситуації невизначеності, конкуренції, нести щоденну відповідальність за прийняті рішення, зроблені (або не зроблені) вчинки. Проте наявність подібних переживань не означає відмову від пошуку способів по-

долання цієї невизначеності: правильно обирати професію, правильно планувати етапи свого професійного зростання, аби убезпечити себе від тривалих періодів безробіття, тощо. (Про те, як саме запобігти ризикам невизначеності, ми будемо говорити трохи далі).

**Таблиця 1. Причини дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів, на думку дорослого населення та учнівської молоді (у балах)**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| низька заробітна плата | 4,46 | 4,46 |
| недостатня профорієнтаційна робота в школах, унаслідок чого про багато які робітничі професії учні просто не знають, а отже й не обирають їх | 3,89 | 3,84 |
| відстала технічна база навчання, яка не забезпечує підготовку конкурентоздатних фахівців на рівні сучасних вимог, через що молодь не хоче опановувати робітничі спеціальності | 4,02 | 4,03 |
| далекі від світових стандартів умови праці за робітничими спеціальностями через відсталий технічний стан галузей, де ці спеціальності потрібні | 4,16 | 4,14 |
| відсутність зрозумілої і підтвердженої реальними кроками державної стратегії та зацікавленого суспільного діалогу щодо підготовки та розвитку конкурентоздатних робітничих кадрів і робочих місць | 3,98 | 3,87 |
| зміни на краще в майбутньому для людини з робітничою професією виглядають дуже примарними | 3,98 | 3,97 |
| немає координації між системою підготовки фахівців і споживачами робочої сили (виробничими галузями), система підготовки фахівців не працює на їх замовлення | 3,95 | 3,92 |
| люди шукають роботу у великих містах, бо там кращі умови, а в їхній місцевості працювати нікому | 4,01 | 4,00 |
| навчальні заклади здійснюють підготовку з тих спеціальностей, на які є мода, попит, тобто керуються не соціальними потребами, а власними комерційними інтересами | 4,05 | 3,93 |
| держава не інформує молодь про ймовірність працевлаштування за обраною спеціальністю, тому молодь обирає не затребувані, а модні професії | 3,99 | 3,93 |
| у суспільстві переважає ставлення до робітничих професій як до непрестижних | 4,00 | 4,01 |
| інше | 3,75 | 3,64 |

Підготовка до здійснення цієї функції має розпочинатися задовго до того, коли молода людина постане перед необхідністю визначитися щодо майбутньої професії, шляхів і способів її отримання, розуміння перспектив професійного самоздійснення (у тому числі відбитих на осі часу) тощо. Спочатку юнак чи дівчина мають певні очікування від ореолу професії, образу результату, лише потім замислюються над способом досягнення мети. Доволі часто вибір професії стає складним періодом у житті цілої родини, спричиняє сильні переживання і того, хто стоїть перед вибором, і його оточення. Склад цих переживань і взаємовплив обох сторін можуть мати різні наслідки, які залежать від характеру взаємодії суб'єктів ситуації: вона або допомагає опанувати переживання, або підсилює їх.

Отже, як для вибору професії, так і для подальшого професійного самоздійснення в сучасних умовах істотним виступає ставлення людини до "мови" ринкового механізму, в тому числі викликів, які породжують індивідуальні й колективні переживання. Саме відреагування цих викликів й стане предметом подальшого викладу.

### 1.2. Людина на ринку праці: ресурсовий підхід як спосіб відтворення особистості

Як і в попередньому підрозділі, почнемо із загальновідомого прикладу, який, мабуть, набув майже фольклорного звучання.

> *Управитель і одночасно власник аптеки переймався не тільки справами, а й участю в особистому житті своїх працівників та їхніх сімей. Та от криза поставила його перед вибором: або зліквідувати бізнес, або врятувати його, звільнивши одного зі співробітників. Обізнаність із життєвою ситуацією кожного підлеглого (старечі батьки, малі діти, хвороба дружини тощо) лише підсилювала конфлікт між його бажанням її врахувати і необхідністю звільнення. Врешті-решт переживання привели його до лікарні із сильним нервовим перенапруженням. І це змусило аптекаря усвідомити, що у стосунках із персоналом необхідно витриму-*

*вати певну дистанцію. Повернувшись до роботи, аптекар звільнив усіх працівників, а щодо нового персоналу були встановлені нові правила.*

Певна річ, цей приклад не має однозначного тлумачення, зокрема щодо співвіднесення загальнолюдських і вузькокорпоративних цінностей. Але він звертає нашу увагу на те, що прості рішення, навіть коли вони видаються дуже привабливими, можуть нести небезпеку не тільки для того, хто наполегливо виборює високі етичні стандарти у виробничих стосунках за певної психологічної недбалості, а й для оточення. У наведеному прикладі прийняття спільного рішення про розв`язання проблеми шляхом, наприклад, жеребкування могло б стати благом для більшості (до якої жереб був прихильний), а спільне рішення і спільна відповідальність могли б означати і відсутність утрат взагалі.

Розглядуваний випадок вводить до нашого розгляду *ідею людини як ресурсу бізнесу* та *ресурсовий підхід в управлінні персоналом*.

***Ресурс*** – це запас, джерело чогось (коштів, засобів тощо), що використовується за необхідності. Ресурси – це можливість здійснення чогось; кількісна міра можливості виконання певної діяльності; умови, які дозволяють за допомогою певних перетворень отримати бажаний результат.

Якісні довизначення поняття "ресурс" вельми різноманітні. Говорять про природні, економічні, організаційні, фінансові, матеріальні, інформаційні, інвестиційні, інтелектуальні, трудові ресурси тощо. Не вдаючись до їх упорядкування за якимось критерієм, виділимо важливі з огляду на наш предмет. Це передусім поняття *трудових* або *людських* ресурсів (далі вживатимемо їх як синоніми).

***Людські ресурси*** визначають як сукупність кваліфікованих робітників, котрі забезпечують розроблення або підтримання продукту або сервісу. Вони є не тільки обов'язковою складовою загального ресурсу виробництва (бізнес-процесу, бізнесу), а й гнучким і доступним чинником економії інших його ресурсів (матеріальних, фінансових тощо). Усвідом-

лення цієї властивості становить *сутність концепції людських ресурсів*, яка полягає "у визнанні економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням і розвитком робочої сили; люди розглядаються як найбільш цінний ресурс організації" [49].

Ресурсовий підхід до персоналу в бізнесі (на виробництві, підприємстві, в організації) виходить із розуміння людини саме як ресурсу. Це спосіб регулювання трудових відносин, який заздалегідь передбачає використання людини у певній обмеженій потребами виробництва частковості. Завдання керівника, який реалізує ресурсовий підхід в управлінні персоналом, полягає передусім у тому, щоб контролювати виконання робітником його виробничих функцій, що забезпечують ефективність і отримання результату. Ставлення до людини як до унікальної особистості в сукупності всіх її якостей, особливостей, потреб тощо винесено в ресурсовому підході за межі управлінських обов'язків керівника.

Хоч би яким негуманним видавався даний підхід, його запровадження в управлінні персоналом за ринкових умов має під собою цілком об'єктивну – економічну – основу.

У вітчизняних дослідників іноді трапляються нарікання на те, що віднесення людей до ресурсів (а саме це поняття, а не поняття "персонал" частіше вживається зарубіжними науковцями) "переводить їх більше до категорії "об'єкт", ніж "суб'єкт", обмежує повноцінність їх сприйняття керівництвом; ставить під сумнів доцільність урахування індивідуальності" [49]. Тож спробуємо розібратися в цій колізії: *людина – індивідуальність, особистість чи ресурс?*

***Сутність ресурсового підходу з позиції бізнесу (роботодавця).*** Наповнювати змістом поняття "ресурсовий підхід" можна з двох позицій – бізнесу (роботодавця) і найманого робітника. Виходячи з першої позиції сутність даного підходу можна викласти таким чином: роботодавцеві для забезпечення продуктивності виробництва потрібна не вся особистість у неповторному, унікальному сполученні її складових, а лише її певна, функціонально відповідна виробничим завданням частина.

Смислом управління на засадах ресурсового підходу для роботодавця є, врешті-решт, уникнення загрози втрати бізнесу вна-

слідок непродуктивності персоналу. Цілісне функціонування людини на виробництві як особистості неможливе через те, що несе в собі великі ризики втрати бізнесом керованості: змішування загальнолюдських відносин із ресурсовими призводить до функціонування у виробничому середовищі багатоманітних, нерідко різноспрямованих цінностей, гармонійне співіснування яких важко (якщо не неможливо) забезпечити. Саме тому найбільш успішні й перспективні бізнеси – це бізнеси, які напрацювали вміння управляти робітниками як трудовими ресурсами, тобто значною мірою ставитися до людей на виробництві не як до унікальних особистостей, що мають своє покликання, мету саморозкриття, самоздійснення тощо, а з певною мірою *відчуження*.

Своєчасне управлінське рішення про використання персоналу в обмеженій, функціонально чітко окресленій і тому легко доступній для контролю ролі ресурсу забезпечує швидку віддачу від його використання або швидке отримання зворотного зв'язку у випадку його неефективності. Завдяки відчуженій позиції у ставленні до персоналу як до ресурсу у кризові періоди розвитку підприємства керівники легше і швидше приймають рішення щодо оптимізації кадрового складу, зокрема щодо звільнення працівників. Це дає бізнесові змогу зменшити ризики припинення виробництва, уникнути розорення. Натомість опрацьовування управлінським корпусом особистісної своєрідності робітників може зробити цей ресурс економічно невигідним.

Отже, бізнес апелює до поняття "трудовий (людський) ресурс" для забезпечення продуктивності виробництва, що дає йому можливість витримувати конкуренцію на ринку, взагалі успішно розвиватися. Разом із тим бізнес ураховує, що людина завжди стремить до виходу за межі свого статусу як ресурсу. Відтворення в ній цієї позиції може бути забезпечене тільки цілеспрямованою і послідовною роботою управління з її підтримки. Відтак існує цілий соціальний механізм, що сприяє виробленню усвідомленого, неконфронтаційного прийняття персоналом його використання лише в частковій формі трудового ресурсу. Введення керівництва і підлеглих у єдину систему людських ресурсів, усі суб'єкти якої підлягають оцінюванню, подолання стереотипу неврахування людського фактора у процесі виробництва створюють передумови для економії інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, часових).

***Ресурсовий підхід із позиції найманого робітника.*** Поглянньмо тепер на ресурсовий підхід очима робітника. І знов для наочності скористаємося відомою байкою.

> *Тож сидять на подвір'ї пан і двоє його робітників, а степом повз садибу їдуть чумаки. Пан ліниво, наче сам до себе, каже: "А то що, чумаки наче їдуть?" Підхопився один з робітників, побіг назустріч чумакам. Повертається, каже: "Так, пане, чумаки їдуть, сіль везуть". "А-а…" – ніби байдуже озвався пан. Тоді другий робітник швидше, ніж перший, біжить до возів. Повертається, каже: "Пане, їдуть чумаки з Криму, везуть сіль до Полтави. У Криму купували її по п'ять копійок, удома продаватимуть по п'ятнадцять. Якщо тут купуватимемо, то віддадуть по десять".*

Звісно, в часи, про які йдеться в байці, не існувало поняття ресурсового підходу, проте його образна квінтесенція, взята з позиції найманого працівника (як співробітника, партнера), тут проявлена досить яскраво – через дії другого робітника. Можна порізному поставитися до невизначеної позиції пана – чи як до невміння керувати, чи як до задуму випробувати робітників тощо. Проте в будь-якому випадку для людини як трудового ресурсу не має значення, який саме намір має роботодавець – випробувати робітника або ж своєчасно отримати потрібний результат.

Робітник, який усвідомлює себе як ресурс, виконуючи завдання, має самозамовлення на випробування себе щодо власної відповідності забезпечити отримання оптимального (найкращого з можливих) результату. Локалізація самозамовлення на випробування у часовій осі (зіставлення обсягу можливостей) позначає його спрямованість до професійного розвитку. Отже, в обох випадках – і випробування, і очікування результативних дій – інтереси робітника та роботодавця збігаються. І навіть якщо така ситуація знаходить розуміння не в кожного роботодавця (через різний рівень управлінської культури), то на ринку праці вона обов'язково знайде свого споживача – керівника, який реалізує в управлінні персоналом ресурсовий підхід.

***Труднощі людини в реалізації себе як трудового ресурсу. Проблема вимірювання.*** Людина, обмежена роллю ресурсу, може

стикатися з певними труднощами. По-перше, це переживання відчуження від себе самої як цілісності на час перебування у виробничому процесі. По-друге, людина як трудовий ресурс завжди піддається оцінюванню щодо її відповідності вимогам робочого місця: потенційному при найманні на роботу та реальному в ході виконання виробничих завдань.

Для демонстрації того, наскільки проблема вимірювання людських ресурсів є важливою для успішного функціонування бізнесу, наведемо невигаданий випадок її обговорення стратегічними керівниками однієї з вітчизняних компаній – лідерів певного сектора ринку – у важкий період загрози втрати компанією лідерських позицій (докладніше [68]).

Обговорення відбувалося за участі модератора і тривало три години. В ньому взяли участь дев'ять топ-менеджерів компанії. Загальна тематична рамка обговорення виглядала так: "Групрефлексивна технологія рефлексивної комунікації у взаємодії філіалів та центру. Комунікація як істотний ресурс ефективності бізнесу в період майбутніх змін". Загалом у розмові моделювалася можливість опанування керівниками невизначеності ринкової ситуації. Зрештою їм удалося окреслити стратегію опрацювання невизначеності. Додатковим результатом стало усвідомлення і розв'язання проблеми вимірювання власними силами компанії значимості інших учасників ринку – за аналогією з персонажами вже відомої нам байки.

Після ретельного обговорення проблем та планування майбутніх дій модератор, аби привернути увагу до проблеми вимірювання людських ресурсів компанії як способу подолання складностей, скористався згаданою байкою, поставивши при цьому запитання: "А чи не є ця бувальщина певним методичним посібником? Чи можна в контексті теми обговорення препарувати її та отримати те, чого вам бракує?" Опускаючи перебіг дискусії, зацитуємо заключний виступ одного з учасників обговорення (який за півроку став керівником компанії):

> "На перший погляд складалося враження, що пан неякісно використовує людські ресурси, які має: не вміє оперувати інформацією, не має педагогічної позиції, та й взагалі були сумніви, що він серйозно займається справою. Але запитання модератора "Чому ця

байка така живуча?" спрямувало мої думки в іншому напрямку. У результаті я дійшов висновку: регламенти корпоративної дії нашої компанії повинні містити випробування для персоналу, а вся структура управління починаючи від бригадира має виступати або як маркетингові агенти, котрі передають інформацію на вищі щаблі управління, або як повноважні з ухвалення рішення про відповідність персоналу. Не треба боятися, що регламент може виглядати трохи надлишковим щодо функцій самого робітника чи підрозділу. Тобто треба припинити думати, що для нас цю роботу з оцінювання наших робітників зроблять HR-менеджери. З іншого боку, нас ніхто не зобов'язує цю додаткову функцію оцінювання персоналу в дії підтримувати після подолання кризи. Отже, вважаю, що стратегію подолання проблеми окреслено, можна передавати її на тактичний рівень".

Необхідність розвитку підходів до вимірювання стосується вимірювань і предметного світу, і соціального. Предметні вимірювання у своєму розвитку мали проміжну ланку у вигляді вимірювань, необхідних для забезпечення обміну між людьми. Наприклад, відомий факт, що в давні часи мірою довжини при обміні (продажу) на поточний тиждень виступала усереднена довжина стопи першого десятка чоловіків, які виходили з відправлення недільної меси. Розгорнута у прилюдну повторювану процедуру домовленість про такий спосіб встановлення міри позбавляла людей переживання конфліктності від можливої несправедливості міри, яку пропонував би хтось один, адже за цією пропозицією могло приховуватися прагнення монополії на контроль цієї міри. Згодом затвердження стандарту міри, прив'язаного до природного явища – довжини меридіану від північного полюса до екватора на довготі Парижа, зняло будь-які підозри в маніпуляціях мірою на чиюсь користь.

Вимірювання, пов'язані з людиною, викликають труднощі об'єктивного і суб'єктивного характеру. Об'єктивні труднощі зумовлені мінливістю самих людей: і тих, чиї властивості вимірюються, і тих, хто хотів би ці властивості зафіксувати, зокрема наймаючи людину на роботу (що теж є випадком обміну). Суб'єктивні труднощі полягають у вже зазначеній суперечності між цілісністю са-

мосприйняття людини і затребуваністю при найманні лише певної частини цієї цілісності.

Вирішення цих проблем має свою історію, протягом якої накопичено чимало способів вимірювання – починаючи з таких первинних форм, як гладіаторські бої чи лицарські турніри, і закінчуючи надскладними процедурами диференційної психології з вимірювання індивідів і соціальної психології – з вимірювання спільнот. У сфері професійної діяльності ця історія акумульована в інструментарії фахівців з управління людськими ресурсами (humen resource managers – HR), зокрема у методах виявлення якостей людини під час співбесід із кандидатами на вакансії, а також у стихійних засобах випробування на робочому місці.

Особливою ситуацією оцінювання людського ресурсу, що значно пом'якшує конфліктизуючий вплив вимірювання на особистість при найманні, є конкурси, які спираються на технологію проектної реалізації ресурсового підходу ([68]). Вони являють собою частину такої системи зіставлення взаємних потреб і можливостей роботодавця та носія трудового ресурсу, яка здійснюється безпосередньо у виробничих умовах і одночасно забезпечує взаємовимірювання роботодавцем робітника і робітником роботодавця.

Перевагою конкурсів є те, що зусиллями модераторів із свідомості конкурсанта прибирається конфліктна зона, спричинена фактом вимірювання, завдяки розвиткові ресурсу претендента в ході конкурсу, а отже збільшення його ринкової вартості незалежно від результатів конкурсу. Пом'якшення переживання конфліктності відбувається внаслідок усвідомлення людиною того, що змістом наймання є продаж послуги власного трудового ресурсу, а колізія вимірювання виникає через особливості індивідуального сприйняття та стереотипи середовища. Невимогливість спільнот щодо усвідомлення кожною людиною того, носієм яких саме якостей вона є, а також брак наполегливості щодо трансформування її уявлень про те, кому і де ці властивості можуть знадобитися (це все стосується опанування ресурсової позиції), саме й виступають причиною конфліктності при вимірюванні.

Отже, бути трудовим ресурсом – це значить у виробничій ситуації бути частковим, не тотожним самому собі, підлягати практично постійному вимірюванню (оцінюванню) своєї відповідності вимогам. Акцентування на виробничій ситуації як кінцевому стані

в житті людини замість розгляду її як стану проміжного і є джерелом упередженості до засвоєння культури наймання.

Аби здобувати більші можливості для успішного професійного самоздійснення, найманий працівник має дотримуватися певної логіки. Якщо є усвідомлення того, що на роботу наймають не людину, а ресурс, обираючи будь-яку професію, треба навчитися відрефлексовувати свій образ ресурсу певного ступеня гнучкості. Ця гнучкість може забезпечуватися, зокрема, самовизначенням на опанування кількома професіями, що дасть змогу мінімізувати ризики безробіття внаслідок вузької спеціалізації, дозволить будувати кар'єру по горизонталі (про ставлення до інтегрованих професій див. підрозділ 7.7).

Можна прагнути і "вертикальної" кар'єри – сходження до тих позицій у виробничій ієрархії, які дають людині більше свободи для самовиявлення, для пропонування ринкові праці того, що відповідає її устремлінням, того, що є тотожним (або максимально наближеним до) її особистості. У цьому випадку треба пам'ятати, що вертикальна кар'єра – це шлях, а не одномоментний перехід до бажаного стану, котрий за будь-яких умов відбувається лише гармонійно. Для успішного проходження цього шляху на кожному його етапі людина повинна редагувати свій образ ресурсу, співвідносячи його з вимогами наступного рівня професійної самореалізації.

Перебування людини у виробничому процесі без рефлексії того, які саме її властивості є затребуваними, надає трудовій послузі імпліцитного характеру. Не рефлексуючи, людина залишається в невіданні щодо того, чи користуються її послугою, чи є вона потрібною. З цієї причини персонаж задачі "Наймання психолога", з якої розпочинався цей розділ, дешифрує імпліцитну умову наймання таким чином, що фактично реалізує позицію "пропонувати послугу, виконання якої відповідає власним бажанням", не зважаючи на те, що вона збільшує ризик і надалі залишатися безробітним. Якщо попиту на таку позицію не спостерігається, вона має бути змінена на іншу: "Я маю пропонувати те, що потрібно комусь, що затребувано ринком". А така ситуація вимагає від людини вміння перелаштовувати себе, що пов'язано з обмеженнями.

Звісно, все це не завжди сприймається безболісно і без внутрішнього спротиву. Однак будь-які намагання опротестувати не-

відповідний власним бажанням запит ринку, заперечити необхідність відповідати його потребам є контрпродуктивними.

Уже на етапі вибору професії молода людина може вирішити дану проблему, самовизначившись у напрямку підприємницької діяльності. Цей шлях містить більше можливостей для цілісної професійної самореалізації, але за умови виконання правила – вимагати від підлеглих дотримуватися логіки: якщо як робітник ти не погоджуєшся зі своєю роллю ресурсу, то шукаєш рішення або в іншій рольовій позиції (роботодавця), або відстоюєш своє право порушення ресурсових меж, але вже на іншому місці роботи.

Зазначимо, що виконання роботи з управління як в економічній сфері, так і у сфері державного управління – це надання певних послуг. З огляду на те, що відчуття того, що є послуга і яка саме послуга є (може бути) затребуваною, набувається зазвичай поступово, той, хто оминає перші ланки опанування цієї компетентності в позиції найманого працівника, самовизначаючись на цілісну особистісну самореалізацію в управлінській ролі, може постати перед загрозою для цілісного самоздійснення, пов'язаною з ризиками втрати бізнесу, банкрутства. Тому найоптимальнішим шляхом до статусу роботодавця є набуття досвіду найманого працівника. (Саме тому логіку соціально-психологічного професійного самоздійснення ми розгортаємо як логіку усвідомлення ролі ефективного працеотримувача).

На підтримку цієї думки свідчать, зокрема, опитування, з яких видно, що більшість і дорослих громадян, і шкільної молоді вважає, що шлях до успішної підприємницької діяльності лежить через опанування позиції найманого робітника (див. табл. 2).

***Труднощі реалізації ресурсової позиції. Проблема відтворення людини як ресурсу.*** Ще раз зазначимо, що більшість професій (занять, робіт) потребує для виконання передбачених ними функцій тільки частини людської особистості (вмінь, здібностей, компетенцій тощо), у певному сенсі блокуючи її потребу цілісної самореалізації. Але саме вміння дотримуватися на робочому місці необхідних для ефективності діяльності меж у самовиявленні і надає робітникові цінності як ресурсу.

**Таблиця 2. Образ роботодавця**[2]

| | Відповіді | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Дорослі | Роботодавцю не обов'язково мати професію – усе зроблять наймані працівники | 8,8 | 11,5 | 12,7 | 29,8 | 37,2 |
| | Аби бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом | 51,0 | 28,8 | 10,4 | 6,5 | 3,3 |
| Учні | Роботодавцю не обов'язково мати професію – усе зроблять наймані працівники | 9,9 | 16,5 | 18,0 | 29,0 | 26,7 |
| | Аби бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом | 56,3 | 26,6 | 10,3 | 4,7 | 2,0 |

Небезпекою тривалого перебування людини в режимі функціонування, коли вона не належить самій собі, намагаючись бути такою, якою від неї вимагають бути інші, не маючи простору особистісної реалізації (до яких належить і виробнича), є те, що людина зрештою втомлюється, виснажується, емоційно вигоряє. Відтак вона поступово втрачає здатність надавати послугу, яку від неї очікують, тобто здатність бути ресурсом. Для людини це може означати втрату роботи, можливість отримати яку з'являється лише після перебування на вільному ринку праці, тобто пройшовши етап безробіття.

Найкращий спосіб залишатися цінним працівником (ресурсом) – це розуміти необхідність постійного підвищення свого професійного рівня і усвідомлювати, щó саме тобі варто пропонувати на ринку праці (принциповість, витривалість, кмітливість тощо).

Звісно, можна спробувати утримувати себе на рівні відповідності вимогам іншої сторони (конкретної персони, спільноти, ін-

[2] У таблицях 2, 7,8 назви стовпців мають наступні значення: 1 – цілком згоден; 2 – скоріше згоден, ніж не згоден; 3 – важко відповісти; 4 – скоріше не згоден, ніж згоден; 5 – зовсім не згоден.

ституції, абстрактної ідеї тощо) через вольове зусилля, керуючись почуттям обов'язку, вірою (в широкому розумінні) і т.д.

> Наведемо приклад такого регулятиву: "Я буду багато працювати і виконувати свої зобов'язання. Я буду придушувати своє невдоволення і власні бажання. Замість них я буду робити те, чого від мене очікують. Я буду робити не те, що потрібно мені самому, але передусім те, що потрібно суспільству. Я знаю, що даю багато, але те, що я отримаю натомість, варто того – рівень життя, який постійно зростає, вірну дружину і дітей, гарну роботу і красивий дім. І останнє у списку, але не за значенням, – це гордість бути американцем, громадянином найвеличнішої країни на землі" [44, 17].

Ця етика складає значну частину так званої американської мрії – домовленості між людиною і суспільством щодо можливості за рахунок напруженої сумлінної праці піднятися нагору, досягнути успіху або побачити, як це зроблять твої діти; віри в те, що треба самозречено працювати і відповідати чинним соціальним нормам.

Проте є підстави вважати, що сьогодні вже існують певні проблеми щодо дієвості подібного регулювального інструменту. Переживаючи доволі затяжну рецесію, чимало американців мають сумнів щодо здійсненності омріяного.

З точки зору ресурсового підходу певне фіаско американської мрії в сучасних умовах світової фінансово-економічної кризи пояснюється відсутністю балансу між вимогами і зобов'язаннями. Працювати стільки, скільки від тебе вимагається, без будь-яких взаємних зобов'язань і без вимірювання своїх можливостей – це стереотип, який, зрештою, призводить до розчарувань, зневіри, руйнації емоційної стабільності людини. Отже, обстоюючи переваги ресурсової позиції, доступність її ефективної реалізації у професійній діяльності, наявність можливостей і засобів уникати зазначених ризиків, далі викладемо основні правила, які забезпечують успішне відтворення трудового потенціалу людини.

Передусім зазначимо, що відтворення людиною себе як ресурсу має відбуватися не тільки в силу її перебування у виробничих умовах, які концентровано – через приписи, регламентації, інструкції тощо – конфігурують ресурсову позицію працівника, а й завдяки

його свідомому рішенню, самовизначенню на ресурсовий статус. Добровільне прийняття такого статусу спирається на розуміння його призначення, усвідомлення доцільності, яка визначається необхідністю діяти узгоджено, забезпечуючи швидкість здійснення виробничого циклу від задуму до повної реалізації, створюючи таким чином умови для успішного розвитку бізнесу і, як наслідок, благополуччя робітників.

Добровільна внутрішня стратегія переведення себе з особистісної позиції в ресурсову є запорукою оптимального (не травмуючого, емоційно не виснажливого) самообмеження людини при виконанні виробничих функцій. Свідоме утримування себе на робочому місці в рамках ресурсової позиції зменшує ризики конфліктності, адже предметне поле взаємодії тут обмежується виключно виробничими питаннями, проблемами, завданнями тощо.

Таким чином, здатність людини на певний (робочий) час обмежувати прояви своєї особистості згідно зі статусом ресурсу, підпорядковувати себе очікуванням сторони, що винаймає, є важливою складовою успішного професійного самоздійснення найманого працівника, а усвідомлення і прийняття логіки добровільного самовідчуження, зняття себе "з п'єдесталу" особистісної унікальності під час виконання виробничих функцій і повернення на нього за межами професійних обов'язків мають стати необхідними атрибутами підготовки до успішного професійного самоздійснення ще на його початковому етапі – етапі професійного самовизначення.

Для всіх тих, кого приваблює ресурсовий підхід у супроводі професійного самоздійснення, ідея самовідчуження у власноруч установлених межах, поєднана з відповідальністю за вчасність відновлення у виробничому процесі може виступати місією їхньої професійної діяльності.

Другою складовою загальної готовності до повноцінної праці є оволодіння інструментами вдосконалення себе як ресурсу, до яких, зокрема, належать інформаційна грамотність, психологічна і комунікативна компетентність тощо (про це нижче). Таке завдання має поставати перед людиною також на етапі професійного самовизначення.

Далі. Чинні в організації норми, правила, вимоги до компетентності тощо окреслюють контури бажаної ресурсовості, яким має відповідати робітник, вибудовуючи себе як оптимальний ресурс.

Одначе йдеться не тільки про те, щоб зробити себе зручним для роботодавця. Маємо на увазі більш широке, а саме забезпечення людиною свого обмеженого перебування у статусі ресурсу й відповідно скорочення часу її відчуження від самої себе. Робітник, що свідомо поділяє ресурсову філософію, аби не втратити свій ресурсовий стан, повинен не просто обмежувати перебування у статусі ресурсу, але й нарощувати можливості для свого цілісного (особистісного) відтворення поза межами роботи: дбати про те, щоб мати вільний час для дружнього спілкування, улюбленої справи, різноманітних хобі, які дають розраду, наповнюють радісними переживаннями тощо. Зменшити тиск ресурсової ролі можна також займаючись такою працею, яка вводить визначення міри відчужуваності до сфери професійної компетентності робітника як його власну самореалізацію, як особисте завдання. Тобто обираючи місце роботи, важливо, крім її відповідності за критеріями матеріальної винагороди, виробничих умов, перспектив зростання тощо, зважати на можливість впливати на міру відчужуваності та відтворення власної цілісності.

Звісно, є професії, сенс яких полягає якраз у найяскравішому прояві особистості (мистецтво, місіонерська діяльність, підприємництво, значною мірою політика тощо). Трапляються і такі сприятливі для людини ситуації, коли до складових її цінності як фахівця входять особистісна своєрідність, унікальність, щодо яких роботодавець не висуває вимог "винесення їх за дужки" робочих відносин. Проте така можливість цілісної, відповідної прагненням особистості самореалізації на робочому місці – щасливий, але доволі нечастий випадок. Загальний і більш поширений підхід в управлінні – це підхід ресурсовий, і він передбачає обмеження.

Ще раз наголосимо, що коли застосування до людини поняття "ресурс" та пов'язані з цим вимоги викликають у неї спротив, треба або набувати вміння обмежувати себе в рольовій позиції, або чекати попиту на свою унікальність, або шукати таку позицію у виробничій ієрархії, яка потребує цілісної самореалізації чи хоча б допускає її.

Профконсультантові треба зважати й на те, що не завжди спротив, який демонструє людина щодо ресурсового підходу, є її дійсною потребою. Негативне сприйняття ресурсовості може бути прищеплене людині іззовні – як привнесений у її свідомість стерео-

тип, існувати в ній як радикал "чужих". Усвідомлення цього – шлях до гармонійного прийняття ресурсової філософії, а створення умов для такого усвідомлення – справа умілості профконсультанта.

***Забезпечення роботодавцем ресурсового статусу робітника.*** Перебування у статусі ресурсу чи підтримання ресурсового стилю не завжди можуть забезпечуватися лише самим найманим працівником. Найкраще ця його функція відтворюється у системі стосунків, де кожна зі сторін – роботодавець і найманий працівник – реалізує свою частину ресурсової філософії. Частиною філософії роботодавця є, зокрема, його обов'язок підтримувати ресурсовість працівника, з одного боку, не провокуючи його на більш цілісне, ніж допускають конкретні виробничі умови, власне самосприйняття, уникаючи такої організації виробничого процесу, яка заохочує працівника до самомотивації на робочому місці, з іншого – не порушуючи меж його гідності знеціненням особистості там, де її прояви є цілком доречними і доцільними для виконання виробничих завдань.

Організаційна культура містить цілу систему заходів, правил, інструментів (візія, місія підприємства, корпоративні гасла тощо), які створюють передумови для необхідної саморегуляції найманого робітника та збереження ресурсової форми всіх учасників виробничого процесу. Більшість із них мають колективний (корпоративний) характер. Важливим моментом тут є консолідація зусиль колективу (персоналу) для аналізу корпоративного минулого і теперішнього, для планування майбутнього. Участь працівників у груповій творчій роботі хоча і може здійснюватися на виконання вимог роботодавця, проте водночас вона є процесом здобуття нових знань, розроблення нових підходів, формування нових уявлень, які збагачують працівника.

Наявність у корпоративній культурі конвенційних, рольових та інших інструментів самообмеження працівниками свого статусу людини до статусу ресурсу бізнесу зберігає їхню самоповагу та забезпечує певну гармонію у виробничих стосунках.

***Самоздійснення на ринку праці та професійна гідність***. Крім значення, яке має відтворювання особистості поза виробничим процесом, надзвичайно важливою складовою соціально-психологічного професійного самоздійснення є самоповага, професійна гідність людини. Такі притаманні ринку праці як регулятив-

ному механізму явища, як ризик втратити роботу, наявність безробіття, спричинюють переживання, які під час пошуків роботи можуть пригнічувати почуття професійної самоповаги, спонукати людину бути поступливою у своїх вимогах до роботодавця, знижувати ретельність переговорів про умови наймання.

Слід пам'ятати, що послаблення позицій щодо умов наймання заради отримання роботи не дає жодних гарантій довготривалості наймання та справедливої оплати праці. Поступки в переговорному процесі без подальшого контролю робітником виконання необхідної частини домовленостей врешті-решт призводять хіба що до зменшення його ринкової вартості. Однак існує продуктивний вихід із ситуації, коли поступки є цілком обґрунтованими і необхідними. Сторони домовляються щодо умов, які будуть підконтрольними робітникові, а роботодавець дає згоду на те, щоб поступливість робітника була обмежена певним часом. Тоді дилема – або швидше знайти роботу, погоджуючись на нижчу якість життя, або довше залишатися безробітним, проте колись отримати підвищення цієї якості – перетворюється на питання професійної гідності: робітник підпорядковується обставинам тільки на певний період, після завершення якого знаходить краще рішення.

У ситуації повторного наймання є ще один (крім узгодження умов праці) аспект, який відіграє суттєву роль у збереженні професійної гідності людини. Опинившись в такій ситуації, важливо бути самокритичним. Хоч би якими були причини втрати попереднього місця роботи, докори за погані умови колишньої праці (на які, до речі, робітник добровільно свого часу погодився) стають для роботодавця підставою або не приймати таку людину на роботу, або змушувати її знову погоджуватися на неприваблиі умови.

Звісно, роботодавець і шукач роботи мають різні можливості у висуванні умов наймання. Проте вважати, що роботодавець може безкінечно змагатися з робітником, доводячи своє право диктувати умови, є стереотипом. І подібні стереотипи на ринку праці існують. Усіх їх об'єднує те, що рівні підпорядкування – роботодавець і найманий працівник – не розрізняються в них як такі, що обмежені робочими рамками. Принижуюча гідність робітника поведінка роботодавця за формулою "Всі робітники – моя власність, що хочу, те й роблю" добігає свого історичного фінішу. Такі стосунки мали руйнівні наслідки і поступово стали оцінюватися роботодавцями як

економічно невигідні. Отже, врахування гідності найманого робітника – це не просто економічна доцільність, це й запобігання ризикам занепаду власної справи та громадського осуду.

Збереження гідності роботодавця та утримування необхідної дистанції в забезпеченні гідності робітника стосуються не тільки економічного складу їхніх відносин, а й інших аспектів – ґендерних, національних тощо. Тобто самообмеження роботодавця щодо будь-якої упередженості – починаючи від стилю поведінки і закінчуючи фізичними особливостями робітника – передусім підтримує власну гідність роботодавця. Звичайно, не йдеться про те, коли вимоги до стилю одягу або обов'язковості певної робочої форми, а то й навіть до фізичних даних працівника зумовлені специфікою праці.

Наголошуючи на важливості дбання про збереження професійної гідності, окремо акцентуємо випадок професійного самоздійснення у сфері державного управління. Ця діяльність є за своєю суттю сферою надання послуг, але державні службовці мають справу не тільки з підлеглими, а й із громадянами, тому їхнє вміння утримувати в своїх діях логіку самоповаги і поваги до тих, кому надається послуга, є особливо важливим [79].

Оскільки люди і спільноти різноманітні, а здобутки не одномірні, то ресурсовий підхід, крім привабливості, яка полягає в можливості саморегулювання ресурсових меж, має й інший полюс – відчуження і потерпання від нього.

Багатоголосся цих тенденцій безсумнівно відбивається громадською думкою, що створює можливість опанування інструментом зчитування цієї громадської думки в частині соціально-психологічного професійного самовизначення. Ресурсовий підхід передбачає розроблення схем організації діяльності, які протистоятимуть стереотипу, згідно з яким "люди ухвалюють рішення виходячи з ідеальних моделей, які існують у головах". Насправді ж "люди ухвалюють рішення зовсім з інших причин" [86]. Розуміння цього дає новий погляд на алогічне як таке, що може визначати перспективу. І ті, хто можуть без самоприниження поставитися до себе як до ресурсу – системи властивостей та переваг, потрібних іншим, – більш результативні у власних домаганнях.

***Інструменти вдосконалення людиною себе як трудового ресурсу.*** Успішне вирішення людиною проблем, які чекають на неї

на ринку праці, залежить від наявності знань про способи їх розв'язання. Розглянемо деякі з них.

**Способи дії в ситуації невизначеності**. Ситуацію невизначеності людина зазвичай переживає доволі тяжко. Неоднозначність умов, неочевидність перспектив позбавляють її комфорту, спокою, впевненості, змушують нервувати, вдаватися до екстремальних дій або ж відмовлятися діяти (плисти за течією). Будучи неопанованою, невизначеність створює ризики втрати людиною доступних для неї можливостей, консервування стереотипних способів дій, що не підтвердили своєї адекватності щодо нових викликів, які ставить життя. Чи можна допомогти молодій людині, що опинилася в такій ситуації, впоратися з нею?

Ситуація невизначеності є за своєю суттю *проблемно-конфліктною ситуацією*, проблемність якої задається прихованістю умов, а конфліктність – неможливістю її розв'язати стандартними, відомими способами, що й спричинює переживання людиною цієї своєї "нездатності". Способи реагування особистості на ситуацію невизначеності можна розглядати, дорівнявши її до ретельно дослідженої науковцями експериментальної ситуації розв'язання *малих творчих задач*, в якій вивчаються, зокрема, способи реагування особистості на проблемно-конфліктну ситуацію, що виникає внаслідок неможливості вирішити задачу звичними засобами і водночас необхідності знайти рішення. В цих дослідженнях виявлено чотири способи (стратегії) прояву особистості як цілісного "Я" (залежно від характеру рефлексії, що нею застосовується): репродуктивний, регресивний, прогресивний, продуктивний [84]. Перші два об'єднує актуалізація стереотипів наявного досвіду – інтелектуальних та особистісних; два останні – прояв інтелектуальних і особистісних новоутворень.

До *репродуктивного* способу самоздійснення людина зазвичай удається в ситуаціях (задачах), які дійсно є або сприймаються нею як прості, знайомі, типові, такі, що не містять суперечностей. Стикаючись з ними, вона намагається діяти стандартно, застосовує звичні, апробовані засоби розв'язання. Намагаючись діяти репродуктивно тоді, коли ситуація тільки видається простою, не будучи такою насправді, людина спрощує її, зводить до знайомих схем, не помічаючи її унікального характеру, прихованих в її умовах суперечностей, розв'язання яких потребує інших, нестандартних рі-

шень. Результатом наполегливого продовження спроб розв'язати творчу задачу стандартними способами є переживання безвиході, ставлення до ситуації (задачі) як до такої, що не має вирішення (абсурдної, некоректної, невирішуваної тощо).

Опинившись у ситуації суб'єктивної неможливості дальшого пошуку рішення, людина переживає стан дискомфорту і, намагаючись повернути емоційну рівновагу, обирає особистісний шлях самореалізації у вигляді уникання конфлікту, відмовляючись від подальшого пошуку рішення, виходу з експерименту (ситуації). Цей спосіб особистісного самоздійснення дістав назву *регресивного*, адже він ідентифікує людину з її минулим. В експериментальній ситуації розв'язання малих творчих задач цей спосіб має різні емпіричні (дискурсивні) прояви: дискредитації експериментальної ситуації ("задача некоректна, вона взагалі не має рішення" тощо), демонстративного заниження самооцінки ("мабуть, я такий нездара, що не можу розв'язати задачу", "ця задача не для мене" тощо), апеляції до сталих думок і авторитетів на підтвердження своєї правоти ("Х казав, що не варто витрачати час на безглузді дрібниці" тощо), затягування часу вирішення та ін. [84]. Усі ці різновиди актуалізації особистісних стереотипів за своєю суттю є проявом захисних механізмів, які виробила людина для убезпечення себе від невдачі в конфліктних обставинах. Відтворення особистісних стереотипів, своєю чергою, закріплює репродуктивне ставлення до задачі, блокуючи отримання результату в предметній площині. Небезпекою закріплення в поведінці людини такого способу реагування на складні (творчі, невизначені) ситуації є порушення умов для розвитку особистості.

Чи вийде людина із глухого кута, в який вона потрапляє, реалізуючи репродуктивний і регресивний способи самоздійснення, великою мірою залежить від її безпосереднього оточення. В експериментальній ситуації показано, що коли експериментатор займав пасивну позицію, випробувані часто, не розв'язавши задачу традиційними способами, відмовлялися вирішувати її взагалі. Такий тип розвитку можна позначити як консервування свого "Я". Якщо ж експериментатор активно стимулював подальший пошук рішення, підкреслюючи важливість цього для випробуваного, останній міг змінити своє ставлення до експерименту і до себе (оцінюючи себе як спроможного розв'язати суперечності та знайти відповідь).

В останньому випадку активність випробуваного скеровувалася не на відновлення репродуктивного способу пошуку рішення, а на осмислення змісту свого досвіду щодо унікальних особливостей ситуації, переосмислення особистісних стереотипів, що заважали продуктивному поступу. Цей тип самоздійснення дослідники визначили як *прогресивний*: за його реалізації переживання конфліктності (від своєї суб'єктивної неспроможності в ситуації) не пригнічує людину, не ігнорується нею, не спонукає до відмови від подальших зусиль, а, навпаки, загострюється: адже суб'єкт намагається шукати рішення попри його очевидну неможливість. "… Прагнення вирішити задачу творчо будь-якою ціною виражається в осмисленні ситуації як життєво важливої, від розв'язання якої залежить особистісна самооцінка "Я" як здатного або нездатного до творчого самоздійснення. Таким чином, за прогресивного способу самоздійснення відбувається мобілізація ресурсів "Я" для досягнення вирішення задачі" [84].

Мобілізація ресурсів "Я", що відбувається за прогресивного способу самоздійснення ("я можу", "я здатний", "буду вирішувати, доки отримаю відповідь" тощо), стає передумовою реалізації *продуктивного* способу здійснення "Я". Він відбувається як інтелектуальна рефлексія тих засад, які було покладено в основу попередніх варіантів рішення, з метою їх дискредитації та відмови від них. Ця критична позиція стимулює до розкриття дійсної проблеми – суперечності між реальними вимогами задачі й тими принципами, які були застосовані при її вирішенні. Зусилля спрямовуються на вироблення адекватного принципу розв'язання задачі, більш цілісного, ніж ті, що застосовувалися раніше, відмінного від них, а нерідко – альтернативного. Цей новий етап розв'язання задачі веде до перебудови більш-менш значних обсягів інтелектуального досвіду випробуваного, до породження нового знання про зміст задачі, про адекватний спосіб його перетворення на результат. Особистісні новоутворення виявляються в перебудові образу власного "Я" як здатного долати проблемні ситуації, незважаючи на свій конфліктний стан.

Послідовність опису чотирьох способів самоздійснення в проблемно-конфліктній ситуації розв'язання творчої задачі не тотожна етапам самореалізації суб'єкта в реальній ситуації, при вирішенні якої зазначені етапи можуть чергуватися або не відділятися

чітко один від одного. Адже дійсність завжди набагато складніша, динамічніша за наукові схематизації. Проте знання про їх існування, емпіричні ознаки (прояв у поведінці, передусім дискурсивній), чинники виникнення, закономірності динаміки допоможе зрозуміти, на якому етапі самоздійснення перебуває людина (Ви самі або Ваш – профконсультанта – клієнт), аби надати їй вчасну і кваліфіковану пораду.

Невизначеність, яка закладена в умовах творчих задач, не є їхньою вадою або насмішкою нібито розумнішого автора над вирішувачами. Вона є породженням необхідності підготовки індивідів, груп, спільнот до подолання невизначеності. Тому перенесення регресивної стратегії зі сфери розв'язання задач у життя, а саме способом уникнення розв'язання (невизначених ситуацій) у цілому навряд чи забезпечить якісне професійне самоздійснення, тоді як палке бажання уникати переживань, які породжує невизначеність, через пошук потрібної інформації наблизить людину до цієї якості. Але спрямування особистості до розвитку, до подолання невизначеності стосується вже інших стратегій – прогресивної та продуктивної.

**Стратегії реагування на творчий виклик в умовах розв'язання творчих задач у групі.** Працюючи, людина здебільшого перебуває в середовищі інших людей, з якими їй доводиться взаємодіяти. Зіткнення з новим при колективній роботі має ще більш складну структуру проблемно-конфліктної ситуації як реакції на усвідомлення себе носієм стереотипних, неадекватних знань, досвіду. Специфіка цієї ситуації полягає в тому, що творча конфліктність, яка випливає від суперечності предмета, тут накладається на суперечність стосунків. Іноді залученість інших до пізнавального процесу індивіда при вирішенні проблем створює у його свідомості більш привабливу щодо себе самого картину, коли власні внески у спільну роботу й власні витрати на неї оцінюються як більші, ніж інших. Через це при зіткненні з невдачею творча конфліктність, породжена проблемністю задачі, проявляє себе у взаємодії в групі. У реальному виробничому процесі така ситуація провокує вихід за межі ресурсової позиції, втягування у виробничий простір особистісних змістів.

Тож розглянемо специфіку стратегій реагування на творчий виклик в умовах розв'язання творчих задач у групі. Ці стратегії ко-

операції різняться тим, яка самореалізація – індивідна чи групова – є провідною у процесі подолання особистісної та міжособистісної конфліктності та у який спосіб вона здійснюється.

Виділено такі типи стратегій кооперації: *"обмежена єдність", "лідерство – підкорення", "єдність – диференціація", "єдність – інтеграція".* Стратегія "обмежена єдність" характеризується збігом (чи прихованим замаскованим протистоянням) інтересів партнерів щодо проблемно-конфліктної ситуації – захистити наявний рівень неадекватної самооцінки, застосувати самодискредитацію замість спонукання до самозмін. Застосування усталених (стереотипних) способів дії, відсутність усвідомленої побудови взаємодії та зацікавленості в неперечісності результату, який отримується, є виразниками даної стратегії. Стратегія "лідерство – підкорення" визначається моментом явної розбіжності інтересів, спробами відстоювати свій інтерес, не піклуючись про побудову прийнятного для всіх партнерів способу взаємодії, хоча партнери можуть бути спрямовані на продуктивне перетворення предмета діяльності. Ці два типи стратегії характерні для груп, члени яких здебільшого займають *індивідуалістичну* позицію.

Стратегії "єдність – диференціація" і "єдність – інтеграція" можливі за односпрямованості інтересів партнерів і характеризуються активним пошуком оптимального способу взаємодії. Якщо партнери зацікавлені в кінцевому продукті творчої роботи, але цілей удосконалення та перспективного розвитку власних особистісних здібностей поки що не ставлять, розгортається стратегія "єдність – диференціація". Для цього типу взаємодії характерно досягнення (або прагнення до нього) чіткої однозначної диференціації ролей у групі, що дає змогу значно підвищити ефективність роботи. Якщо ж інтереси партнерів зсуваються в бік максимального розвитку потенціалу кожного, стає неминучою динамічна зміна ролей, їх суміщення та обмін, без яких неможливе цілісне оволодіння щойно виробленими способами творчої самореалізації, продуктивного розв'язання проблемно-конфліктної ситуації. Це стратегія "єдність – інтеграція". Крім того, необхідно враховувати, що в реальній динаміці спільного творчого мисленнєвого пошуку можливі моменти невизначеності або зміни стратегії кооперації. Ці моменти потребують усвідомлення партнерами з метою подальшого їх само– та взаєморозвитку.

**Стереотипи розуміння – узгодження.** Що може статися, коли людина приймає на себе роль ресурсу вимушено, не розуміючи її необхідності та переваг, чинячи внутрішній спротив обмеженням? Крім того, що це заважає виробничому процесу, воно передусім шкодить самій людині. Часто, не бажаючи чомусь підпорядковуватися, вона закриває собі шлях до розуміння іншої сторони, а не розуміючи – не вдосконалює свої інтелектуальні інструменти. Трапляється і таке, що за нерозумінням людина приховує фактичну незгоду. Прихована або явна конкурентна позиція є перешкодою для досягнення бажаного виробничого результату та ефективності узгоджувального процесу, який цьому сприяє.

Розглянемо особливу групу стереотипів, які перебувають на стику розуміння (точки зору іншої сторони) та узгодження (інтересів партнерів із взаємодії). Уявімо собі певну модель, в якій процеси розуміння та узгодження представлено осями, що обертаються, тобто взаємовідбиваються і взаємовпливають одна на одну (див. рис. 1). Ці осі не збігаються і задають розмірність простору взаємодії сторін. Під час інтелектуальної роботи в групі обертання процесів розуміння і узгодження є не завжди сприятливими з погляду збільшення продуктивності як окремого індивіда, так і групи в цілому. Пояснимо, чому.

Процеси розуміння та узгодження у своїй розвинутій формі мають статус автономних процесів. Розуміння у виокремленому вигляді не тільки не містить маскування своєї неефективності незгодою, а й має культурний прошарок, який забезпечує інтелектуальне просування у предметі навіть у випадку незгоди з опонентом. Умовне зайняття позиції опонента є не тільки аспектом культури спілкування, а й ресурсом власних досягнень. Загальною ознакою розуміння, що здійснюється як автономний процес, є часова дистанція між власне процесом розуміння партнера (через відповідні запитання типу "Чи правильно я Вас зрозумів, що Ви говорили про …") і висловлюванням ставлення до змісту, щодо якого розуміння відбувалося. Тобто розуміння має передувати висловлюванню ставлення.

Загальною характеристикою узгодження як автономного процесу є апеляція до попередньо здійсненого розуміння сказаного іншою стороною. У разі незгоди з позицією іншої сторони заперечення розгортається як фіксація власної позиції, яка враховує межі

своїх повноважень в обговоренні та має формат кваліфікації (ставлення на основі розуміння). Іноді ознакою такого узгодження є запит на додатковий час для розуміння.

Змішування процесів розуміння та узгодження (див. рис. 1) порушує баланс відповідальності та інтелектуальної адекватності і виявляється явно або замасковано. І хоча думка і як операція, і як її історія, і як результат завжди є співвіднесеною, але її якість у того, хто рефлексує співвіднесеність, і того, хто її не рефлексує, буде різною. Гіперболізація статусних (владно-підвладних) стосунків у час, коли здійснюється розуміння або відбувається узгодження, пригнічує відкритість суб'єкта щодо розвитку предмета. У цих випадках можна говорити про ефекти маскування незгоди нерозумінням і маскування нерозуміння незгодою.

Рис. 1. Перетин позицій "розуміння – згода"

**Комунікація в ситуації невизначеності.** Для прикладу знову звернімося до бувальщини.

*Їхав чоловік по дорозі та й заблукав. Почав питати дорогу в зустрічних. Ті вказали йому напрямок і мовили:*

*"Рушай, чоловіче, прямо, а коли ще березового гаю не буде видно, то звертай ліворуч".*

Зазвичай ця бувальщина виступає уроком щодо вимог до комунікації, а зустрічні розглядаються як такі собі недотепи. Проте можливий і варіант, коли їх можна вважати абсолютно коректними комунікаторами, уявивши, що їхня неоднозначність у комунікації обумовлена дійсною відсутністю орієнтирів, які можна було б повідомити чоловікові. За таких умов більш точна їхня відповідь мала б бути такою: "Рушай прямо, а коли повертати – ознак немає. Тому коли побачиш березовий гай, то повертай". У цьому випадку можна говорити про, так би мовити, дбайливу позицію зустрічних, які пропонують покластися на інтуїцію (як програму-оптимум) або діяти у спосіб "спроб і помилок".

Цей норматив може мати подальші розгалуження: повернути ліворуч, доки ще беріз не видно; їхати, доки їх побачиш, а потім повертати назад тощо. Але відповідь що і як робити, коли немає орієнтирів, треба шукати в *комунікації* як джерелі знання. У змальованій ситуації можна, наприклад, з'ясувати у зустрічних, а чи будуть перед потрібним лівим поворотом ще ліві повороти і що гірше – повернути наліво раніше чи побачити гай і виправити помилку і т. п.

Якщо в комунікації відповіді немає, то тоді джерелом подальшого долання невизначеності може бути *взаємодія*. Зустрічні як джерело інформації та носії успішного досвіду можуть стати виконавцями замовленої послуги провідника чи виявити люб'язність і показати дорогу. За вичерпаності цих способів (комунікації та взаємодії) невизначеність перестає бути доступною для подолання поза науковою позицією. Науковий підхід дає можливості розгортати пошук способів долання невизначеності на різних рівнях – історико-теоретичному, методичному, прикладному тощо.

І хоча науковий підхід не завжди є доступним, аби отримати відповіді щодо шляхів долання невизначеності, міркування, спроби, порівняння замисленого і отриманого будуть суттєво відрізняти людину з ненауковим стилем мислення, яка береться визначати ситуацію, від іншої, яка відкидає невизначеність та уникає подібних ситуацій.

Прийнятність ситуації невизначеності для людини має певний діапазон. Насправді сама людина завжди відбиває, чи приймає вона невизначеність, чи ні, чи готова вона жити в невизначеності, чи ні. Більших зусиль потребує формування ставлення до невизначеності як до поля, яке або потрібно оминати у системі власних домагань, або, навпаки, стремити до нього як до особливого джерела ресурсовості. Значною мірою місією нашого посібника є сприяння тим, хто при зіткненні з невизначеністю сприймає цю подію дискомфортно та ідентифікує її поза межами власних оптимальних зусиль. Натомість ситуації невизначеності, в яких суб'єкти перебувають, є доступними для зовнішнього спостереження, а прояви опанування невизначеністю являють діагностичну цінність, яка здобута без застосування тестів, проб тощо. Професійне спостереження за такими ситуаціями інтенсифікує процес, а результат робить рефлексивним, тобто таким, що перебуває у статусі охоплення переосмислення, де початковий суб'єкт і суб'єкт наступний презентуються і як тотожність, і як відмінність. Для випадків, коли суб'єкти не приймають виклику невизначеності, діагностична цінність представлена низкою репертуарів, серед яких найважливішими є вирізнення неповноти даного.

Аби долати невизначеність, треба мати точку входу. Такою точкою є *комунікація*. Коли немає орієнтирів як правильно діяти, треба звертатися до комунікації як джерела знань. Якщо в комунікації відповіді не знайдено, залишаються досвід, метод "спроб і помилок". Через ці дії невизначеність набуває певного контуру, входить в осяжні "береги", і те, що ми визначаємо, стає дедалі більш проявленим. Ситуація професійного самовизначення нерідко є для людини ситуацією з багатьма невідомими. І завдання педагога, психолога, профконсультанта полягає не в тому, щоб розказати людині, яка перебуває у пошуку своєї професійної стезі, про весь світ професій і про всі аспекти її, людини, властивостей, а передусім зорієнтувати її в найголовнішому: шлях професійного самоздійснення – це шлях, на якому її чекає невизначеність. Отже, приміряючи на себе роль консультанта, пам'ятайте, що серед завдань Вашого професійного зростання має бути перетворення себе на людину, яка вміє *визначати невизначеність*.

За деякими офіційними джерелами, *професія* – це "здатність виконувати подібні роботи, які потребують від особи певної квалі-

фікації" (Класифікатор професій ДК 003:2010); це "рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, отриманих шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва" [71].

Якщо абстрагуватися від специфічності професійної діяльності, а взяти до уваги її соціальний аспект, то професія постає як один із способів обміну ресурсів. Кожна людина має потенцію завантажити себе здебільшого якимось одним певним знанням, яке може бути описано повторюваною системою дій із підсистемою накопичення досвіду, тобто оволодіти обмеженою кількістю професій. Рівень досконалості професійної групи людей – і в сенсі розвиненості їхніх власних здібностей, і в сенсі здобутку всієї групи – становить особливу міру привабливості для тих, хто приєднується до світу занять. Тобто вибір занять є шансом для людини змінити масштаб кроку в системі власних домагань. З іншого боку, якщо професійні групи з точки зору накопичення колективного досвіду визнаються як більш і менш успішні, то, відповідно, і вхід у цю систему не може відбуватися виключно за логікою рівня домагань претендента. Професійні спільноти претендують, як мінімум, на справедливий обмін досвіду, накопиченого попередніми поколіннями професіоналів і сучасними представниками професії, на наполегливість, ефективність бажаючого приєднатися до професійної спільноти. Чіткість чи розмитість, жорсткість чи м'якість функціонування ідеї про співмірність благ, отримуваних в межах професійного заняття, і необхідних для цього внесків обумовлені саме тим, що "неофіт" долучається до обраної ним спільноти, самовиміряної та підтвердженої вимірюваннями інших спільнот.

Мовою *компетентнісного підходу* (який передбачає формування та розвиток *ключових* (базових) та *предметних* компетентностей) ключовою компетентністю при виборі професії є, образно кажучи, виділення в собі місця, яке потребуватиме наповнення за певний відтинок часу. Вибрати професію – це, за великим рахунком, розуміти, яку – велику чи малу – "поличку" ти для неї відводиш, ким ти хочеш бути – "рядовим" чи "генералом", роботодавцем чи "ресурсом", і скільки своїх зусиль ти готовий заради цього покласти. Це людина у змозі зрозуміти без знання того, якої власне професії вона хоче навчатися, і цей вибір можна робити ще перед

тим як прийде усвідомлення привабливості конкретної професії. Це і є початок професійного самовизначення. Ще один виклик, який має бути відрефлексований на цьому етапі: незалежно від міри зростання професійної компетенції вона має перспективу нарощування, якщо на кожному етапі розвитку, на кожному його зрізі буде затребуваною. А це висуває до людини вимогу бути відкритою і готовою до випробувань.

Вибрати професію – це насамперед погодитися з випробуваннями тими, хто оцінює рівень знань на іспитах (вступних і протягом навчання професії) чи ухвалює рішення про наймання, визначаючи відповідність вимогам професії. Це – перший головний крок. І тільки наступний крок визначає напрям, предмет праці, рівень домагань у ньому: перехід на рівень опанування універсальних занять, громадської, політичної діяльності чи духовного служіння.

Отже, професійне самоздійснення починається із соціально-психологічного забезпечення середовищем професійного самовизначення молодої людини. У цьому сенсі доцільно говорити не просто про професійне, а саме про *соціально-психологічне професійне самовизначення*.

Традиції епохи Просвітництва – свобода, рівність, братерство – виразно функціонують лише в загальнолюдському розрізі самосприйняття – як загальнолюдська цінність. Акцентування на корисності будь-якої праці виступає ефективним регулятивом згладжування розчарувань особистості у випадку нерезультативності її домагань. Та незважаючи на це, підготовка до вибору професії сьогодні вже не може бути обмежена набуттям загальних умінь. Важливою складовою тут мають стати власні міркування про себе, про свої особливості як ресурсу та як ресурсоотримувача.

### 1.3. Рефлексія ринку праці через класифікацію професій і занять

У попередніх підрозділах розгортання картини ринку праці та становища на ньому людини концентрувалося на найскладнішій точці – долання невизначеності, яка постає перед людиною як виклик, як творча задача. Разом із тим соціально-психологічне обумовлення професійного самоздійснення не скасовує необхідності

розв'язання доволі великої кількості завдань репродуктивного характеру.

Так, традиційними напрямами профорієнтаційної роботи є ознайомлення молодої людини з переліком наявних професій, вимогами, які вони висувають до людини, та виявлення психологічних властивостей особи, які відповідають вимогам професії або можуть допомогти підготуватися до цієї відповідності.

Саме по собі завдання більш-менш повного ознайомлення зі світом професій є доволі проблематичним, оскільки їх перелік перевищує 9 тис. Традиційний спосіб оперування великим обсягом даних – розроблення класифікацій. Представлені в даному підрозділі класифікації важливі як для орієнтування людини у світі професій, так і з точки зору показників соціально-психологічного професійного самоздійснення, які розроблено на їхній основі.

Досліджуючи ринок праці, аналізуючи його стан, представляючи його у різноманітних даних, науковці різної спеціалізації, державні органи та відомства (Державний комітет статистики, Державна служба зайнятості України, міграційна служба та ін.) спираються на певне уявлення про структуру професій та занять, яка відображає поділ праці в суспільстві. Ця структура зазвичай офіційно закріплена у національних класифікаторах професій (занять), емпіричною основою котрих, як правило, слугують дані переписів населення.

Різні категорії користувачів класифікаторів професій уживають їх відповідно до своїх цілей: статистичні служби – для систематизації статистики щодо зайнятості населення, доходів, умов праці тощо; законодавчі органи – для розроблення і впровадження економічної та соціальної політики зайнятості, доходів, освіти тощо; міграційні служби – для контролю і аналізу міжнародної міграції, прийняття рішень про дозвіл на роботу і надання візи тощо; служби зайнятості – для класифікацій наявних у державі вакансій і клієнтів служби з метою ефективного добору робочих місць; менеджери відділів кадрів (персоналу) – для внесення записів у трудові книжки співробітників.

У наукових дослідженнях соціогуманітарного профілю класифікатори професій використовуються, зокрема, соціологами у стратифікаційних дослідженнях соціальної та економічної структури суспільства та її динаміки. У психології праці створено пси-

хологічні класифікації професій, які знаходять застосування здебільшого в дослідженнях проблем професійної орієнтації. Загалом використання класифікаторів професій як дослідницького інструменту психології поки що перебуває у потенційному стані. У даному посібнику представлено їх застосування для вивчення престижності професій та її динаміки.

Основою багатьох національних класифікаторів, у тому числі Національного класифікатора України [59], є ***Міжнародна стандартна класифікація професій – International Standard Classification of Occupations (ISCO)*****,** прийнята Міжнародною Організацією Праці [85]. Хоча на сьогоднішній день існує оновлений варіант ISCO-08 (2008 р.), надалі йтиметься про версію 1988 року (ISCO-88), яка була доступною на момент початку дослідження. Можливість застосування названої класифікації як основи національних класифікацій зумовлена доволі схожою структурою праці (занять) в багатьох розвинутих країнах [11; 42], а доцільність – необхідністю міжнародного обміну інформацією в цій сфері з огляду на процеси глобалізації та зростання міграції.

У порівняльних наукових дослідженнях ISCO виступає рамкою для узгодження національних класифікацій, а також базовою схемою кодування професій, що уможливлює кроснаціональну порівнюваність даних. "Приведення національних класифікаторів у відповідність до ISCO-88 дозволило зіставляти професійну структуру національних економік з відповідними структурами європейських країн, регулювати процеси трудової міграції, здійснювати аналіз змін у професійній структурі попиту і пропозиції праці як на національному, так і на міжнародному ринку робочої сили, заповнювати міжнародні опитувальники з праці" [85, *29*].

Запровадження ISCO просунуло дослідників у побудові різних вимірювальних шкал, зокрема шкали престижу професій (Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS, 1977), соціоекономічного індексу професійного статусу (Socioeconomic Indexes (SEI) of Occupational Status, 1961) та ін. [11] (див. докладніше у розділах 3 і 4).

Наразі опишемо *структурні складові класифікації професій*. В ISCO-88 та ISCO-08 базовим для позначення структурних складових є усталений в соціології, соціальній психології термін "group" (група), який, зокрема, вказує на соціальну природу об'єкта

класифікації. Переклад терміна "group" в Національному класифікаторі України (який розглядатиметься нижче) як "розділ" (що відповідає англійському section) відтворює традицію структурування текстової інформації, що дистанціює класифікацію від її дійсної основи і, таким чином, не є, на наш погляд, відповідним.

У нашому підході на позначення структурних складових класифікації використовуються назви "клас", "підклас", "група", "підгрупа", "мікропідгрупа" "індивід", які вживаються далі в посібнику (а також інших джерелах, створених за даними дослідження – інформаційних бюлетенях [66; 67; 69; 91] Згідно з цим підходом ми при перекладі намагалися зберегти відповідність назв структурних розчленувань прийнятим у класифікаціях об'єктів живої природи і соціальної реальності –"клас", "підклас", "група", "підгрупа". Зіставлення різних реалізацій класифікації надають пістави для застосування саме даного підходу (див. табл. 3).

**Таблиця 3. Позначення структурних одиниць класифікацій професій (занять)**

| **Класифікатори** | **Рівні узагальнення (кількість цифр кодування)** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **1** | **11** | **111** | **1111** | **1111.1** |
| Міжнародний стандарт класифікації занять (ISCO-88, 08) | major group (основна група) | sub-major group (субосновна група) | minor group (незначна, другорядна, менша група) | unit group (блок групи) | – |
| Національний класифікатор України | розділ | підрозділ | клас | підклас | група |
| Авторський підхід | клас | підклас | група | підгрупа | індивід |

Структура класифікатора ISCO-88 є ієрархічною побудовою, яка має чотири рівні групування професій з відповідною чотиризначною кодифікацією. Перша цифра коду визначає клас (major group, розділ), до якого належить професія, друга – підклас (sub-major group, підрозділ), третя – групу (minor group, клас), четверта

– підгрупу (unit group, підклас). Структура ISCO-88 складається з 9 класів, 28 підкласів, 116 груп і 390 підгруп [11]. Підгрупи – це найнижчий рівень узагальнення, класи – найвищий. Наприклад, професія "вчитель початкового навчально-виховного закладу" належить до підгрупи 2331 – "вчителі початкової школи", яка входить до групи 233 – "вчителі початкової школи та працівники дошкільних закладів (з дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста)", яка своєю чергою належить до підкласу 23 – "викладачі", що входить до класу 2 – "професіонали".

Групування професій здійснюється відповідно до ступеня подібності змісту виконуваних робіт (завдань і функцій), схожості кваліфікації (skill), якої вони потребують. При цьому кваліфікація має два вираження: рівень (skill level), що характеризує діапазон і складність виконуваних задач, і спеціалізацію (skill specialization), що диференціює роботи за видом знань, яких вони потребують, інструментів і обладнання, що використовується, виробничих процесів, продукції, яка виготовляється, чи послуг, які надаються. Критеріями рівня кваліфікації є рівень освіти і досвід, котрі в сукупності роблять можливим виконання тих чи інших робіт.

Наприклад, оператор заправних станцій (код 8155), моторист бетонозмішувальних установок (8212), тракторист (8331) за рівнем кваліфікації відносяться до класу 8 (робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин), а за спеціалізацією – до підкласів 81 (робітники, що обслуговують промислове устаткування), 82 (робітники, що обслуговують машини, та складальники машин), 83 (водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок). З іншого боку, професії, що є представниками однієї галузі (спеціалізації), – ткаля килимів (код 7332) та оператор ткацьких та в'язальних машин (8262) за кваліфікацією рознесені у класи 7 (кваліфіковані робітники з інструментом) і 8.

***Національний класифікатор України.*** Для повного уявлення про структуру класифікатора на рівні структурних одиниць з найвищим рівнем узагальнення (клас, розділ) наведемо опис Національного класифікатора України [59]. Цих елементів (як і у структурі ISCO-88) дев'ять: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2) професіонали; 3) фахівці; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та послуг;

6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9) найпростіші професії.

Для розуміння престижу професій через призму їх класифікації дамо загальну змістову характеристику професій на рівні структурної складової найвищого ступеня узагальнення, тобто класів (розділів – за Національним класифікатором України) [59].

*Розділ 1 "Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)"* вміщує професії, що пов'язані з: визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням; вищим державним управлінням; правосуддям та прокурорським наглядом; керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності.

Щодо кваліфікації як принципу класифікації цей розділ порівняно з іншими є більш неоднорідним: він охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.

Приклади: 1120 – посол; 1229 – декан.

*Розділ 2 "Професіонали"* охоплює професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні наявного фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

До цього розділу належать професії, що потребують кваліфікації за дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня кандидата наук, доктора наук; за атестатом про затвердження вченого звання старшого наукового співробітника, доцента, професора.

Приклади: 2421 – адвокат; 2221 – лікар.

*Розділ 3 "Фахівці"* вміщує професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних

робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах із керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

Приклади: 3471 – художник-гример; 3152 – інспектор з охорони праці.

*Розділ 4 "Технічні службовці"* містить професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень. Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо). До цього розділу належать професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації "молодший спеціаліст", а також професії, що потребують повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Приклади: 4223 – телефоніст міжміського телефонного зв'язку; 4212 – операціоніст (банк).

*Розділ 5 "Працівники сфери торгівлі та послуг"*. До нього належать професії, що передбачають наявність знань, необхідних для надання послуг, пов'язаних із поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо. Більшість професій, вміщених до цього розділу, потребують повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Низка професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Приклади: 5122 – шеф-кухар; 5141 – перукар (перукар-модельєр).

*Розділ 6 "Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства"* містить професії, що

передбачають наявність знань, необхідних для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу. Професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, риболовлі, розведенні риби, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією головним чином на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торгівельним підприємствам чи окремим покупцям. До цього розділу належать професії, що потребують повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Приклади: 6121 – тваринник; 6131 – фермер.

*Розділ 7 "Кваліфіковані робітники з інструментом"* містить професії, що передбачають наявність знань, необхідних для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції. До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції, які потребують повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, необхідна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Приклади: 7124 – тесляр; 7233 – слюсар із ремонту гідротурбінного устаткування.

*Розділ 8 "Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин"* охоплює професії, що передбачають наявність знань, необхідних для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання. Професійні завдання полягають у розробці корисних копалин, нагляді за їх видобутком, у веденні робочого процесу та виробництва продукції на устаткуванні чи машинах, керуванні транспортними засобами, пересувними установками, у складанні виробів із деталей та вузлів.

Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста. Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, потребують повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи пов-

ної загальної освіти та професійної підготовки на виробництві. Для професій, пов'язаних із виконанням робіт низької кваліфікації, досить базової загальної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Приклади: 8311 – машиніст тепловоза; 8121 – газівник доменної печі.

*Розділ 9 "Найпростіші професії"* містить професії (заняття), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках – із значними фізичними зусиллями. Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній, промисловій галузях тощо. Для виконання професійних завдань досить неповної базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Приклади: 9322 – підсобний робітник; 9132 – монтувальник сцени.

Щодо певних назв професій, що містяться у чинному класифікаторі, – таких, наприклад, як "декан", "народний депутат України" (що входять, як правило, до розділу 1), часто виникають закиди, що такого роду заняття не є власне професією. Це є наслідком не зовсім коректного перекладу з англійської терміна "occupation", яким у західній соціології прийнято позначати професійну належність. На відміну від терміна "profession" (професія) він перекладається як "рід занять" і позначає будь-який вид діяльності, що приносить заробіток або дохід і може не вимагати (знову ж таки на відміну від професії) спеціальної освіти. Прикладом того, як може зніматися така суперечність, є прийнятий у 1995 р. в Росії Загальноросійський класифікатор занять.

Важливо зазначити, що класифікатор професій є сталою структурою лише на певний період часу. Технічний прогрес модифікує працю людини: зникають одні заняття, з'являються нові, змінюється характер праці. Зміни у класифікації професій відбуваються і внаслідок її переосмислення суспільством. Наприклад, у версії ISCO-08 в окремий розділ винесено військові професії, які в ISCO-88 було розташовано поміж цивільних занять у розділах 1, 2, 5 від-

повідно до кваліфікаційного рівня. Переосмислено і функцію професій (занять), віднесених до розділу 1: його назву "Legislators, Senior Officials and Managers" ("Законодавці, вищі посадові особи та менеджери" змінено на узагальнювальну "Managers" ("Менеджери") [21].

Попри основне призначення класифікаторів – відображення поділу праці в суспільстві – описані вище класифікатори мають значне психологічне навантаження, що особливо помітно в ISCO-08.

***Психологічні класифікації професій. Класифікація професій за предметом праці.*** У психології створено свої класифікації професій. Цілком природно, що вони ґрунтуються на інших засадах, беручи до уваги передусім психологічну структуру особистості, її інтереси, здібності, властивості. Прикладом такої класифікації може бути класифікація професій Дж. Голланда. В основу її покладено уявлення про спрямованість особистості (інтереси, ціннісні орієнтації тощо), відповідно до типів якої класифіковано професійні середовища: реалістичне (realistic), інтелектуальне (investigative), соціальне (social), конвенційне (conventional), підприємницьке (enterprising), художнє (artistic). Одне з положень теорії вибору кар'єри Дж. Голланда постулює залежність професійного успіху від правильного вибору професії, а запропонована ним модель дає змогу робити прогноз успішності через оцінювання сумісності типу особистості з обраним нею типом професійного середовища [12].

У теорії та практиці професійного орієнтування у країнах пострадянського простору широкого вжитку дістала типологія професій, запропонована російським ученим Є. О. Климовим. В її основу покладено предмет професійної діяльності [60]. За цим критерієм виділяються п'ять типів професій: "людина – людина", "людина – природа", "людина – техніка", "людина – знак", "людина – художній образ". На базі цієї типології створено Диференційно-діагностичний опитувальник, який дає змогу виявити схильності дитини до того чи іншого типу професій, вивести для неї "ідеальну формулу професії".

Певна огрубленість запропонованої типології щодо різноманіття і неоднорідності професій зумовила пошуки більш відповідного диференціювання професій і занять. Було виділено класи (за

трудовими операціями або цілями праці – гностичні, перетворювальні, вишукувальні професії), відділи (за засобами праці – ручна, механізована, автоматизована праця, функціональні знаряддя праці), групи (за умовами праці – мікроклімат побутового типу, робота просто неба, невеликі замкнуті простори, кабінети, незвичайні умови праці) професій, які довизначають виділені типи.

Попри зроблені уточнення віднести деякі професії до якогось певного типу не завжди вдається без вагань. Не викликає, наприклад, сумнівів, до якого типу належать такі професії, як інженер, фрезерувальник, лісник, біолог, бухгалтер, програміст, учитель, актор, письменник тощо. Проте професія, наприклад режисера, не така вже й однозначна щодо предмета діяльності: з одного боку режисер – людина, яка створює через постановку художнього твору художній образ, з іншого – його "засобами" є артисти, і саме вони становлять предмет праці режисера. Отже, маємо віднести цю професію до типу "людина – людина".

Такі ускладнення існують тому, що деякі професії мають не один предмет діяльності. Тоді для визначення типу професії один предмет береться як головний. У певний період підставою для його визначення може бути головна предметна трудність, без подолання якої не може відбутися той рівень професіонала, який відповідає синтетичному (інтегрувальному) рівню. Перспектива впливу інтегративного чинника безсумнівна, відтак типологія професій за предметом праці матиме майбутнє, встановивши пріоритети змінних предметів або створивши динамічну схему їх підпорядкування.

Погляд на ринок праці через призму типології професій за предметом праці дає змогу коригувати і профорієнтаційну роботу, і власне систему освіти, спрямовуючи її на підготовку людини не тільки до опанування визначеного предмета праці, а й до усвідомлення соціально-психологічного контексту, через взаємодію яких і має відбуватися система професійних самовизначень як щодо вертикальної, так і щодо горизонтальної кар'єри.

Що ж до запропонованої авторської типології, яка набуває рис великої типології, то в ній ураховано як психологічний, так і предметний аспекти професійного заняття. Перша ланка (тип) відповідає схемі Є. О. Климова, а друга–п'ята – міжнародному стандарту в авторському викладі (клас, підклас, група, підгрупа, мікропідгрупа, індивід).

***Загальні підходи до вивчення людини у психології.*** Загалом у психології безвідносно до задач психографії (тобто вимог, які висуває професія до людини) найбільш поширеними підходами до вивчення особистості, індивідуальної свідомості є *номотетичний* (орієнтований на загальне, універсальне, типове) та *ідеографічний* (опис особистості як особливої унікальної цілісності) [45].

Загальна орієнтація на типологію зумовлена логікою пізнання, а відтак і діагностики людини (у тому числі як робочого ресурсу).У типах узагальнено найбільш сталі властивості людей та їхні ознаки, що спрощує різноманітність загальної маси; у подальшому ключові ознаки типів (типологічні ознаки) можуть бути впізнані в людях, а люди, відповідно, віднесені до певного типу. Віднесення людей до певного типу за ключовими ознаками своєю чергою дає змогу некритично поширювати на них інші властивості цього типу.

Очевидно, така практична налаштованість дає можливість психологам, педагогам та іншим фахівцям, які мають ураховувати психологічний чинник у професійній діяльності, через спрощення унікального досягати доволі високого рівня співвіднесеності вимог до людини та її відповідності цим вимогам. Але цей по суті поверхневий аналоговий метод не може дати відповіді на запитання, коли саме в конкретній людині проявляться ознаки типу, до якого вона належить. Іноді це аналогізування взагалі помилково розташовує людину поза рамками типології. Цей підхід суб'єктивно сприймався як достатньо точний у часи дефіциту класифікацій. Сьогодні ж, коли їх не бракує, одна й та сама людина може відповідати різним типам, а ключові ознаки перетинатися, часто нівелюючи одна одну.

За ідеографічного підходу інформація збирається в напрямах частоти, послідовності, взаємозв'язку проявів унікального стилю конкретної людини. Тому його застосування дає змогу робити більш точний прогноз і щодо відповідності людини конкретним вимогам, і щодо ймовірного часу проявлення нею своїх унікальних властивостей. Очевидною є трудомісткість ідеографічного підходу, що зумовлює відносну рідкість його використання. Він доцільний у тих випадках, щодо яких можна сказати, що застосування технології "п'яти професорів для одного студента" є виправданим.

Ресурсовий підхід, про який вже багато було сказано, об'єднує номотетичний та ідеографічний підходи у фіксації складових

соціально-психологічного професійного самовизначення (СППС). Застосовуючи щодо колективної свідомості, проявленої через громадську думку, пошук закономірностей між частотою проявів унікального, ми можемо очікувати і високого рівня прогнозу.

Тому подальшою логікою пошуку СППС у нашому посібнику стане отримання типової картини спочатку на рівні емпіричних вимірів (розділ 2), потім на рівні історико-теоретичного і методичного підкріплення (розділи 3, 4) з наступним поверненням до оперування унікальним (розділи 5–7), яке можна здобувати самостійно.

**Завдання**

1. Пригадайте, якими законами визначено права громадян України у сфері праці та обов'язки держави щодо створення умов для їх реалізації. Які саме права людини гарантовано цими законами, які зобов'язання з їх забезпечення має держава?

2. Перевірте себе на розуміння змісту понять "ринок праці", "суб'єкти ринку праці", "рушійний механізм ринку праці".

3. Які психологічні потреби задовольняє ринковий механізм регулювання відносин у сфері праці? Які психологічні проблеми за цього способу регулювання залишаються незадоволеними?

4. Знайдіть у тексті розділу прогноз фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України щодо тенденцій розвитку ринку праці в Україні та зіставте його з даними статистики 2012 р. Зробіть висновок щодо їхньої суперечливості, доповнюваності тощо.

5. З якими наведеними у розділі даними можна зіставити дані табл. 4? Як Ви думаєте, якою мірою тенденції ринку праці України співмірні з тенденціями ринку праці США? Як би Ви використали ці дані та Ваші висновки у профорієнтаційний роботі?

**Таблиця 4. Зміни структури зайнятості у США протягом останніх десятиліть (у тисячах працівників)**

| Тип зайнятості | 1970 р. | 1980 р. | 1994 р. |
|---|---|---|---|
| Виробництво | 20,746 | 21,942 | 20,157 |
| Торгівля | 15,008 | 20,191 | 25,699 |
| Фінансовий сектор | 3,945 | 5,993 | 8,141 |
| Сфера послуг | 20,345 | 28,752 | 42,986 |

6. Розкрийте зміст основної суперечності ринкового механізму регулювання відносин у сфері праці.

7. Ознайомтеся з переліком суджень, наведеним нижче, і знайдіть два помилкові:

- *альтернативний ринковому механізм регулювання відносин у сфері праці веде до більших суспільних утрат, криз, програшу в конкурентній боротьбі;*
- *застосування ринкового механізму у сфері трудових відносин має плюси і мінуси;*
- *негативні наслідки дії ринкового механізму компенсуються як на законодавчому, так і на самоорганізаційному рівні;*
- *негативні наслідки дії ринкового механізму на нормативному рівні долаються законодавчим обмеженням народжуваності в країні;*
- *на самоорганізаційному рівні негативні наслідки долаються добровільною позицією роботодавців щодо захисту і збереження трудових ресурсів, самовизначенням робітників на певні самообмеження;*
- *на самоорганізаційному рівні негативні наслідки дії ринкового механізму долаються масовою безстроковою відмовою від роботи.*

8. Назвіть психологічні наслідки недосконалості ринкового механізму регулювання відносин у сфері праці, які має враховувати профконсультант у своїй роботі.

9. Прочитайте наведені нижче судження. Яке з них, на Вашу думку, є правильним? Аргументуйте Ваш вибір:

- *у майбутньому кожна матиме людина не тільки професію, яку вибрала, а й роботу по душі;*
- *примат суспільства над індивідом (спрямування людини на суспільно необхідні види робіт) розв'язує суперечність між бажаннями людини щодо трудової самореалізації та можливостями суспільства їх задовольнити;*
- *виборювання права на освіту та прозорі умови конкуренції за робоче місце є виправданою конвенцією громадян щодо регулювання ринку праці.*

10. Опишіть зміст ресурсового підходу на ринку праці з позиції роботодавця та з позиції найманого робітника. Назвіть умови успішної реалізації людини в ролі трудового ресурсу.

11. Якими є психологічні наслідки надто тривалого перебування в ресурсовій позиції? Опишіть способи запобігання цих наслідків.

12. Які запитання до шукача роботи могли би проявити його перспективу перебування у ресурсовій позиції? Назвіть ознаки, які, на Вашу думку, свідчитимуть про готовність претендента сприймати себе як трудовий ресурс і реалізовувати цю роль.

13. Що Ви як профконсультант порадили би клієнтові, аби він зміг уникнути психологічного перевантаження ресурсовою позицією (виберіть потрібне):

- *контролювати свій час перебування в ресурсовій позиції;*
- *укріплювати волю;*
- *домовлятися з роботодавцем про умови наймання як обміну, контролювати їх виконання;*
- *рефлексувати свій образ трудового ресурсу (осмислювати, що становить вашу цінність як ресурсу для роботодавця);*
- *самовіддано працювати, не висуваючи умов, і це обов'язково буде помічено.*

14. Зверніться до табл. 4. Як, на Вашу думку, впливає зростання чисельності населення, зайнятого у сфері послуг, на поширення ресурсової позиції? Що є першоджерелом: поява ресурсової парадигми чи зростання зайнятих у сфері послуг?

15. Ви – консультант із персоналу (HR-менеджер) у компанії. Які заходи з відновлення людських ресурсів Ви б порекомендували застосовувати керівництву?

16. Ви намагаєтеся влаштуватися на роботу після закінчення вишу, але ваш досвід обмежений виробничою практикою. Які прямі запитання скоріше за все буде ставити Вам HR-менеджер, аби з'ясувати, чи Ви здатні до ресурсової позиції? За чим буде спостерігати цей фахівець, щоби зробити висновок про те, чи збігаються Ваші наміри зайняти ресурсову позицію з Вашою дійсною готовністю до самообмежень.

17. Наймаючись на роботу, які запитання Ви поставите спеціалісту з наймання, щоб убезпечити себе від нересурсової позиції роботодавця? У чому буде проявлятися Ваша обережність, аби не взяти на себе надмірних зобов'язань через привабливість перспективи швидко влаштуватися на роботу?

18. До Вас за консультацією звернувся учень, який має труднощі з вибором професії. Пригадайте типологію стратегій особистісного самоздійснення в проблемно-конфліктній ситуації, уявіть ситуацію та назвіть

ознаки поведінки учня, які вказуватимуть на регресивний (прогресивний, репродуктивний, продуктивний) тип його самоздійснення. Розкласифікуйте ці ознаки на універсальні, які, відповідно, впливатимуть на вибір професії, та специфічні, характерні для змодельованого Вами утруднення.

19. Якій підхід у психодіагностиці особистості забезпечує прогнозування на основі дослідження унікальних властивостей людини?

20. Учні втрьох виконують колективне завдання, міркують над відповіддю. Для їхньої розмови характерні тривалі паузи, часті погляди один на одного зі сподіванням, що хтось перший висловить якусь думку. До якої стратегії кооперації Ви віднесли б таку поведінку? Пригадайте ознаки, що можуть характеризувати кожну із стратегій кооперації, які були Вам доступні у Вашому досвіді.

21. Уявіть, що Ви потрапили в ситуацію групової взаємодії, яку можна назвати взаємодією за типом "лідерство – підкорення". Які рефлексивні фрази Ви могли б застосувати, щоб отриманий зрештою результат був значущим не тільки у предметному плані, а й у плані Вашої індивідуальної та колективної самоповаги?

22. Спеціаліст із персоналу (незалежно від того, чи працює він на роботодавця, чи є посередником на ринку праці) виконує дві важливі функції: а) оцінювання ресурсу претендента на роботу; б) підвищення вартості шукача роботи (апліканта) в ході продажу свого ресурсу. Поміркуйте, які ознаки поведінки спеціаліста характеризують виконання ним першої функції, а які – другої? Спробуйте скласти систему запитань, відповіді на які дали би змогу оцінити спеціаліста (ще до початку його практичної діяльності) як такого, що виконуватиме тільки першу фукцію, або такого, хто буде реалізовувати і другу. Викладіть свої спостереження і сформульовані запитання не менш ніж на одній сторінці щодо кожної функції.

23. Серед президентів компаній практично немає таких, хто в дитинстві не мріяв бути президентом чи прем'єром своєї країни. Чому? Дайте письмове пояснення (не менше сторінки). Як рівень домагань в управлінні має співвідноситися з опануванням рівня фахівця, професіонала? На якій часовій відстані від моменту отримання професійної освіти має виникнути баланс між умінням підпорядковуватися і вмінням підпорядковувати інших для чотирьох різних рівнів управління: 1) підприємством із персоналом до 10 осіб; 2) до 100 осіб; 3) понад 100 осіб; 4) для рівня державного управління? Дайте відповідь, зазначивши роки професійної кар'єри після закінчення вишу.

24. Яку реальність відображають класифікатори професій? Наведіть низку логічних суджень на підтвердження того, що класифікатори професій (занять) відбивають психологічну типологізацію людини.

25. Які принципи покладено в основу класифікації професій у Національному класифікаторі України? Опишіть його структуру.

26. Розкласифікуйте наведені нижче професійні позиції на ті, що відносяться до занять, і ті, що є власне професією. Знайдіть серед них такі, що не входять до Національного класифікатора України:

*ворожка, священнослужитель, льотчик-космонавт, кінолог, знахар, народний депутат України, біоенергетик, розвідник, підприємець, верстатник, президент Національної академії наук, кухар, інженер, директор музею, фермер, сержант.*

27. Серед наведених нижче суджень щодо використання класифікаторів знайдіть, на Вашу думку, правильне.Тож класифікатори професій використовують як:

- *нормативний акт для призначення на посади та нарахування пенсій;*
- *систему орієнтирів для вибору професії;*
- *підставу для держзамовлення на підготовку фахівців у системі вищої освіти.*

28. *З*а наведеними кодами визначте, до якого класу, підкласу, групи, підгрупи (розділу, підрозділу, класу, підкласу за Національним класифікатором України (НКУ)) належать професії, що ними позначаються: 2146; 2454; 3113; 4222; 5142; 5151; 6152; 7111; 7214; 8121; 8142; 8212; 9321.

29. Знайдіть в НКУ код професій "психолог", "референт", "гідрометеоспостерігач", "молодша медична сестра з догляду за хворими", "птахівник" "електрогазозварник", "апаратник-лаковар", "оброблювач коньячних спиртів та коньяків", "різальник пряжі". Назвіть клас, підклас, групу, підгрупу (розділ, підрозділ, клас, підклас за НКУ), до яких кожна з професій належить.

30. Виділіть в НКУ коди і назви підкласів (підрозділів) професій (автоматизувати цю процедуру допоможе функція ПСТР). Знайдіть визначення понять "професія" і "заняття". Застосовуючи здобутий критерій, проаналізуйте назви підкласів і спробуйте визначити, в якому з дев'яти класів частка назв, що позначають рід занять, є найбільш вираженою. Подумайте, чим це може бути зумовлено. Як назви класифікатора професій презентують багатовимірність реальності?

31. Відкрийте [87, 72] (табл. 66). Зіставте назви професій із типом, до якого їх віднесено за предметом праці (стовпчик "Тип за Є. Климов%%им"). Складіть один віртуальний список з 10–15 професій, в яких предмет праці визначається однозначно, і другий – в яких може бути визначено більше, ніж один предмет праці.

32. На сайті Міжнародної організації праці (ILO – International Labor Organization) відкрийте с. 14 оновленого Міжнародного стандарту класифікації занять 2008 (ISCO-08). Порівняйте його структуру зі структурою чинного в Україні класифікатора, який на рівні класів професій відтворює структуру попередньої версії Міжнародного стандарту класифікації занять – ISCO-88. Зафіксуйте відмінності. Обговоріть у групі можливі причини цих змін, тенденції розвитку трудової сфери, котрі вони відбивають. Які галузі, на Вашу думку, матимуть перспективу (тенденції) відтворення у класифікаторі в першу чергу? Подумайте, чи існують в українському суспільстві, у громадській думці стереотипи, які можуть сповільнити відтворення цих змін (чи їх частини) в Національному класифікаторі?

33. Уявіть себе в ролі консультанта тих людей, які орієнтуються на міжнародні ринки праці, при тому, що в епоху глобалізації міжнародна спеціалізація праці не забезпечує наявності в кожній країні виробничої основи, яка потребувала б усього переліку професій. У цій ролі:

а) підсумуйте (подумки) все викладене в першому розділі посібника, аби сформулювати настанови собі до вивчення ISCO-08 як джерела допомоги людям, які орієнтуються на міжнародні ринки праці;

б) виділіть тенденції, які сприятимуть підсиленню особисто Ваших позицій для успішного конкурування на ринку праці.

34. Актуалізуйте свої уявлення про власне професійне майбутнє. Спробуйте зрозуміти, що Вас найбільше тривожить, коли Ви про нього думаєте? Чому саме це? Поставте собі завдання до моменту закінчення курсу і завершення роботи з посібником скласти програму своєї підготовки до зустрічі з ринком праці.

**Рекомендована література**

*Вировец Ю. А.* Справочник популярных профессий / Юрий Вировец. – М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2010. – 304 с.

*Воронкова В. Г.* Управління людськими ресурсами : філософські засади [Текст] : навч. посібник / В. Г. Воронкова. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 576 с.

*Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач / РАО. МПСИ. – М. ; Воронеж : МПСИ : Модэк, 2004. – 752 с.

*Иванова Е. М.* Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие для вузов / Е. М. Иванова. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 384 с.

*Закатнов Д. О.* Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія / Д. О. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.

*Зеер Э. Ф.* Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. – 4-е изд., перераб., доп. / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект; Фонд "Мир", 2006. – 336 с.

*Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М. : Изд-во "Академия", 2004. – 304 с.

Кодекс законів про працю України. – К. : Парламентське вид-во, 2003. – 108 с.

Конституція України. – К. : Парламентське вид-во, 1999. – 22 с. / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ 254к/4-вр

*Леонтьев Д. А.* Самореализация и сущностные силы человека / Д. А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом : гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щур. – М. : Смысл, 1997. – С. 157–176.

*Лібанова Е. М.* Ринок праці: навч. посібник / Е. М. Лібанова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 224 с.

*Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности : учеб.-метод. пособие / Л. М. Митина / Рос. акад. образования. Моск. психолого-соц. ин-т. – 2-е изд., стереотип. – М.; Воронеж : НПО "МОДЭК", 2003. – 400 с.

*Моляко В. О.* Стратегії творчої діяльності / В. О. Моляко // Здібності, творчість, обдарованість : теорія, методика, результати досліджень / за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. – Житомир : Вид-во Рута, 2006. – 320 с.

*Найдьонов М. І.* Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. — К. : Міленіум, 2008. — 484 с. — Режим доступу: http:/iris-psy.org.ua/publ/fruo.pdf.

*Найдьонов М. І.* Потенціал та актуалізація суб'єктності з поциції переосмислення її як ресурсу / М. І. Найдьонов // Вісник Одеського національного університету. — 2010. — Т. 15, вип. 11, ч. 2: Психологія. — С. 84–93. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0099.pdf.

*Найдьонов М. І.* Ресурсний підхід у теорії групової рефлексії. Криза групи та ресурс індивіда, Криза індивіда та ресурс групи / М. І. Найдьонов // Психологічні перспективи. — 2011. — Спец. вип.: Психологія соціальної роботи. — С. 11–19. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0112.pdf.

*Петрова І.* Соціальні наслідки євроінтеграції України. Ринок праці. – Жовтень 2012. / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.idss. org.ua/ public.html

Психологія праці : навч. посіб. / Ложкін Г. В., Воленюк Н. Ю., Солтик О. О. ; за заг. ред. Г. В. Ложкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.

*Рибалка В. В.* Честь і гідність особистості як предмет діяльності практичного психолога / Валентин Рибалка. – К.: Шк. Світ, 2010. – 128 с.

*Рогов Е. И.* Выбор профессии : Становление профессионала / Е. И. Рогов. – М. : ВЛАДОС-Пресс, 2003. – 336 с.

*Семенов И*. Н. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвитии личности / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 1982. – №5. – С. 35–42.

*Симончук Е.* Классификатор профессий ISCO-88 : история разработки, концептуальные основания, модель операционализации, применение в социологических исследованиях / Е. Симончук // Социология : теория, методы, маркетинг. – 2008. – №3. – С. 21–41.

*Сорос Дж.* Алхимия финансов / Дж. Сорос ; [пер.с англ.]. – М. : Инфра-М, 1996. – 416 с.

Загальна декларація прав людини / [Електронний ресурс] // Режим доступу : // http://zakon1.rada.gov.ua/laws/ show/995_015.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show /995_042.

Про зайнятість населення. Закон України від 01.02.1991 № 803-XII (зі змінами та доповненнями). 5 липня 2012 року № 5067-VI – Урядовий кур'єр від 12.09.2012. – № 164. / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

Ринок праці в Україні (інфографіка) / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.hurtom.com/portal/15248/ринок-праці-в-україні-інфорграфіка

Ринок праці та шляхи його розвитку в 2013 році / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/57-rinok-pratsi-ta-shlyakhi-jogo-rozvitku-v-2013-rotsi

Класифікатор професій ДК 003:2010 / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://hrliga.com/docs/KP-2010_zp.htm або http://www.dk003.com/

Міжнародний стандарт класифікації професій 2008 року (International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)) / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/ publication/ wcms_172572.pdf

*Ganzeboom H. B. G., Treiman D .J.* Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations // Social Science Research. – 1996. – № 25. – P. 201–239.

## Розділ 2. ПРЕСТИЖНІСТЬ У СИСТЕМІ ОРІЄНТИРІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **оперувати отриманими уявленнями про чинники вибору професії учнями і дорослими як консультаційним ресурсом;**
- **перебуваючи в аналітичній позиції, розуміти значення громадської думки щодо престижності професій як складової соціально-психологічного професійного самоздійснення;**
- **підготуватися до теоретичного обґрунтування інтегрального показника професійного самоздійснення на основі проблематизації емпіричних даних.**

### 2.1. Престижність у системі аргументів вибору професії

Актуальність дослідження аргументів і стереотипів, які впливають на вибір професії, зумовлюється необхідністю оптимізації цього процесу, вдосконалення чинних та впровадження нових методів у системі профорієнтації, що мають спиратися не лише на реальний стан ринку праці та можливості особистості, а й на усвідомлення школярами власної професійної спрямованості.

Проведені вітчизняними вченими дослідження [50; 69; 70] переконливо засвідчують перекоси в системі вибору професії, які певною мірою пояснюють сьогоднішній стан ринку праці в Україні. Суттєвою проблемою, зокрема, є те, що для людини, яка обирає професію, значущим аргументом виступає її престижність. Проте поняття престижності не є достатньо диференційованим у свідомості, і це часто спонукає молоду людину до неадекватного власним цілям вибору. До того ж престиж – поняття відносне: сто років тому професія водія вважалася престижнішою за професію актора. Існує і мода на професію. Попри існування запиту на непересічність (як казав К. С. Станіславський, мода існує тільки для тих, хто не вміє одягатися сам) не можна ігнорувати і запиту на уніфікацію як взаємоврівноважувальних соціально-психологічних тенденцій. Тому управлінським, педагогічним, консультаційним завданням лишається сприяння конкретній особі в диференціації престижності.

З одного боку, будучи інтегральним показником соціально-економічного статусу людини, престижність професій виступає доволі значущим орієнтиром у виборі майбутнього фаху, зумовлює наполегливість його опанування, впливає на вибір місця роботи після завершення навчання, формує образ бажаних професійних досягнень, стимулює людину до вдосконалення професійної майстерності та кар'єрного зростання. Отже, з цього погляду престижність являє собою потужний ресурс накопичення потенціалу як окремої особистості, так і суспільства в цілому. Щодо останнього, то у періоди розвитку, трансформації суспільства вчасне опрацювання поширених у масовій свідомості уявлень щодо престижності професійних занять пришвидшує отримання галузевими і корпоративними суб'єктами потрібних їм людських ресурсів.

Зворотним боком орієнтації на престижність є пов'язаний з нею ризик виникнення дефіциту трудових ресурсів у певних галузях виробництва. Він укорінений в самій онтології формування уявлень про престижність професій, у суперечностях громадської думки про престижність: її зміст зазнає впливів у тому числі й тих соціальних груп, які з точки зору перспективи розвитку не є сьогодні прогресивними. Тобто йдеться про нелінійність механізму дії громадської думки. Ризики формуються і внаслідок корпоративного егоїзму суб'єктів ринку праці. Крім того, орієнтуючись на престижну професію, людина часто не враховує, що її опанування і отримання бажаних дивідендів – це марафон на довгу часову відстань, який потребує значних ресурсів (як матеріальних, так і інших, наприклад сімейної підтримки, тощо), що також робить престижність неоднозначною підставою для вибору професії.

Отже, ознайомимося з аргументами, які сьогодні найбільшою мірою впливають на вибір професії громадянами України, і з місцем престижності в системі аргументації. Скористаємося для цього даними моніторингу громадської думки, який проводився протягом 2008 – 2012 рр. в режимі щорічних репрезентативних опитувань, в яких брали участь дорослі громадяни України віком від 18 років і учні 9–11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів. Аналізуючи результати дослідження, порівнюватимемо дані, отримані з відповідей дорослого населення і старшокласників, а також відслідковуватимемо їхню динаміку впродовж певного часового періоду.

Найвагомішим аргументом вибору професії для дорослих є інтерес до професії – відповідь "для мене ця професія цікава" у 2011 р. обрали 51,7% респондентів (див. табл. 5). Другим за значущістю аргументом була наявність відповідних здібностей до професії (47,6%). Далі йдуть такі аргументи, як висока зарплатня (майже 42% опитаних) та можливість працевлаштуватися за фахом, завжди мати роботу (36%). Престижність як аргумент вибору професії використовує майже кожен третій дорослий (31%), що визначає її п'яте місце в системі обґрунтування вибору професії. Порівняно з 2010 р. рейтинг найбільш значущих для дорослих аргументів вибору професії не змінився, хоча, за винятком аргументу захищеності, стабільності джерела доходу внаслідок можливості завжди мати роботу за обраним фахом, всі вони втратили у своєму значенні від 1,7% ("престижність професії") до 4,6% ("для мене ця професія цікава").

Як і в дорослій вибірці, аргументація вибору професії школярами в 2011 р. повторює рейтинг 2010 р. У цілому вона схожа на ту, якою керуються дорослі: найвагомішими аргументами для старшокласників є інтерес до професії (72,5%) та здібності до неї (70,4%); третім за вагомістю чинником при виборі професії є висока зарплатня, яку вона може забезпечити, – його обрала майже половина опитаних учнів (49,6%). А от четверту позицію в системі аргументації школярів (як і в 2010 р.) посідає престижність – цим аргументом послуговується лише трохи менше половини опитаних школярів (47,9%). Можливість завдяки професії стабільно мати роботу – четвертий за значущістю чинник у системі аргументації вибору професії дорослими – замикає першу п'ятірку в рейтингу аргументів вибору професії старшокласниками із значенням 32,2%.

Відмінності між дорослими і школярами існують і щодо динаміки названих пріоритетних для обох вибірок аргументів. Так, на відміну від дорослих у 2011 р. для старшокласників значення таких чинників, як інтерес до професії та наявність здібностей до неї, помітно зростає (на 9,5 і 7% відповідно), тоді як заробітна платня і стабільна забезпеченість роботою як аргументи вибору практично не змінюють своєї ваги (49,3 і 49,6% та 32,1 і 32,2% відповідно). Кількісне вираження престижності хоча й зменшується, але несуттєво (на 1,1%).

**Таблиця 5. Розподіл відповідей на запитання "Які з наведених нижче аргументів були (або будуть) для Вас найвагомішими при виборі професії?" (у %)**

| Відповіді | Учні | | | Дорослі | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | '09 р. | '10 р. | '11 р. | '09 р. | '10 р. | '11 р. |
| маю до неї здібності | 60,2 | 63,4 | 70,4 | 51,1 | 51,1 | 47,6 |
| невеликий конкурс у навчальний заклад | 11,6 | 5,0 | 5,7 | 8,7 | 4,7 | 7,6 |
| можливість не розлучатися з друзями | 5,5 | 7,3 | 8,4 | 5,4 | 2,8 | 5,8 |
| для мене ця професія цікава | – | 63,0 | 72,5 | – | 56,3 | 51,7 |
| порада батьків, рідних | 27,7 | 21,6 | 22,4 | 20,4 | 17,4 | 16,4 |
| порада друзів, знайомих | 10,1 | 7,0 | 3,9 | 9,2 | 6,8 | 7,6 |
| думки, ідеї, позиції, що транслюються телебаченням та іншими засобами масової інформації | 7,3 | 7,6 | 5,8 | 7,1 | 2,4 | 4,7 |
| престижність професії | 36,8 | 49,0 | 47,9 | 27,5 | 32,7 | 31,0 |
| продовження сімейної традиції | 11,6 | 5,7 | 6,1 | 11,4 | 8,9 | 7,7 |
| висока зарплатня | 45,6 | 49,3 | 49,6 | 53,0 | 44,1 | 41,8 |
| географічне розташування (можливість працювати, навчатися ближче) | 14,9 | 6,9 | 7,2 | 16,2 | 11,0 | 16,5 |
| маючи цю професію, завжди можна знайти роботу | 30,7 | 32,1 | 32,2 | 38,0 | 35,5 | 36,0 |
| у цій сфері є знайомі, які допоможуть добре влаштуватися | 13,1 | 6,2 | 7,3 | 12,5 | 6,0 | 7,5 |
| ця галузь розвивається, отже, можна зробити кар'єру | 18,4 | 21,4 | 24,6 | 16,8 | 17,3 | 15,6 |
| інше | 1,0 | 1,3 | 1,8 | 1,2 | 2,1 | 1,6 |
| важко відповісти | 2,8 | 3,2 | 1,1 | 6,6 | 7,2 | 6,4 |

У цілому престижність як аргумент при виборі професії значно активніше використовується старшокласниками, ніж дорослим населенням (47,9 і 31 % відповідно). Кількісні значення (врахування цього аргументу майже кожним другим старшокласником), а також високе місце в рейтингу ставлять його у фокус уваги дослідників і практиків, що займаються проблемами профорієнтації, професійного самовизначення та самоздійснення.

Громадська думка щодо престижності професій, яка спирається на певні об'єктивні мітки, виступає стихійним профорієнтологом, стихійним агітатором за професію, а отже містить потенцію

регулювання ринку праці (маючи при цьому вміст, різний для різних суб'єктів цього ринку).

*Ймовірні причини вимушеної зміни престижної професії на іншу.* Серед причин, які можуть змусити людину відмовитися від вибору професії, яка вважається престижною, дорослі громадяни і молоде покоління українців найчастіше згадують несприятливі обставини (48,6 і 53,1% відповідно), усвідомлення браку необхідних здібностей (26,3 і 25,4%), невиправданість зусиль, потрібних для засвоєння престижної професії (25,5 та 21,2%) (див. табл. 6).

Страх відчути на собі можливі негативні наслідки отримання престижної професії (труднощі з працевлаштуванням, несприятлива конкурентна атмосфера на робочому місці, висока ймовірність у разі кризи раніше за інших втратити роботу тощо) може змусити відмовитися від вибору такої професії 21,1% дорослих і 19,4% школярів. Для останніх вагомою причиною відмови можуть стати також плани родини щодо майбутньої професії, які суперечать власним намірам дитини (таку альтернативу обрали 20,9% старшокласників).

Найбільше схильні зважати на несприятливі обставини як причину вимушеної відмови від престижної професії молоді дорослі 18–35 років, мешканці Півдня України та столиці (див. [87], табл. 70, 71, 72).

Отже, аргументація професійного вибору попри загальну схожість п'ятірки найпоширеніших аргументів має вікові, освітні, географічні та регіональні розбіжності. Для дорослих головним аргументом вибору професії є висока зарплатня. Для старшокласників, попри поширений стереотип щодо тотальної орієнтації сучасної молоді переважно на матеріальний добробут, головним аргументом є уявлення про наявність здібностей до професії, тобто мотивація власної самореалізації. *Престижність професії відіграє важливу роль у професійному виборі.* Більш ніж кожен четвертий дорослий і кожен третій учень, обираючи професію, враховували її престижність. Цей інтегративний орієнтир використовують частіше, ніж пораду батьків чи друзів, ніж орієнтацію на успішну галузь, географічне розташування робочого місця, наявність знайомств у цій сфері чи продовження сімейних традицій.

**Таблиця 6. Розподіл відповідей на запитання "Що, на Вашу думку, може змусити людину відмовитися від вибору професії, яку вважають престижною?" (у %)[3]**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| несприятливі обставини | 48,6 | 53,1 |
| невиправданість зусиль, потрібних для отримання престижної професії ("краще синиця в руці, ніж журавель у небі") | 25,5 | 21,2 |
| плани родини щодо майбутньої професії дитини, що суперечать її власним намірам | 12,8 | 20,9 |
| власні уявлення про престижність, моду, які не відповідають загальноприйнятим | 16,8 | 13,9 |
| усвідомлення браку необхідних здібностей | 26,3 | 25,4 |
| страх відчути на собі можливі негативні наслідки отримання престижної професії (труднощі з працевлаштуванням, несприятлива конкурентна атмосфера на робочому місці, висока ймовірність у разі кризи раніше за інших втратити роботу тощо) | 21,1 | 19,4 |
| інше | 3,2 | 2,8 |
| важко відповісти | 9,7 | 7,8 |

Системне відстеження переважаючих у сучасному суспільстві аргументів вибору професії та пов'язаних із цим стереотипів може стати ресурсом для коригування заходів у профорієнтаційній діяльності, спрямовуючи їх на усвідомлення молодою людиною власної мотивації щодо професійної самореалізації. Крім того, вивчення суспільних орієнтирів професійного вибору і функціонуючих у суспільній свідомості стереотипів може бути основою створення прогнозу щодо можливого стану професійних ресурсів у майбутньому – їх дефіциту чи надлишку в певній сфері тощо.

Аналіз *ситуації професійного вибору* підтвердив, що в ході першого професійного вибору нинішні старшокласники найчастіше враховують свій інтерес до професії, очікуване задоволення від такої праці (50,3%). Власні домагання і прагнення (34,8%) використ-

[3] У таблицях 6–8 сума перевищує 100%, оскільки респонденти мали можливість обирати кілька варіантів відповіді.

товуються дещо частіше, ніж свої здібності до професії (30,4%) або затребуваність фахівців на ринку праці (30,9%). Далі йдуть менш використовувані складові ситуації: зіставлення професійного вибору з іншими життєвими планами (29%) та знання про професію (22,2%). На жаль, лише кожен п'ятий учень, обираючи професію, спирається на знання про неї. Найменшою мірою старшокласники враховують комунікативні складові ситуації: поради старших (16,9%), думки однолітків (5,7%).

Співвідношення компонентів було дещо іншим у ситуації професійного вибору, який здійснювали дорослі респонденти (див. рис. 2). Загалом старшокласники враховують актуальну ситуацію вибору професії за всіма компонентами не менше, ніж свого часу це робили дорослі, а особистісні параметри ситуації (власні домагання, інтерес до професії, узгодженість із життєвим планом) ураховують навіть більше. Найвагомішим для дорослих був інтерес до професії, хоч і дещо нижчого рівня, ніж у нинішніх старшокласників (41,8%). Дорослі більшою мірою орієнтувалися на відповідність здібностей (34,7%) і затребуваність професії (29,3%), ніж на особисті прагнення (26,3%). Менше дорослі орієнтувалися на зіставлення професійного вибору з іншими життєвими планами (23,2%) та на поради старших (13,2%).

Дорослі, що мешкають у столиці, обласних центрах, містах і селищах міського типу, дещо більше враховували затребуваність професії на ринку праці (відповідно 34,3, 33,6, 29,9, 33,1%), ніж мешканці сіл (26,7%). Мешканці столиці (31,9%) на відміну від жителів інших територій більше співвідносили свій професійний вибір з іншими життєвими планами. Серед школярів найбільше враховують стан ринку праці при виборі професії мешканці столиці (34%) та інших міст (38,1%), на відміну від селищ міського типу і сіл (26,5 і 25,6% відповідно).

Виявлено регіональні відмінності врахування стану ринку праці при виборі професії дорослими: цю складову ситуації враховують на Заході – 28% респондентів, у Центрі – 22,1%, на Сході – 37,2%, на Півдні – 29%. Серед школярів орієнтація на затребуваність професії на ринку праці становить у регіонах відповідно 30,4, 23,3, 41,2, 30,1%.

Що вищим був рівень освіти дорослих, то більшою мірою в ситуації професійного вибору вони враховували відповідність власних здібностей вимогам професії (46,5, 38,1, 32,7, 24,3%), орієнтувалися на цікавість професії (57,1, 42,9, 40,1, 30,4%), спиралися на власні домагання (32,4, 30,8, 24,4, 19,9%). При цьому дорослі жінки і дівчата-старшокласниці порівняно з чоловіками і хлопцями-старшокласниками більше враховують у ситуації вибору професії названі три компоненти.

Рис. 2. Урахування складових ситуації вибору професії дорослим населенням і школярами у 2011 р. *(у відсотках від кількості тих, хто враховував компоненти найбільшою мірою)*

Усвідомлення окремих складових ситуації вибору професії відрізняється в старших класах (див. рис. 3). Загалом більшість елементів ситуації вибору професії учні інтенсивніше враховують у 10 класі, що дає змогу визначити цей період як сенситивний до активної профорієнтаційної роботи в школі. Саме учні передвипускного класу найбільше враховують свій інтерес до професії, відповідність здібностей, стан ринку праці та узгодження життєвих планів у цілому. У 9 і 10 класах учні активніше, ніж у випускному, враховують інформацію про професії. Учні 9 класу більше, ніж в наступних класах, дослухаються до думок однолітків, що сприяє використанню групових методів профорієнтаційної роботи. У випускних

класах для учнів найбільш актуальними стають складові власних домагань (надання переваги обраній професії, зосередження на кроках, необхідних для її досягнення) і поради дорослих.

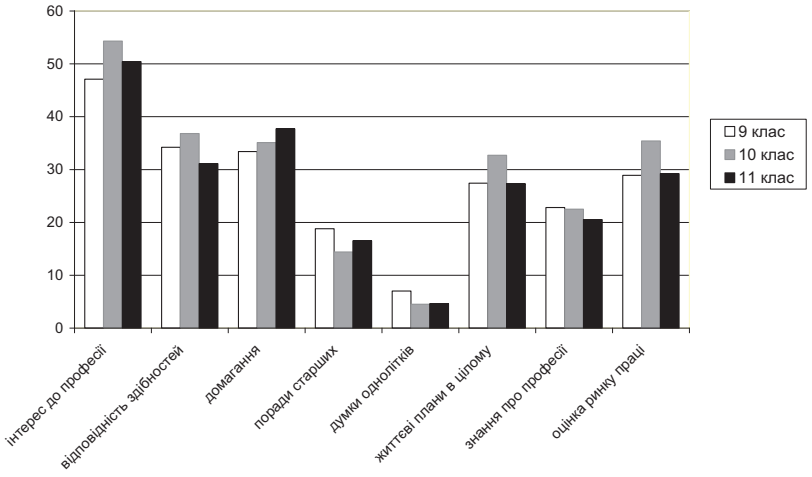


Рис. 3. Зміни рівня врахування складових ситуації вибору професії учнями старших класів *(у відсотках від кількості тих, хто враховував компоненти найбільшою мірою)*

Виявлену динаміку осмислення ситуації вибору професії в старших класах можна використати як орієнтир для добору найбільш дієвих форм профорієнтаційної роботи в школі: у 9-х класах увагу слід зосереджувати переважно на профінформаційному аспекті, використовувати групові методи, у 10-х – на інтенсифікації профорієнтації, системному аналізі ситуації професійного вибору, в 11-х – на індивідуальному консультуванні за запитом.

### 2.2. Громадська думка про світ професій та занять як складова ситуації професійного вибору

Громадська думка, яка інтегрує ставлення багатьох людей до того чи іншого явища, будучи сукупністю суб'єктивних оцінок, далі більше набуває статусу потужної сили, неврахування якої призводить до краху навіть розумних і доцільних починань, нововве-

день, незважаючи на наявність матеріальних передумов для їх успішного здійснення. Суб'єктивна оцінка одного індивіда ще може вважатися необ'єктивною, але суб'єктивну оцінку, зроблену масою людей, навіть якщо вона не відповідає реальності, ігнорувати не варто як об'єктивну силу, яка впливає на ту саму реальність. Виявлення зв'язків між оцінками громадянами різних суспільних явищ є важливою складовою наукового розуміння цих явищ, що дає можливість прогнозувати стихійну динаміку і ефективність управлінських рішень, спрямованих на організацію певних суспільних сфер.

Цей підрозділ присвячено аналізу суспільних орієнтирів і стереотипів, презентованих у громадській думці, які можуть впливати на вибір людиною професії. Для їх дослідження в опитуваннях 2010 – 2011 рр., проведених Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України, було використано набір суджень, які так чи інакше стосуються сфери професійного вибору, професійного самоздійснення. Можна сказати, що ступінь їх підтримки респондентами непрямим чином свідчить про ефективність державної системи роботи з громадськістю у сфері регулювання ринку праці, зокрема щодо функціонування стереотипів масової свідомості як суб'єктивно-об'єктивного компонента проблеми зростання дефіциту робітничих професій на ринку праці [50].

Прокоментуємо судження, що дістали найбільшої підтримки у дорослого населення країни і у школярів (табл. 7, 8). Більшість дорослих (51,1%) і старшокласників (63,4%) цілком згодні з твердженням "Щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом". Справді, якщо підприємець добре знається на тонкощах професійної сфери, це сприятиме ефективності його бізнесу. Загалом за цим судженням стоїть тенденція розглядати підприємництво як одну із форм професійної діяльності, в якій спочатку треба досягнути певного рівня.

Проте проведення прямого зв'язку між підприємництвом і професійною діяльністю загрожує і певними ризиками: стирається межа між розумінням найманої праці у певній системі стосунків (професія) і підприємницькою справою, яка найчастіше не обмежується однією професійною сферою, а передбачає функціонування безпосередньо на ринку як його суб'єкта.

**Таблиця 7. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?" (дорослі, у %)**

| Відповіді | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Професія обирається один раз і на все життя | 10,7 | 27,0 | 11,5 | 33,2 | 17,6 |
| Треба обирати не те, ким бути, а те, яким бути | 34,1 | 36,9 | 15,9 | 9,9 | 3,2 |
| Найважливіше – вибрати, з ким бути | 23,7 | 26,7 | 23,2 | 17,8 | 8,5 |
| Сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити | 41,4 | 39,3 | 10,1 | 7,7 | 1,5 |
| Немає значення, яку професію обираєш, – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися | 27,0 | 35,1 | 12,1 | 15,6 | 10,2 |
| Професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися | 41,5 | 38,8 | 14,8 | 4,0 | 1,0 |
| Наполегливість і робота над собою важать більше, ніж здібності та вдача | 30,0 | 35,9 | 18,5 | 11,6 | 4,0 |
| Починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення | 25,8 | 27,3 | 17,6 | 19,4 | 9,8 |
| Роботодавцю не обов'язково мати професію – усе зроблять наймані працівники | 8,7 | 14,8 | 12,3 | 30,2 | 34,1 |
| Щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом | 50,1 | 29,7 | 10,8 | 6,4 | 3,1 |
| Професія має бути такою, щоб давала все і одразу | 10,2 | 20,9 | 25,2 | 29,0 | 14,8 |
| Робітнича професія – це те, що може годувати все життя | 25,0 | 30,1 | 16,2 | 19,3 | 9,5 |
| Аби правильно обрати професію, треба звернутися до консультанта | 4,9 | 17,8 | 30,2 | 26,9 | 20,2 |
| Найпочесніша праця – це праця хлібороба | 16,5 | 21,4 | 21,9 | 22,1 | 18,2 |

Відповідно це потребує розвитку певних особистісних якостей і настановлень (формування яких система професійної освіти не передбачає). Те, що підтримка цього судження виявилася найбільшою з усіх запропонованих, показує, що більшість громадян не враховують особливостей підприємницької праці.

**Таблиця 8.Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?" (учні, у %)**

| Відповіді | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Професія обирається один раз і на все життя | 21,2 | 35,4 | 12,0 | 21,9 | 9,5 |
| Треба обирати не те, ким бути, а те, яким бути | 40,4 | 35,3 | 14,9 | 7,5 | 1,8 |
| Найважливіше – вибрати, з ким бути | 21,5 | 27,4 | 23,8 | 18,3 | 9,1 |
| Сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити | 39,7 | 39,5 | 10,6 | 8,0 | 2,2 |
| Немає значення, яку професію обираєш, – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися | 10,1 | 20,1 | 16,2 | 28,6 | 25,0 |
| Професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися | 53,5 | 29,3 | 8,7 | 6,3 | 2,2 |
| Наполегливість і робота над собою важать більше, ніж здібності та вдача | 34,8 | 34,4 | 17,6 | 10,6 | 2,7 |
| Починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення | 26,0 | 23,5 | 19,2 | 19,4 | 11,9 |
| Роботодавцю не обов'язково мати професію – усе зроблять наймані працівники | 6,3 | 10,9 | 14,2 | 32,0 | 36,7 |
| Щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом | 63,4 | 24,6 | 6,3 | 4,4 | 1,2 |
| Професія має бути такою, щоб давала все і одразу | 13,8 | 26,8 | 22,0 | 27,2 | 10,3 |
| Робітнича професія – це те, що може годувати все життя | 23,0 | 25,4 | 24,3 | 20,5 | 6,8 |
| Аби правильно обрати професію, треба звернутися до консультанта | 10,4 | 27,0 | 22,0 | 27,0 | 13,7 |
| Найпочесніша праця – це праця хлібороба | 13,3 | 20,5 | 25,6 | 24,5 | 16,1 |

Другим за рівнем підтримки стало судження "Професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитися постійно самовдосконалюватися": з ним цілком згодні 41,5% дорослих і 53,5% школярів. Цікаво, що динаміка підтримки цього судження дорослими і школярами має протилежне спрямування: порівняно з 2010 р.

у дорослих її кількісне вираження зменшується на 5,6%, у старшокласників – зростає на 6,5%. Загалом згода з цим судженням є позитивним фактом і може свідчити про розуміння громадянами динамічності професійної сфери. Ті, хто до нього приєднуються, складають основу підтримки інновацій у сфері професійної освіти протягом життя, упровадження яких є актуальним в Україні. Щоправда, образові динамічних змін дещо суперечить підтримка судження "Професія обирається один раз і на все життя", особливо шкільною молоддю: з ним погоджуються більш ніж кожен п'ятий старшокласник (21,2%). Частка дорослих, котрі цілком згодні з цим твердженням, є вдвічі меншою (10,7%), що може пояснюватися досвідом зміни (часто вимушеної) професії протягом останніх десятиліть.

Певне занепокоєння викликає підтримка значною кількістю респондентів тези про те, що "Сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити" (41,4% дорослих і 39,7% старшокласників). Це засвідчує розвиток у суспільстві споживацьких тенденцій у сфері вибору професії, які є доволі стійкими: якщо у дорослих цей показник порівняно з 2010 р. дещо втрачає своє значення (на 2,5%), то у школярів він практично не змінюється.

Зовсім невелику підтримку як дорослих, так і школярів має низка суджень, важливих з огляду на дефіцит трудових ресурсів у країні, що непрямо підтверджує переважну орієнтацію на престижні професії. Так, твердження "Починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення" підтримують 25,8% дорослих і 26% учнів (25,1 і 23,9% у 2010 р. відповідно). Практично такі самі частки дорослих респондентів і старшокласників цілком згодні із судженням "Робітнича професія – це те, що може годувати все життя" ( 25 і 23% відповідно), які зменшуються порівняно з 2010 р. (27,7 і 23,4% у 2010 р.). З тим, що "Найпочесніша праця – це праця хлібороба", погоджуються 16,5% дорослих (що на 4,4% менше порівняно з 2010 р.) і 13,8% школярів (14,6% у 2010 р.).

Звернімо також увагу на проблему ефективності інституту професійного консультування: із судженням "Аби правильно обрати професію, треба звернутися до консультанта" цілком згодні лише 10,4 % школярів і вдвічі менше (4,9%) дорослих громадян.

Відтак можна зробити деякі висновки.

Система аргументації вибору професій, особливо старшокласниками, не відповідає запитам ринку. Дисбаланс попиту і пропозиції, який на ньому спостерігається, певною мірою пояснюється тією значущістю, яку має престижність в системі аргументації вибору професії (нагадаємо, на престижність орієнтуються трохи менше половини опитаних школярів), у поєднанні із значно меншим урахуванням школярами такого чинника, як здатність обраної професії гарантувати наявність роботи, який є суттєвим для майже третини старшокласників.

Аналіз підтримки суджень, пов'язаних зі сферою праці та здатних впливати на вибір професії, показує налаштованість дорослих і ще більшою мірою молодого покоління на підприємництво як професію. Одночасно це свідчить про зростання в суспільстві тенденцій споживання, наявність орієнтації на швидкі зміни на ринку праці.

Зазначені особливості вказують на необхідність формування у громадян, особливо шкільного віку, адекватних уявлень про реалії професійної сфери. Ситуація професійного самовизначення потребує розумного психолого-педагогічного втручання. Молодій людині, аби її вибір професії відповідав суспільним і особистісним потребам, має бути надано супровід у вигляді професійного консультування та послідовного проведення всіх етапів профорієнтаційної роботи, авторитет якої безумовно треба підвищувати.

**Завдання**

1. Зверніться до табл. 5. Поясніть, чому для школярів престижність є більш вагомим чинником вибору професії, ніж для дорослих?

2. Матеріальний чинник може виступати як спонукальний для вибору людиною різних стратегій досягнення матеріального благополуччя: а) пошуку занять, які дають змогу швидко отримати достатньо велику зарплатню без істотних витрат на професійну освіту; б) досягнення статусу високооплачуваності лише в перспективі, після набуття відповідної кваліфікації. Кожний вибір має свої наслідки і свої ризики щодо можливостей відтворення себе як ресурсу. Як Ви забезпечуватимете досягнення бажаного, щоб убезпечити себе від ризиків, негативних наслідків зробленого Вами вибору? Як Ви будете це робити у ролі консультанта для людини, яка: а) за привабливим не відчуває можливої пастки; б) схильна враховувати приховані наслідки вибору; в) у силу стереотипів чи недалекоглядності схильна на момент вибору відкласти розгляд ризиків і наслідків на потім.

3. Це завдання підготує Вас до ознайомлення з розділами 3 і 4. В Українському стандарті міжнародної шкали престижності професій [87, 72] знайдіть професії та заняття, які відповідають позиції "роботодавець". За дев'ятибальною шкалою оцініть їхню престижність і утворіть їхній рейтинг. У тому ж переліку знайдіть професії, які відповідають рольовій позиції найманого працівника ("роботоотримувача"). За дев'ятибальною шкалою оцініть їхню престижність і утворіть їхній рейтинг. Порівняйте два складені Вами рейтинги. Який зв'язок між чинником престижності та позиціями "роботодавець" та "роботоотримувач" Ви бачите?

4. Як свідчать дані опитування (див. табл. 5), майже 70% школярів, вибираючи професію, не враховують можливість працевлаштування за обраним фахом. Можна зробити кілька припущень щодо причин цієї ситуації. Це: а) вікова особливість; б) безвідповідальність; в) вплив ореолу престижу; г) використання стратегії "авось"; д) очевидні здібності до професії тощо. Котра з цих причин, якби Ви розгледіли її у виборі Вашого учня, спонукала би Вас "грати" на боці суспільства і застосовувати щодо учня технології переконання, реконструкції настановлень тощо?

5. Дані щодо чинників вибору професії, наведені в табл. 5, дають змогу скласти узагальнений портрет сучасної шкільної молоді, у якому відбиваються загальні тенденції та загальні ризики соціальної ситуації професійного самовизначення. Комбінуючи чинники, що обумовлюють як вибір професії, так і ризики цього вибору, утворіть кілька профілів, які б відповідали конкретним учням. Окресліть ці ризики для кожного утвореного профілю. Сформулюйте запитання для співбесіди, які сприятимуть мінімізації ризиків для конкретного учня (групи).

6. У позиції консультанта, спираючись на інформацію, отриману з перших двох розділів, розгорніть для Вашого клієнта віяло ризиків, з якими він може стикнутися на ринку праці: відсутність постійної роботи; низькооплачувана робота, страх не зреалізувати себе…(перелік продовжіть). Складіть кілька алгоритмів вибору професії, які б дали змогу людині мінімізувати ризики, яких вона побоюється найбільше. (Це завдання виходить із тези про відповідальність людини за свою професійну самореалізацію. Вибір професії – це одночасно і потрапляння в зону певних ризиків. Місія консультанта – допомогти людині усвідомити наслідки її вибору).

7. Яку стратегію поведінки на ринку праці більшою мірою репрезентує судження "Щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом" (див. табл. 7, 8). Поясніть Вашому клієнтові, орієнтованому на таку стратегію, її переваги та можливі ризики.

8. З якими настановленнями щодо професій і професійного вибору Вам доводилося стикатися у своїй сім'ї, близькому оточенні? Перелік можна скласти: а) користуючись власними пригадуваннями (у цьому випадку Вам допоможе завершення речень типу: "Коли я лінувався вчитися, батьки казали мені…"; "Коли я засиджувався за уроками допізна, щоб отримати гарну оцінку, близькі казали… "); б) опитавши групу школярів; в) провівши групове обговорення на тему "Суспільні настановлення, які впливають на вибір професії". Як зібрані Вами стихійні суспільні настановлення щодо професій та витрат на їх здобуття співвідносяться з поділом професій в сучасному суспільстві? На професії якого класу (класів) ці настановлення орієнтують як на бажані? До якого класу (класів) належать професії, проти яких вони застерігають? Чи є серед них такі, що не дають однозначних орієнтирів, і яку функцію тоді вони виконують?

9. Викладіть письмово своє розуміння понять "престижна професія", "модна професія", "актуальна професія", "сучасна професія", "перспективна професія", "доступна професія". Продовжіть цей перелік. Обговоріть у групі зміст поняття "престижна професія".

10. Зверніться до таблиць 7, 8. Актуалізуйте складений на основі їхніх даних "портрет" українських школярів і дорослих щодо поділяння ними соціальних настановлень у сфері праці. Звернувшись до власних спостережень, складіть свій варіант такого портрета. Знайдіть між ними збіги і відмінності. Обґрунтуйте, які саме з них визначають Вашу позицію як консультанта, психолога, профорієнтолога.

11. Для кожного із наведених у табл. 7 суспільних настановлень щодо праці опишіть умови, за яких кожне відображатиме дійсний досвід, спосіб праці, а за яких перетворюватиметься на стереотип. Робота може бути виконана у два етапи: а) інтуїтивно; б) на аналітичному рівні – через зіставлення суджень з оцінками чинників вибору професії (табл. 5) та соціально-демографічними характеристиками респондентів [69, 111–127]. Поставивши себе у позицію консультанта, професійний статус якого зобов'язує дистанціюватися від самоочевидності, проаналізуйте Ваші відповіді, хоч би якими– інтуїтивними чи раціональними – вони не були. Подумайте: чим Ви більшою мірою керувалися у своїх інтуїтивних судженнях – аргументами чи власними упередженнями?

12. Поставте себе в позицію профконсультанта. Яка з відповідей – "так" чи "ні" – як міра згоди із судженням "Професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитися постійно самовдосконалюватися" буде для Вас свідченням того, що у Вашого клієнта відсутній вольовий компонент, необхідний для вибору професії? Розгорніть віяло смислів, які може мати на думці школяр, згідний з цим судженням. Що в контексті цього суджен-

ня може значити термін "самовдосконалюватися" для клієнта з настановленням на досягнення? Для клієнта з настановленням на уникнення невдач?

13. Які тенденції ринку праці Ви могли б вивести з таких даних:

| Судження | Відповідь "так" | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Дорослі | | Учні | |
| | 2009 р. | 2010 р. | 2009 р. | 2010 р. |
| Починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення | 25,8% | 25,1% | 26% | 23,9% |
| Робітнича професія – це те, що може годувати все життя | 25% | 27,7% | 23% | 23,4% |
| Найпочесніша праця – це праця хлібороба | 16,5% | 12,1% | 13,8% | 14,6% |

14. Зіставте дані табл. 7, 8, 38, 39, 40. Як кількість прихильників судження "Професія обирається один раз і на все життя" співвідноситься з кількістю респондентів, готових до перекваліфікації? Зробіть висновки.

15. Погодження із судженням "Професія обирається один раз і на все життя" містить для людини, що обирає професію, і плюси, і ризики. Розгорніть систему запитань, відповіді на які дадуть Вам зрозуміти, чи потребує Ваш клієнт допомоги.

**Рекомендована література**

*Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

*Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. – К. : Наукова думка, 1988. – 144 с.

*Закатнов Д. О.* Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія / Д. О. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.

*Зеер Э. Ф.* Психология профессий: учеб. пособие для вузов. – 4-е изд., перераб., доп. / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект; Фонд "Мир", 2006. – 336 с.

*Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для вузов / Е. А. Климов. – 3-е изд., стереотип. – М. : Академия, 2007. – 304 с.

*Кулаков Р. С.* Професійне самовизначення особистості: критерії та показники її сформованості в ранній юності / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ pspl/2010_8/555-564.pdf

*Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности : учеб.-метод. пособие / Л. М. Митина / Рос. акад. образования. Моск. психолого-соц. ин-т. – 2-е изд., стереотип. – М., Воронеж : НПО "МОДЭК", 2003. – 400 с.

Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років : інформаційний бюлетень. Серпень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 62 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.

*Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії.інформаційний бюлетень. Листопад ’ 2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2010. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf..

*Найдьонов М. І.* Престижність як аргумент вибору майбутньої професії та її динаміка протягом 2008–2010 років / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ). — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — С. 211–221. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0109.pdf.

*Оксамитна С.* Ієрархія престижності професій і занять / С. Оксамитна, А. Патракова // Українське суспільство 1992 – 2007. Динаміка соціальних змін / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – 544 с.

*Оксамитна С.* Престиж професій та занять у соціальному просторі міста / Оксамитна С., Стукало С. / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://i-soc.com.ua/institute/Stukalo-Oksamytna_Occupational-Prestige_ 2012 .pdf

Офіційний сайт Державної служби зайнятості / [Електрон. ресурс] // Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua

*Пряжников Н. С.* Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе // Вопросы психологии. 1996. №1. – С. 62–72.

*Селезнёва Е. В.* Самоосуществление как акмеологическая категория / Е. В. Селезнёва // Мир психологии. – 2007. – № 2. – С. 192–203.

Статистичний щорічник України за 2013 р. / [Електрон. ресурс] // Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

*Тарасюк С. О.* Психологічні аспекти професійного самовизначення особистості / [Електрон. ресурс] // Режим доступу : http://kiev.convdocs.org/ docs/92/index-387851.html

*Черноволенко В. Ф., Оссовский В. Л., Паниотто В. И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молоде-

жи (опыт социологического исследования) / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – К. : Наукова думка, 1979. – 214 с.

*Baxter E. H.* Children's and Adolescents' Perceptions of Occupational Prestige // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – May 1976. – Volume 13, Issue 2, p. 229–238.

The Ideal of Self-Fulfillment / [Електрон. ресурс] // Режим доступу : http://press.princeton.edu/ chapters/s6413.pdf

## Розділ 3. ПРЕСТИЖНІСТЬ ЯК ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ПЕРЕТИНУ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ ТА СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ ОСОБИСТОСТІ: ДОСВІД ДОСЛІДЖЕНЬ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **теоретично обґрунтувати значення громадської думки про престижність професій як інтегральної складової соціально-психологічного професійного самоздійснення;**
- **наповнити уявлення про діалектику механізмів розв'язання суперечності між правом особистості на працю і можливостями суспільства з його забезпечення змістом досвіду досліджень престижності у різних аспектах.**

### 3.1. Поняття престижності професій та його концептуалізація в емпіричних дослідженнях

Як уже зазначалося, престижність професій є одним із нематеріальних чинників, які впливають на рішення людини про вибір професії. Іноді цей вибір неможливо зрозуміти, не беручи до уваги ставлення суспільства до цієї професії, тобто її престижність. Динаміку громадської думки щодо престижності професій необхідно враховувати і на державному рівні, здійснюючи стратегічне планування ринку праці та ринку освітніх послуг.

У цьому розділі викладемо результати аналізу досвіду вивчення престижності професій зарубіжними вченими за останні 90 років, виокремлюючи дві хвилі популярності досліджень престижності професій: від кінця 60-х до 80-х років минулого століття у межах соціології та від початку тисячоліття і дотепер як міждисциплінарної проблеми з поглибленим вивченням психологічних механізмів. Представимо огляд найбільш ґрунтовних досліджень із даної тематики в умовах неринкової економіки. Зрештою сформулюємо низку гіпотез для подальшого аналізу індивідуальних, вікових та ґендерних відмінностей в оцінюванні престижності професій, а також розглянемо використання рейтингу престижності як інструменту дослідження широкого кола соціальних феноменів, у тому числі пов'язаних з управлінням ринком праці.

Інтегративний характер поняття "престиж професії" найкращим чином представлено у вступі до відомої праці Д. Треймана "Престижність професій у порівняльній перспективі" (D. J. Treiman.

"Occupational Prestige in Comparative Perspective", 1977): "Люди відомі через їхню роботу. Не випадково, що, зустрічаючи незнайомця, ми спершу ставимо стандартне запитання: "Ким Ви працюєте?", адже ця інформація надає найкращий ключ до того, ким є людина. Вона означує людину як таку, що "належить до", або як таку, яку можна м'яко ігнорувати, таку, до якої треба виявити повагу, або таку, від якої належить очікувати поваги. Більше того, вона дозволяє, хай і в першому наближенні, зробити висновки щодо настановлень, досвіду і "способу життя" людини. Коротше кажучи, професійна роль розташовує людей у соціальному просторі, визначаючи сходинку для їхньої взаємодії одне з одним. Це стає можливим завдяки тому, що люди на всіх доріжках життя поділяють розуміння щодо професій – скільки майстерності вони вимагають, наскільки вимогливими є до фізичних даних, визнаються чоловічими чи жіночими тощо, – але особливо щодо їхньої престижності" [42, *1*].

Звісно, престиж професії не є єдиною підставою для визначення соціального рангу, але він відіграє важливу роль в усіх суспільствах із більш-менш розвиненою диференціацією праці [42].

У цілому престиж визначається як авторитет, вплив, котрий має хтось або щось, а престижність – як перевага, привабливість чогось в очах суспільства в цілому або ж групи людей [90].

Поняття "престижність професії" (англ. – occupational prestige) стосується передусім диференційованої соціальної оцінки, що приписується видам робіт або професіям. Те, що люди знають про роботи або як вони їх бачать, значною мірою є даністю; значно більше варіацій щодо того, яку цінність вони їм приписують. Престижність професії (також відома як престижність роботи) є узгодженим рейтингом роботи, що базується на колективній вірі у її цінність [39]. Тож під престижністю професій розуміють їхню загальну бажаність чи корисність. Вона трактується як міра, якою "схоплюються" відношення поваги між особами – виконавцями професійних ролей (Siegel, 1971) [40].

До 1947 р., коли National Opinion Research Center (NORC) під керівництвом Cecil C. North [33] здійснив дослідження з установлення зв'язку між віком, освітою, доходом та престижем певних занять (робіт), престижність професії як поняття не мало сталого змісту. У згаданому дослідженні престиж роботи не тільки вивчався,

а й уперше вимірювався. Він визначався як "бажаність" професії, операціоналізована у термінах передусім соціоекономічної винагороди, а найбільш важливим результатом дослідження стало виведення соціоекономічного індексу, який надав різним професійним категоріям різного значення.

Деякі науковці (Davis and Moore, 1945; Shils, 1968; Grasmick, 1976; Hearan Koo and Hyunho Seok, 2005) розглядали престиж як нормативне упорядкування соціальних позицій, яке формує соціальну ієрархію, котра, будучи поділеною членами суспільства, гарантує соціальну інтеграцію і легітимізує нерівність [25]. Зокрема, дослідники, що належать до структурно-функціоналістської традиції, вбачають у такому впорядкуванні важливу соціальну функцію, зокрема надання суспільству моральної вартості.

Дослідники соціальної стратифікації та мобільності (Duncan, 1961; Goldthorpe and Hope, 1974; Treiman, 1977) наголошують на тому, що престиж є *сприйняттям* диференціації матеріальної винагороди між різними професіями, аргументуючи свою точку зору тим, що люди ділять професії на основі їхніх об'єктивних характеристик і винагород, до яких відносять, наприклад, властиві професії майстерність або рівень доходу. Goldthorpe and Hope доводять, що оцінка престижності не має ні нормативного, ні легітимного застосування щодо соціальної стратифікації, відбиваючи скоріше фактичні знання про соціоекономічні винагороди, пов'язані з професіями. Один з найавторитетніших дослідників престижності професій Treiman, ґрунтуючись на схожості ієрархій престижності в різних країнах світу, вважає престиж професій вираженням *колективного сприйняття* соціальної реальності, а не персональною цінністю [42, *5–6*].

Hope (1982) зробив спробу інтегрувати різні підходи до тлумачення престижності, запропонувавши таке її розуміння: "соціальна позиція професій є просто середнім між фактичним і нормативним вимірами, представленими відповідно стандартами життя, які професія забезпечує її носію, і цінністю, яку отримує суспільство від її виконання" [19, *10–17*].

MacKinnon and Langford (1994), підкреслюючи роль престижності професії як соціального ідентифікатора, звернули увагу на її не тільки когнітивну, а й афективну складову [25], наголошуючи,

що об'єктивна природа професій впливає на рівень престижності через афективні асоціації.

Отже, будучи одним із ключових понять в соціальних і соціально-психологічних дослідженнях (Miller and Salkind, 2002), поняття престижності професій є поняттям концептуального (неявного) характеру, що робить її досить складним предметом для емпіричного дослідження.

Престижність професії в зарубіжних і вітчизняних дослідженнях зазвичай концептуалізується у вигляді латентної змінної (Bollen, 1989, 2002; Батигін, 2002; Леонтьєв, 2003), тобто змінної, яка наділяється безліччю сенсів і не має явного і єдиного вираження. Латентні змінні (або ознаки) мають незліченну кількість проявів, кожний з яких характеризується різною релевантністю – мірою смислової близькості до латентної ознаки.

Як і будь-яка інша латентна змінна, престижність, повторимо, не має явного вираження (інакше проблема розпізнавання вирішувалася би шляхом підстановки явної ознаки замість латентної) і не може бути емпірично виміряна лише на основі одного питання. З точки зору теорії виміру в психології саме смислова латентна змінна лежить в основі тих або інших уявлень індивіда. Це означає, що саме установка на престижність певного соціального статусу тієї або іншої професії в суспільстві "тут і зараз" визначає розуміння і оцінку людиною таких критеріїв, як освіта (її престижність, необхідність, якість, спрямованість тощо), рівень доходу, смисложиттєві орієнтації (здоров'я, якість життя), коло спілкування, вибір супутника життя тощо.

Формально концепт престижності професії в його сучасному розумінні (Miller and Salkind, 2002) представлений на рис. 4. Сполучні лінії між індикаторами позначають кореляційні зв'язки. Стрілки, які ведуть від латентної змінної до індикаторів, позначають кореляцію між латентною змінною та індикатором. Зрозуміло, дана модель не вичерпує всіх можливих чинників престижності професії.

Таким чином, вивчаючи концепт престижності професії та причини, що визначають варіації престижності професії в суспільстві, дослідники можуть і повинні екстраполювати свої висновки на ширше коло ключових соціально-психологічних понять.

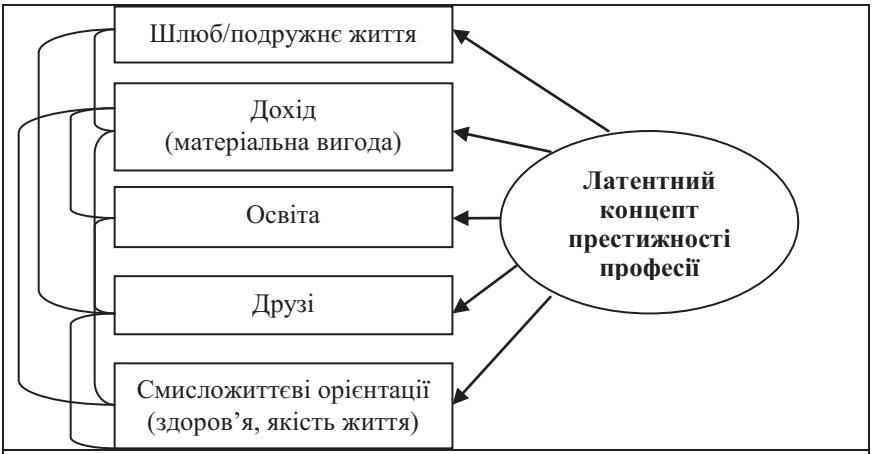


Рис. 4. Концепт престижності професії (латентна змінна) та її емпіричні індикатори

Що ж впливає на варіативність престижу професій? Тут можна виділити декілька груп чинників. *Одна група* характеризується тим, що визначення професійного престижу було і є важливою частиною соціальної стратифікації та нерівності (Davis and Moore, 1945; Blau and Duncan, 1967; Goldthorpe and Hope, 1974; Featherman and Hauser, 1976; Treiman, 1977; Wright, 1985). Таким чином, існує припущення, що на престижність професій впливають зміни в їхньому характері та в соціальній організації праці.

Треба зазначити, що протягом останньої чверті XX ст. в цьому суспільному секторі відбулися значні якісні зрушення. Це стосується рівня майстерності, вимог до освіти і рівня доходу із поширенням вищої освіти. Внаслідок економічних і технологічних змін відбулася реструктуризація організаційної структури і умов праці. Помітним явищем стало залучення до ринку праці жіноцтва. На додаток поступово демонтується стара суспільна ієрархія, виникає множинність джерел влади та ідентичності, що супроводжується урізноманітненням цінностей, які впливають і на соціальну цінність праці. Передбачається, що зазначені зрушення дають підстави очікувати у найближчі роки значних змін в ієрархії престижності професій, хоча трендом попередніх досліджень була думка про стабільність рангів престижу професій, його незалежність від часу

і простору (Hodge et al., 1964; Fossum and Moore, 1975; Treiman, 1977; Nakao and Treas, 1994).

*Другу групу* чинників, що визначають престижність професій, можна виділити на підставі твердження про те, що зміст, який люди вкладають у це поняття, є доволі варіативним. Багато хто пов'язує престижність роботи з грошами, тоді як інші беруть до уваги передусім освіту, ще інші посилаються на суспільну корисність певного роду занять, тощо.

Так у дослідженні Дункана (1961), автора відомого соціоекономічного індексу, який здійснив перше кореляційне вивчення статистичних зв'язків між освітою, доходом і професією (уперше скориставшись даними дослідження North and Hart's 1949 р. і перепису населення того ж року та зробивши акцент на вибірці білих жінок, які мали освіту принаймні на рівні школи і дохід від 3,5 тис. доларів), була встановлена середня кореляція між доходом і престижністю, яка становила 0,75.

Що ж до освіти, то неважко помітити, що "професії відрізняються щодо обсягу знань, тренувань або таланту, потрібних для їх виконання… Різниця в майстерності, що вимагається для різного виду робіт, відображена в мові, яка використовується для їх опису, позначаючи різницю між "кваліфікованим", "напівкваліфікованим", "некваліфікованим" робітниками ручної праці, або між "сертифікованим" і "несертифікованим" професіоналом тощо" [42, *13*].

Однією з причин, яка зумовлює престижність професії, є кількість часу, що його потрібно витратити, аби дістатися того місця в соціумі, в якому людина завдяки професії врешті-решт опиняється. Це може пояснити значні інвестиції часу в освіту студентами, які опановують професії лікаря, юриста, економіста тощо. Зв'язок престижності професії з освітнім рівнем, передусім в його часовому вимірі, яскраво ілюструє Трейман, порівнюючи здобуття інженерного фаху в університетській аудиторії та вивчення електричної справи, яке відбувається значною мірою на практиці і в не дуже комфортних умовах: "Якщо поставити запитання, яке з цих навчань професії легше, то, мабуть, варто відповісти, що п'ятирічне навчання в університеті легше, ніж трирічне учнівство, пов'язане з реальною роботою. І хоча фахівець з електричної справи на сьогодні заробляє більше грошей, але все ж таки потерпає від професійної дискримінації" [42].

Відносно зазначеної дискримінації видається слушною думка автора щодо необхідності переосмислити позицію, на якій перебувають деякі люди у своєму самосприйнятті, відмовляючись від професійної належності (я не лікар, не інженер тощо) заради бачення всіх людей рівними – як просто представників роду людського. Внутрішнім сенсом такого переосмислення є суто прагматичний погляд на професію просто як на спосіб заробітку грошей і не більше. Проте з психологічної точки зору такий підхід видається дещо ілюзорним, адже *в орієнтації на отримання престижної професії реалізуються потреби не нижчого, а вищого рівня – виокремлення себе з-поміж інших та самореалізації.*

Якщо у минулому освіта була головним чинником визначення професії як престижної (адже випускник коледжу майже автоматично отримував престижну роботу), то сьогодні становище дещо змінилося. Причиною цього дослідники вважають те, що набагато більше людей нині здобувають освіту вищу за рівнем, ніж коледж. Якщо раніше престиж переважно пов'язувався з віком, добробутом і освітою, то тепер дедалі істотнішого значення набуває *корисність професії для суспільства*. Наведемо результати опитування (Harris Poll, 2007), проведеного на національній вибірці в 1010 дорослих американців. Найвищі рейтинги престижності тоді отримали професії пожежника, вченого і вчителя, найнижчі – брокера, актора і банкіра. У середині шкали опинилися професії офіцера поліції та інженера (Jay Morrissey) [22].

Деякі дослідники, поставивши закономірне запитання: чому одна професія для людей є більш привабливою за іншу? – посилаються на *статус*, який має професія *у сприйнятті* респондента. Акцент робиться на різниці у способах сприйняття статусу (точніше на тому, що зумовлює наше сприйняття). Скористаємося прикладом: якщо ми кермуємо новенький спортивний автомобіль відомої марки, то сприймаємо свій статус як успішної людини, тоді як інші можуть вважати нас немовби зомбованими цією торгівельною маркою. Професійний статус зазвичай є похідним від поняття (яке поділяється іншими) про те, що одна кар'єра більш престижна, ніж інша. Наприклад, бути лікарем престижніше, ніж бути грабіжником; проте якщо метою роботи є повернення максимуму за вкладений час, тоді грабіжник видається більш престижною "професією".

Але, на думку дослідників, гроші є вторинним чинником щодо статусу, коли йдеться про престиж професії.

Під впливом усіх зазначених вище чинників та безвідносно джерел оцінювання престижу професій – фактичних характеристик професії чи її нормативної цінності, когнітивних суджень або афективних почуттів – важливим є те, що сприйняття престижу може так чи інакше зміщуватися. На підтвердження цього звернімося ще раз до вже згадуваного американського дослідження 2007 р. Порівняння його даних з отриманими за чверть століття перед тим демонструє, як за цей період змінилися рейтинги найменш та найбільш престижних професій. Знизилася престижність низки професій: правника – на 14 пунктів (із 47 до 33 %); науковця – на 12 пунктів (із 66 до 54 %); лікаря – на 9 пунктів (із 61 до 52 %); банкіра – на 7 пунктів (із 17 до 10 %); конферансьє – на 6 пунктів (з 18 до 12 %). Натомість на 25% стало більше тих, хто оцінює як "дуже великий" престиж професії учителя (зростання від 29 до 54 %) [22].

### 3.2. Перші дослідження престижності професій (1920–1960-ті роки)

Аналіз зарубіжних досліджень престижності професій дає змогу говорити про певну логіку їх розгортання і про зміни, що при цьому відбувалися. Зародившись у межах вивчення соціологією соціальних статусів та стратифікації суспільства, перша хвиля досліджень як основний свій здобуток винесла ідею незмінності рейтингу престижності та незалежності оцінювань професій за цим параметром від соціально-демографічних і культурних змінних, що було покладено в основу Міжнародного стандарту престижності професій [42].

У подальшому названі дослідження набувають міждисциплінарного характеру з поглибленим вивченням психологічних механізмів у контексті формування економічних понять і регулювання ринку праці [26], в них аналізуються ґендерні аспекти в оцінюванні престижності професій [35], зв`язок оцінювання з мотивацією, самоповагою [40] тощо.

У сучасних соціально-психологічних дослідженнях розглядається динаміка рейтингів престижності [50], її зумовленість культурними відмінностями (зокрема внаслідок посилення міграційних процесів), економічними реформами, особливостями саморегулю-

вання певних фахових спільнот тощо. Важливою темою стає координованість ринку праці та системи освіти [1], оскільки престижність професій у сучасному світі перетворюється на інструмент управління майбутнім трудовим ресурсом.

Як відомо, основний напрям дослідження престижності професій сформувався в соціології в межах вивчення соціальної стратифікації суспільства. Рівень престижності професії розглядався як один з основних показників соціального статусу, а відтак і належності до певної соціальної страти. Найбільш інтригуючою знахідкою в галузі соціальної стратифікації було виявлення певного консенсусу в оцінюванні престижності професій. Про наявність відповідної *ієрархії* професій уперше було повідомлено американським дослідником Джорджем Каунтсом (George Counts) у 1925 р. Відтоді цей феномен було неодноразово підтверджено; найбільш впливовими вважаються результати досліджень Національного центру з вивчення громадської думки, які проводились від 1947 р. (Reiss et al., 1961). Вони продемонстрували, що ієрархія престижності професій є дуже стабільною в часі. Наприклад, кореляція між даними Каунтса і Годжа (Hodge et. al., 1964), зібраними з інтервалом 39 років, мала кількісне вираження 0,93. Ці самі дані показали, що ієрархія престижності професій практично не змінюється під впливом таких чинників, як соціально-демографічні відмінності між суб'єктами оцінювання (належність до певної верстви, вік, місце проживання і т. д.). Крім того, ієрархія престижності професій є доволі схожою в різних країнах. Кроскультурні порівняння засвідчили, що кореляції мають досить високі кількісні значення, сягаючи 0,80 (Ramsey and Smith, 1960; Hodge et al., 1964).

Разом із тим виявлено деякі відмінності у сприйманні престижності професій, особливо серед так званих "середніх рангів" – тих професій, що розташовуються в центрі ієрархії; вони мають найвищий рівень варіативності порівняно із найпрестижнішими професіями і тими, престижність яких оцінюється найнижче [3]. Надалі питання стабільності рейтингу престижності професій продовжувало активно вивчатися, було створено Міжнародну стандартну шкалу престижності професій, що використовувалася для розв'язання політико-економічних проблем у багатьох країнах. Утім, і дотепер залишається досить багато питань щодо природи престижності професій, особливостей формування образу престижності,

соціальних і демографічних відмінностей у сприйманні престижності професій тощо. Ця тема не сходить зі сторінок фахових журналів і донині, що дає змогу виокремити в нашому подальшому огляді низку підтем.

### 3.3. Вікові особливості сприймання престижності професій (канадське дослідження 1970-х років)

Однією із ключових в контексті професійного самоздійснення молоді є проблема вікових особливостей формування образу престижності професій. Чи не найперше спеціальне емпіричне дослідження на цю тему було проведене в Канаді, де склалася потужна соціологічна спільнота. Як зазначав канадський учений Е. Бекстер, в літературі найчастіше трапляється думка, що ієрархія престижності професій засвоюється дітьми до старшого підліткового віку як наслідок формування уявлення про винагороди (зарплатню, безпеку тощо), пов'язані з певними професіями. Які саме винагороди оцінюються найвище, пояснюється саме культурним контекстом: цю гіпотезу було покладено в основу емпіричного дослідження. 201 школяра віком від 9 до 18 років із сімей "білих" і "блакитних комірців" (змінна культурного контексту) просили оцінити 12 професій за рівнем престижності та різними типами винагороди. Результати показали, що чим старші діти, тим ближче їхня оцінка престижності відповідає оцінкам дорослих. Проте не було виявлено відповідності між оцінюванням винагород і віком, а також між оцінюванням винагород і культурним контекстом. Серед пояснень отриманої картини наголошується на такому: розуміння престижності – це раціоналізація, яка варіюється залежно від культурного контексту і змінюється з часом [3]. Даний висновок переводить проблему престижності професій у поле психології та спрямовує на вивчення соціально-психологічних чинників формування образу престижності як такої та престижності окремих професій.

### 3.4. Розходження індексу престижності професій і соціоекономічного статусу (американські дослідження 1990-х років)

У ході вивчення престижності професії як індикатора соціоекономічного статусу було накопичено значні масиви досить суперечливих даних, які вже не можуть бути пояснені в межах моделі

соціальної стратифікації суспільства. Так, соціологи Роберт Гаузер і Джон Роберт Воррен у 1997 р. в журналі "Методологія соціології" опублікували статтю, в якій зіставили результати перепису населення 1990 року, що містив дані про доходи громадян різних професій, із результатами соціологічних досліджень 1989 і 1994 років. Завданням авторів було порівняння соціоекономічного індексу та індексу престижності професій. Виявилося, що більшість масових професій, особливо тих, які виконуються жінками, не відповідають типовим зв'язкам між престижем, освітою і доходом. Відповідність між престижем і соціоекономічними характеристиками престижності може бути покращена завдяки статистичним трансформаціям змінних. Однак у початковій моделі професійної стратифікації, валідизованій щодо престижності, соціоекономічний індекс нині має обмежену цінність. Він надає занадто великого значення професійному доходові та ігнорує інтергенераційні (міжпоколінні) зв'язки між професійною освітою і професійними доходами. Лише рівень професійної освіти дозволяє визначити головний вимір професійного престижу як усередині покоління, так і між поколіннями. Автори доходять висновку, що набір індексів соціоекономічного статусу є науково застарілим [17].

Американські вчені Нейл МакКіннон і Том Лендфорд переглянули значення престижності професій на основі соціально-психологічної теорії ідентичності. Використовуючи порівняння даних, отриманих у Канаді та США, вони проаналізували ступінь, за якого освіта та рівень доходів впливають на судження про престижність професії, викликаючи емоційні асоціації (відчуття вагомості, потужності, емоційної ресурсовості професійної ідентичності). Вони оцінювали також ступінь, за якого соціальні почуття і сантименти є незалежною детермінантою престижу. Це дослідження було зорієнтоване на розв'язання суперечностей довкола нормативного змісту рейтингу престижності професій. Головний здобуток учених полягав у тому, що моральна вартість (для вимірювання використовується оцінкова шкала семантичного диференціалу) є детермінантою престижності професій із низьким і середнім, але не з високим рівнем освіти й доходу. Для професій з високим рівнем доходу і освіти емоційна складова моральної вартості не справляла значного впливу на визначення професії як престижної. Також було виявлено, що вплив освіти на рівень престижності є прямим

і когнітивним, тоді як пропорція загального доходу і престижності професій опосередковується через відчуття дієвості (могутності, сили, ефективності) фаху. Результати, отримані у двох країнах, вийшли дуже схожими. Єдиним винятком було те, що моральна вартість виявилася більш сильною детермінантою престижу у США, ніж у Канаді, що автори пов'язують із ціннісними відмінностями між країнами, описаними в літературі [30]. Таким чином, проблема престижності професій виокремлюється в самостійну й перетворюється із внутрішнього інструменту вимірювання соціально-економічного статусу людини, який визначає її належність до певної суспільної страти, на предмет міждисциплінарного дослідження.

Актуальність проблеми престижності професій у сучасному контексті набуває іншого забарвлення. Престижність професій розглядається як чинник регулювання ринку праці, як евристика дослідження широкого кола сучасних реалій життя людини, а не лише в межах концепту стратифікації. Одним із наслідків цього методологічного зсуву було вивчення процесу формування економічних уявлень. Том Лендфорд досліджував також важливість процесів праці, ринку праці, домашнього життя (домашнього ринку) та робітничих субкультур як соціально-демографічних характеристик формування економічних уявлень у канадських робітників. Порівнявши дані, отримані у 1982 р. в межах проекту вивчення класової структури, та 1984 року – в межах вивчення національних виборів, він дійшов висновку, що розвиток внутрішнього ринку праці в рамках фірм (зокрема впровадження стосунків внутрішнього замовника і виконавця) справляє значний вплив на формування широкого кола економічних уявлень, принаймні не менший, ніж минула і теперішня належність до певних класів. Водночас поняттєвий зміст праці, а також рівень соціального контролю, який існує на робочому місці, незначним чином впливають на формування економічних уявлень робітників. Таким чином, підхід до класової стратифікації, яка фокусується на ціложиттєвому досвіді особистості, вважає автор, може допомогти зрозуміти зразки класової мобілізації робітників у сучасній Канаді [26]. У зв'язку із цим у дослідженні престижності професій варто отримувати інформацію не лише про теперішню професію респондента, а й про його попередній професійний досвід, аби мати можливість проаналізувати взаємовплив у масштабі життєвої перспективи.

### 3.5. Ґендерні відмінності сприймання престижності професій (дослідження 1980-х років)

Цікавими видаються результати дослідження ґендерних відмінностей у сприйманні престижності професій. Так, канадськими соціологами Браєном Пауелом та Джеррі Якобсом у 1982 р. було виявлено розходження оцінок престижності залежно від того, хто представляє певну професію – чоловік чи жінка. Респондентів просили оцінити престижність професій окремо як виконуваних чоловіками або покладених на жінок. Виявилося, що оцінки престижності професії суттєво відмінні в цих двох випадках. Причому складова статі у професії справляє значний вплив на оцінку престижності не тільки типово жіночих чи типово чоловічих, але й типово а-ґендерних професій. Ця різниця зберігається навіть у межах впливу уявлюваної зарплатні та освіти на престижність професії [35].

Трохи раніше, в 1977 р., соціологи з канадського університету Ватерлоо повідомили результати порівняльного дослідження престижності професій, проведеного за спеціальними опитувальниками, які було складено для жіночих професій, для чоловічих професій, і спільним опитувальником, в якому професії не мали вираженого ґендерного забарвлення. Відмінності було виявлено в ієрархічному порядку престижності професій (за рангами), а також у середніх значеннях бальної оцінки престижності в межах жіночого і чоловічого рейтингів [15].

В Америці ґендерні похибки в оцінюванні престижності професій було виявлено в менш масштабному, але не менш цікавому дослідженні Touhey (1974). На вибірці студентів коледжів було показано, що залежно від їхніх очікувань щодо зростання чисельності жінок, зайнятих престижними професіями (архітектор, професор коледжу, юрист, лікар, науковець), та чоловіків, зайнятих низькопрестижними професіями (домогосподар, вихователь дитсадка, бібліотекар, регістратор, медбрат, соціальний працівник), статистично значуще змінюються оцінки престижності цих професій. Якщо передбачалося зростання у професії чисельності жінок, то рейтинг її престижності змінювався в бік нижчих позицій, і навпаки, якщо у непрестижних професіях передбачалося зростання числа чоловіків, їхній рейтинг зростав [41]. Щоправда, стабільність цього феномена виявилася досить низькою, оскільки в наступних повторах цих експериментів іншими авторами не вдалось отримати не-

обхідну кількість підтверджень [29]. У той же час в масштабних дослідженнях, проведених в інших країнах, зокрема Індії, згадані ґендерні відхилення в оцінюванні престижності професій було підтверджено на національній вибірці (16 000 респондентів), за винятком таких низькостатусних занять, як найманець (пеон) і піхотинець, які в Індії монополізовано чоловіками. Загальне пояснення природи цих похибок автори базують на культурних нормах, зокрема на домінуванні в Індії традиційних уявлень про те, що найбільш прийнятне заняття для жінки – бути дружиною і домогосподаркою [32].

Як показали у своєму масштабному аналітичному дослідженні канадські соціологи Джон Гойдер, Нейл Гаппі та Мері Томпсон, у згаданих ґендерних відмінностях протягом чверті століття відбулися значні зміни. У 2000 р. вони повторили своє дослідження 1975 року в тій самій місцевості. Якщо в 1975 р. "чоловічі" професії випереджали за престижністю "жіночі" на п'ять пунктів, то в 2000 р. розриву зовсім не було виявлено. Більше того, в багатьох професіях, зокрема орієнтованих на роботу з людьми, жінкам надається вищий престиж, ніж чоловікам. Автори пов'язують це із загальними соціальними змінами, що відбулися за цей час, зокрема із конвергенцією статевої типізації професій. Джерела варіацій рейтингів професійного престижу зазнали мінімальних змін, хоча респонденти з вищим рівнем освіти мали тенденцію нижче оцінювати престиж професій, ніж загал [14].

Найновіші дослідження шведської вченої Шарлотти Магнуссон показують відмінності між рівнем оплати жінок і чоловіків – представників професій однакового рівня престижності, що порізному пояснюється чоловіками і жінками. Важливим чинником розуміння цих відмінностей є власне не сам ґендер, не наявність/відсутність подружнього життя, а наявність у сім'ї дітей. Саме в цих умовах з'являються ті обов'язки, які важко комбінуються із професійними, і вони насамперед покладаються на жінку. Найбільше ця закономірність виявляється щодо професій, що мають найвищий рівень престижності [31].

### 3.6. Сучасні дослідження престижності професій: зв'язок престижності з мотивацією та самоповагою, престижність спеціалізації в межах окремих професій, роль інституцій освіти

У межах попереднього підрозділу ми оглядали деякі дослідження престижності професій, результати яких опубліковано в новому тисячолітті. Виокремлення цього періоду для детальнішого аналізу зумовлено тим, що проблема престижності професій змінила свій статус у сучасній науці. По-перше, престижність професій стала предметом міждисциплінарного вивчення поза межами соціології. По-друге, тематика, пов'язана із престижністю професій, значно розширилась і охоплює тепер не лише питання соціальної нерівності в сучасному суспільстві. Вона перетинається з багатьма актуальними темами розвитку професійних спільнот, акультурації іммігрантів, управління ринком праці тощо. По-третє, створені в ході досліджень престижності професій методичні інструменти і концептуальні побудови використовуються як евристики для вивчення психологічних та соціально-психологічних механізмів розвитку багатьох суспільних явищ. Престижність професій як певна стабільна характеристика масової свідомості стає орієнтиром для дослідження суспільної динаміки у певні історичні періоди, аналізу різноманітних організаційних середовищ, розкриття індивідуально-психологічних закономірностей життєвого шляху тощо.

***Зв'язок престижності з мотивацією та самоповагою.*** Одним із найвагоміших аспектів трансформації тематики престижності професій є її *психологізація*, тобто поглиблення розуміння психологічних чинників престижності, вивчення її зв'язків із низкою психологічних феноменів. В освітянському розрізі найістотнішими для осягнення механізмів розвитку особистості в сучасному полі професій починаючи з першого професійного вибору є дослідження зв'язку престижності професій та мотиваційної сфери особистості.

Американські психологи Джон Камеєр-Мулер, Тімоті Джадж та Рональд Пікколо [24] вивчали зв'язок престижності професій, самоповаги та деяких інших чинників зовнішнього кар'єрного успіху протягом перших семи років кар'єри. Перше їхнє дослідження було проведене в 1979 р. на національній репрезентативній вибірці, яка охоплювала 12 686 осіб віком від 14 до 21 року. Ті респонденти, хто надав повну інформацію про наявність досвіду роботи, на-

міри щодо ринку праці та інвестицій в освіту і тренінги, були включені до опитування у 1980 та 1987 роках. У результаті цього до подальшого аналізу було допущено лише 1765 осіб. Самоповага оцінювалася за шкалою Розенберга, а престиж професії – на основі соціоекономічного індексу Дункана (Duncan, 1981).

Використовуючи *теорію ідентичності*, автори створили динамічну модель зв'язків між чинниками кар'єрного успіху, що показують місце престижності в цих взаємозв'язках. Дослідники вважають, що самоповага є як причиною, так і наслідком зовнішнього кар'єрного успіху, проте бракує емпіричних досліджень, які визначали би напрямок цих ефектів. Визначення зв'язків між освітою, рівнем престижності професій, доходом і зовнішнім кар'єрним успіхом показує в результаті перехресного регресійного аналізу, що самоповага підвищує престиж професії та дохід, але кар'єрні досягнення не впливають на неї [24, *204*]

Робота, праця як така є одним із найбільш визначальних джерел ідентичності в сучасному світі. Якщо вдатися до історії питання, можна згадати, що в різних мовах існують прізвища, які за змістом означають професію чи рід занять. Для більшості людей професія є найважливішою соціальною та економічною роллю дорослого за межами його родини та дому. Згідно з теорією соціальної ідентичності індивіди думають про себе та інших певними категоріями: скажімо, члени високостатусної групи вважають себе вищими виходячи із групової ідентифікації, а члени групи з низьким статусом – нижчими. Тобто саме таким чином люди подають сигнали одне одному щодо їхнього статусу в суспільстві. А згідно з *теорією самопослідовності* люди схильні шукати ролі, відповідні їхній самооцінці. Так, люди з високою самоповагою намагатимуться адаптувати ролі у відповідності з позитивним образом самого себе; особливо це стосується вибору роботи, котра сприймається як виклик, бо вважається в суспільстві високостатусною. Позитивна самоповага може спрацювати як самосправждуване пророцтво (я бачу себе як цінну персону, значить я буду цінним працівником), проявившись у кар'єрних досягненнях. Навпаки, люди з негативним самоіміджем можуть зупинятися на низькостатусній роботі через упевненість у своїй слабкості та бажання підтвердити свій бідний Я-образ.

Високий рівень самоповаги як особистісної якості в дитинстві прямо співвідноситься із кар'єрними результатами, що досягаються у подальшому житті. Це підтверджує думку, що саме особистісні настанови впливають на кар'єрні досягнення.

Загалом самоповага вважається досить стабільною особистісною характеристикою, проте науковці виділяють окремі періоди в житті, коли вона може зазнавати суттєвих коливань. До таких періодів належить і час закінчення школи, коли здійснюється перший професійний вибір, розпочинається становлення професійної ідентичності.

Існує досить багато досліджень взаємодії самоповаги і кар'єрних досягнень, які побудовані за кореляційним принципом, проте в них неможливо виявити, який із чинників є провідним, тобто першопричиною. Відоме лише одне дослідження, що охоплювало десятирічний період, до панелі якого було включено 435 чоловіків, котрі закінчили коледж і почали працювати наприкінці 1960-х років (Mortimer & Lorence, 1979). Утім, воно не виявило значущих зв'язків між доходом і рівнем самоповаги – попри те, що на додаток до рівня доходів було враховано рівень престижності професії як компонент зовнішнього кар'єрного успіху.

В *теорії функціональної ролі* Парсонса, яка вважається ранньою ітерацією теорії соціальної ідентичності, наголошується, що самоповага відбиває ступінь, за якого особа відповідає нормам і очікуванням її культури. Оскільки кар'єрний успіх є центральним для сучасного суспільства, Парсонс зазначає, що люди, які посіли бажану позицію, мають досвід зростання самоповаги. Ця ідея підтримується Ґоггом і Террі, які вважають, що для багатьох людей професійна чи організаційна ідентичність більш важлива, ніж приписані ідентичності, які базуються на ґендері, віці, етнічних рисах, расі чи національності. *Теорія самопослідовності* Кормана (Korman, 1970) виходить із того, що люди працюють над тим, щоб досягти ролі, яка була б конгруентною з їхнім Я-образом. Відповідно що вища самооцінка, то більш привабливими є високопрестижні професії. Цей зв'язок дає змогу подивитися на престижність професій, особливо на етапі першого професійного вибору, як на показник загального рівня самоповаги людини, а в розрізі суспільства – самоповаги певної вікової когорти.

У 2007 р. американський соціолог Бернард Барбер, професор Колумбійського університету, запропонував нову теорію престижності професій, у якій критично переосмислено ставлення до мотивації та до дефіциту людського таланту, які, на його думку, було недостатньо враховано в попередніх теоретичних конструкціях престижності [2].

Таким чином, психологічні дослідження дають помітний поштовх розвиткові соціологічних підходів, концепцій, інструментарію, пов'язаних із проблемами престижності професій.

***Престижність спеціалізації в межах окремих професій.*** Цікаві дані отримано в диференційованому дослідженні престижності професії юриста, що враховувала різні спеціалізації. У 2006 р. американські соціологи Едвард Лоуманн та Джон Гейнц за результатами масштабного опитування юристів м. Чикаго виявили, що престижність різних спеціалізацій юридичного профілю не має значущих зв'язків із доходом, який отримує той чи інший фахівець. Натомість престиж пов'язується із типом клієнтів, яких обслуговує юрист певної спеціалізації, та зі ступенем інтелектуальних викликів, які висуває перед ним його робота. Дослідники вважають, що оскільки особливістю юридичних професій є те, що фахівець постійно протистоїть загрозі втрати персональної безпеки і, як результат, соціального стану, найбільш престижними всередині професії стають ті спеціалізації, які полегшують реалізацію корпоративних ініціатив, впливають на політичну і професійну владу, зокрема на схеми наймання на роботу працівників юридичної галузі [28].

Досліджувався також престиж окремих спеціальностей у сфері медицини. Так, Стівен Рософф і Метью Леоне з'ясували, що серед медичних спеціальностей найнижчий статус мають дерматологи, причому така оцінка не залежить від життєвого досвіду респондентів [38]. Прагнучи виявити змінні, які найбільше визначають рейтинг престижності низки медичних професій (від масажиста до нейрохірурга), дослідники опитали 410 осіб. Зрештою, така змінна, як оцінка професії словами "важлива для суспільства", видалася менш прогностичною для загального рейтингу, ніж "престижніша за інші".

***Динаміка престижності та роль інституцій освіти.*** Канадський дослідник Джон Гойдер провів аналіз динаміки престижності професій за період від 1975 до 2000 р. за матеріалами, зібра-

ними у двох університетах – Ватерлоо та Онтаріо. Це дало змогу переосмислити тезу про історичну стабільність престижності професій. На думку вченого, дослідники зазвичай не враховували форму (графіку розподілу частот оцінок) розподілу престижності професій, віддаючи перевагу статистичному опису стабільності рейтингової структури. Зміни у цій царині, що відбулися від 1975 року, можуть бути схарактеризовані кількісно, оскільки змінилися насамперед саме форми розподілу престижності, тоді як ранги не зазнали значущих змін [13].

Японський дослідник Джунзуке Хара вивчав становище повоєнної Японії у плані структури індустрії, праці та престижу професій в умовах швидкої індустріалізації. Було з`ясовано, що рейтинг престижності як індекс оцінювання людьми професій від середини 1950-х років зберігав стабільність – на відміну від тогочасних соціальних зрушень, що були результатом поширення егалітарної ідеології. Вирахувані на основі даних національних переписів 1955, 1975 та 1995 років три рейтинги престижності мали високі взаємні кореляції. Високі кореляції спостерігалися стосовно кожної професії, незалежно від ситуації на ринку праці, що може бути одним із чинників стабільності японського суспільства [16].

Інший японський дослідник – Такатоші Імада – проаналізував процеси індустріалізації та соціальну мобільність у повоєнні часи, взявши за основу п'ять національних опитувань, проведених від 1955 по 2000 р. Було підтверджено, що спосіб досягнення статусу був константним протягом майже всього періоду з 1955 до 1995 р. Хоча за цей час було значно розширено економічні можливості країни, яка відкрилася до міжнародних зв'язків, це не сприяло соціальній стратифікації. Відтак автор твердить про ілюзорність тези щодо впливу індустріалізації на відкритість, спричинену економічним зростанням. Константність режиму соціальної мобільності спостерігалася з 1955 по 1985 р., але дані 1995 року вже свідчать про наявність суспільних трансформацій, в тому числі стратифікації та престижності професій як одного з її індикаторів [20].

Престижність – це соціальна цінність, яка присвоюється певному роду занять і частіше за все відображає соціоекономічний статус. Він отримується на робочому місці, а проявляється у певному стилі життя фахівців, які мають окреме місце мешкання із певним просторовим розпорошенням, викликаним повторюваними

щоденними переміщеннями, особливо у великих містах. Орна Блумен дослідила географію такого явища за матеріалами перепису населення 1983 р. в межах вивчення просторового розподілу престижності професій в Тель-Авіві (Ізраїль). Виявилося, що більшість працівників використовують короткі локальні маршрути переміщень, а значить наближають пункт помешкання до ринку праці. Носії ж професій вищого рівня престижності зазвичай мають більшу довжину шляхів переміщення [7].

Престижність професій – один із загальновідомих індикаторів визначення соціального класу. Другим індикатором виступає престижність місця поселення, зокрема престиж певного передмістя, в якому мешкає людина. Австралійські дослідники С'юзен Квін та Пол Ланкастер, аналізуючи національну шкалу престижності, дійшли висновку, що в межах тамтешньої спільноти існує спільна згода щодо престижності професій та престижності районів передмість, причому протягом останніх двох десятиліть вона майже не зазнала змін. Проте існує слабкий зв'язок між престижем професії, якою володіє особа, і місцем її мешкання. У зв'язку з цим викликає сумніви валідність використання індикатора престижності місця мешкання для оцінювання соціального класу, принаймні на австралійській вибірці [36].

Іще один аспект впливу територій на престижність професій виявляють численні дослідження міграційних процесів. Цікаві результати отримали американські дослідники G. F. de Jong та M. C. Blair, які вивчали філіппінських іммігрантів сільськогосподарського профілю у порівнянні з місцевими селянами. Тож статус престижності іммігрантів виявився нижчим, оскільки їхній досвід фермерства і рибальства, як вважають дослідники, був недостатнім, аби підготувати їх до умов урбаністичного ринку праці [23; 14].

Дослідження престижності професій, що проводилося 1988 року в Китаї, було спрямоване на виявлення специфіки індустріального району Тіанжін порівняно з Пекіном і Тайванем за Міжнародною стандартною шкалою престижності професій Д. Треймана (Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS). Тож рейтинг престижності професій в районі Тіанжін виявився схожим із загальним патерном, проте престижність деяких професій мала значущу різницю із іншими рейтингами. Крім традиційних чинників варіативності престижності професій, таких як освіта й рівень

заробітної платні, автори дослідження підкреслюють роль макросоціальних чинників [4].

Кроскультурне вивчення статусу професій у зв'язку із освітою в 14 країнах надало змогу виділити чинники, які опосередковують взаємні впливи системи освіти й ринку праці. Роберт Андерсен та Герман Ван де Верфорст виявили два такі чинники (модератори): прозорість системи освіти і координованість ринку праці. Головним із них є перший. Так, у країнах із високою прозорістю освітніх систем (широкі можливості вибору життєвого шляху, потужні системи професійної орієнтації, обмеженість вербування третіми особами) існує тенденція враховувати зв'язок між рівнем освіти та престижністю (статусом) професії – навіть за наявності відмінностей у рівні координованості ринку праці. Разом із тим координованість ринку праці відіграє свою незалежну роль у пригніченні ефекту впливу освіти на професійний статус. Якщо врахувати обидва чинники, то можна, на думку авторів, запропонувати два висновки, важливі для політики управління цими галузями: 1) посилення прозорості освітньої системи на основі підвищення диференціації навчання на середньому і вищому рівнях може підсилити зв'язок між освітою та престижем професії за наявного рівня координованості ринку праці; 2) підвищення координованості ринку праці може забезпечити збільшення соціальної інклюзії та зменшення нерівності у сфері освітніх досягнень [1].

Завершуючи огляд зарубіжних досліджень престижності професій, підіб'ємо підсумки.

1. Престижність професій почала вивчатись у логіці дослідження соціальних статусів та стратифікації суспільства; перша хвиля досліджень розпочалась у середині минулого століття і завершилася створенням стандартної міжнародної шкали престижності професій, яка базувалася на ідеї незмінності рейтингу престижності та незалежності цих оцінок від соціально-демографічних і культурних змінних.

2. Згодом дослідження престижності професій виходять за межі проблем соціальної нерівності та структурування суспільства в соціології. Престижність професій стає предметом міждисциплінарного розгляду з поглибленим вивченням психологічних механізмів у контексті дослідження проблем формування економічних понять і регулювання ринку праці, ґендерних відмінностей, моти-

вації та самоповаги тощо. На рубежі тисячоліть спостерігається друга хвиля популярності досліджень престижності, пов'язана з інструментальним використанням стандартної міжнародної шкали престижності для вивчення широкого кола пов'язаних з нею феноменів.

3. У сучасних соціально-психологічних дослідженнях розглядається динаміка змін рейтингів престижності як наслідок культурних відмінностей (зокрема при міграційних процесах), економічних реформ у певних країнах, особливостей саморегулювання певних фахових спільнот тощо.

4. Водночас вікові відмінності в оцінюванні статусу професій, а також роль престижності в контексті першого вибору професії залишаються недостатньо дослідженими.

### 3.7. Вивчення престижності професій в умовах неринкової економіки

У країнах з неринковою економікою (маємо на увазі передусім колишній Радянський Союз) дослідження престижності професій виникли на підґрунті вивчення проблем професійної орієнтації, професійного самовизначення [93]. Їхньою відмітною особливістю є імпліцитна чи більш явна підпорядкованість практичним завданням регулювання розподілу трудових ресурсів. Виявлення певного зв'язку між привабливістю професійного заняття і тими – позитивними чи негативними – його оцінками, які існували в суспільній свідомості, породило ідею про можливість регулювання поведінки молоді у сфері професійного вибору (принаймні при першому виборі), впливаючи на громадську думку щодо цінності професій. Якщо домінуюча в західній соціології загальна наукова рамка досліджень престижу професій, а саме тематика стратифікації суспільства, зумовлювала доволі нейтральну дослідницьку позицію, то панування ідеї цілеспрямованого впливу на оцінювання престижу мало наслідком спрямовування частини зусиль науковців на формулювання популярних тверджень (гасел), які більшою мірою задовольняли пропагандистський спосіб розв'язання соціальних питань, хоча думка про сталість оцінок професій та їхньої ієрархії була вже давно висловлена західними вченими і добре відома у світі.

Проте хоч би якими впливовими були ідеологічні настановлення для науки в тоталітарному суспільстві, наукові здобутки тієї

доби не варто недооцінювати. Слід згадати, що серед 55 країн світу, даними яких щодо рейтингів престижності професій користувався Д. Трейман при створенні своєї шкали (SIOPS), був і Радянський Союз [87] (табл. 62).

Зазначені особливості – одночасно і наукова доброчесність, і реагування на ідеологічне замовлення – властиві й одній із найґрунтовніших розвідок цієї доби, а саме дослідженню престижу професій В. Ф. Черноволенка, В. Л. Оссовського, В. І. Паніотто, які вивчали його у зв'язку з проблемами соціально-професійної орієнтації молоді [93]. Зокрема вчені розглядали вплив престижу професії на її привабливість залежно від: 1) величини престижу професії; 2) походження респондента (типу сім'ї). Щодо останнього, то автори виходили із припущення, що тип сім'ї, який в дослідженні визначався професійно-кваліфікаційним та освітнім рівнем батьків, мав якось позначатися на формуванні ієрархії мотивів професійного вибору школяра. Отже й вага міркувань щодо престижу серед мотивів вибору професії повинна бути різною в різних групах школярів.

Вибірка дослідження складалася з 1300 випускників шкіл м. Києва, поділених на групи відповідно до поставлених завдань: у першому випадку – виявлення залежності обраної ними професії від величини її престижу, у другому – від типу сім'ї (тут одну підгрупу утворили діти з сімей висококваліфікованих фахівців, де один або обоє батьків були зайняті розумовою працею високої кваліфікації, мали вищу освіту; другу підгрупу – діти зі змішаних родин, переважно службовців, де один із батьків був зайнятий розумовою працею середньої або нижчої кваліфікації, а другий – некваліфікованою розумовою або кваліфікованою фізичною працею; третю підгрупу – школярі, чиї батьки були зайняті фізичною працею різної кваліфікації за робітничими професіями).

У результаті був виявлений неоднаковий вплив міркувань щодо престижності професій на привабливість професії для дітей із різних груп. З'ясувалося, що ці міркування мають більшу вагу для учнів, що орієнтуються на професії низької престижності, ніж для тих, хто обирає професії середньої престижності. Далі: для школярів другої та третьої підгруп міркування престижності мають більшу вагу для тих із них, хто орієнтується на професії високого престижу, ніж для тих, що мають на увазі професії середнього престижу. Крім того, у формуванні привабливості професій престиж має

більшу вагу для школярів, чиї батьки мають більш високий кваліфікаційний і освітній рівень. "Суспільний престиж, – зазначають автори, – найбільшою мірою впливає на привабливість професії для тих школярів, які мають намір вибирати заняття з числа низькопрестижних, а також – меншою мірою – для тих, хто орієнтований на вибір високопрестижних видів діяльності. Для школярів же, які стоять перед вибором середньопрестижних занять (а саме до них належить більшість масових професій), міркування престижу є набагато менш значущим мотивом їхнього професійного самовизначення" [93, *175*]. На думку науковців, мотиваційна потуга громадської думки щодо престижу професій залежить від системи потреб особистості та цінностей сім'ї: за результатами дослідження більш вираженою ця мотивація була у школярів із сімей висококваліфікованих фахівців. Отже, основний висновок авторів полягав у спрощуванні безумовної цінності міркувань престижу для всіх груп молоді, а відтак "вплив на масову свідомість з метою зміни ситуації, ієрархії престижу професій у бажаному напрямку не може бути визнаний універсальним засобом вирішення профорієнтаційних завдань і ефективним інструментом політики в галузі розподілу трудових ресурсів" [93, *176*].

Отже, крім зафіксованої нерівноцінності міркувань престижності для різних груп, аналізоване дослідження підтвердило наявність впливу чинника престижу професії на фахове самовизначення, що неявним чином збігається з висновками західної науки в цілому і зокрема такого її визначного представника, як Д. Трейман. Наукова позиція спонукає авторів дослідження висловити застереження проти зайвого оптимізму і невиправданих ілюзій тодішньої радянської пропаганди щодо можливостей впливу на масову свідомість з метою підвищення престижу професій як перспективного шляху формування професійних уподобань і намірів молоді. Водночас уповні в дусі своєї епохи дослідники наголошують: "Сенс наших пропозицій … зводиться до того, аби спрямовувати зусилля профпропаганди не на перерозподіл місць професій в ієрархії престижу, а на скорочення, "ущільнення" цієї ієрархії шляхом знецінення престижних міркувань, принаймні в очах молоді на етапі її професійного самовизначення. Витіснення престижу як характери-

стики, що диференціює професії, приведе до того, що він поступово втратить здатність бути фактором профорієнтації" [93, *180*].

Як бачимо, попри науково аргументовану (у тому числі в дослідженнях радянських вчених [83; 89]) стабільність ієрархії престижу професій, автори як до головного аргументу проти використання престижу в профорієнтаційній роботі апелювали до так званих моральних цінностей і норм соціалістичного суспільства, з якими, на їхню думку, такий мотив професійного вибору, як орієнтація на престиж професії, погано узгоджувався. Проте реальність, у тому числі й неринкових країн, давала чимало прикладів дієвості теоретичних позицій саме західної науки [42, *18*].

**Завдання**

1. Чому поняття престижу професій концептуалізується в емпіричних дослідженнях як латентна змінна? Доведіть, що це поняття має комплексний характер.

2. На основі теоретичного матеріалу, викладеного в розділі, складіть перелік чинників, які визначають престиж професії.

3. Поясніть причини кроскультурної стабільності ієрархії престижності професій, стабільності її у часі. Професії якого рангу на шкалі престижу мають меншу стабільність (більшу варіативність)? Як соціальні зміни останніх десятиліть вплинули на оцінювання престижу професій?

4. Складіть перелік соціально-демографічних характеристик респондентів, які, згідно з зарубіжними дослідженнями, впливають на коливання значень престижу професій. Поясніть механізми цього впливу.

5. Актуалізуйте ключові позиції структурної теорії престижу професій Д. Треймана. Зверніться до [87, 72]. Знайдіть у рейтингу 10 найбільш престижних і 10 найменш престижних професій. Як співвідноситься місце цих професій в рейтингу престижу з теорією Треймана?

6. Наступне завдання призначене для виконання групою, але й може бути темою Вашої дипломної роботи.

За аналогією з диференційованим дослідженням престижності спеціалізацій професії юриста (див. підроділ 3.6, с. 124) проведіть дослідження престижності спеціалізацій інших професій (лікаря, педагога, інженера, економіста тощо) у сприйнятті певною соціально-демографічною групою. З'ясуйте, чи є відмінності у престижності спеціалізацій обраної для дослідження професії за оцінками досліджуваної групи.

Для виконання завдання користуйтесь таким алгоритмом:

1) оберіть професію, яку Ви хочете дослідити;
2) користуючись класифікатором професій, складіть перелік її спеціалізацій, престижність яких Ви хочете з'ясувати;
3) визначте, яку групу респондентів Ви будете досліджувати (студенти, учні старших класів тощо);
4) підготуйте опитувальник [87, *3*] ознайомтеся з інструкцією, процедурою проведення опитування (див. підрозділи 4.2, 4.4);
5) проведіть опитування; здійсніть обробку даних (порахувавши середні значення по кожній спеціалізації та дисперсію);
6) проаналізуйте результати; порівняйте їх із загальними висновками зарубіжних досліджень.

Мінімальна кількість респондентів для репрезентативної вибірки має становити 400 осіб. У випадку виконання завдання групою розподіліть ролі. Такими можуть бути: керівник-організатор дослідження, аналітики, інтерв'юери тощо.

**Рекомендована література**

*Andersen R.* Education and Occupational Status in 14 Countries: the Role of Educational Institutions and Labour Market Coordination / R. Andersen, H. G. Van De Werfhorst // The British Journal of Sociology. – 2010. – June. – Vol. 61, Is. 2. – P. 336–355.

*Barber B.* Inequality and Occupational Prestige: Theory, Research, and Social Policy / B. Barber // Sociological Inquiry. – 1978. – April. – Vol. 48, Is. 2. – P. 75–88.

*Baxter E. H.* Children's and Adolescents' Perceptions of Occupational Prestige / E. H. Baxter // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 1976. – May. – Vol. 13, Is. 2. – P. 229–238.

*Bean Y.* Chinese Occupational Prestige: A Comparative Analysis // International Sociology. – 1996. – Vol. 11. – No. 2. – P. 161–186.

*Blumen O.* The Spatial Distribution of Occupational Prestige in Metropolitan Tel Aviv // Area. – Vol. 30, Is. 4. – December 1998. – P. 343–357.

*Goyder J.* The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication / J. Goyder, N. Guppy, M. Thompson // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 2003. – November. – Vol. 40, Is. 4. – P. 417–439.

*Goyder J.* The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000 / J. Goyder // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 2005. – February. – Vol. 42, Is. 1. – P. 1–23.

*Guppy L. N.* A Comparison of the Allocation of Male and Female Occupational Prestige / L. N. Guppy, J. L. Siltanen // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 1977. – August. – Vol. 14. – Is. 3. – P. 320–330.

*Hara J.* Changes in the Labor Market and Occupational Prestige Scores // International Journal of Japanese Sociology. – Vol. 9, Is. 1. – 2000. – September. – P.21–33.

*Hodge R. W.* Occupational Prestige in the United States, 1925–1963' / R. W. Hodge, P. M. Siegel, P. H. Rossi // American Journal of Sociology. – 1964. – Vol. 70. – P. 286–302.

*Hope K.* A Liberal Theory of Prestige // American Journal of Sociology. – 1982. – 87(5). – P. 10–31.

*Imada T.* Industrialization and the Regime of Social Mobility in Postwar Japan // International Journal of Japanese Sociology. – Vol. 9, Is. 1. – September 2000. – P. 35–52.

*Jong G. F. de.* Occupational Status of Rural Outmigrants and Return Migrants / G. F. De Jong, M. C. Blair // Rural Sociology. – 1994. – Vol. 59, Is. 4. – P. 693–707.

*Kammeyer-Mueller J. D., Judge T. A., Piccolo R. F.* (2008). Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model // Applied Psychology: an International Review. – 2008. – Vol. 57, Is. 2. – P. 204–224.

*Koo H., Seok H.* (2005) Occupational Prestige in South Korea: 1990-2005 // Osaka University of Commerce, Proceedings of JGSS Colloquium.

*Langford T.* Social Experiences and Variations in Economic Beliefs among Canadian Workers / T. Langford // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 1992. – November. – Vol. 29, Is. 4. – P. 453–487.

*Laumann E. O.* Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference / E. O. Laumann, J. P. Heinz // Law & Social Inquiry. – 1977. – J anuary. – Vol. 2, Is. 1. – P. 155–216.

*MacArthur John D., Catherine T.* Research Network on Socioeconomic Status and Health / [Електронний ресурс] // Режим доступу: // http://www.macses.ucsf.edu/Research /Social%20 Environment /notebook/occupation.html

*MacKinnon N. J.* The Meaning of Occupational Prestige Scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation / N. J. MacKinnon, T. Langford // Sociological Quarterly. – 1994. – May. – Vol. 35, Is. 2. – P. 215–245.

*Magnusson C.* Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige? An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational

Prestige and Family Obligations in Sweden / C. Magnusson // Acta Sociologica. – 2010. – June (30). – Vol. 53. – № 2. – P. 99–117.

*Nekar S.* Occupational Prestige as a Function of Occupant's Gender / S. Nekar, M. Kolsawalla, T. Zaret // Journal of Applied Social Psychology. – 1989. – Vol. 19, Is. 8. – P. 681–688.

*Powell B.* Gender Differences in the Evaluation of Prestige / B. Powell, J. Jacobs // Sociological Quarterly. – 1984. – March. – Vol. 25, Is. 2. – P. 173–190.

*Quine S.* Indicators of Social Class – Relationship Between Prestige of Occupation and Suburb of Residence / S. Quine, P. A. L. Lancaster // Community Health Studies. – Vol. 13, Is. 4. – December, 1989. – P. 510–518.

*Rosoff S. M.* The Prestige of Dermatologists / S. M. Rosoff, M. C. Leone // International Journal of Dermatology. – 1989. – July. – Vol. 28, Is. 6. – P. 377–380.

*Treiman D. J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.

*Найдьонов М. І.* Історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій (зарубіжний досвід проведення досліджень) / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Наукові студії із соціальної та політичної психології. — 2011. — Вип. 28 (31). — С. 251–267. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0101.pdf.

*Найдьонов М. І.* Етнонаціональні особливості розуміння престижності професій в Україні / М. І. Найдьонов // Психологічні перспективи. — 2011. — Спец. вип.: Психологічні виміри українського соціокультурного простору. — С. 138–148. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0111.pdf.

*Оксамитна С., Патракова А.* Ієрархія престижності професій і занять // Українське суспільство 1992 – 2007. Динаміка соціальних змін / За ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – 544 с.

*Оксамитна С.* Престиж професій та занять у соціальному просторі міста / Оксамитна С., Стукало С. / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://i-soc.com.ua/institute/Stukalo-Oksamytna_Occupational-Prestige_ 2012 .pdf

*Руднев М. Г.* Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. – 2008. – №2. – С. 217–239.

*Скиба М. Є.* Теорія і практика профорієнтаційної роботи з молоддю : навч. посібник / М. Є. Скиба, О. М. Коханко. – Хмельницький : ХНУ, 2007. – 322 с.

*Черноволенко В. Ф., Оссовский В. Л., Паниотто В. И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи (опыт социологического исследования) / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – К. : Наукова думка, 1979. – 214 с.

## Розділ 4. ВИМІРЮВАННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ: ДОСВІД ДОСЛІДЖЕНЬ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **оперувати знанням про основні підходи до вимірювання престижу професій у зарубіжних дослідженнях;**
- **скласти уявлення про інструментальну складову цих досліджень: вимірювальні шкали, підходи до складання переліків професій для опитувальників, процедуру вимірювання та обрахунку даних;**
- **наповнити попереднє розуміння змісту поняття "престиж професії" інформацією про предиктори вимірювальних шкал.**

### 4.1. Шкали вимірювання престижу професій

Ключовим для розуміння змісту даного розділу є зауваження Дональда Треймана: "Хоч би як було зручно ставитися до професій так, нібито вони однозначно і постійно представляють певне єдине вимірювання "статусу", яке схоплює більшість їхніх важливих змінних, ця концепція професійної структури є радше відображенням нашого невігластва, ніж розуміння соціальної реальності. Насправді професії, можливо більше, ніж інші соціальні ролі, є багатогранними. Вони змінюються в термінах завдань, які вони несуть у собі, умов, за яких вони виконуються, відношень влади, які вони мають на увазі, виду зобов'язань, якого вони потребують, способу винагороди і багатьох інших речей, лише певна частина яких відображається у престижі, який вони надають, в їхньому "соціальному статусі" або в будь-якому іншому вимірюванні. Більше того, ці вимірювання, сильно корелюючи, достатньо різняться, щоб ускладнити їх обробку як взаємообмінюваних індексів…

Із цих причин дослідникові, котрий бажає вивчати відношення між професійними позиціями та інші феномени, важливо чітко усвідомлювати, які характеристики професій він хоче вимірювати. Щодо тих цілей, для яких стандартизована шкала є очевидним інструментом вибору, престиж може бути предметом найбільшого інтересу. Проте для інших цілей більш корисним може бути соціоекономічний індекс, такий як індекс Дункана; а для ще інших цілей номінальна класифікація за типом роботи ("професійні" категорії класифікацій у перепису населення), за функцією ("індустріальні"

категорії), способом винагороди (категорії "клас працівника") або ще якісь інші характеристики будуть оптимальними. Головне тут те, що не існує єдиної класифікації або єдиного вимірювання професій, які б сигналізували про всі аспекти професійних відмінностей" [42, *191*].

Серед багатьох інших аспектів, які характеризують професії, поняття престижності має найбільш високу міру кореляції із соціальним статусом (див.: Coxon, 1978; Goldthorpe, 1972; Nakao, 1994; Surhone, Timpledon and Marseken, 2010; Treiman, 1977).

Вважається, що передтечею усіх майбутніх шкал престижу професії та соціального статусу є дослідження Каунтса (Counts, 1925), яке класифікувало невелику кількість (45) професій за критерієм їхньої суспільної корисності та якості. В опитуванні Каунтс користувався уведеним ним самим поняттям social standing (його можна перекласти як репутацію, вагу в суспільстві, певну сходинку в соціальній ієрархії), воно й стало "операційним аналогом престижу" [82, *220*]. У подальших дослідженнях було виявлено емпіричну стабільність шкал престижності та запропоновано власне поняття престижу професії (Cattell, 1942; North and Hatt, 1947; Inkles and Rossi, 1956; Reiss et al., 1961; Duncan, 1961).

Уперше надзвичайну схожість поглядів на ієрархію престижності професій серед усіх груп населення продемонструвало дослідження Норта і Гатта [82, *221*]. Створена ними оригінальна (але на сьогодні застаріла) шкала (Hatt, 1950; [33]) стала наступним кроком у розробленні шкал престижності професії та поклала початок емпіричному дослідженню престижності в американській і світовій психології. Дослідження Норта і Гатта 1947 р. узагальнило наявні на той час методологічні принципи вимірювання престижу професій. Воно було здійснено на вибірці із 2920 осіб, що репрезентувала населення США. Коефіцієнт престижу вираховувався за п'ятибальною шкалою для кожної із запропонованих в опитувальнику 90 професій. Респонденти мали вибрати твердження, яке б найбільшою мірою відповідало їхній особистій думці щодо суспільного положення даної професії: "найкраще", "добре", "середнє", "трохи нижче середнього", "низьке", а також "не знаю". Отримані дані переводилися у стобальну шкалу: "найкраще" – 100, "добре" – 80, "середнє" – 60, "трохи нижче середнього" – 40, "низьке" – 20 балів. Потім для кожної професії обчислювався середній показник, який

і слугував значенням престижу даної професії у рейтингу. Таким чином, кожна професія потрапляла в категорію престижу, що варіювалася від "престижної" до "непрестижної" із трьома проміжними балами. Така категоризація отримала назву "оцінки зростання престижу" (Prestige Increment Score).

Попри те, що шкалі Норта–Гатта бракувало методологічної обґрунтованості, аргументованості процедури статистичного вирахування індексу (що викликало питання щодо її валідності), вона стала основою багатьох створених пізніше шкал престижу професій. Зупинимося детальніше на описі найбільш відомих з них.

На даний час існують шість основних шкал для вимірювання престижності професії та соціального статусу (реального чи бажаного) особистості:

1) *соціоекономічний індекс Дункана* (Duncan's Socioeconomic Index – SEI);

2) *шкала престижу Зігеля* / Національного центру досліджень громадської думки (Siegel's / National Opinion Research Center Prestige Scores – NORC);

3) *індекс соціоекономічного статусу Нема–Пауерс* (the Nam–Powers Socioeconomic Status Index);

4) *індекс соціальної позиції Голлінгсгеда* (Hollingshead's Index of Social Position);

5) *Освітня шкала* (the Educational Scale).

6) *Стандартна міжнародна шкала престижу професій Треймана* (Treiman's Standard International Occupation Prestige Scale – SIOPS).

***Соціоекономічний індекс Дункана.*** *Вимірювана змінна* – соціоекономічний індекс (SEI): інтегральний показник, який пов'язує такі базові характеристики, як престиж професії, освіта і дохід. Індекс базується на даних переписів або спеціальних опитувань населення. Теоретичним підґрунтям створення індекса стали праці, в яких вивчались "об`єктивні" показники соціального статусу, згідно з якими престиж професій є результатом прояву дійсних характеристик представників професій.

*Опис*. Розроблення цієї шкали мало дві основні мети: 1) розширити спектр шкали Норта–Гатта (що застосовувалася в дослідженнях Національного центру досліджень громадської думки) з 90 до 446 професій згідно з новим переліком Національного пере-

пису США 1950 р.; 2) отримати міру соціоекономічного індексу для подальшого вимірювання зв'язку між шкалою престижу Національного центру досліджень громадської думки і соціально-економічними характеристиками населення.

*Опубліковано*: оригінальна шкала – *Reiss, Albert J.* Occupations and Social Status. London: The Free Press, 1961; модифікована шкала – *Featherman, David J.* The Process of Stratification: Trends and Analyses. New York: Academic Press, 1977.

*Надійність*. Шкала має певні проблеми з надійністю, оскільки відповіді респондентів відносно престижності професій у подальшому переводяться у відповідне кодування згідно з переліком Національного перепису США. У подальшому вони конвертуються в бали відповідно до шкали Дункана.

*Валідність*. Змінна престижу має сильну кореляцію (Pearson r) із кожним предиктором шкали, зокрема з освітою (r = 84) і доходом (r = 85), які разом пояснюють 83% варіацій у відповідях щодо престижності професії. Множинна кореляція між цими трьома змінними дорівнює 91. Класифікація престижності професій має високу стабільність як у часі (r = 99 від 1947 р. до 1963 р.), так і між соціальними системами (Hodge, Siegel and Rossi, 1964).

*Застосування*. Шкала набула широкого вжитку у соціальних та соціально-політичних дослідженнях. Певним обмеженням її застосування поза межами США стало те, що в ній надається завеликої ваги фактору освіти, який не мав аналогічного ступеня кореляції із престижністю професії в інших країнах.

***Шкала престижу Зігеля / Національного центру досліджень громадської думки***. *Вимірювана змінна* – індекс виміру престижу стратифікаційної системи.

*Опис*. Шкала Зігеля була створена 1963 року як модифікація шкали Норта–Гатта і формально є розширеною та вдосконаленою її версією.

Дослідження Годжа, Зігеля і Россі 1964 р. складалося з двох частин: повторення опитування Норта–Гатта та порівняння отриманих даних із попередніми дослідженнями. Було повністю відтворено процедуру і формулювання запитань. Оскільки з дослідження Норта–Гатта було відомо, що дані про престиж професій є надзвичайно стійкими, вибірка дослідження Годжа, Зігеля і Россі склада-

лася лише з 651 респондента. У 1971 р. Зігель створив аналогічний, але більш точний індекс, який став зразком для наступних індексів.

*Опубліковано*: *Siegel, P. M.* Prestige in the American Occupational Structure. University of Chicago, Department of Sociology, 1971.

*Надійність*. Дослідження показало, що рейтинг престижності професій залишався стабільним протягом понад 40 років. Було також з`ясовано, що на оцінку престижності дещо впливають власний соціальний статус респондента і обізнаність у різних спеціальностях. Дослідження підтвердило інваріантність шкали для наступних груп професій: політики, професійні працівники (так звані "білі комірці"), бізнес, рекреація, сільське господарство, представники ручної праці, військові, працівники сфери послуг. Разом із тим спостерігалося підвищення престижу таких професій, як учитель, лікар, священик, фінансист (які б ми віднесли здебільшого до класу професіоналів), а також тих, які займали найнижчі позиції в рейтингу і належали до "міських" професій – нічний сторож, прибиральник, двірник, сміттяр, чистильник взуття (клас "найпростіші професії") [82].

*Валідність*. Шкала Зігеля корелює зі шкалою Дункана (r = 87) і шкалою Треймана (r = 95), демонструючи високий коефіцієнт зовнішньої валідності. Кореляція між агрегованими даними 1947 і 1963 років склала 0,99.

*Застосування*. Шкала використовується як стандартна методика для дослідження престижності професії Національним центром досліджень громадської думки в Чикаго.

***Індекс соціоекономічного статусу Нема–Пауерс.*** Нову шкалу для оцінювання професій у національному переписі було запроваджено на межі тисячоліть у Канаді. Як показує аналіз перепису 2001 року, використання методології, запропонованої американськими дослідниками (шкала Nam–Powers–Boyd), дало змогу створити новий рейтинг професійного статусу для тих професій, що введені в національний професійний класифікатор для статистики в Канаді (чинний з 2001 р.). Цей рейтинг висвітлює нерівність, що існує між групами за соціальними і демографічними вимірами, хоча використання змішаної шкали професійного престижу залишається дискусійним [8].

*Вимірювана змінна* – зважений сумарний бал престижності професії, освіти і родинного доходу. Може доповнюватися виміром соціального статусу.

*Опис*. Шкала розроблена в 1960 р. Чарльзом Немом і Мері Пауерс – співробітниками Національного бюро статистики США. Причина створення шкали – необхідність удосконалення попередніх методик, що брали за основу один індикатор престижності професії як показник соціального статусу. Нем і Пауерс запропонували індекс соціального статусу, що складається з незалежних оцінок наступних змінних: професії, освіти і доходу. Цей індекс багато в чому покладається на традиційний підхід до вимірювання статусу як багатокомпонентного поняття, прийнятого в Національному бюро статистики США.

*Опубліковано*: US. Bureau of the Census, Methodology and Scores of Socioeconomic Status (Working Paper No. 15).

*Надійність*. Кореляція між чоловічими вибірками в 1950 і 1960 роках (126 професій) складає 96; між жіночими вибірками – 85. Відповідна кореляція між вибірками в 1950 і 1970 роках складає 97 як для чоловічої, так і для жіночої вибірок.

*Валідність*. Шкала має високу міру кореляції з іншими методиками. Конструкти соціоекономічного статусу і престижу також сильно корелюють між собою (що, проте, ставить під запитання дискримінант валідності шкали).

*Застосування*. Шкала застосовується Національним бюро статистики США, а також використовується тоді, коли виникає потреба у диференціації між переважно чоловічими і жіночими професіями.

***Індекс соціальної позиції Голлінгсгеда.*** *Вимірювана змінна* – соціальний статус, вимірюваний сімейним станом, професією, рівнем освіти і мірою престижності професії.

*Опис*. На відміну від інших подібних методик шкала Голлінгсгеда оцінює освітній рівень і престижність професії всіх працевлаштованих членів сім'ї. Престиж професії оцінюється для 450 категорій за дев'ятибальною шкалою. Освіта оцінюється за кількістю років формального навчання за семибальною шкалою. Для виміру соціального статусу респондента обидва індекси зважуються і підсумовуються. Індекс освіти зважується з коефіцієнтом 3, а індекс

престижності професії – з коефіцієнтом 5 для трифакторної моделі або з індексом 4 і 7, відповідно, для двофакторної моделі.

Модифікована трифакторна шкала Голлінгсгеда також містить оцінку якості місця проживання респондента (район мешкання, стан квартири або будинку).

*Опубліковано*: оригінальний двофакторний індекс – *Hollingshead, August B.* Two Factor Index of Social Position. New Haven: Yale University Press, 1957; модифікований чотирифакторний індекс – *Hollingshead, August B.* The Four Factor Index of Social Position. Yale University, 1975.

*Надійність*. Шкала має високу міру кореляції з іншими методиками виміру соціального статусу і престижності професії.

*Валідність*. Шкала демонструє високу міру кореляції між здобутою освітою і престижністю професії (.91), а також між освітою, престижністю професії та місцем мешкання (.942).

*Застосування*. Найчастіше застосовується для оцінювання благополуччя сім'ї і міри ризику дитини в контексті вікової і медичної психології та соціальної роботи. Унаслідок трудомісткості збирання інформації про місце мешкання респондента двофакторна шкала набула більшого практичного поширення.

***Освітня шкала.*** Як зазначалося, найбільшою мірою престижність професій пов`язується дослідниками з такими фактичними характеристиками професій, як освіта, якої вони потребують, і рівень доходу, який вони забезпечують.

*Вимірювана змінна* Освітньої шкали – індекс освіти як індикатор соціального статусу. По суті це спрощена, "однофакторна", шкала Голлінгсгеда, що містить лише освітній критерій.

*Опис*. Шкала оцінює освітній рівень респондента за сімома категоріями: 1) початкова школа; 2) середня школа; 3) старші класи (без диплома); 4) старші класи (з дипломом); 5) коледж (незакінчений); 6) коледж або університет (із дипломом); 7) післядипломна освіта (магістр або доктор).

*Опубліковано*: *Hollingshead, August B.* Two Factor Index of Social Position. New Haven: Yale University Press, 1957.

*Надійність*. Даних немає.

*Валідність*. Даних немає.

*Застосування*. Шкала використовується в основному в опитуваннях громадської думки, зважаючи на її зручність для дослідника і доступність для респондента.

***Стандартна міжнародна шкала престижу професій Треймана.*** На сьогодні найбільш уживаною шкалою для дослідження престижу професій та соціального статусу є Стандартна міжнародна шкала престижу професій Треймана – SIOPS [42].

У підрозділі 1.3 ми вже наводили підстави створення міжнародної стандартної класифікації професій. Власне, ті самі причини спонукали вчених, передусім соціологів, до створення подібного стандарту щодо соціального статусу професій. SIOPS – це результат реалізації цього завдання. Свого роду модифікація шкали Дункана, SIOPS спрямовується на виявлення універсальних чинників престижності професії незалежно від національних та культурних особливостей.

Популярність шкали Треймана має кілька основних причин. По-перше, SIOPS є однією з найновіших шкал для дослідження престижності професії, що увібрала в себе найкращі якості своїх попередниць. По-друге, SIOPS являє собою кроскультурну методику, адаптовану та валідизовану для багатьох суспільств. По-третє, SIOPS уважається шкалою, що найбільшою мірою розкриває поняття престижу професії в умовах сучасного суспільства, тобто є найбільш валідною з-поміж подібних шкал (Bergman, 2005) [5].

Теоретичні засади шкали походять із чиказької "школи соціальної стратифікації", яка, своєю чергою, базується на розробках Талкотта Парсонса та Еміля Дюркгейма. Трейман запропонував найбільш повну модель соціальної стратифікації для сучасного суспільства, що спирається на рейтинг престижу професій, а відтак є інваріантною щодо національних, соціальних та культурних умов.

*Структурна теорія престижу професій Д. Треймана.* "Є три типи ресурсів, – писав цей дослідник, – які в різних комбінаціях створюють низку відмінностей у владі, котра визначається як здатність досягати бажаного. Це 1) знання і вміння, релевантні виконанню соціально цінних завдань; 2) контроль за економічними ресурсами; 3) влада або легітимний контроль за діяльністю інших людей" [42, *13*].

В основі створення SIOPS лежить структурна теорія Треймана, яка постулює зумовленість престижу професій соціальною організацією праці. Теорія базується на кількох явних та імпліцитних положеннях:

а) усі сучасні суспільства мають подібні соцієтальні функції, спрямовані на оптимізацію функціонування колективної спільноти (наприклад, виробництво, транспорт, менеджмент, освіта і т. п.);

б) організація та координація цих функцій досягається шляхом схожого чи відповідного поділу праці в усіх сучасних суспільствах;

в) поділ праці створює соціальну стратифікацію в суспільстві, вихідною базою якої є відмінності в контролі за обмеженими ресурсами, пов'язані із спеціалізацією функцій;

г) відмінності у доступі до контролю цих ресурсів створюють відмінності між владними функціями у суспільстві;

д) відмінності у владних функціях спричинюють різні типи переваг членів суспільства. Є два процеси, які трансформують ресурси (навички, досвід, освіту тощо) у переваги. По-перше, деякі ресурси є відносно рідкісними, а відтак більш поцінованими в суспільстві. По-друге, контроль над цими ресурсами здійснюється бюрократичним чином – через механізми дипломування, ліцензування, сертифікації, акредитації;

е) влада та переваги дуже цінуються в усіх суспільствах. Таким чином, професії, пов'язані із владою та перевагами, мають більший рейтинг престижу. Цей рейтинг є інваріантним як усередині сучасних суспільств, так і між суспільствами.

Відповідно до цих положень Трейман запропонував універсальну шкалу престижу професій, що засновується на суб'єктивному ранжуванні професій відповідно до імпліцитних критеріїв влади та переваг, асоційованих із цими професіями.

*Процедура створення шкали.* SIOPS постала на основі національних рейтингів престижності професій як результатів досліджень у 55 країнах світу. Важливо, що завершальним етапом створення шкали було виведення значень престижу для певних груп професій (unit, minor, submajor and major groups) відповідно до структури Міжнародного стандарту класифікації професій 1968 року (ISCO-68). Пізніше шкала була адаптована до структури ISCO-88 [11].

*Вимірювана змінна* – стандартизована міра престижу, придатна для використання при кодуванні професій у будь-якій країні та для кроскультурних досліджень.

*Опис*. Шкала являє собою перелік угруповань професій, кожне з яких має фіксоване значення престижу. Він налічує 390 найдрібніших угруповань (підгруп) професій (unit groups), які своєю чергою об'єднані у 116 груп (minor groups), що представляють 28 підкласів (sub-major groups), розподілені на 9 класів (major groups) – найбільш широких угруповань. Діапазон шкали – 92 бали: від максимуму (92 бали) у керівника держави до мінімуму (два бали) – у прибиральника. Середній бал за шкалою – 43,3.

*Опубліковано*: *Treiman, Donald J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York: Academic Press, 1977.

*Надійність*. Шкала вирізняється високою мірою надійності. Середня величина кореляції між країнами – 97.

*Валідність*. Шкала високо корелює з ієрархією престижу в 55 країнах. Середнє значення кореляції між 55 країнами – 91. Із зазначеної кількості країн лише сім демонструють кореляцію меншу, ніж 87. Для США і Великої Британії кореляція перевершує 96.

*Застосування*. Оскільки існує базова схожість в оцінюванні престижу професій в усіх суспільствах, SIOPS із високою мірою валідності може бути використана в будь-якій країні й на сьогодні є одним з найбільш перевірених і зручних інструментів ідентифікації місця індивіда в соціальній ієрархії [82, *229*]

Як зазначав автор шкали, вона може використовуватися і як стандарт для порівняння специфічних рис ієрархій престижності окремих суспільств, і як стандартизований інструмент для порівняльних досліджень відношень між професійним статусом та іншими аспектами соціального життя. Він же висловлював припущення щодо корисності SIOPS для порівняльного дослідження професійних структур, престижності окремих професій, чинників (детермінант), корелятів і наслідків професійного статусу як атрибуту індивіда [42, *214*].

Важливо зазначити, що методологія конструювання SIOPS дозволяє поширювати значення престижу професій, рейтинг яких установлювався в емпіричному дослідженні, на схожі професії та заняття, назви яких в опитувальниках були відсутні. Так, самим Д. Трейманом у випадках, коли серед найдрібніших угруповань

професій не було жодної професії – представниці певного підкласу (unit groups), цій професії надавалося значення престижу подібної підгрупи, визначене шкалою.

Попри всі переваги SIOPS той факт, що вона являє собою стандартизований кроскультурно валідизований інструмент, не є, як зауважував сам її творець, достатнім базисом для її бездумного використання в будь-яких ситуаціях [42, *191*].

### 4.2. Основні підходи та процедури вимірювання престижу професій

Способи дослідження престижу професій ґрунтуються на визнанні наявності у респондентів інтуїтивних уявлень про престижність професії, які розглядаються як частина колективного свідомого [42].

Протягом 1960–1980-х років престижність визначалась у різний спосіб. Найчастіше використовувані методи базувалися на інтуїтивному вимірюванні респондентом ієрархії професій. Такий "репутаційний" підхід походить від опису стратифікаційної системи через оцінювання вже відомої нам позиції "social standing" (як правило, вираженої через професію), зроблене великою кількістю респондентів, котрі є частиною цієї системи. Рідше вживалися підходи, засновані на даних про характеристики професій (Duncan, 1961) [10] або на індикаторах, похідних від аналізу патернів взаємодії (Laumann, 1966) [27]. Шкали престижності професій базувалися переважно на встановленні респондентами рейтингу категорій (певних професій). Такі методичні підходи, притаманні дослідженням А. Ройса (1961) [37], Годжа, Зігеля і Россі (1964) [18] та інших, найчастіше використовуються в соціальних науках для вимірювання суб'єктивних феноменів.

Що ж до вимірювання атитюдів, то серйозну альтернативу категоріальному рейтингу складає кількісне оцінювання кросмодальної відповідності. Цей спосіб запозичений із сенсорної психофізики, тобто походить від ситуації лабораторних експериментів, але підтверджує свою дієвість у багатьох польових дослідженнях. Навіть у масових опитуваннях інколи використовують непрямий кросмодальний спосіб оцінювання за суб'єктивною шкалою через довжину лінії, без зазначення якихось цифр. За такого оцінювання респондент не забезпечений жодними категоріями, які допомагали

б йому вивести оцінку. Він вільний використовувати будь-які цифри, але вони обов'язково мають відбивати його сприймання пропорції сили стимулу. Стимул, який представлено першим, часто стає точкою відліку. Так, престижність лікаря може оцінюватись як удвічі більша від престижності, наприклад, офісного службовця (клерка), і тому підбирається цифра, що вдвічі більша. Інструментом оцінювання виступає внутрішня суб'єктивна пропорція. В умовах рейтингу категорій, навпаки, суб'єкт вимушений робити власне судження виходячи із сприймання різниці між певними категоріями за їхньою потугою. Тобто використовується суб'єктивна шкала інтервалів.

Наведемо конкретні приклади, які висвітлюють процедуру і спосіб вимірювання. Так, в одному з досліджень респондентам роздавалися картки з індексами і перелік 100 (чи близько до того) професій, і респонденти мали розташувати їх від найбільш престижної до найменш престижної. Ця система ранжування була відома як "драбина соціального становища". Або респонденти мали розташувати професії на "горизонтальній лінійці", користуючись такими провідними принципами оцінювання, як дохід, свобода слова, яку дозволяла професія, і цікавість роботи. Прикметно, що незалежно від методу результати по суті були аналогічні.

При застосуванні запропонованого Б. Вегенером методу "оцінювання величини стимулу" респондентам пред'являлося певне число (або довільної довжини лінія) і пропонувалося уявити, що це число (лінія) відбиває престиж певної професії. Інші професії респондент оцінював відносно цієї першої заданої іззовні оцінки, користуючись шкалою власної розмірності. Такий спосіб, на думку дослідників, позбавляє опитуваного необхідності діяти в межах якоїсь певної шкали, котра не має розмірності для визначення престижу професій, далеких одна від одної за соціальним статусом (скажімо, лікар і чистильник взуття).

Згодом у дослідженнях престижності почали використовувати шкали різної розмірності. Шкала найменшої розмірності містила п'ять градацій (North and Hatt, 1947, 1963; Черноволенко В. Ф., Оссовский В. Л., Паниотто В. И., 1979) і включала категорії від "прекрасна" (excellent) до "бідна" (poor), доповнені варіантом "важко відповісти". Респондентам пропонувалося вказати, до якої з п'яти категорій належить, на їхню думку, людина, що має певну профе-

сію. (Хоча цей спосіб видавався занадто узагальнювальним, проте отримані за його допомогою дані практично не відрізнялися від отриманих у дослідженнях 1960–1980-х років.) У більш пізніх дослідженнях використовувалися семибальні (наприклад Glick P., Wilk K., Perreault M., 1995), а згодом і дев'ятибальні (Pineo and Porter, 1967; Goyder J., Frank K., 2007; Nakao K., Treas J., 1994) шкали.

Процедура оцінювання задавалася інструкцією. Перш ніж навести конкретні приклади, зазначимо, що деякі їхні відмінності зумовлені критикою досліджень престижу професій, яка базувалася на сумніві в тому, що респонденти розуміють, про що їх запитують, коли просять оцінити престиж професій. Зазвичай дослідники виходять із визнання наявності у респондентів інтуїтивних уявлень про престижність професії (тези, яку обґрунтував Д. Трейман [42]) і не вдаються до з`ясування того, чи розуміють і як розуміють респонденти зміст поняття "престижність професії". З огляду на це інструкція або зовсім не містить тлумачень поняття, або дає досить узагальнені орієнтири щодо його змісту (загальна позиція – general standing; соціальна позиція – social standing, що має верх (top) і низ (bottom – дно)). Більш рідкісними є випадки, коли в інструкції дається тлумачення поняття, як його розуміють дослідники [93,195]. У той же час є дані про те, що респонденти під "суспільним положенням професії" розуміють різні речі (Янг і Вілмот [82].

Наведемо кілька прикладів інструкцій, які презентують різні підходи до оцінювання престижу: "Розташуйте картку з назвою професії на вершині сходів, якщо, на Вашу думку, ця професія має найвищу з можливих соціальну позицію, і внизу сходів, якщо Ви вважаєте, що вона має найнижчу з можливих позицій" (Pineo and Porter, 1967); "Уявіть сходи з дев'ятьма сходинками (рангами) і розташуйте групи відповідно до їхньої соціальної позиції". В дослідженні Кеіко Накао і Джудіт Треас (1994) респондентів просили розкласти 110 карток із зазначеними на них професіями у дев'ять секторів, які символізували соціальний статус професії (перший сектор – найнижчий статус, п'ятий – середній, дев'ятий – найвищий [82].

У найґрунтовнішому в Радянському Союзі дослідженні престижності професій завданням інструкції, зокрема, було пояснити респондентам зміст поняття "престиж": "Відомо, що роль різних професій в господарському та суспільному житті країни не однако-

ва, професії відрізняються за змістом праці, оплатою, умовами праці, престижем тощо. Нас цікавить саме престиж, тобто авторитет, повага, якими професії користуються в суспільстві. У запропонованому Вам списку професій оцініть, будь ласка, яким престижем (повагою) користується кожна з них серед молоді, Ваших друзів" [93].

У деяких західних інструкціях респондентам пропонувалося розсортувати професії за критеріями престижу (prestige), соціальної позиції (social standing), загальної позиції (general standing), соціального престижу (social prestige), соціального статусу (social status), бажаності (desirability), які фактично розумілися як синоніми [6].

Досить часто, аби зробити відмінності між професіями за їхнім престижем більш виразними, отримані при застосуванні вихідної бальної шкали "сирі" бали переводять у шкалу "0-100" (стобальну шкалу).

Для отримання шкали престижності професій надані респондентами рейтинги зазвичай агрегуються через усереднення або через вираховування відсотка тих, хто оцінив професію як таку, що має "чудову соціальну позицію".

### 4.3. Вивчення особливостей методів оцінювання престижності

Німецькі психологи Бернард Орт та Бернд Вегенер на початку 1980-х років поставили завдання вивчити особливості оцінювання престижності професій залежно від способу, що пропонується респондентам: або кількісно оцінити престижність професії в балах, або визначити рейтинг престижності професії.

В дослідженні брали участь 46 суб'єктів обох статей та двох вікових категорій (16–35 років і старші 36 років), ураховувався також рівень освіти. В якості стимулів використовувалися 16 професій зі шкали Треймана [42]. Для рейтингового оцінювання було вибрано лише дев'ять професій, аби зменшити кількість необхідних парних порівнянь: ручна жіноча робота, конструктор, електрик, автомеханік, клерк, вчителька початкових класів, інженер, викладач вищої школи, лікар (ці професії мали приблизно однаковий інтервал престижності один між одним згідно зі шкалою, отриманою за національною вибіркою. Кожен досліджуваний виконував чотири завдання: кількісне оцінювання престижності за допомогою дов-

жини ліній, розташування професій за їх рейтингом, оцінювання пропорції престижності у 36 парах (створених із дев'яти відібраних професій) і кількісне оцінювання різниці престижності між парами професій за 20-бальною шкалою. Кожного досліджуваного було перевірено щодо його вміння оцінювати пропорцію – шляхом тренування на простих завданнях оцінювання величини кола.

Зрештою було виявлено, що для більшості досліджуваних кількісне оцінювання і рейтингове оцінювання престижності професій можуть розглядатись як відповідні: коефіцієнт кореляції цих двох моделей досяг значення 0,90. Якщо порівняти узагальнені дані по вибірці, то рівень кореляції цих двох оцінок значно нижчий – 0,69. Крім того, при оцінюванні за дев'ятибальною шкалою відхилень від математичної моделі процесу суб'єктивної пропорції було значно менше, ніж при застосуванні 20-бальної шкали. Приблизно такі самі дані було отримано і у психофізичних лабораторних експериментах. Загальний висновок щодо когнітивних дій, завдяки яким виконуються два способи оцінювання, полягав у тому, що змішана модель дій більше відповідає отриманим даним. Тобто була доведена ймовірність того, що досліджувані не повністю відповідно до інструкції виконують інтелектуальні дії, принаймні не завжди у випадку рейтингу використовується інструмент оцінювання інтервалів, а при кількісному оцінюванні – суб'єктивна пропорція.

Детальніший аналіз міжіндивідуальних відмінностей підтвердив, що, як і у психофізичних експериментах, можна виокремити чотири типи респондентів: 1) ті, хто успішно користується внутрішньою пропорцією та інтервальною шкалою, – 14 осіб; 2) ті, хто успішно працює лише з пропорцією, – 9 осіб; 3) ті, хто успішно виконує лише диференційні інтервальні завдання, – 9 осіб; 4) ті, хто виконує завдання, не користуючись ні пропорцією, ні інтервалом, – 14 осіб. Ця типологія може пояснити переважну більшість варіацій даних, що й підтвердив факторний аналіз (два фактори охоплюють 71% дисперсії).

У підсумку автори стверджують: подібно до психофізичних експериментів рекомендується використовувати кількісне оцінювання для суб'єктивного шкалювання атитюдів щодо соціальних явищ. Проте значних переваг це не дає, оскільки обидва методи не мають істотних відмінностей, хоча є досить велика кількість дослі-

джуваних, які йшли не таким шляхом виконання завдань, як передбачали дослідники. Врахування індивідуальних відмінностей суб'єктів автори вважають необхідним, аби запобігти непорозумінь при інтерпретації отриманих на великій вибірці даних [34].

Описана модель типологізації респондентів може бути використана для аналізу відмінностей між відкритим рейтингом престижності професій (отриманим як відповідь на запитання "Які професії Ви вважаєте найпрестижнішими?") та рейтингом престижності, складеним при оцінюванні списку професій за дев'ятибальною шкалою.

Ми впевнені в тому, що внутрішні механізми виконання завдань масових опитувань варто досліджувати й надалі: адже залишається незрозумілим, завдяки яким інтелектуальним діям здійснюють своє оцінювання більше третини досліджуваних, які не користуються ні моделлю внутрішньої пропорції, ні інтервальними шкалами.

Наостанок можна сказати, що західною соціологією накопичено багатий досвід вивчення престижності професій різними методами. Розроблено шкали вимірювання престижу, які базуються як на об`єктивних характеристиках професій (це здебільшого освіта й дохід), так і на суб`єктивних оцінках престижу професій. Упродовж історії досліджень престижності спостерігається збільшення розмірності шкали оцінювання (від 5 до 9 балів), що викликано намаганням підвищити чутливість шкали, а отже й надійність отримуваних даних.

### 4.4. Конструювання переліків професій у дослідженнях престижності

Важливим питанням методології дослідження престижності професій є питання обсягу та змістового наповнення переліку професій, які надаються респондентові для оцінювання. Порівняння переліків професій та занять [87, *62*], які у різні часи і в різних країнах використовувались у дослідженнях престижності професій, дає змогу побачити не тільки очевидні відмінності (зокрема за кількістю включених до переліку позицій), а й певну схожість підходів до формування самих переліків.

Підходи до складання переліків професій задавалися певними об'єктивними обставинами, найголовнішою з яких була і є не-

обхідність порівняння даних опитувань у ретроспективі, зумовлена науковими завданнями – перевірки стабільності ієрархій престижності професій у часі або відстеження їхньої динаміки. Тут маємо, зокрема, приклади точних відтворень списку оцінюваних професій як у зарубіжних (наприклад, повна реплікація дослідження Норта і Гатта 1947 р. в опитуванні Годжа, Зігеля та Россі 1964 р.), так і у вітчизняних дослідженнях [72, *170*; 73], що продиктовані саме зазначеною метою.

У цілому аналіз переліків професій, що застосовувалися в дослідженнях престижності, за їхнім обсягом з очевидністю засвідчує тенденцію до збільшення. Так, в уже згадуваному опитуванні Каунтса 1925 р. респондентам пропонувалося оцінити 45 професій, у класичному дослідженні Норта і Гатта 1947 р. – 90 позицій, а в дослідженні Накао і Треас 1994 р. – аж 740! Додамо, що розширення переліків спонукало до пошуків удосконалення методики і процедури проведення опитувань [82].

Однією з основних причин збільшення числа оцінюваних професій була вимога точності даних про престиж, яка не могла бути забезпечена за надто обмеженої кількості професій. Отримані у такий спосіб дані не вловлювали численних нюансів, які ставали доступними за дрібнішої диференціації. Тож саме завдяки деталізованому списку професій, застосованому Накао і Треас, удалося виявити динаміку престижу професій (зокрема його зростання щодо фахівців-комп`ютерників, а також щодо низькостатусних професій вахтера, двірника, та падіння щодо професій банкіра, юриста тощо). Отже загальна рекомендація, до якої вдаються науковці [11], – це доцільність застосування в дослідженні переліку професій, який би найповніше відбивав найдрібніші категорії ISCO – рівня чотиризначного кодування. Цю рекомендацію особливо варто взяти до уваги, коли йдеться про створення стандарту престижності та дослідження динаміки престижу професій (а не тільки про встановлення їх ієрархії).

Іншою причиною внесення змін у переліки професій у лонгитюдних дослідженнях престижності була необхідність відповідати новим реаліям ринку праці та фактичній соціальній структурі, зумовленим розвитком технічного прогресу. До переліків професій вводяться нові спеціальності, такі як оператор машин із цифровим комп'ютерним управлінням, генеральний директор великого виро-

бничого підприємства, фінансовий аналітик [14]. Сьогодні це спеціальності, пов`язані передусім із розвитком ІТ-технологій.

При внесенні змін до переліку оцінюваних професій можливість порівняння досліджень, здійснених у різні періоди, забезпечувалася збереженням його основного ядра. Для прикладу наведемо дослідження престижності професій у Південній Кореї, що включало три репрезентативні опитування – у 1990, 2000 і 2005 роках [25]. Із списку 1990 р., що налічував 30 професій, під час опитування 2000 р. було вилучено професії власника супермаркета, кухаря та гірника, а натомість додано професії конферансьє, медичної сестри та автомеханіка. Таким чином, загальна кількість позицій та основне ядро із 27 професій становили константу всіх трьох етапів дослідження.

Інші причини, з яких переліки професій в опитувальниках можуть зазнавати змін, є менш "глобальними" і зумовлюються специфічними завданнями дослідження. Так, аби виявити різницю (чи спростувати її наявність) в оцінюванні престижності професій чоловіками і жінками – мешканцями індустріальних місцевостей Канади [14], до загального переліку було додано десяток ґендерно специфікованих видів занять (продавець по телефону, робітник з прапорцем на будівництві дороги, працівник сфери гуртово-роздрібної торгівлі, а також важка для перекладу назва Squeegee Kid – "дитина гумової швабри", через яку представлено найнижчий рівень сучасної неофіційної праці з догляду за дітьми та домівкою). Ця модифікація дійсно дала змогу виявити ґендерні відмінності в оцінюванні престижу. Так, престижність професії продавця по телефону за оцінками чоловіків становила 30.11, тоді як жінки оцінили її вище – 36.21. Менш престижною для чоловіків є і домашня робота: її рейтинг становить відповідно 11.28 і 13.51.

Крім різниці між переліками професій, що пропонувалися респондентам в різних дослідженнях у різних країнах, можна побачити і деякі спільні риси та загальні підходи до їх конструювання. До переліку, як правило, входять професії, що презентують соціальну структуру, виражену через групування професій, різних за кваліфікацією, рівнем освіти, змістом праці (фізична чи розумова), сферою діяльності (виробництво, сфера послуг) тощо. Чим ближче до сьогодення, тим більше переліки спираються на Міжнародний стандарт класифікації професій (ISCO), відповідаючи йому на більш

узагальненому (класи, підкласи) чи більш диференційованому (групи, підгрупи) рівні. Це забезпечує порівнюваність даних у кроскультурному просторі, відкриває можливості створення національних стандартів престижності професій. Що ж до варіацій у рейтингах, то їм надається мало уваги, хоча вони подекуди бувають значущими. Назагал питання щодо існування стійких соціальних відмінностей у сприйнятті та оцінюванні престижності професій і донині залишається дискусійним.

**Завдання**

1. Назвіть найбільш відомі та вживані шкали вимірювання престижу професій. Опишіть їхню суть, переваги та обмеження (якщо є).

2. Що відрізняє Стандартну міжнародну шкалу престижу професій (SIOPS), створену Д. Трейманом, від інших шкал? Назвіть її переваги.

3. Пригадайте основні положення структурної теорії престижу професій Треймана. Знайдіть їх підтвердження у власному досвіді спостережень.

4. Які два основні способи оцінювання престижності професій використовуються дослідниками?

5. Поясніть, як в інструкціях стосовно досліджень престижу професій відбивається складність змісту самого поняття "престиж професії".

6. Чому в дослідженнях престижності професій здебільшого не з'ясовується попередньо, чи розуміють респонденти значення терміну "престиж"?

7. Які результати дало дослідження Б. Ортом і Б. Вегенером особливостей оцінювання престижності професій залежно від способу оцінювання? Чим Ви можете їх пояснити?

**Рекомендована література**

*Bergman M. M.* Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright / M. M. Bergman, D. Joye // Cambridge Studies in Social Research. – 2005. – No. 10. – SSRG Publications. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.sociology.
cam.ac.uk/srg/workingpapers/CS10StratificationSchemata2.pdf

*Boyd M. A.* Socioeconomic Scale for Canada: Measuring Occupational Status from the Census / M. Boyd // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 2008. – February. – Vol. 45, Is. 1. – P. 51–91.

*Duncan O. D.* A Socioeconomic Index for all Occupations // Occupations and Social Status / O. D. Duncan ; ed. J. Reiss, Jr. – New York : Free Press of Glencoe, 1961. – P. 109–138.

*Ganzeboom H. B. G.* Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations / H. B. G. Ganzeboom, D. J. Treiman // Social Science Research. – 1996. – №25. – P. 201– 239.

*Orth B.* Scaling Occupational Prestige by Magnitude Estimation and Category Rating Methods: A Comparison with the Sensory Domain / B. Orth, B. Wegener // European Journal of Social Psychology. – 1983. – Vol. 13. – P. 417–431.

*Reiss O.* Occupations and Social Status / Albert J. Reiss. – London : The Free Press, 1961.

*Treiman D. J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.

*Рудневъ М.* Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. – 2008. – №2. – С. 217–239.

## Розділ 5. ВІТЧИЗНЯНИЙ ЗРІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **збагатити свої знання про престижність професій результатами дослідження в сучасній Україні;**
- **перевести матеріал попередніх розділів на рівень доказовості;**
- **спробувати себе у позиції дослідника, аналітика;**
- **відтворити результати попередніх досліджень зі збереженням всеукраїнського масштабу;**
- **зробити свій внесок у дослідження престижності, обравши масштаб її вивчення: область, район, установа, школа;**
- **систематизувати попередній матеріал через дані конкретних досліджень.**

### 5.1. Український стандарт престижності професій

На основі принципів, викладених у підрозділі 4.3, було сформовано перелік професій для визначення ієрархії їх престижності в Україні, чим зроблено перший крок до створення національного стандарту престижності професій. Перелік складено відповідно до Міжнародного стандарту класифікації професій ISCO-88, а отже й чинного Національного класифікатора професій України. Як орієнтир використовувалася також всесвітньовідома Стандартна міжнародна шкала престижу професій Д. Треймана. Даний перелік відтворює структуру зазначених офіційних класифікаторів на рівні найдрібніших угруповань професій (unit groups), що дає змогу уникнути невиправданого нівелювання відмінностей між професіями за більшого ступеня узагальнення, а отже і втрати точності отримуваних даних. Він містить 442 найменування і охоплює все поле наявних професій. Назви професій у переліку відповідають їхнім назвам у Національному класифікаторі професій України.

При представленні даних опитування для кожної професії, зазначеної в переліку, наведено відповідне чотиризначне кодування за Національним класифікатором, що сприяє використанню цих даних у системі Державної служби зайнятості. Крім того, кожну професію додатково прокодовано згідно з профорієнтаційною ти-

пологією професій за предметом професійної діяльності (людина, техніка, природа, знакова система, художній образ), що робить отримані дані зручними для використання в системі профорієнтаційної роботи.

Престижність професій, яку респонденти оцінювали за дев'ятибальною шкалою, представлено середніми значеннями (mean), обчисленими за вибіркою чи за певними категоріями населення. Для відображення розбіжності оцінок у межах середнього значення наводиться відповідний показник стандартного відхилення (SD)[4], що відповідає міжнародним зразкам і є достатнім для коректних порівнянь у межах України та прогнозування рівня престижності будь-яких актуальних з погляду суспільного запиту (ринку праці) професій, навіть якщо їх не включено в перелік професій, що піддавалися оцінюванню (на наступному етапі роботи передбачається переведення даних у формат, придатний для порівняння із стандартною шкалою Треймана (зокрема шкалу "0–100"), що забезпечить можливість використання даних у кроскультурних дослідженнях).

Опитування за даним переліком професій було проведено за квотною вибіркою, що репрезентує доросле населення України віком від 18 років і старше (1251 респондент), а також за квотною вибіркою, що репрезентує учнів 9 – 11 класів загальноосвітніх шкіл віком від 13 до 18 років (усього 1200). Соціально-демографічна структура дорослої вибірки відповідає структурі дорослого населення України. Для аналізу регіональних особливостей використано умовний поділ держави на *Західний* (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області), *Центральний* (Вінницька, Житомирська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська області та м. Київ), *Східний* (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська, Харківська області), *Південний* (АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська області) регіони.

---

[4] Використання стандартного відхилення, а також показників асиметрії та ексцесу як додаткових критеріїв порівняння даних щодо престижу запропоновано канадським дослідником Дж. Гойдером.

### 5.2. Методика визначення спектру актуальних і дефіцитних професій

У цьому підрозділі викладено підходи та методику конструювання опитувальника для дослідження престижності професій та її динаміки у специфічних умовах фінансово-економічної кризи та дисбалансів вітчизняного ринку праці.

Світова економічна криза, що позначається й на становищі українського суспільства, стала актуальним викликом сьогодення. Поняття "криза" має неоднозначне тлумачення: з одного боку, це "різка зміна звичайного стану речей; злам, загострення становища", з іншого – "переломний момент під час хвороби, після якого стан хворого відразу поліпшується або погіршується; характеризується відповідно раптовим зниженням або підвищенням температури тіла". Тож головною особливістю кризи є порушення рівноваги підсистем у будь-якій системі (в тому числі соціальній, економічній, політичній тощо). Ми свідомо концентруємо увагу на різнобарвності як самого поняття, так і суспільних процесів, пов'язаних із перебігом кризових явищ. Тож викладена нижче методика визначення спектру актуальних і дефіцитних професій розроблялася як інструмент індикації (проявлення) кризових явищ на ринку праці. Вона може бути використана як своєрідний термометр, показники якого свідчать про погіршення або покращення стану "хворого", тобто ринку праці.

В основу розробленого авторами опитувальника, що застосовувався для вивчення громадської думки протягом 2008–2012 рр., покладено *дефіцитарну концепцію дослідження престижності певного спектру професій.* Орієнтація на сталу дефіцитарність використовується в ньому як принцип скорочення переліку оцінюваних професій при збереженні повноти їх диференціації на класи**.** При цьому до дефіцитних віднесено професії, в яких існує гостра потреба економіки за дефіциту пропозиції робочої сили. Усього перелік містить 78 професій.

Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій проводилося на основі даних Державної служби зайнятості України щодо потреби у працівниках для заміщення вільних робочих місць, накопичених службою упродовж 2001–2007 рр., і мало на меті перевірку гіпотези про наявність *тенденції* щодо дефіцитних професій в Україні. Вихідна статистика Державної служби зайнятості ма-

ла вигляд електронних таблиць (MS Excel), в яких професії, за якими є вакансії, структуровано за дев'ятьма класами відповідно до чинного Класифікатора професій України [74] (табл. 9).

**Таблиця 9. Кількість вакансій, про які роботодавці повідомили Державну службу зайнятості України у 2008 р. (фрагменти)**

| Назва професії (посади) | Код професії (посади) відповідно до Класифікатора професій ДК 03:2005 | Кількість вакансій (одиниці) |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Усього | | 2118956 |
| професії розділів 1-4 | | 568354 |
| професії розділів 5-8 | | 1186683 |
| професії розділу 9 | | 363919 |
| … | | |
| директор центру професійної орієнтації молоді | 1210,1 | 4 |
| начальник митниці | 1210,1 | 9 |
| президент (голова правління, інший керівник) спілки, асоціації чи іншого об'єднання комерційних банків | 1210,1 | 10 |
| начальник (завідувач) лікувально-профілактичного закладу | 1210,1 | 59 |
| … | | |
| перекладач | 2444,2 | 570 |
| науковий співробітник (психологія) | 2445,1 | 3 |
| психолог | 2445,2 | 900 |
| соціальний працівник | 2446,2 | 1051 |
| … | | |
| енергетик | 3113 | 1254 |
| електрик дільниці | 3113 | 9433 |
| технік-геодезист | 3119 | 92 |
| диспетчер автомобільного транспорту | 3119 | 387 |
| … | | |
| касир торговельного залу | 4211 | 11993 |
| інкасатор | 4212 | 495 |
| паркувальник | 4215 | 471 |
| адміністратор | 4222 | 6474 |

| А | Б | 1 |
|---|---|---|
| реєстратор медичний | 4222 | 609 |
| … | | |
| молодша медична сестра (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.) | 5132 | 13435 |
| соціальний робітник | 5133 | 3677 |
| перукар (перукар-модельєр) | 5141 | 5829 |
| манікюрниця | 5141 | 1959 |
| … | | |
| єгер | 6129 | 172 |
| робітник фермерського господарства | 6131 | 3030 |
| робітник на лісогосподарських роботах | 6141 | 8116 |
| лісник | 6141 | 882 |
| слюсар-сантехнік | 7136,2 | 19262 |
| монтажник санітарно-технічних систем і устаткування | 7136,2 | 2109 |
| контролер водогінного господарства | 7136,2 | 1775 |
| монтер кабельного виробництва | 7245,2 | 1171 |
| … | | |
| асфальтобетонник-варильник | 8152,2 | 1068 |
| шліфувальник | 8211,2 | 2351 |
| свердлувальник | 8211,2 | 1205 |
| токар | 8211,2 | 14294 |
| … | | |
| сторож | 9152 | 21819 |
| контролер енергонагляду | 9153 | 3290 |
| двірник | 9162 | 24155 |
| робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві | 9211 | 32749 |

Результатом опрацювання статистичних даних стали рейтинги дефіцитних професій в усіх дев'яти класах, кожний з яких, своєю чергою, був узагальненням семи річних рейтингів у своєму класі.

На *першому етапі* для кожного із семи років (2001–2007) були отримані річні рейтинги дефіцитних професій у кожному з дев'яти класів професій. Застосовувалася процедура сортування даних електронних таблиць по кожному класу професій за критерієм кількості вакансій.

Аналіз річних рейтингів показав, що 10 професій у кожному класі, які мають найбільші кількісні показники за наявністю вакансій, акумулюють приблизно від 50 до 90 % усіх вакансій у своєму класі. Так, 10 найбільш дефіцитних професій у п'ятому, шостому та дев'ятому класах охоплювали до 90% усіх наявних у цьому класі вакансій; у третьому, четвертому та восьмому класах – близько 70%, у першому, другому та сьомому – близько 50%. Середньоарифметичний показник частки вакансій, що охоплювалися десятьма найбільш дефіцитними професіями в кожному класі, становить 65% від загальної кількості вакантних місць, що є прийнятним коефіцієнтом, на який можна спиратися при здійсненні статистичного аналізу даних.

На *другому етапі* проводилося зіставлення річних рейтингів дефіцитних професій, виділених у кожному класі (див. табл. 10). У підсумку було отримано дев'ять рейтингів дефіцитних професій – по одному для кожного класу професій. (Більш детально про принципи і процедуру конструювання списку дефіцитних професій див. [64; 91; 92]).

Опишемо коротко методику зіставлення, звернувшись до табл. 10. У стовпчику 2 вказано всі дефіцитні професії для кожного із семи років, що аналізуються. У 2001 р. подано повний їх перелік (10), у наступних роках зазначаються тільки ті професії, що не охоплювалися переліком 2001 р.. Таким чином, можемо бачити динаміку змін списку дефіцитних професій від 2001 до 2007 р. У стовпчику 3 курсивом (див. 2001 р.) позначено професії, що входять до переліку найбільш дефіцитних у кожному з наступних років, тобто вони становлять константу дефіцитних професій за період, що аналізується. Нижче у тому самому стовпчику зазначаються професії, що потрапили до переліку дефіцитних у наступних роках.

Отже, можемо бачити, в якому році та чи інша професія стала дефіцитною і динаміку її присутності у переліку дефіцитних професій у період до 2007 р. З таблиці можна: 1) побачити весь перелік дефіцитних професій, що належать до першого класу, з 2001 по 2007 р. (стовпчик 2) за рейтингом дефіцитності; 2) диференціювати професії із цього переліку на ті, що мають сталий дефіцит (позначені курсивом), і ті, дефіцит яких є відносно нестабільним (стовпчик 3).

**Таблиця 10. Рейтинг дефіцитних професій за класом 1 у 2001–2007 рр.**

| № | Загальний перелік дефіцитних професій у класі 1 за роками (виключаючи повторення) | Перелік професій, що повторюються щороку як найбільш дефіцитні |
|---|---|---|
| | **2001 р.** | |
| 1 | виконавець робіт | *завідувач відділу* |
| 2 | завідувач відділу | *головний фахівець* |
| 3 | начальник (завідувач) підрозділу | *майстер гірничий* |
| 4 | головний інженер | *начальник відділу* |
| 5 | головний енергетик | *головний бухгалтер* |
| 6 | головний фахівець | *майстер* |
| 7 | майстер гірничий | |
| 8 | начальник відділу | |
| 9 | головний бухгалтер | |
| 10 | майстер | |
| | **2002 р.** | |
| 1 | начальник управління | начальник (завідувач) підрозділу |
| 2 | керуючий (менеджер) підприємством харчування | |
| | **2003 р.** | |
| | | керуючий підприємством харчування |
| | | виконавець робіт |
| | | головний інженер |
| | **2004 р.** | |
| 1 | менеджер (управитель) із збуту | головний інженер |
| 2 | заступник начальника відділу | |
| | **2005 р.** | |
| 1 | командир взводу | заступник начальника відділу |
| 2 | командир відділення | менеджер (управитель) із збуту |
| | **2006 р.** | |
| 1 | особа, яка проходить державну службу в підрозділах міліції | заступник начальника відділу |
| 2 | керівник групи | менеджер (управитель) із збуту |
| | **2007 р.** | |
| | | головний інженер |
| | | командир відділення |
| | | менеджер (управитель) із збуту |
| | | виконавець робіт |

Загальним підсумком визначення спектру актуальних і дефіцитних професій стало підтвердження гіпотези про наявність тенденції *сталої дефіцитарності* певних професій в Україні (принаймні за період 2001 – 2007 рр.). Кількісні показники сталого і нестабільного (змінного) дефіциту професій по кожному з дев'яти класів представлено у табл. 11.

**Таблиця 11. Кількісні показники дефіцитних професій за класами професій**

| Кількість дефіцитних професій за період 2001–2007 рр. | Клас професій | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| загальна | 18 | 14 | 15 | 17 | 16 | 15 (10)* | 13 (10)* | 15 | 13 |
| професій сталого і несталого (в дужках) дефіциту | 6 (2) | 7 (3) | 9 (1) | 5 (2) | 6 (2) | 6 (3) | 9 (2) | 7 (2) | 9 (1) |

Звернімо увагу на шостий та сьомий класи, де має місце прецедент, коли зміни в рейтингу можуть бути індикатором змін на ринку праці. Цифра в дужках вказує на повну зміну переліку дефіцитних професій в одному з років (відносно вихідного 2001 р.). Наявність такого феномена свідчить про те, що, користуючись статистикою Державного центру зайнятості України, досить швидко (упродовж кількох місяців) можна помітити таку тенденцію і розпочати оперативне реагування, аби задовольнити потреби ринку.

### 5.3. Динаміка престижності професій в Україні протягом 2008 – 2011 рр. очима дорослих і школярів

Для репрезентативного опитування 2008 р. було складено перелік професій, що мають сталу дефіцитарність. Оцінити їх за рівнем престижності було запропоновано двом групам населення – дорослим і учням 9–11 класів. У табл. 12 представлено 10 найбільш престижних і 10 найменш престижних професій із числа дефіцитних за оцінками опитуваних (де № – рейтинг професії, М – середній бал). Як видно рейтинги найбільш і найменш престижних професій із числа дефіцитних, складені на основі відповідей дорослих і учнів, значною мірою збігаються. Найвищі місця посідають професії, що належать до 1 – 3 класів.

**Таблиця 12. Порівняння рейтингів дефіцитних професій за критерієм престижності**

| Дорослі | | | Учні | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Найвищі показники в рейтингу** | | | | | |
| **Назва професії** | **М** | **№** | **Назва професії** | **М** | **№** |
| *головний бухгалтер* | 6,98 | 1 | економіст | 6,81 | 1 |
| *держслужбовець* | 6,95 | 2 | *держслужбовець* | 6,73 | 2 |
| економіст | 6,81 | 3 | інженер-програміст | 6,72 | 3 |
| лікар | 6,68 | 4 | лікар | 6,71 | 4 |
| інженер-програміст | 6,61 | 5 | *головний бухгалтер* | 6,64 | 5 |
| *начальник відділу* | 6,3 | 6 | *начальник відділу* | 6,29 | 6 |
| лікар-терапевт | 6,16 | 7 | інженер-технолог | 6,08 | 7 |
| бухгалтер | 6,07 | 8 | лікар-терапевт | 6,04 | 8 |
| інженер-технолог | 5,97 | 9 | інженер-конструктор | 6,01 | 9 |
| інженер-конструктор | 5,91 | 10 | *менеджер (управитель) із збуту* | 5,89 | 10 |
| **Найнижчі показники в рейтингу** | | | | | |
| рибалка прибережного лову | 3,38 | 69 | листоноша | 2,88 | 69 |
| листоноша | 3,23 | 70 | укладальник-пакувальник | 2,79 | 70 |
| кондуктор | 3,08 | 71 | вантажник | 2,76 | 71 |
| вантажник | 2,93 | 72 | сторож | 2,76 | 72 |
| укладальник-пакувальник | 2,85 | 73 | контролер | 2,69 | 73 |
| дояр | 2,81 | 74 | робітник підсобний | 2,64 | 74 |
| сторож | 2,71 | 75 | кондуктор | 2,56 | 75 |
| робітник підсобний | 2,46 | 76 | робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві | 2,46 | 76 |
| робітник на низькокваліфікованих ручних роботах | 2,44 | 77 | дояр | 2,42 | 77 |
| прибиральник територій | 2,13 | 78 | прибиральник територій | 2,04 | 78 |

Так, до 10 найпрестижніших за оцінками дорослих професій увійшли три професії, що належать до першого класу (головний

бухгалтер, держслужбовець і начальник відділу), та шість (економіст, лікар, лікар-терапевт, інженер-програміст, інженер-технолог, інженер-конструктор), що належать до другого класу. Рейтинг, складений за оцінками школярів, відрізняється від наведеного тільки тим, що до 10 найпрестижніших входить ще й така професія першого класу, як менеджер (управитель) із збуту. Найнижчі позиції займають професії, що належать до дев'ятого класу, тобто до найпростіших (за винятком рибалки прибережного лову та дояра, що відносяться до шостого класу – "Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства").

За результатами дослідження було складено рейтинг найбільш престижних професій за трьома вимірами – регіональним, українським і світовим. Респондентам (дорослим та школярам) ставилося запитання "Назвіть три, на Вашу думку, найбільш престижні професії: у вашому регіоні, в Україні, на світовому ринку праці" [87] (табл. 79).

Порівняння рейтингів престижних і дефіцитних професій дало цікаві результати. І дорослі, і учні престижними назвали майже одні й ті самі професії: юрист, лікар, економіст, менеджер, банкір, програміст, бухгалтер, інженер. Крім зазначених, до топ-десятки найпрестижніших професій в учнівському списку ввійшли професії бізнесмена і політика, а у списку, складеному на основі відповідей дорослих, – держслужбовця і вчителя.

Цікаво порівняти ці дані з результатами досліджень престижності в історичній ретроспективі. Так, у дослідженні Каунтса (1925) найбільш престижними виявилися професії лікаря, банкіра, викладача коледжу; в дослідженні Лемана і Вітті (1931) – лікаря, банкіра, священика, пілота, юриста, викладача; Мафеуса Сміта (початок 1940-х років) – судді, вищих державних чиновників, банкіра, лікаря, президента коледжу; в дослідженні Норта і Гатта (1947) – судді Верховного суду, вищих державних чиновників (губернатор штату, член уряду, дипломат у посольстві, мер великого міста, конгресмен), лікаря, професора коледжу, вченого, банкіра; у дослідженні Годжа, Зігеля, Россі (1963) – судді Верховного суду, лікаря, фізика-ядерника, вченого, наукового співробітника (державного), губернатора штату, члена уряду, професора коледжу, конгресмена, хіміка, юриста, дипломата в посольстві (останні три з однаковим

рейтингом). Певну динаміку оцінок демонструє порівняння даних, отриманих Кеіко Накао і Джудіт Треас (1989), із даними дослідження Норта і Гатта (1947), яке виявило, що за період між дослідженнями зріс престиж професій, пов`язаних з комп`ютерами (програміст), і низькостатусних професій, таких як вахтер, сторож, двірник. Натомість знизився престиж професій банкіра і юриста.

Повертаючись до нашого дослідження, звернімо увагу на те, що шість із топ-десятки найпрестижніших (на думку як дорослої, так і учнівської вибірок) професій (лікар, економіст, програміст, бухгалтер, держслужбовець та інженер) є водночас дефіцитними (табл. 13, де % – відсоток респондентів, що вважають професію престижною, № – рейтинг професії). Крім того, до учнівського списку найпрестижніших потрапляє ще й професія менеджера, яка водночас є дефіцитною. З порівняння також видно, що для учнів (на відміну від дорослих) дефіцитна професія держслужбовця не є престижною. До найбільш престижних (за оцінкою і дорослих, і учнів) належать недефіцитні професії юриста та банкіра, а у дорослих у цю групу потрапляє також професія вчителя.

Підсумовуючи цей етап дослідження престижності професій, яке брало до уваги особливості вітчизняного ринку праці, можна говорити про виявлену тенденцію існування дефіцитних професій сталого і змінного характеру. Слід зазначити, що уявлення респондентів (як дорослих, так і школярів) про престижні й непрестижні професії та дані статистики щодо вакансій на ринку праці (дефіцитні професії) збігаються в тенденціях. Збіг переліків дефіцитних і престижних професій на рівні 60% сам по собі вказує на наявність дисбалансу на ринку праці, на його кризовий стан.

Що ж до застосованої методики визначення спектру актуальних і дефіцитних професій, то, на думку авторів, вона показала свою цілковиту адекватність завданню виявлення тенденцій утворення дефіцитних професій сталого і змінного характеру, і її, таким чином, можна застосовувати як експрес-інструмент для відстеження змін на ринку праці, індикації його стану за характеристикою "занепад – оздоровлення".

Далі представимо результати чотирирічного (2008–2011рр.) моніторингу динаміки престижності професій, що здійснювався науковцями Інституту соціальної та політичної психології НАПН України в межах розроблення низки прикладних тем науково-дослідних робіт, проведених у відповідь на ініціативу Міністерства праці та соціальної політики України.

Доцільність відстеження динаміки престижності професій обґрунтовується значущістю престижності як чинника структурування трудових ресурсів, урахування якого у профорієнтаційній роботі може стати дієвим важелем подолання негативних тенденцій ринку праці в Україні, сприяти розв'язанню характерної для сьогодення суперечності між вимогами до конкурентоспроможності трудових ресурсів і дисбалансами системи професійної підготовки, особливо кваліфікованих робітників.

Зокрема, моніторинг ставлення населення до робітничих професій як системи суспільних координат вибору майбутньої професії можна використовувати як основу для науково обґрунтованого прогнозу змін ринку праці та випереджальної модернізації системи професійного навчання.

**Таблиця 13. Узагальнений рейтинг найпрестижніших професій за трьома вимірами: регіон проживання, Україна, світ (у %)**

| **Дорослі** | | | **Учні** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Професія** | **%** | **№** | **Професія** | **%** | **№** |
| юрист (у т.ч. виконавча служба) | 80,92 | 1 | юрист (у т.ч. виконавча служба) | 76,70 | 1 |
| лікар | 80,67 | 2 | лікар | 70,18 | 2 |
| економіст (у т.ч. міжнародний) | 67,11 | 3 | економіст (у т.ч. міжнародний) | 70,18 | 3 |
| менеджер (всі менеджери із різних галузей) | 35,87 | 4 | програміст | 47,12 | 4 |

| Дорослі | | | Учні | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Професія** | **%** | **№** | **Професія** | **%** | **№** |
| банкір | 31,49 | 5 | менеджер (всі менеджери із різних галузей) | 43,36 | 5 |
| програміст | 28,65 | 6 | банкір | 33,08 | 6 |
| бухгалтер | 27,11 | 7 | бухгалтер | 27,07 | 7 |
| держслужбовець | 22,42 | 8 | інше | 22,31 | 8 |
| інженер | 21,72 | 9 | інженер | 19,80 | 9 |
| вчитель | 17,94 | 10 | бізнесмен | 16,54 | 10 |
| | | | політик | 16,54 | 11 |

Масові опитування громадян проводилися щорічно за квотними вибірками, що репрезентували доросле населення України віком від 18 років і старше відповідно до його соціально-демографічної структури, а також учнів 9 – 11 класів загальноосвітніх шкіл. Дані 2011 р. порівняємо з даними опитувань, проведених протягом 2008 – 2010 років [50; 64]

Передусім представимо дані, які характеризують вибірку з точки зору розуміння респондентами змісту поняття "престижність" (за їхньою самооцінкою). З цією метою респондентів просили відповісти на запитання "Чи маєте Ви якесь уявлення про те, що таке престижність професії?" [87, 3]. Відповіді та динаміку цього показника протягом досліджуваного періоду розкрито в табл. 14.

Як видно з таблиці, у 2011 р., як і в попередні роки, більшість і дорослого населення України (80,3%), і учнівської молоді (91,9%) вважає себе обізнаною щодо поняття "престижність професії" (впевнені, що точно знають, що таке престижність професії, або здається, що мають про це уявлення). При цьому серед учнівської молоді частка впевнених у відповідності цих своїх уявлень помітно більша (на 11,6%), ніж серед дорослих: упевнені, що вони точно знають, що таке престижність професій, 38,8% учнів (проти 30,3% дорослих); 53,1% старшокласників здається, що вони мають про це уявлення (проти 50,0% дорослих). Зовсім мало серед старшокласників (1,8%) тих, хто або не знає, або не зовсім уявляє, що таке престижність професії. Серед дорослих респондентів цей показник становить 7,5%.

**Таблиця 14. Самооцінка дорослих і учнів щодо розуміння поняття "престижність професій" (у %)**

| Відповіді | | 2008 р. | | 2009 р. | | 2010 р. | | 2011 р. | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| так, я точно знаю, що таке престижність професії | Дорослі | 31,3 | **79,0** | 28,0 | **75,3** | 35,6 | **83,2** | 30,3 | **80,3** |
| так, мені здається, я маю про це уявлення | | 47,7 | | 47,3 | | 47,6 | | 50,0 | |
| важко відповісти | | 10,7 | | 13,2 | | 10,8 | | 12,2 | |
| ні, я не зовсім уявляю, що таке престижність професії | | 8,2 | **10,3** | 9,1 | **11,5** | 4,7 | **6,0** | 5,9 | **7,5** |
| ні, я нічого про це не знаю | | 2,1 | | 2,4 | | 1,3 | | 1,6 | |
| так, я точно знаю, що таке престижність професії | Учні | 33,7 | **86,8** | | | 36,9 | **88,6** | 38,8 | **91,9** |
| так, мені здається, я маю про це уявлення | | 53,1 | | | | 51,7 | | 53,1 | |
| важко відповісти | | 8,8 | | | | 8,8 | | 6,2 | |
| ні, я не зовсім уявляю, що таке престижність професії | | 4,1 | **4,4** | | | 2,0 | **2,5** | 1,3 | **1,8** |
| ні, я нічого про це не знаю | | 0,3 | | | | 0,5 | | 0,5 | |

Помітні відмінності між дорослою і учнівською вибірками спостерігаються щодо динаміки цього показника. Динаміка оцінки дорослим населенням власної упевненості щодо розуміння престижності професій у 2011 р. порівняно з 2010 р. була негативною за рахунок зменшення (на 5,3%) частки тих, хто відповів, що точно розуміє, що таке престижність. Особливо помітнною ця тенденція виявилася серед людей старшого віку, де частка точно впевнених склала 22,2% порівняно з 30,6% у 2010 р. (у кризовому 2009 р. вона становила 21,0%). Більш явно реагують на зміни ситуації чоловіки, серед яких частка точно впевнених скоротилася на 9,7% і склала у 2011 р. 30,1%. (у 2009 р. таких відповідей було 28,8%) [69].

На відміну від дорослого населення динаміка цього показника серед школярів була позитивною: частка старшокласників, більш-менш упевнених у своєму розумінні престижності, зросла в 2011 р. (порівняно з 2010 р.) з 88,6 до 91,9%, що збільшує розрив між поколіннями у ставленні до змін на ринку праці, особливо виражений на Півдні України.

Найбільший вплив на упевненість дорослих респондентів щодо своїх уявлень про престижність професій справляє освіта: що вищий рівень освіти, то більша впевненість. Таку залежність було виявлено в опитуванні 2008 р., і цей зв'язок зберігається: у 2011 р. серед дорослих із повною вищою освітою частка більш-менш упевнених була на 26,1% більшою частки громадян із неповною середньою освітою, що позитивно оцінили свою компетентність у даному питанні (відповідно 44,6 і 18,5%). Динаміку цього показника протягом 2009 – 2011 рр. по групах із різним рівнем освіти показано на рис. 5. Як бачимо, зниження впевненості у своєму розумінні престижності професій більшою чи меншою мірою торкнулося всіх груп респондентів, що, на наш погляд, відображає нестабільний стан ринку праці, зумовлений фінансово-економічною кризою.

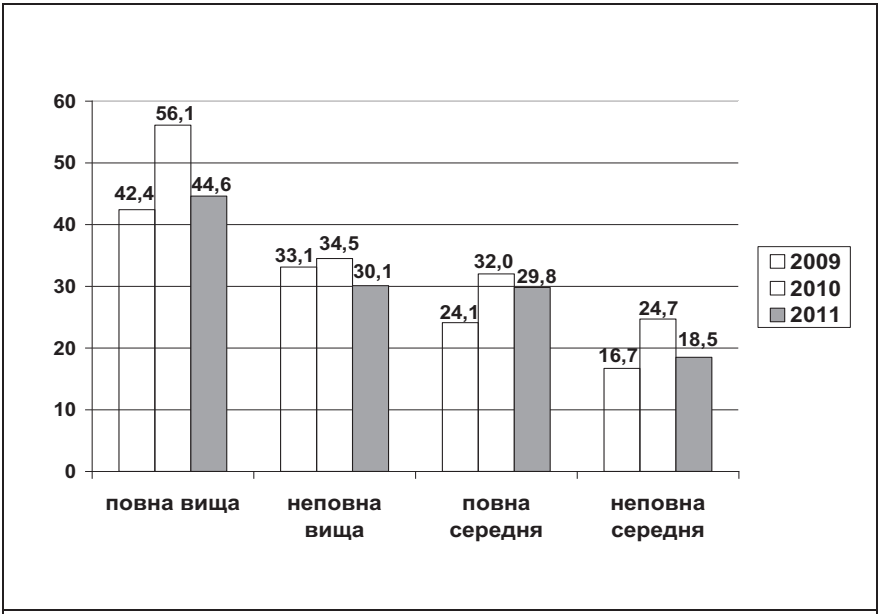


Рис. 5. Кількість осіб із різним рівнем освіти, які вважають, що точно знають, що таке престижність професій *(у відсотках від кількості опитаних у 2009, 2010 і 2011 роках)*

В учнівській вибірці цей показник зумовлений ситуацією навчання: частка школярів, які вважають, що точно знають, що таке престижність професії, зростає в міру наближення пори професій-

ного самовизначення і є найбільшою серед одинадцятикласників (44,2% порівняно з 38,4% дев`ятикласників та 35,9% десятикласників).

Тенденція до зменшення частки впевнених у своєму розумінні престижності спостерігається і у регіональному розрізі, причому як серед дорослих, так і серед школярів. Однак порівняно з дорослими учні старших класів в усіх регіонах вважають себе більш упевненими (рис. 6).

Тепер розглянемо динаміку рівня престижності професій у її основних тенденціях протягом 2008 – 2011 рр., порівнюючи щорічні рейтинги, складені за середніми балами оцінювання дорослим населенням України запропонованого списку професій [66]. Найвищий рейтинг у 2011 р. здобули такі професії (заняття): директор великого підприємства (8,1 бала), керуючий банком (8,0), народний депутат України (7,9), суддя (7,8), нотаріус (7,2), лікар-стоматолог (7,1). Найпрестижнішими серед дефіцитних професій, як і в 2010 р., виявилися державний службовець (6,9) і головний бухгалтер (6,8). Замикають десятку найпрестижніших професій у 2011 р. підприємець (6,8) та три професії, що посіли десяте місце з однаковим значенням 6,3 бала: інженер-програміст, фахівець з інформаційних технологій і науковець.

Серед високопрестижних професій виявлено тенденцію подальшого зростання престижності таких професій, як керуючий банком (+ 0,29 бала), суддя (+ 0,12), директор великого підприємства (+ 0,06), тоді як престижність професій головного бухгалтера, державного службовця, інженера-програміста дещо втратила у своїх значеннях (– 0,19, – 0,12 і – 0,08 відповідно).

Протягом 2010 – 2011 рр. спостерігалося зростання престижності таких професій, як страховий агент (+ 0,39), регент (+ 0,27), працівники силових структур – інспектор патрульної служби (+ 0,24), військовослужбовець (+ 0,2), працівник захисних та/чи охоронних служб (охоронець, стрілець, рятувальник) (+ 0,1).

Серед професій промислової сфери зафіксовано тенденцію до зростання престижності інженера-технолога (+ 0,14), інженера-конструктора (+ 0,08) та низки робітничих професій: слюсар-сантехнік (+ 0,15), фрезерувальник (+ 0,12), слюсар-ремонтник (+ 0,11), токар (+ 0,11), механік (+ 0,1). Зазначимо також тенденцію до зростання престижності професій вугільної галузі: гірничого

майстра (+ 0,13), машиніста підземних установок (+ 0,11), гірника (шахтаря) (+ 0,07).

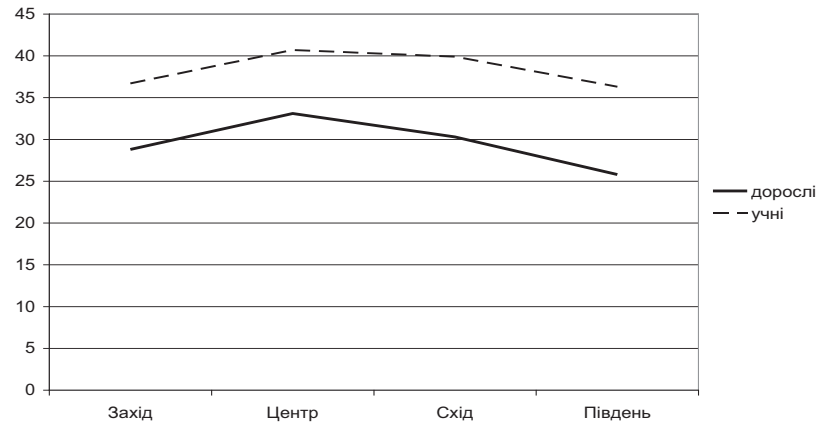


Рис. 6. Порівняння регіональних розбіжностей щодо частки дорослих і старшокласників, які вважають, що точно знають, що таке престижність професії *(у відсотках від кількості опитаних у 2011 р.)*

Серед професій сільськогосподарської сфери тенденцію до зростання престижності зафіксовано для професій рибовода (+ 0,18), виноградаря (+ 0,15), тваринника і птахівника (обидві по + 0,12).

Найбільших утрат (– 0,15) в оцінці громадянами України престижності в період 2010 – 2011 рр. зазнали професії, що зазвичай асоціюються з низькокваліфікованою працею: сторож, підсобний робітник, кур'єр, робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, вантажник, укладальник-пакувальник.

Така сама тенденція характеризує і динаміку престижності низки професій економіко-комерційної сфери: економіст, головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, начальник відділу реклами, касир торговельного залу, експедитор, значення якої знизилися на 0,15 бала.

Серед будівельних професій, що користуються попитом на ринку праці, мають тенденцію до зниження престижності професії

муляра і електрогазозварника; серед дефіцитних професій, пов'язаних із живою природою та екологією середовища, – озеленювача, лісоруба, лісника, дояра (всі – 0,15).

Знижується престижність деяких професій медичної галузі: молодшої медичної сестри (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.) (– 0,24), лікаря-терапевта (– 0,15).

Неочікуваною з огляду на державну кампанію підготовки до Євро–2012 виявилася тенденція зниження престижності таких професій, що мали позитивну динаміку в попередній період: фахівець із готельної справи, фахівець із санаторно-курортної справи, туризмознавець (всі – 0,15). Ця сама тенденція зазначена й щодо низки професій транспортної галузі: водій вантажівки (– 0,24), водій автобуса, тролейбуса, трамвая та кондуктор громадського транспорту (на – 0,12), а також масових професій сфери послуг: офіціант, перукар-модельєр, бармен (усі – 0,15).

Не зазнала значних змін кількісна оцінка громадянами престижності професій, що належать до сфери освіти: вчитель середнього навчально-виховного закладу (+0,03), вихователь дитячого садка (ясел-садка) (+0,02), майстер виробничого навчання (ідентична оцінці 2010 р.). Загалом протягом 2008–2011 рр. професії освітньої галузі мали середні показники престижності.

У 2011 р. уперше потрапила до десятки найбільш престижних професія науковця. Дещо зросла престижність професії лаборанта у науковому підрозділі (+ 0,09), яка часто стає першою сходинкою в науковій кар'єрі.

У 2011 р. найвищі оцінки престижності від дорослого населення України, як і в 2010 р., отримали професії, що за Національним класифікатором професій належать до першого та другого класів: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (1-й клас) та професіонали (2-й клас). У класі фахівців (3-й клас) найпрестижнішу позицію посів фахівець з інформаційних технологій; технічних службовців (4-й клас) – касир у банку; у сфері торгівлі та послуг (5-й клас) – військовослужбовець (у 2010 р. найбільш престижною тут була професія перукаря-модельєра); у сільському та лісовому господарстві (6-й клас) – лісник. Із-поміж робітничих професій, що потребують високого рівня кваліфікації та користуються попитом на ринку праці в Україні (7-й та 8-й класи), найви-

щу престижність, за оцінками дорослого населення, мають слюсар із ремонту автомобілів і токар.

Наразі розглянемо регіональні відмінності в оцінюванні престижності професій. Так, загалом мешканці Сходу України схильні вище, ніж представники інших регіонів, оцінювати престижність професій, яких гостро потребує ринок праці, (сума різниць середніх оцінок усіх професій оцінюваного списку складає +16,6 бала при порівнянні оцінок мешканців Сходу з оцінками мешканців Півдня, +14,9 – Центру, +29,6 – Заходу). Натомість мешканці Заходу України схильні нижче, ніж у будь-якому іншому регіоні, оцінювати престижність цих професій (на 14,7 бала порівняно з мешканцями Центрального регіону та на 13 порівняно з Півднем України). Найбільші відмінності в регіональних оцінках престижності спостерігаються для професій вугільної галузі: жителі Сходу помітно вище, ніж мешканці Західного регіону, оцінюють престижність таких професій, як гірник, підземний гірник (шахтар), гірничий майстер, контролер промислових роботів (на один бал), машиніст підземних установок (на 0,8 бала). Подібна тенденція виявлена щодо регіональних оцінок інших професій: механіка, техніка-технолога з виробництва борошняних, кондитерських виробів і харчоконцентратів, менеджера (управителя) зі збуту, секретаря (на 0,8), інженера-конструктора, інженера-програміста, контролера енергонагляду, водія вантажівки, водія автомобіля, електрозварювальника, експедитора, а також туризмознавця, фахівця з готельного бізнесу (на 0,7). Мешканці Центру України вище, ніж жителі інших регіонів, оцінюють престижність професії менеджера зі збуту.

Місце проживання респондентів також зумовлює певні коливання в оцінках престижності професій. Шоста частина професій із запропонованого списку має значні (понад 0,6 бала) розбіжності в оцінці престижності мешканцями різних типів поселень. Зокрема, жителі сіл порівняно із мешканцями селищ міського типу вище оцінюють престижність професій тракториста-машиніста (на 0,8 бала), вихователя дитячого садка (ясел-садка) (на 0,7), вчителя середнього навчально-виховного закладу (на 0,6), фельдшера (0,7), рибовода (на 0,7), водія автобуса, бармена (по 0,6 бала). Цікаво, що жителі столиці нижче за жителів інших міст оцінюють престижність професії науковця.

Таким чином, маємо констатувати тенденцію переважного зростання престижності професій у виробничій сфері та силових структурах. Намітилися позитивні зрушення щодо професій наукової сфери; стабілізувалося падіння престижності професій, пов'язаних із законодавством і правочинством. Натомість продовжується зниження престижності професій, що асоціюються з політикою, також виявляє себе тенденція зниження престижності професій економіко-комерційної сфери.

### 5.4. Співвідношення престижності, конкурентності та дефіцитарності професій

Для розуміння динаміки ринку праці важливим є виявлення взаємозв'язків між уявленнями громадян про престижність, конкурентність і дефіцитарність професій. Відображення цих зв'язків у громадській думці не може не впливати на оцінку престижності певних професій, роблячи їх привабливішими для вибору, а відтак підвищуючи попит на освітні послуги відповідного профілю незалежно від того, наскільки затребувані ці професії ринком, чи є робочі місця для фахівців такого профілю (або наскільки високою є внутрішня конкуренція у професії).

Для виявлення зазначених зв'язків було проведено кореляційний аналіз оцінок громадянами престижності, конкурентності й дефіцитарності професій у прив'язці до свого регіону, України і світу. Предметом аналізу стали відповіді респондентів на запитання: "Назвіть три найбільш престижні, на Вашу думку, професії у регіоні, Україні, світі" (престижність); "Назвіть три професії, з яких, на Вашу думку, найбільше не вистачає робітників (тобто є багато вакансій)" (дефіцитарність); "Назвіть три професії, за якими кількість вільних робочих місць є, на Вашу думку, найбільш обмеженою (тобто не вистачає робочих місць)" (конкурентність) (див. [87, *10*]). Зазначені у відповідях професії співвідносилися із чинним в Україні класифікатором, що дало змогу порівняти оцінки респондентами професій на рівні їхніх класів, підкласів, груп і підгруп, а також типів професій за предметом праці (за Є. О. Климовим) [60].

У табл. 15 представлено кореляційні зв`язки (за коефіцієнтом кореляції Кенделла) між престижністю і конкурентністю (п/к), престижністю і дефіцитарністю (п/д), конкурентністю і дефіцитарністю (к/д) професій на рівні найбільших їх угруповань – класів. Зв'яз-

ки виявлялися через співвіднесення відповідей на відкриті запитання щодо найбільш престижних, дефіцитних та конкурентних професій у регіоні проживання респондентів. Статистична значущість: * – 0,05, ** – 0,01.

Було встановлено, що слабкі позитивні кореляції між такими характеристиками професій, як престижність, конкурентність і дефіцитарність (затребуваність), наявні лише для певних класів професій. Так, професії п'ятого класу (працівники сфери торгівлі та послуг) мають значущі кореляційні зв`язки між усіма трьома параметрами: ці професії престижні, вони, на думку респондентів, дефіцитні, але разом із тим ці вакансії сприймаються як найбільш обмежені за кількістю (конкурентність). Наявність кореляцій між трьома параметрами на перший погляд видається нелогічною. Проте можуть бути два пояснення такої суперечливості. Перше пов'язане з існуванням неринкових форм регуляції працевлаштування у сфері торгівлі: з одного боку, вакансії є, і їх багато, а з іншого – влаштуватись на них немає можливості (відсутні потрібні соціальні зв'язки або інші форми впливу). Друге пояснення – ринкове: такі значення показників відбивають ситуацію, коли вакансії мають різну якість, а трудові ресурси в цій сфері володіють дуже різним рівнем кваліфікації. Тобто вакансій багато, але серед них є такі, куди ніхто не хоче влаштовуватися через погані умови праці, а є такі, куди багато хто хотів би влаштуватись (висока конкуренція). Одночасно існує дефіцит висококваліфікованих кадрів, які відповідали би вимогам таких вакансій.

Така сама суперечлива ситуація характерна для четвертого класу професій (технічні службовці). Хоча з оцінками престижності значущих кореляцій дефіцитарності й конкурентності не зафіксовано, останні два параметри корелюють між собою. Клас технічних службовців єдиний серед інших класів не має значущих кореляцій між престижністю і дефіцитарністю на регіональному рівні. Це загалом свідчить про те, що оцінювання престижності всіх класів професій (крім технічних службовців) у локальному середовищі більше спирається не на конкурентність цих професій, а на їхню затребуваність, наявність вакансій, можливість реально отримати престижне місце роботи.

**Таблиця 15. Кореляція оцінок професій, належних до класів, за регіоном проживання респондента**

| Класи професій | п/д | п/к | к/ д |
|---|---|---|---|
| 1 – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 0,04 | 0,15** | -0,04 |
| 2 – професіонали | 0,03 | 0,15** | 0,04 |
| 3 – фахівці | 0,07* | 0,08** | 0,04 |
| 4 – технічні службовці | 0,03 | 0,01 | 0,07* |
| 5 – працівники сфери торгівлі та послуг | 0,07** | 0,15** | 0,06* |
| 6 – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 0,18** | 0,18** | 0,05 |
| 7 – кваліфіковані робітники з інструментом | 0,11** | 0,21** | 0,05 |
| 8 – робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 0,10** | 0,16** | -0,02 |
| 9 – найпростіші професії | -0,01 | 0,12** | 0,03 |

Аналіз кореляційних зв'язків між оцінками престижності, конкурентності та дефіцитарності професій у світовому масштабі демонструє інші зв'язки, хоча, наголосимо, вони теж мають досить слабку вираженість (див. табл. 16).

Оцінка професій у глобальному масштабі виявляється більш суперечливою, ніж у регіональному, для таких класів: професіонали, фахівці, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітники з інструментом. Параметр престижності професій має багато значущих кореляцій і з дефіцитарністю, і з конкурентністю. Це не зовсім адекватно відбиває справжню суть престижності професій у світі, опосередковуючись дещо збідненими і суперечливими уявленнями громадян про конкуренцію у професійному середовищі та на ринку праці в цілому.

Таким чином, у громадській думці престижність професій не є поняттям, протилежним дефіцитності, не утворює воно єдиний полюс і з таким параметром, як конкурентність усередині професії. Загалом для більшості класів професій виявлено слабкі позитивні кореляційні зв'язки оцінювання професій за трьома параметрами. Це свідчить про дифузність громадської думки та відсутність гли-

бокого розуміння респондентами суттєвих закономірностей функціонування ринку праці.

**Таблиця 16. Кореляція оцінок професій, належних до класів, у світовому масштабі**

| Класи професій | п/д | п/к | к/ д |
|---|---|---|---|
| 1 – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 0,06* | 0,25** | 0,05 |
| 2 – професіонали | 0,15** | 0,20** | 0,21** |
| 3 – фахівці | 0,10** | 0,15** | 0,12** |
| 4 – технічні службовці | 0,00 | 0,05 | 0,00 |
| 5 – працівники сфери торгівлі та послуг | 0,04 | 0,04 | 0,04 |
| 6 – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 0,06* | 0,06* | 0,11** |
| 7 – кваліфіковані робітники з інструментом | 0,03 | 0,16** | 0,09** |
| 8 – робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 0,03 | 0,04 | 0,04 |
| 9 – найпростіші професії | 0,02 | -0,01 | 0,02 |

### 5.5. Ґендерні відмінності в оцінюванні престижності професій за класами

Згідно із загальноприйнятою гіпотезою про стабільність оцінок престижності професій чоловіки і жінки мають загалом давати статистично подібні оцінки. Для перевірки цього положення було застосовано статистичний критерій порівняння середніх значень оцінювання престижності професій респондентами чоловічої та жіночої статі. Виявилося, що картина не є такою однозначною, як можна було б очікувати.

Так, старшокласники незалежно від статі стабільно оцінюють чотири класи низькопрестижних професій: найпростіші професії; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства. Стать дорослих також не впливає на оцінку ними профе-

сій, що належать до цих класів, але, крім того, до них додаються професії, що належать до класу технічних службовців (табл. 17, 18).

**Таблиця 17. Зв'язок оцінок престижності професій, належних до класів, зі статтю респондента[5]**

| **Класи професій** | **Значення та висновок про нульову гіпотезу** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **2011 р.** | | **2009 р.** | |
| 1–законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 0,0 | – | 0,0 | – |
| 2–професіонали | 0,0 | – | 0,0 | – |
| 3–фахівці | 0,0 | – | 0,0 | – |
| 4–технічні службовці | 0,0 | – | 0,0 | – |
| 5–працівники сфери торгівлі та послуг | 0,0 | – | 0,1 | + |
| 6–кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 0,1 | + | 0,6 | + |
| 7–кваліфіковані робітники з інструментом | 0,8 | + | 0,6 | + |
| 8–робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 0,7 | + | 0,6 | + |
| 9–найпростіші професії | 0,8 | + | 0,5 | + |

Високопрестижні класи професій (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці; працівники сфери торгівлі та послуг) мають статистично значущі відмінності в оцінюванні престижності чоловіками і жінками (хлопцями і дівчатами). Отже, у підсумку можна сказати, що гіпотеза щодо стабільності оцінок престижності класів професій та їх незалежності від статі оцінювача підтвердилася частково. Це значить, що стандартна шкала престижності має враховувати ґендерні розбіжності. Тобто при індивідуальній оцінці престижності професій, скажімо школяркою, треба використовувати середні зна-

[5] 2011р. – молодіжній стандарт; 2009 р. – стандарт за опитуванням дорослого населення; "–" нульова гіпотеза спростована; "+" – нульова гіпотеза підтверджена .

чення за жіночою молодіжною шкалою, а хлопця – за чоловічою молодіжною шкалою.

**Таблиця 18. Зв'язок оцінок престижності затребуваних ринком професій, належних до класів, зі статтю респондента (за даними 2010 р.).**

| Класи професій | Значення та висновок про нульову гіпотезу | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Учні | | Дорослі | |
| 1–законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 0,2 | + | ,487 | + |
| 2–професіонали | 0,0 | – | ,007 | – |
| 3–фахівці | 0,9 | + | ,585 | + |
| 4–технічні службовці | 0,5 | + | ,074 | + |
| 5–працівники сфери торгівлі та послуг | 0,3 | + | ,930 | + |
| 6–кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 0,0 | – | ,260 | + |
| 7–кваліфіковані робітники з інструментом | 0,0 | – | ,127 | + |
| 8–робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 0,0 | – | ,062 | + |
| 9–найпростіші професії | 0,2 | + | ,463 | + |

Ґендерні відмінності в оцінюванні престижності професій дорослим населенням у цілому незначні (не перевищують 0,3 бала). Винятком є професії перукаря-модельєра, туризмознавця, фахівця із санаторно-курортної справи, швачки, економіста, фельдшера, лікаря-стоматолога, що їх жінки у 2011 р. оцінили помітно вище, ніж чоловіки (на 0,4 – 0,6 бала) Натомість чоловіки вище оцінюють престижність професій машиніста екскаватора, кранівника, токаря (на 0,4 бала) (див. [87], табл. 73).

Разом із тим виявився цікавий факт: якщо оцінюються тільки ті професії, що користуються попитом на ринку праці, ситуація з ґендерними відмінностями змінюється на діаметрально протилежну (за оцінками молоді 2010 р.). По-різному оцінюють дівчата і хлопці престижність професій, що входять до класів: професіонали; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом і робітники з обслуговування, експлуатації та контролю-

вання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (табл. 18).

У той же час дорослі чоловіки й жінки по-різному оцінюють лише затребувані професії, що належать до другого класу – "Професіонали" (2010 р.). Решта оцінок не мають значущих ґендерних відмінностей.

**Завдання**

1. Пригадайте отриману з попередніх розділів інформацію щодо різних методик дослідження престижу в широкому діапазоні і порівняйте їх із методиками, які застосовують автори посібника. Виділіть у них інваріантну і варіативну складові. Чим зумовлена відмінність? Чим зумовлена схожість?

2. Поясніть, які соціально-демографічні характеристики вибірки у дослідженнях різних науковців визначають рівень практичної значущості результатів – як досліджених властивостей або як стандарту.

3. В Українському стандарті престижності професій [87, 72] знайдіть в переліку професій і занять такі, що з'явилися завдяки технічному (як переходу до інформаційного світогляду) та соціальному (як зміни економічного укладу і соціального устрою) прогресу. Обґрунтуйте використання принципу відкритості щодо переліку оцінюваних професій у моніторингових дослідженнях престижності.

4. Проаналізуйте три різні переліки , що використовувалися в дослідженні престижності професій [87, *62*]. У кожному опитувальнику біля кожної професії виставте цифру, що позначає її належність до одного з дев'яти класів. Як виявлена належність до класів указує на принцип конструювання?

5. Які особливості необхідно враховувати у професійній консультації щодо соціально-психологічного професійного самоздійснення з огляду на зв'язок (взаємодію) чинника престижності та безпосереднього оточення людини (сім'ї)? Скористайтеся даними дослідження, проведеного В. Ф. Черноволенком, В. Л. Оссовським та В. І. Паніотто [93].

6. Виділяючи системні зв'язки між розділами 3, 4 та цим розділом, а також залучаючи аналітичні дані, знайдіть аргументи крос-економічного і крос-історичного наслідування (існування, поширення) явища престижності. Поясніть відмінності результатів вивчення престижності в неринковій і ринковій економіках у 1960–1970-ті роки при їхній одночасній схожості .

7. Іноді висловлюється думка, що залучати до оцінювання престижу професій можна лише тих респондентів, які розуміють, що таке престиж і добре знають світ професій (фактично тільки експертів). Обґрунтуйте сте-

реотипність такого судження на теоретичному і аналітичному рівні. Сформулюйте переваги підходу, який апелює до недоречності фільтрів щодо вибірки, крім вимог загальнонаціональної репрезентативності.

8. Проаналізуйте дані Державного центру зайнятості (ДЦЗ) на сайті за останній рік [74]. Який клас (авторському рівню класифікації на сайті відповідає "розділ") професій із дев'яти є найбільш дефіцитарним? Проінтерпретуйте ці дані з точки зору престижу як чинника вибору професії.

9. Проаналізуйте дані ДЦЗ щодо наявних у країні вакансій [74] за останні п'ять років. За методикою, описаною в цьому розділі, складіть свій список дефіцитних професій. Порівняйте його з наведеним у посібнику [87, 3]. Які висновки Ви можете зробити з цього порівняння щодо тенденцій ринку праці в Україні? Визначте, до якого типу професій за предметом праці належать виділені Вами професії. Зробіть свій прогноз розвитку вітчизняного ринку праці на найближчі роки.

10. З огляду на виявлені при виконанні попереднього завдання тенденції сформулюйте основні засади Вашої роботи як профконсультанта для передбачення імовірності потрапляння людини в зону ризику при виборі певних професій (визначте самі, яких).

11. Проаналізуйте дані табл. 79 [87] і табл. 4 щодо зіставлення стихійних уявлень про наявний дефіцит професій (у регіоні проживання респондента, в Україні, у світі) та змін у структурі зайнятості. Наведіть аргументи, які б демонстрували, що стихійні уявлення учнів про дефіцит професій у регіоні співставні з даними статистичних досліджень.

12. Як дані, отримані у відповідь на запитання "Чи маєте Ви якесь уявлення про те, що таке престижність професії?" (див. табл. 14), співвідносяться з обґрунтуванням кроскультурої стабільності рейтингів престижності та стабільності їх у часі?

13. Зіставте дані табл. 14 (особливо щодо тих учнів, хто не знає, що таке престижність професії) з даними табл. 5 (відсотком тих, хто орієнтується при виборі професії на її престижність). Які висновки щодо місця престижності у виборі престижу професії можна зробити? Як може показник престижу інформувати нас про інші міркування людей?

14. Зіставте дані табл. 5 і табл. 65 [87]. Якою мірою вони відповідають загальним тенденціям? Як Ви можете пояснити відмінності?

15. Зверніться до даних, преставлених у табл. 68 [87]. Поясніть психологічний механізм регіональних розбіжностей у рейтингах престижності певних професій.

16. За програмою тренінг-практикуму [87, *231*] проведіть бесіду з школярами будь-якого класу. Яким є діапазон їхніх уявлень про престиж

професій? В яких непрямих і прямих міркуваннях учнів міститься матеріал для розрізнення їхнього розуміння престижу як такого, що відповідає традиції неринкових економік (як поваги, котрою користується професія в суспільстві), або як такого, що відображає ринкові відносини (розташування себе на сходинах владних професійних повноважень)?

17. На підставі даних табл. 7 та 8 окресліть проблемне поле для відтворення у тренінг-практикумі суджень. Яку систему проблематизацій необхідно мати в запасі тренеру, щоб забезпечити баланс між різними чинниками професійного самоздійснення в конкретній групі?

**Рекомендована література**

*Григоровская Л. В.* Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій / Л. В. Григоровская, М. И. Найденов // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 136–143. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0091.pdf.

*Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії.інформаційний бюлетень. Листопад ’ 2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2010. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf.

*Найдьонов М. І.* Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Жовтень ’ 2011 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. Ю. В. Товстокора ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2012. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2011.pdf.

*Найдьонов М. І.* Динаміка престижності професій в Україні протягом 2008–2011 років очима дорослих і школярів / М. І. Найдьонов // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29–30 листопада 2012 р., м. Київ). — К. : ПК ДСЗУ, 2012. — С. 191–200. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0130.pdf.

*Молодіжний стандарт міжнародної шкали престижності професій :* інформаційний бюлетень. Травень ’ 2011 / за ред. М. І. Найдьонова ; упоряд. О. М. Лисенко. — К. : ІСПП НАПН України, 2012. — 144 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2012.pdf.

*Хоріна О. І.* Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій як індикація перебігу кризових явищ / О. І. Хоріна // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 234–243.

## Розділ 6. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ ІЗ ПОЗИЦІЇ ДОРОСЛИХ І ШКОЛЯРІВ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **продовжити свій рух до досягнення цілей, поставлених у попередньому розділі, а саме:**
- **поповнити свої знання про соціально-психологічні чинники престижності професій результатами вітчизняних досліджень;**
- **перевести матеріал попередніх розділів щодо чинників престижності на рівень доказовості;**
- **удосконалити вже набуті навички дослідника, аналітика;**
- **відтворити результати попередніх досліджень чинників престижності зі збереженням всеукраїнського масштабу;**
- **зробити свій внесок в дослідження чинників престижності професій, обравши масштаб їх вивчення: область, район, установа, школа;**
- **систематизувати попередній матеріал через дані конкретних досліджень.**

### 6.1. Найвагоміші чинники престижності професій, на думку дорослого населення України

У попередніх розділах, звертаючись до історії досліджень престижності професій, ми вже торкалися питання про чинники, що зумовлюють їх оцінку як престижних (або непрестижних). Проте науковці, захоплені передусім виявленням ієрархії професій за їхньою престижністю та підтвердженням (або спростуванням) її стабільності в часі й просторі, приділяли значно менше уваги емпіричному дослідженню чинників престижу професій. Вони або постулювалися теоретично [42], або виявлялися "побічним продуктом" спроб з`ясувати, що ж, власне, означає саме поняття "престиж професій". Так, Гусфельд і Шварц, використовуючи процедуру Норта–Гатта разом із семантичним диференціалом, показали, що престиж професій значуще пов'язаний з успіхом (на противагу неуспіху), із середнім класом (на противагу робітничому класу), з безпекою, тверезістю, чистотою, активністю тощо [82, *228*]. А Россі та Інкельс, пропонуючи респондентам оцінити низку професій за критеріями загальної бажаності, матеріального становища, суспільної

поваги, рівня особистої задоволеності, відсутності небезпеки бути заарештованим, виявили, що жоден із цих показників не є статистично значущою причиною всіх інших; таким чином, усі п'ять критеріїв є незалежними [82, *228*].

Zhou X. (2005), на відміну від акцентування влади і ресурсів як джерел престижності професій (Д. Трейман), пропонує пояснення рейтингу престижу на основі інституційної логіки соціального визнання, у центр якої ставить принцип легітимації та прийнятості (соціальної нерівності) [43] . Аби довести механізм генерування інтерсуб`єктивних оцінок соціальної позиції професії (social standing) і надання їм різного значення, вчений сформулював кілька гіпотез. У результаті було підтверджено, що: 1) детермінантами високого престижу професії є атрибути формального знання і науки; 2) престиж професії тим нижчий, чим більше вона залучена в соціальні конфлікти; 3) престиж позитивно корелює з професіоналізацією (під якою розуміється належність до асоціацій, наявність публікацій тощо); 4) престиж пов'язаний із доступністю професії (за винятком випадків, коли професія вже занадто зрозуміла і доступна).

З`ясувалося також, що соціальні групи, менш інкорпоровані в соціальні інституції (меншини, жіноцтво), схильні нижче оцінювати професії, що займають високі позиції завдяки їхньому авторитету, тоді як найбільш інкорпоровані особи вище оцінюють авторитетні професії; що діапазон оцінок професій, пов'язаних із наукою і знанням, значно менший, ніж діапазон думок про професії, які займають високий статус завдяки авторитету.

У цьому підрозділі ми проаналізуємо результати дослідження чинників престижності професій, актуальних для наших співвітчизників. Картина найвагоміших чинників престижності професій, як їх бачать дорослі громадяни України, виникає на перетині відповідей респондентів на низку запитань. В опитуваннях ([87, 3 – 62]) 2008 та 2010 років представлені дорослі з різною освітою, селяни та жителі міст, мешканці різних регіонів, жінки та чоловіки.

Аби з`ясувати, що саме визначає для респондентів статус професії як престижної, їх просили виконати таке завдання: "Нижче наводяться твердження щодо чинників престижності професій. Прочитайте список до кінця і обведіть кружечком ті твердження (не більше восьми), з якими Ви найбільше згодні. Отже, *престиж професії тим вищий, чим більше вона…"* (див. табл. 19).

Виявилося, що більшість дорослих громадян вважають престижною таку професію, яка гарно оплачується (76,2%). Разом із матеріальним забезпеченням до найвагоміших чинників престижності вони відносять: здатність професії додавати стабільності, упевненості в завтрашньому дні через те, що на неї завжди існує попит (48,6% респондентів); те, що професія дає змогу ні від кого не залежати (45,6%), дозволяє мати привілеї, пільги (40,5%). Близько третини громадян бачать джерелом престижності професії її корисність для суспільства (32,4%) та глобальну орієнтацію, тобто коли професія вважається престижною не тільки в Україні, а й у будь-якій іншій державі, спільноті (31,5%).

Більш як чверть дорослих ставлять престиж професії у залежність від здібностей, яких вона потребує, через що не всі можуть її опанувати (29,3% респондентів), від умов праці (дає змогу працювати в комфортних умовах – 28,5%), від здатності задовольнити честолюбні прагнення (приносить славу, дає змогу стати відомим – 28%), від гарантування зайнятості у будь-якій країні (затребувана у світі, дає змогу знайти роботу будь-де – 27,6%), від її суспільної значущості (пов'язана з прийняттям рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей, – 27,1%).

Неочікувано мала кількість респондентів (14,1%) пов`язують рівень престижності професії з освітою, знаннями (професія потребує тривалого часу для її опанування, гарної освіти), що визначає її 21-ше місце в рейтингу. На нашу думку, це свідчить про відображення громадською думкою дисбалансів сучасного ринку праці та освіти в Україні, коли порушено взаємозв'язок між рівнем освіти фахівця і рівнем матеріальної винагороди за його професійну діяльність.

Вимоги до моральних якостей представників професії більшість громадян не включають до її визначення як престижної (обирають цю відповідь лише 8,6%), що загалом відбиває певний моральний мораторій у професійній сфері, характерний для сучасного ринку праці.

Отже, в цілому більшість дорослого населення України визначає престижність професії за рівнем матеріальної винагороди за працю. Другу за значущістю групу утворюють чинники стабільності, незалежності та привілеїв і пільг, які може надавати професія.

Недооціненим порівняно зі світовими традиціями виявляється такий чинник престижності, як гарна освіта.

**Таблиця 19. Чинники престижності професій (на думку дорослих і учнів, за результатами опитувань 2008 та 2010 років, у %)**

| | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| **Відповіді** | **2008 р.** | **2010 р.** | **2008 р.** | **2010 р.** |
| потребує непересічних здібностей, через що не всі можуть її опанувати | 31,9 | 28,1 | 29,4 | 29,3 |
| приносить славу, дає змогу стати відомим | 36,7 | 30,9 | 28,5 | 28,0 |
| дає можливість впливати на думки і погляди багатьох людей | 18,6 | 23,8 | 14,0 | 16,8 |
| пов'язана з прийняттям рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей | 29,4 | 34,7 | 26,8 | 27,1 |
| дає змогу мати привілеї, пільги | 33,9 | 29,8 | 33,4 | 40,5 |
| дає владу над іншими людьми | 24,1 | 20,8 | 20,1 | 20,1 |
| дає змогу ні від кого не залежати | 48,5 | 40,7 | 42,1 | 45,6 |
| корисна для суспільства | 36,4 | 40,4 | 35,2 | 32,4 |
| додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, тому що на неї завжди буде попит | 40,5 | 40,1 | 47,4 | 48,6 |
| дає змогу допомагати конкретним людям, розв'язувати їхні проблеми | 23,9 | 26,6 | 20,0 | 21,0 |
| потребує тривалого часу для її опанування, гарної освіти | 15,3 | 23,7 | 17,1 | 14,1 |
| є ризикованою, дає змогу відчути себе переможцем (справжнім чоловіком) | 11,8 | 8,9 | 7,7 | 6,7 |
| потребує важкої праці, через що відчуваєш задоволення | 10,1 | 13,3 | 10,2 | 8,8 |
| передбачає вирішення складних завдань, які не кожен здатен виконати | 17,6 | 16,2 | 16,4 | 15,1 |
| дає змогу працювати в комфортних умовах | 38,7 | 30,3 | 30,3 | 28,5 |
| унікальна, потребує обмеженої кількості фахівців, до кола яких важко потрапити | 14,8 | 14,9 | 12,3 | 13,5 |
| гарно оплачується | 77,9 | 72,1 | 73,9 | 76,2 |
| дає змогу реалізувати творчі здібності | 18,8 | 22,3 | 16,9 | 17,9 |

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | 2008 р. | 2010 р. | 2008 р. | 2010 р. |
| відкриває перспективи для швидкого кар'єрного зростання | 30,2 | 27,4 | 20,6 | 21,0 |
| пов'язана з новітніми технологіями, що визначають майбутнє | 13,1 | 14,1 | 12,0 | 13,1 |
| належить до успішної галузі | 18,1 | 19,5 | 15,7 | 20,3 |
| дає змогу завести корисні знайомства, зв'язки | 22,4 | 18,9 | 15,9 | 16,1 |
| затребувана у світі, дає змогу знайти роботу будь-де | 28,9 | 22,5 | 25,3 | 27,6 |
| потребує високих моральних якостей | 7,5 | 9,1 | 7,8 | 8,6 |
| дає змогу мати великі професійні досягнення | 16,8 | 20,8 | 14,4 | 13,4 |
| вважається престижною не тільки в Україні, а й у будь-якій іншій державі, спільноті | 35,2 | 38,5 | 24,9 | 31,5 |

***Вікові відмінності в оцінюванні чинників престижності.*** У структурі найвпливовіших чинників престижності професій ([87], табл. 74) спостерігаються певні вікові відмінності. Молодші громадяни надають більшої ваги матеріальному чиннику: альтернативу "гарно оплачується" обирають 80,6% респондентів віком 18–29 років, тоді як серед громадян 30–54 років ця частка становить 78,2%, а 55 років і старше –71,1%. Вище порівняно зі старшим поколінням оцінює молодь чинник стабільності (53,9; 49,6; 44,3% відповідно за віковими категоріями), але дещо нижче за інші вікові категорії такі чинники, як здатність професії забезпечити незалежність (40,3; 46,2; 48% відповідно до вікових категорій), мати привілеї та пільги (36; 42,6; 40,5% відповідно). Близько третини молоді 18–29 років разом зі старшими за престижну вважають не тільки ту професію, яка цінується і за межами України (33,7%), а й ту, що приносить славу, дає змогу стати відомим (32,9%), пов'язану з прийняттям рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей (33,7%), ту, що дає змогу працювати в комфортних умовах (31%). У зв'язку із цим такий чинник престижності професії, як її корисність для суспільства, змінює місце серед інших – йому молодь відводить восьме місце в рейтинговій структурі складових престижності (цю відповідь обирають 31,8% громадян віком

18–29 років), тоді як старше покоління, що сформувалося за радянських часів (55 років і більше), – п'яту позицію. На зв'язок престижності професії з моральними вимогами до її носіїв радянське минуле не справляє позитивного впливу: цю відповідь обирають 7,3% представників старшого покоління, 9,6% середнього і 8,5% молоді.

Громадяни найбільш продуктивного віку (30–55 років) порівняно зі своїми молодшими і старшими співвітчизниками більшою мірою пов`язують престижність професії з такими її характеристиками, як вимога мати непересічні здібності, а отже її доступність не для всіх (відповідь "потребує непересічних здібностей, через що не всі можуть її опанувати" обрали 31,4% громадян середнього віку, 25,6% молоді, 28,6% людей старшого віку), і затребуваність у світі, що дає змогу знайти роботу будь-де (відповідно 30,7; 29,1; 22,7%).

***Ґендерні особливості в оцінюванні чинників престижності.*** Виявлено також ґендерні особливості у структурі чинників престижності професій ([87] табл. 75). На думку жінок, найбільше визначають престижність професії такі чинники, як гарантована професією стабільність (відповідь "додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, тому що на неї завжди буде попит" обрали 50,4% жінок та 46,8% чоловіків), комфортні умови праці (відповідно 31,8 і 24,6%), затребуваність у світі (30,1 і 24,6%), привілеї та пільги (41,8 і 38,8%), успішність галузі, до якої належить професія (23,3 і 16,5%). Чоловіки ж частіше за жінок обирають такі чинники престижності професії, як її властивості, що забезпечують незалежність (48% чоловіків і 43,8% жінок), дають владу над людьми (відповідно 23 і 17,8%), а також пов'язані з певною героїкою професії: вона потребує важкої праці, через що відчуваєш задоволення (10,5 і 7,4%), професія є ризикованою, дає змогу відчути себе переможцем (10,5 і 3,7%).

***Відмінності, зумовлені рівнем освіти респондентів***. Розподіл оцінок чинників престижності професії за рівнем освіти респондентів ([87] табл. 76) демонструє вагомі зміщення у структурі складових престижності. Так, серед осіб із повною вищою освітою більшість пов'язують престижність з її основними чинниками: матеріальний чинник обирають 80,5% (на відміну від 76,1% громадян із неповною вищою, 75,8% – середньою і 73,5% – неповною середньою освітою), стабільність – 56,8% (відповідно 51,6; 49,4; 35,7%), незалежність – 49,1% (відповідно 46,3; 45,5; 41,3%). Вагомішими за

вищого рівня освіти виглядають такі чинники, як глобальна орієнтація на світовий ринок праці (відповідь "вважається престижною не тільки в Україні, а й у будь-якій іншій державі, спільноті" дають 35,9% громадян із вищою освітою, порівняно з 31,2; 32,2; 25,2% респондентів з відповідними нижчими рівнями освіти) і затребуваність у світі (36,4% проти 29,5; 25,9; 20% відповідно). Дещо менш вагомими виявляються прагнення домінувати, мати владу над іншими (17,3% проти 22,5; 20,1; 19,6%), героїзувати ризики (2,7% проти 8,4; 8; 5,7%).

Крім того, рівень освіти визначає більшу вагомість таких чинників престижності професії, як неперсічні здібності для її опанування (36,8% проти 27,4; 28; 27% громадян інших освітніх категорій), прийняття важливих рішень (35,9% проти 27,4; 25,6; 21,3%), можливість реалізувати творчі здібності (29,1% проти 20,7; 14,8; 10,4%).

***Регіональні відмінності.*** Виявлено значні регіональні відмінності у структурі чинників престижності ([87] табл. 77). Більша зорієнтованість мешканців Західного регіону на соціальні аспекти престижності проявляється у вищих значеннях таких складових, як можливість надавати допомогу конкретним людям, розв'язувати їхні проблеми (цю відповідь обирають 29,7% мешканців на Заході проти 19,2 у Центрі, 18,9 на Сході та 18,3 % на Півдні), корисність для суспільства (відповідно 39,4; 34,6; 28,6; 26,9%), можливість приносити славу, давати змогу стати відомим (34,1; 31,3; 19,6; 31,7%), заводити корисні знайомства, зв'язки (19,5; 17,3; 14,2; 12,9%). Менше акцентується мешканцями Західного регіону матеріальний чинник (71,5; 78,8; 76,6; 75,8%).

У Центрі відмінності в розумінні чинників престижності професій порівняно з іншими регіонами не перевищують 3%, що робить структуру чинників усередненою, а тенденції невиразними.

Мешканці Сходу України більше, ніж інших регіонів, пов'язують престижність із можливістю мати привілеї, пільги (цей чинник обирають 38,2% громадян, що проживають на Заході України, 37,7% – у Центрі, 45,2% – на Сході, 39,2% – на Півдні) і вимогою професії до здібностей (відповідь "потребує неперсічних здібностей, через що не всі можуть її опанувати" обирають відповідно 22,4; 24,3; 38,3; 29% респондентів). Відмінність жителів Сходу в оцінюванні тих чи інших чинників як значущих для престижності

полягає також у тому, що для них менш важливими є такі характеристики професії, як пов'язаність із прийняттям важливих рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей: 29,3% – Захід, 30% – Центр, 21,7% –Схід, 29,6% – Південь), можливість мати вищі професійні досягнення (17,5; 14,4; 9,0; 15,6% відповідно).

Мешканці Півдня дещо більше, ніж інші українці, пов'язують престижність професії з орієнтацією на зовнішній ринок праці: професія вважається престижною не тільки в Україні (Захід – 17,5%, Центр – 25,2%, Схід – 31,7%, Південь – 37,1%), вона затребувана у світі (32,1; 31,0; 29,3; 37,1%).

***Відмінності, пов`язані з місцем проживання респондентів.*** Структура складових престижності також має відмінності залежно від місця проживання громадян ([87] табл. 78). Так, сільським жителям більшою мірою, ніж мешканцям інших місць, властиво надавати вагу таким чинникам престижності професій, як можливість мати пільги і привілеї (цей чинник виділяють 45,1% жителів сіл порівняно з 36,9 – 39% мешканців інших місць проживання), досягти слави і стати відомим (33,3% проти 24,1 – 27,1%), завести корисні знайомства, зв'язки (19,3% проти 11,4 – 15,8%). Мешканці селищ міського типу більше за інших оцінюють як значущу таку властивість професії, як можливість допомагати конкретним людям (27,2% проти 10 – 22,4%). Міські жителі частіше обирають стабільність як чинник престижності професії (56,3% проти 38,6 – 46,9%). Мешканці столиці частіше пов`язують престижність професії з такими чинниками, як здатність забезпечити незалежність (52,9% проти 42,1 – 47%), бути оціненою як престижна не тільки в Україні, а й у будь-якій іншій державі (42,9% проти 27,2 – 36,4%) та зв'язок професії з новітніми технологіями, що визначають майбутнє (27,1% проти 11,3 – 15,8%). Жителі Києва менше за інших громадян України вкладають у поняття престижності професії можливість завдяки їй надавати допомогу конкретним людям (10% проти 19,8 – 27,2%).

Таким чином, можна констатувати, що соціально-демографічні характеристики населення (вік, стать, рівень освіти, регіон та місце проживання) впливають на розуміння престижності професій, більшою чи меншою мірою пов`язуючи його з тим чи

іншим чинником. При цьому найбільших коливань зазнають соціальні аспекти престижності професій.

***Динаміка чинників престижності професій***. Тож повернімося до табл. 19. Зміни в уявленнях про престижну професію серед дорослих протягом 2008 – 2010 рр. полягають у тому, що збільшується значення таких чинників, як можливість мати пільги та привілеї (з 33,4% у 2008 р. до 40,5% у 2010 р.) та орієнтація на глобальний ринок праці (з 24,9% до 31,5%). Перша тенденція не є сприятливою для розвитку ринкових стосунків і правового громадянського суспільства в цілому. Друга тенденція може свідчити про подальший розвиток в Україні психологічних передумов зовнішньої трудової міграції. Позитивною стороною цієї тенденції є зростання орієнтації на світові стандарти у професійній сфері, що є неодмінною складовою розвитку конкурентоспроможності трудових ресурсів і країни в цілому.

Помітно змінює місце в рейтингу чинників престижності належність професії до успішної галузі – із 20-ї позиції у 2008 р. на 15-ту у 2010 р. (частка громадян, що обрали цю відповідь, збільшується з 15,7 % у 2008 р. до 20,3% у 2010 р.), що відображає зростання галузевої диференціації внутрішнього ринку праці в Україні. Такий чинник, як можливість впливати на думки і погляди багатьох людей, підвищує свою позицію в рейтингу з 22-ї до 18-ї сходинки (частка прихильників цього погляду зростає відповідно з 14 до 16,8%). Натомість мають негативну динаміку (зниження позиції в рейтингу на три пункти) такі чинники престижності, як комфортність умов праці (з 30,3%, що забезпечувало сьоме місце цього чинника в рейтингу 2008 р., до 28,5% і дев'ятого місця у 2010 р.), влада над іншими людьми (з 14-го до 16-го місця при 20,1%), складність вирішуваних завдань (з 16,4% на 18-му місці до 15,1% на 20-му), потенційна можливість великих професійних досягнень (з 14,4% на 21-му місці до 13,4% на 23-му).

Отже, протягом 2008 – 2010 рр. структура чинників престижності професій у свідомості дорослого населення зазнала змін, які виявляють дві основні тенденції: зростання очікувань щодо пільг і привілеїв від професійної діяльності та орієнтація на зовнішній ринок праці.

### 6.2. Відмінності в оцінюванні чинників престижності професій дорослими та учнями

Старшокласники, як і дорослі, головним чинником престижності професій визначають матеріальну винагороду: престижною вважають професію, яка гарно оплачується, 72,1% школярів (табл. 19). Приблизно однаково оцінюють учні такі чинники, як: професія дає змогу ні від кого не залежати (40,7%), вона корисна для суспільства (40,4%), додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, бо на неї завжди буде попит (40,1%). Значно менше старшокласників порівняно із дорослими вводять до складових престижності змогу отримувати пільги та привілеї (29,8% проти 40,5% у дорослих). Натомість частіше за дорослих учні пов'язують престижність із можливістю прийняття важливих рішень (34,7% проти 27,4%), із наявністю перспектив для швидкого кар'єрного зростання (27,4% проти 21%), із можливістю впливати на думки і погляди багатьох людей (23,8% проти 16,8%), мати великі професійні досягнення (20,8% проти 13,4%). Кожен п'ятий старшокласник пов`язує престижність професії з освітою (23,7% проти 14,1%).

Чинники престижності професій в уявленнях старшокласників також зазнали змін протягом 2008 – 2010 років: дещо зменшилася вага таких чинників, як матеріальна винагорода (від 77,9% у 2008 р. до 72,1% у 2010 р.), гарантована професією незалежність (від 48,5% до 40,7%), комфортні умови праці (від 38,7% до 30,3%), можливість прославитися (з 36,7% до 30,9%). Натомість зросло значення такої характеристики професії, як її корисність для суспільства (від 36,4% до 40,4%), що ввело цей чинник до групи другого пріоритету – одразу за гарною оплатою. Зріс рейтинг таких чинників престижності, як можливість приймати важливі рішення (від 29,4% до 34,7%), впливати на думки багатьох (від 18,6% до 23,8%). Вимога високих моральних якостей як ознака престижності професій, яка у 2008 р. посідала останнє місце в рейтингу (7,9%), поступилася ризикованості професії (можливості відчути себе переможцем), але, на жаль, залишається маловираженою (9,1%).

Отже, старшокласники, як і дорослі, головним чинником престижності професії вважають матеріальну винагороду. Однак школярі, на відміну від дорослих, більше пов'язують престижність професії з її корисністю для суспільства, можливістю приймати впливові рішення, мати швидке кар'єрне зростання і високі профе-

сійні досягнення. Меншою мірою, порівняно з дорослими, учні пов'язують престижність професії з можливістю отримувати пільги та привілеї.

### 6.3. Чому люди обирають престижні професії: бачення дорослих і школярів

З метою глибшого проникнення в мотивацію визначення респондентами професій як престижних та розкриття соціально-психологічного підґрунтя цієї мотивації у формат запитання "Чому, на Вашу думку, люди намагаються отримати престижні професії?" було введено альтернативи різного психологічного наповнення, які детальніше розкривають соціальний аспект престижності професій.

*Дорослі громадяни*. У 2010 р. дорослі найчастіше обирали "емоційний" варіант відповіді: престижна професія викликає в людини почуття гордості. Порівняно з 2008 р. його зазначила більша кількість респондентів (39,5% у 2008 р. і 52,9% у 2010 р.). Друге місце посіла "прагматична" відповідь, що виводить на авансцену родинні цінності: престижна професія батьків дасть більше шансів у житті їхній дитині (відповідно 36,9 і 50,2%). Збільшилася частка дорослих, які обрали такі чинники, як змога завдяки професії набувати більшої значущості, більшої ваги в суспільстві (від 39,5 до 45,5%), можливість завдяки професії зайти в будь-який кабінет і розв'язати багато проблем (від 29,1 до 32,7%) (табл. 20).

У 2008 р. дорослі респонденти найчастіше обирали такі варіанти відповіді: прагматичні – дасть більше шансів у житті вашій дитині (49%), вирішує багато проблем (32%); емоційні – відчуття гордості (46%), власної значущості (43%). Тобто протягом 2009 – 2010 рр. зросла частота емоційних відповідей щодо тих аспектів престижності професій, які розгортаються у стосунках з іншими людьми.

Варіанти відповідей, в яких моделювалися референтні стосунки, залишилися в 2010 р. на четвертому місці за частотою, хоча й відновили кількісні значення, тимчасово знижені в 2009 р. Так, відповідь "Люди, коли дізнаються, що в тебе престижна професія, починають ставитися до тебе з більшою повагою" обрали 31,3% дорослих (проти 28,9% у 2009 р. і 31% у 2008 р.), а варіантові "Престижна професія додає авторитету в сім'ї" віддали перевагу 22,9% (проти 20,3 і 25% відповідно).

**Таблиця 20. Розподіл відповідей на запитання "Чому, на Вашу думку, люди намагаються отримати престижні професії?" (у %)**

| | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| **Відповіді** | **2009 р.** | **2010 р.** | **2009 р.** | **2010 р.** |
| престижна професія викликає в людини почуття гордості | 47,6 | 44,3 | 39,5 | 52,9 |
| престижною професією можна похвалитися перед друзями, знайомими | 15,9 | 13,5 | 15,4 | 11,1 |
| престижна професія батьків дасть більше шансів у житті їхній дитині | 28,2 | 49,0 | 36,9 | 50,2 |
| престижна професія додає авторитету в сім'ї | 16,9 | 20,6 | 20,3 | 22,9 |
| люди вважають надбання престижної професії досягненням | 23,9 | 32,4 | 25,7 | 24,9 |
| люди, коли дізнаються, що в тебе престижна професія, починають ставитися до тебе з більшою повагою | 26,4 | 28,7 | 28,9 | 31,3 |
| маючи престижну професію, можна легко зайти в будь-який кабінет і розв'язати багато проблем | 21,9 | 35,4 | 29,1 | 32,7 |
| престижна професія додає людині значущості, більшої ваги в суспільстві | 36,3 | 45,5 | 39,5 | 45,5 |
| престижна професія дає змогу почувати себе вищим за інших людей | 12,1 | 17,3 | 13,4 | 11,0 |
| престижна професія – це квиток до кола обраних | 20,7 | 20,2 | 18,2 | 14,3 |
| непрестижна професія позбавляє людину поваги інших | 10,3 | 9,5 | 8,4 | 8,4 |
| престижна професія засвідчує високу конкурентоздатність людини | 21,9 | | 19,3 | |
| інше | 5,5 | 6,9 | 4 | 4,2 |
| важко відповісти | 4,0 | 4,9 | 4,7 | 4,9 |

*Старшокласники*. Уявлення учнів про соціально-психологічний бік престижності професій (табл. 20) за структурою

схожі з уявленнями дорослих: першість мають ті самі компоненти. Проте для старшокласників найвагомішим у 2010 р. стає родинний прагматизм: престижна професія батьків дасть більше шансів у житті їхній дитині (28,2% у 2009 р. і 49% у 2010 р.). Далі йдуть відповіді, що входять до емоційного компонента: почуття гордості (44,3 і 47,6% відповідно), відчуття значущості (36,5 і 45,5%). Означилася тенденція зростання референтного компонента: коли люди дізнаються, що в тебе престижна професія, то починають ставитися до тебе з більшою повагою (26,4 і 28,7%). Збільшується розрив між учнями і дорослими щодо компонента елітності: "Престижна професія – це квиток до кола обраних" – так вважають 20,2% старшокласників проти 14,3% дорослих (відповідно 20,7 і 18,2% у 2009 р.).

Отже, серед соціальних аспектів престижності професій для дорослого населення найвагомішим у 2010 р. виявився емоційний компонент, орієнтація на почуття гордості, тоді як школярі обрали родинний прагматизм – здатність престижної професії батьків надати дітям більше шансів у житті.

**Завдання**

1. Проаналізуйте дані табл. 19. Визначте місце освіти в рейтингу чинників, які, на думку респондентів, зумовлюють престиж професії. Порівняйте результати аналізу з позиціонуванням освіти як чинника престижу в його ранніх дослідженнях (наприклад у соціоекономічному індексі Дункана). Прокоментуйте результати цього зіставлення.

2. Користуючись Національним класифікатором професій України та даними таблиць ([87], табл. 66 –69), утворіть групи професій та занять, які можна назвати престижними за критеріями: а) стабільності; б) комфортних умов праці; в) затребуваності у світі; г) доступу до привілеїв; д) заробітної плати; е) ризикованості; ж) влади над іншими; з) корисності для суспільства. Утворюйте вказані групи ізольовано, тобто на основі одного критерію. Проаналізуйте виділені уявні множинності. Яка з двох тенденцій – ізолювання зазначених чинників чи їх синтез – переважає при оцінці громадянами професії як престижної?

3. Проранжуйте чинники, що можуть впливати на престиж професії (табл. 19), бути його емпіричними індикаторами. Порівняйте виведений Вами рейтинг чинників престижу з теоретичним обґрунтуванням престижу Д. Трейманом та зі шкалами вимірювання престижу. Знайдіть схоже і відмінне. Подумайте, чи можна побачити тут вплив глобалізації, регіональної специфіки? Як глобалізація позначилася на тенденціях оцінювання

чинників престижності професій? На основі даних табл. 19 схарактеризуйте перспективи ринку праці в Україні.

4. Проаналізуйте дані [87] табл. 74–77. Складіть опис престижної професії, як її бачить громадянин України, з урахуванням його місця в соціосистемі: сільський житель Західного регіону; житель обласного центру на Сході, мешканець столиці тощо. Порівняйте ваш опис зі змістом поняття престижу професії, за Д.Трейманом. Які нюанси громадської думки щодо престижності професій Ви можете зазначити?

5. Пригадайте прогноз щодо тенденції ринку праці в Україні (див. підроділ 1.1) в частині задоволення потреби у кваліфікованих робітниках. Порівняйте його із впливовістю чинника освіти у визначенні респондентами професії як престижної (табл. 19). Як Ви можете доповнити прогноз?

6. Дорослі та учні відрізняються, поміж іншого, такою складовою, як досвід професійної самореалізації. На основі порівняння цих двох вікових когорт (табл. 19) визначіть, як наявність досвіду впливає на розуміння престижності: наближає його до класичного тлумачення (Д. Трейман) чи, навпаки, віддаляє? Проінтерпретуйте причини міжпоколінних (трансгенераційних) відмінностей щодо матеріального чинника престижу професій (табл. 74). Проінтерпретуйте відмінності між учнями і дорослими щодо чинників престижності професій з огляду на відмінності їхньої соціальної ситуації.

7. Опишіть різні вікові когорти (школярі, громадяни віком 18–29 років, 30–54, 55 і старші) з точки зору соціальної мобільності (табл. 74).

8. За даними табл. 75 складіть соціально-психологічний портрет жінок і чоловіків на основі ґендерної специфіки уявлень про чинники престижу професії.

9. За даними табл. 76 складіть портрети суб'єктів ринку праці з різним рівнем освіти.

10. Знайдіть психологічні механізми, які зумовлюють коливання значень престижності (подібні до рівня освіти, табл. 76) через їх зіставлення з матеріалом, викладеним у розділі 2.

11. Чим Ви можете пояснити відмінності між мешканцями різних регіонів України щодо оцінки чинників престижу професії (табл. 77)?

12. Серед соціальних аспектів престижності професій для школярів найвагомішим є родинний прагматизм – здатність престижної професії батьків надати дітям більше шансів у житті. Які ризики соціально-професійного самоздійснення існують для прихильників цієї тези?

13. За даними табл. 19 складіть уявлення про зв'язок між престижністю професії, міграційними процесами та професійною самоповагою.

14. Незалежно від наявності чи відсутності у Вас практики консультування на підставі табл. 6, 70, 71, 72 створіть образи категорій відвідувачів з точки зору здатності до зміни орієнтації в діапазоні престижності професії. Визначте найбільш "важкі" категорії.

15. Проаналізуйте дані табл. 6. Поставте себе в позицію профконсультанта, який веде прийом учня, орієнтованого на отримання престижної професії. Якщо існують підстави для сумнівів в однозначності такої його орієнтації, то які аргументи Ви застосували б у першу, другу, третю чергу з огляду на наведені в таблиці дані. Складіть нормативний перелік сумнівів в однозначності орієнтації на престижну професію, який міг би слугувати консультанту для надання поради будь-якому відвідувачу.

16. Проаналізуйте дані табл. 49 і 6. З позиції бізнес-радника чи радника у владних структурах висловте свою думку щодо інституційної операціоналізації задачі із змінення стану ринку праці та подолання (зменшення) дефіциту кваліфікованих робітників на основі переосмислення стереотипу престижності-непрестижності професії.

17. З позиції громадського діяча, члена місцевої громади, радника проаналізуйте дані, які містяться в табл. 53, 50, 61. Запропонуйте прийнятні, на Вашу думку, способи, якими громада, держава могли б сприяти виявленню стереотипів щодо престижності професій та подоланню негативних наслідків їх функціонування.

18. Проведіть дискусію в групі на тему "Місце престижності у професійному самоздійсненні" з непрямою мішенню впливу [67] "Престиж є достатньо незалежною реальністю; волюнтаристичне втручання карається цією реальністю, а обережне – заохочується". Виділіть основи самовизначення учасників дискусії в контексті принципу "Не нашкодь".

**Рекомендована література**

Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років : інформаційний бюлетень. Серпень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 62 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.

*Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії.інформаційний бюлетень. Листопад ’ 2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної

психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2010. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf.

*Найдьонов М. І.* Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Жовтень ’ 2011 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. Ю. В. Товстокора ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2012. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2011.pdf.

Український стандарт міжнародної шкали престижності професій : інформаційний бюлетень. Липень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 50 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009s.pdf.

*Черноволенко В. Ф., Оссовский В. Л., Паниотто В. И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи (опыт социологического исследования) / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – К. : Наукова думка, 1979. – 214 с.

## Розділ 7. ГОТОВНІСТЬ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ ДО САМОЗДІЙСНЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

**Цілі навчання**

**Ознайомившись із цим розділом, Ви зможете:**

- **диференціювати образ потенційного клієнта як орієнтир власного професійного розвитку;**
- **на основі національно специфікованих емпіричних даних накопичувати ресурс для консультаційної роботи з тими, хто перебуває у процесі професійного самовизначення;**
- **розширити своє бачення розв'язання проблеми професійного самоздійснення як складової соціальних перетворень.**

### 7.1. Уявлення про чинники успішності та конкурентоздатності людини на ринку праці

Перш ніж навести дані опитувань, які презентують готовність нашої молоді до самоздійснення на ринку праці, ми спробували з`ясувати, що, на думку юнаків та дівчат, котрі опинилися перед вибором професії, і на думку дорослих, які становлять трудові ресурси країни, визначає сьогодні професійну успішність і конкурентоздатність людини на ринку праці. З цією метою респондентам обох когорт було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою дев'ять чинників, які, на наш погляд, можуть сприяти успішному професійному самоздійсненню. Результати відповіді на запитання *"Якою мірою зазначені нижче чинники визначають, на Вашу думку, професійну успішність і конкурентоздатність людини?"* представлено у табл. 21.

У першій трійці чинників, які і школярі, і дорослі наділяють найбільшою впливовістю, перебувають освіта, здібності до професії та особистісні риси (цілеспрямованість, комунікабельність). Як бачимо, останні два чинники – це характеристики самої людини, і це виявляє індивідуалістичну орієнтацію, суб'єктну спрямованість обох когорт як реальних і потенційних учасників ринку праці. Всі три чинники учні вважають приблизно однаково важливими, оцінюючи їх на рівні 4,4 бала.

Найменшою мірою визначають успішність і конкурентоздатність людини на ринку праці, на думку як учнів, так і дорослих, загальна конкурентоздатність держави (3,8 і 3,68 бала відповідно),

везіння (3,8 і 3,76) та наявність сильних покровителів (3,75 і 3,74 бала) – в обох вибірках ці чинники отримують найнижчі оцінки.

У проміжку між крайніми точками рейтингу перебувають такі чинники, як наявність попиту на професію (4,06 бала у школярів і 3,99 у дорослих), підтримка рідних і близьких та конкурентоздатність галузі (у старшокласників по 3,92 бала, у дорослих 3,8 та 3, 84 бала відповідно).

Основні відмінності між школярами і дорослими полягають у категоричності позитивної оцінки (вибір відповіді "надзвичайно важливий"). Якщо рейтинг чинників в обох вибірках виявляється практично тотожним, то оцінка чинників як надзвичайно важливих є помітно різною. Найбільші відмінності зафіксовано щодо такого чинника, як везіння (щасливий випадок): надзвичайно важливим його вважають 41,8% школярів і 34,5% дорослих. Дорослі очікувано проявляють себе як більш інтернальні, і це зрозуміло, адже, як відомо, ця якість із віком зростає. Старшокласники ж більшою мірою сподіваються, що їм у житті просто поталанить. Загалом важливим цей чинник (сума відповідей "важливий" і "надзвичайно важливий") вважає переважна більшість школярів і дорослих (63 і 62,8% відповідно), тобто для майже двох третин опитаних везіння є суттєвою складовою успішності та конкурентоздатності.

**Таблиця 21. Професійна успішність і конкурентність людини на ринку праці[6]**

| **Чинники** | **Вибірка** | **Бали** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Освіта(самоосвіта) | Дорослі | 4,28 | 1,9 | 4,4 | 13,9 | 23,4 | 56,5 |
| | | | **6,3** | | 13,9 | **79,9** | |
| | Учні | 4,38 | 0,8 | 3,8 | 12,3 | 22,7 | 60,5 |
| | | | **4,5** | | 12,3 | **83,1** | |
| Здібності до професії | Дорослі | 4,29 | 1,4 | 3 | 14,5 | 27,6 | 53,6 |
| | | | **4,4** | | 14,5 | **81,2** | |
| | Учні | 4,36 | 1,3 | 3,3 | 13,4 | 22,7 | 59,3 |
| | | | **4,5** | | 13,4 | **82,1** | |

[6] У таблиці стовпчик 1 – зовсім не важливий; 2 – неважливий; 3 – скоріше важливий, ніж неважливий; 4 – важливий; 5 – надзвичайно важливий.

| Чинники | Вибірка | Бали | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Особистісні риси (цілеспрямованість, комунікабельність тощо) | Дорослі | 4,2 | 1,7 | 3,5 | 15,3 | 31,8 | 47,7 |
| | | | **5,2** | | 15,3 | **79,5** | |
| | Учні | 4,35 | 1 | 2,3 | 11,3 | 31,5 | 53,9 |
| | | | **3,3** | | 11,3 | **85,4** | |
| Везіння (щасливий випадок) | Дорослі | 3,76 | 5,5 | 10 | 21,3 | 28,3 | 34,5 |
| | | | **15,8** | | 21,3 | **62,8** | |
| | Учні | 3,8 | 8,3 | 7,8 | 20,9 | 21,2 | 41,8 |
| | | | **16,1** | | 20,9 | **63** | |
| Наявність попиту на професію | Дорослі | 3,99 | 2,1 | 7 | 19,8 | 32,5 | 38,7 |
| | | | **9,1** | | 19,8 | **71,1** | |
| | Учні | 4,06 | 2,3 | 6,9 | 16,8 | 31,2 | 42,9 |
| | | | **9,1** | | 16,8 | **74,1** | |
| Підтримка рідних і близького оточення | Дорослі | 3,8 | 3,6 | 9,5 | 24,7 | 27,8 | 34,4 |
| | | | **9,5** | | 24,7 | **62,1** | |
| | Учні | 3,92 | 3 | 8,1 | 21,5 | 28,1 | 39,2 |
| | | | **8,1** | | 21,5 | **67,3** | |
| Сильні покровителі | Дорослі | 3,74 | 6,5 | 9,8 | 22,4 | 25,7 | 35,6 |
| | | | **16,3** | | 22,4 | **61,3** | |
| | Учні | 3,75 | 8,6 | 8,6 | 19,5 | 25,1 | 38,1 |
| | | | **17,3** | | 19,5 | **63,2** | |
| Конкурентоздатність галузі, у якій професія реалізується | Дорослі | 3,84 | 2,7 | 8,1 | 25,1 | 31 | 33,2 |
| | | | **10,7** | | 25,1 | **64,2** | |
| | Учні | 3,92 | 3,3 | 5,3 | 23,9 | 31,2 | 36,3 |
| | | | **8,6** | | 23,9 | **67,5** | |
| Загальна конкурентоздатність держави | Дорослі | 3,68 | 5,5 | 9,8 | 26,8 | 26,6 | 31,3 |
| | | | **15,3** | | 26,8 | **57,9** | |
| | Учні | 3,8 | 4,6 | 6,3 | 27,8 | 27,1 | 34,2 |
| | | | **10,9** | | 27,8 | **61,3** | |
| Інше (напишіть, що саме) | Дорослі | 3,75 | 7 | 12 | 21 | 20,1 | 40,2 |
| | | | **18,7** | | 21 | **60,3** | |
| | Учні | 3,66 | 12 | 6,9 | 25,9 | 13,8 | 41,4 |
| | | | **19** | | 25,9 | **55,2** | |

Різниця (хоча й дещо менша) між когортами існує і щодо оцінки таких чинників успішності, як особистісні риси та здібності до професії: перший чинник надзвичайно важливим вважають 53,9% школярів і 47,7% дорослих, другий – 59,3 і 53,6% відповідно. 39,2% старшокласників і 34,4% дорослих оцінюють як надзвичайно важливу підтримку рідних і близьких. Тобто школярі трохи більше зорієнтовані на те, щоб прийняти допомогу, яка у вигляді підтримки рідних і близьких може сприяти їхній успішності на ринку праці.

Якщо звернути увагу на протилежний полюс, тобто на кількість респондентів, які вважають запропоновані чинники зовсім не важливими, і вибудувати їх рейтинг, то першість у ньому отримає такий чинник успішності, як сильні покровителі (дорослі – 8,6%, школярі – 6,5%). Тобто для школярів характерний трохи більший максималізм щодо опори на власні сили. Другу позицію в негативному рейтингу посідає чинник везіння: його важливість для успіху рішуче заперечують 8,3% школярів і 5,5% дорослих. Отже, кількість респондентів, які відкидають екстернальні параметри (везіння і наявність впливових покровителів) як шлях досягнення успіху, загалом не перевищує 9%. Вони становлять суто інтернально налаштовану частину вибірки.

У цілому узгодженість думок різних вікових когорт щодо зазначених чинників дає підстави для оптимістичного погляду на ситуацію як з точки зору міжпоколінного зв`язку, так і щодо налаштованості молодого покоління, яке готується вийти на ринок праці, на долання перешкод, що дуже важливо на старті професійного шляху.

Два вищезгадані параметри не тільки займають перші позиції в негативному рейтингу в обох вибірках, але й демонструють найбільші відмінності між учнями і дорослими. Найменша ж різниця між двома когортами виявляється в оцінці попиту на професію як чинника успішності: зовсім не важливим його вважають 2,3% учнів і 2,1% дорослих. Відмінність між поколіннями у 0,2% свідчить про те, що нова генерація не виявляє більшої стурбованості проблемою працевлаштування, ніж попереднє. Загалом же мо-

жливість працевлаштування зовсім або більшою мірою не пов'язується з успішністю і конкурентоздатністю людини на ринку праці у свідомості 9,1% опитаних як серед школярів, так і серед дорослих. Тобто майже кожний десятий громадянин не вважає ризик безробіття суттєвою перешкодою на професійному шляху.

Останні місця в негативному рейтингу (позиції, за якими виявилася найменша частка тих, хто вважає їх неважливими для успішності та конкурентоспроможності) серед школярів посіли освіта (0,8%), особистісні риси (1%) і здібності до професії (1,3%). У дорослих ці параметри, також перебуваючи в кінці списку, розташовані у зворотному порядку і мають трохи більші значення (здібності до професії – 1,4%, особистісні риси – 1,7%, освіта – 1,9%). Ці три критерії є найбільш масовими для прогнозування успішності людини на ринку праці. При цьому для школярів найбільш масовим є критерій освіти, для дорослих – здібностей.

Отже, і дорослі, і старшокласники не мають суттєвих відмінностей в розумінні параметрів успішності та конкурентоздатності людини на ринку праці. І ті, й інші вважають, що цьому найбільше сприяють освіта, здібності та особистісні якості (зокрема цілеспрямованість). Учнівська аудиторія до цих критеріїв ставиться дещо категоричніше, що може бути проявом юнацького максималізму. Але і тут суттєвих відмінностей між когортами немає. Скоріше можна говорити про наступність поколінь.

За доволі обнадійливої картини громадської думки щодо чинників успішності й конкурентоспроможності людини на ринку праці зоною і пріоритетом профконсультативної роботи тут мають стати виявлення радикалізму орієнтацій на зовнішні чинники успішності (сильні покровителі, везіння), винесення на поверхню свідомості клієнта суб'єктності як головного рушія успішного самоздійснення. Зазначене може лягти і в основу технологічних кампаній із професійного орієнтування молоді, підготовки її до вступу в активну трудову діяльність, а також соціальної реклами.

### 7.2. Поінформованість про професії

Актуальність планування професійної кар'єри зумовлюється необхідністю пошуку шляхів розв`язання суперечностей, притаманних сьогоднішньому ринку праці. Суб`єктивна складова тут полягає у змінах в системі координат вибору професії, однією зі складових якої є поінформованість людини в ситуації професійного самовизначення.

Нижче представлено дані, що презентують ситуацію професійного самовизначення через стан поінформованості громадян щодо різних її аспектів. Аналіз даних здійснюється під кутом зору потреб сучасного ринку праці в Україні. Порівнюються дані репрезентативних всеукраїнських опитувань дорослого населення та учнів 9–11-х класів, проведених у 2010 та 2011 роках [69; 66].

Стан поінформованості громадян у ситуації вибору професій як один із чинників цього вибору вивчався на основі відповідей на запитання: 1) *"Яка саме інформація про професію була Вам відома, коли Ви її обирали (схилялися до її вибору)?"; 2) "Чи мали (маєте) Ви інформацію про інші професії, крім тієї, яку обрали або схиляєтесь обрати?"; 3) "У який спосіб Ви отримували інформацію про професію, яку обрали (схиляєтесь обрати)?"*

Переважна більшість опитаних старшокласників (73,5%) відповідали на запропоновані запитання з позиції людей, що саме зараз обирають професію, завершуючи навчання в школі. Серед дорослих 38,7% пригадували ситуацію вибору професії, в якій вони колись перебували; 18,2% відповідали як люди, що відчувають необхідність удосконалення в професії; 7,5% – як ті, що проходять перекваліфікацію, опановують нову професію, і 5,3% – як ті, хто прийняв рішення про необхідність змінити професію.

Спершу ознайомимося з результатами відповідей дорослих громадян на *перше запитання* цього блоку (2011 р.). Отже, на момент вибору професії дорослими найбільш доступною інформацією для них були відомості про зміст праці (42,9% респондентів), умови, в яких працюють фахівці обраного профілю (41,9%), навчальний заклад, що готує таких спеціалістів (33%), гарантії працевлаштування за обраною професією (33%). Інші варіанти обрали менше третини дорослих респондентів (табл. 22).

**Таблиця 22. Інформація про професію, яка була відома респондентам на момент її вибору (у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | 2010 р. | 2011 р. | 2010 р. | 2011 р. |
| навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю | 45,8 | 53,5 | 39,2 | 33,0 |
| умови, в яких працюють ці фахівці | 36,7 | 44,9 | 34,3 | 41,9 |
| професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти | 28,6 | 36,2 | 24,8 | 28,8 |
| зміст їхньої праці | 45,2 | 47,0 | 39,6 | 42,9 |
| вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія | 30,3 | 38,8 | 25,3 | 25,1 |
| ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом | 10,6 | 14,1 | 8,0 | 11,7 |
| рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю | 31,3 | 35,3 | 20,8 | 23,2 |
| можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає ця професія | 41,3 | 38,6 | 15,6 | 14,7 |
| рівень престижності фахівців такого профілю | 32,1 | 36,9 | 21,4 | 18,3 |
| ставлення до цієї професії близьких мені людей | 26,6 | 29,7 | 22,6 | 24,2 |
| гарантії працевлаштування за цією професією | 33,3 | 31,5 | 30,1 | 33,0 |
| рівень конкурентності на ринку праці | 12,8 | 11,4 | 9,8 | 8,8 |
| інше | 1,6 | 1,1 | 1,7 | 1,3 |
| жодної інформації про цю професію не мав | 1,7 | 0,7 | 7,2 | 7,7 |
| важко відповісти | 7,3 | 2,5 | 7,6 | 6,8 |

Перші три позиції, названі дорослими (див. рис. 7), також входять до першої трійки напрямів поінформованості, зазначених старшокласниками, проте розташовуються вони дещо в іншому порядку і мають більше кількісне вираження: інформацію про навчальний заклад, у якому готують спеціалістів певного профілю, обрали 53,5% старшокласників, зміст праці за професією – 47%, умови,

в яких працюють фахівці даного профілю, – 44,9%. Далі йдуть: вимоги до особистих здібностей, які висуває до людини професія (38,8%), можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що професія надає людині (38,6%), рівень престижності фахівців такого профілю (36,9%), професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти (36,2%), рівень відповідальності, якого вимагає робота за обраною спеціальністю (35,3%). Гарантії працевлаштування за обраною професією зазначили трохи менше третини старшокласників – 31,5%. Значно менше серед школярів і тих, хто вважає, що на час вибору професії не мав жодної інформації про обрану професію (0,7% проти 7,7% дорослих). Найбільші розбіжності у поінформованості між дорослими, що колись перебували в ситуації вибору професії, і старшокласниками, яким його належить здійснити, зафіксовано за такими позиціями: можливості кар`єрного зростання, які надає професія (23,9%), рівень її престижності (20,6%), навчальні заклади з підготовки фахівців за обраною професією (20,5%). Це значною мірою пояснює невтішні тенденції ринку праці в Україні.

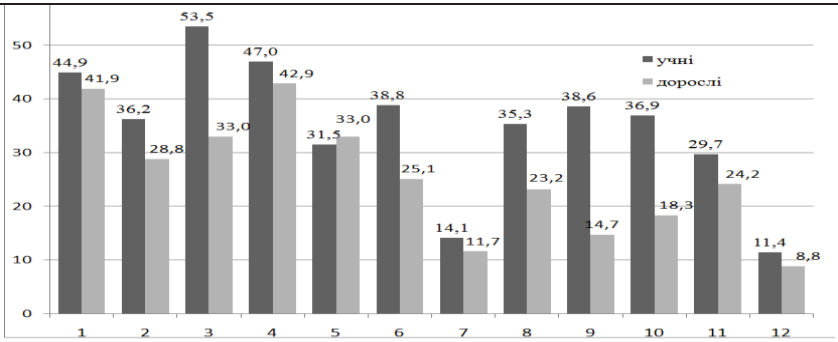


Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання серед учнів та дорослих "Яка саме інформація про професію була Вам відома, коли Ви її обирали (схилялися до її вибору)?" *(у % від кількості опитаних у 2011 р.)*[7]

[7] На рисунку 1 – умови праці фахівців, 2 – професійні цілі та завдання, 3 – навчальний заклад, 4 – зміст праці, 5 – гарантії працевлаштування, 6 – вимоги до здібностей, 7 – ризики професії, 8 – рівень відповідальності, 9 – кар'єрне зростання, 10 – рівень престижності, 11 – ставлення до професії близьких, 12 – рівень конкуренції.

У цілому сьогоднішні старшокласники більше поінформовані щодо вибору професії, ніж колись дорослі (див. рис. 7). І в дорослій вибірці: що молодші за віком респонденти, то більш поінформованими вони себе вважають.

Проте немає жодного аспекту поінформованості про професію на момент її вибору, який би був виділений більшістю (мав значення понад 50%) як серед дорослих, так і серед старшокласників. Це дає підстави стверджувати, що загальний рівень поінформованості про професію при її виборі необхідно підвищувати.

Якщо стать не справляє вираженого впливу на поінформованість дорослих в ситуації вибору професії (табл. 26), то певні відмінності між групами респондентів із різним рівнем освіти спостерігаються (табл. 23).

За більшістю показників дорослі з повною вищою освітою були краще поінформовані при виборі професії, ніж респонденти з нижчим рівнем освіти. Винятками є поінформованість про гарантії працевлаштування і про ставлення близьких людей до обраної професії: ці чинники мають дещо вищі значення в осіб із середньою освітою. Щодо поінформованості про рівень відповідальності, що вимагається від фахівців обраного профілю, то її зазначили переважно особи з неповною вищою освітою.

Спостерігаються певні відмінності і в поінформованості щодо професій жителів різних регіонів України (табл. 24).

Так, мешканці Заходу України порівняно з іншими під час вибору професії були, за їхніми оцінками, більше поінформовані щодо навчальних закладів, де готують фахівців обраного профілю (56,4% проти 49,9 – 56,2% в інших регіонах), щодо професійних цілей і завдань, які виконують такі спеціалісти (37,3% проти 34,4 – 37%), щодо умов, у яких працюють ці фахівці (47,9% проти 42,2 – 46,3%). Серед жителів Сходу більше тих, хто вважає себе поінформованими про рівень відповідальності, якого вимагає робота за обраною спеціальністю (40,7% проти 29,4 – 38,3% в інших регіонах), тоді як на Півдні більше тих, хто вважає себе поінформованим щодо гарантій працевлаштування (37,2% проти 21,1 – 35,8%).

**Таблиця 23. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за рівнем освіти респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | | Дорослі | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Клас | | | Вища | | Середня | |
| | 9 | 10 | 11 | повна | не-повна | повна | не-повна |
| навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю | 52,4 | 54,8 | 53,8 | 58,7 | 42,9 | 24,7 | 14,7 |
| умови, в яких працюють ці фахівці | 45,5 | 42,8 | 46,7 | 45,7 | 45,6 | 40,0 | 38,7 |
| професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти | 35,8 | 35,9 | 37,9 | 38,9 | 34,8 | 26,0 | 17,8 |
| зміст їхньої праці | 48,1 | 43,9 | 49,2 | 44,7 | 44,3 | 42,5 | 40,0 |
| вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія | 37,7 | 38,0 | 42,5 | 35,1 | 29,4 | 21,7 | 17,3 |
| ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом | 15,9 | 12,0 | 12,5 | 10,1 | 14,5 | 10,7 | 12,0 |
| рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю | 35,8 | 35,4 | 33,3 | 29,3 | 26,7 | 20,9 | 18,2 |
| можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає ця професія | 38,2 | 39,6 | 37,9 | 22,6 | 16,6 | 12,7 | 9,8 |
| рівень престижності фахівців такого профілю | 36,6 | 38,0 | 35,0 | 32,7 | 20,6 | 14,7 | 10,2 |
| ставлення до цієї професії близьких мені людей | 29,3 | 29,8 | 30,0 | 31,3 | 26,0 | 22,1 | 19,6 |
| гарантії працевлаштування за цією професією | 29,1 | 34,6 | 32,5 | 29,3 | 32,8 | 36,6 | 29,3 |
| рівень конкурентності на ринку праці | 10,4 | 10,9 | 14,2 | 13,0 | 10,1 | 8,3 | 4,0 |
| інше | 1,2 | 0,5 | 1,7 | 0,5 | 2,0 | 1,0 | 1,8 |
| ніякої інформації про цю професію не мав | 0,9 | 0,3 | 0,8 | 1,4 | 4,1 | 9,5 | 14,2 |
| важко відповісти | 2,4 | 2,9 | 2,1 | 1,4 | 4,4 | 8,2 | 11,6 |

**Таблиця 24. Інформація про професію, яка була відома респондентам на момент її вибору (у регіональному розрізі, у %)**

| Відповіді | Вибірка | Захід | Центр | Схід | Південь |
|---|---|---|---|---|---|
| навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю | учні | 56,4 | 49,9 | 56,2 | 51,7 |
| | дорослі | 31,8 | 34,9 | 28,6 | 40,3 |
| умови, в яких працюють ці фахівці | учні | 47,9 | 42,8 | 46,3 | 42,2 |
| | дорослі | 49,8 | 41 | 39 | 40,3 |
| професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти | учні | 37,3 | 37 | 35 | 34,4 |
| | дорослі | 27,6 | 29,5 | 24,7 | 38,1 |
| зміст їхньої праці | учні | 48,2 | 47,3 | 46 | 46,1 |
| | дорослі | 51,9 | 46,4 | 35,1 | 40,9 |
| вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія | учні | 38,6 | 39,5 | 40,1 | 35 |
| | дорослі | 26,4 | 24,3 | 21,8 | 32,6 |
| ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом | учні | 9,2 | 15,2 | 17,3 | 13,9 |
| | дорослі | 11,7 | 12,5 | 12,3 | 8,3 |
| рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю | учні | 29,4 | 33,9 | 40,7 | 38,3 |
| | дорослі | 19,7 | 22,9 | 21,8 | 32 |
| можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає ця професія | учні | 30,4 | 40 | 39,2 | 48,3 |
| | дорослі | 16,7 | 12,3 | 16 | 14,4 |
| рівень престижності фахівців такого профілю | учні | 35,3 | 39,5 | 37,3 | 32,8 |
| | дорослі | 17,6 | 20,6 | 17,2 | 16,6 |
| ставлення до цієї професії близьких мені людей | учні | 29 | 32,2 | 29,6 | 25,6 |
| | дорослі | 20,1 | 26,8 | 22,3 | 28,2 |
| гарантії працевлаштування за цією професією | учні | 21,1 | 33,4 | 35,8 | 37,2 |
| | дорослі | 25,5 | 30,5 | 36,6 | 40,3 |
| рівень конкурентності на ринку праці | учні | 8,9 | 12,2 | 14,2 | 8,9 |
| | дорослі | 7,1 | 8,6 | 9,7 | 9,4 |
| інше | учні | 0,7 | 0,8 | 1,2 | 2,2 |
| | дорослі | 1,7 | 0,5 | 2,2 | 0,6 |
| жодної інформації про цю професію не мав | учні | 0,7 | 0,5 | 0,9 | 0,6 |
| | дорослі | 5 | 9,6 | 9 | 3,9 |
| важко відповісти | учні | 3,6 | 2,3 | 1,9 | 2,2 |
| | дорослі | 5,4 | 8,4 | 8 | 2,2 |

Опитування засвідчило, що тип поселення не справляє визначального впливу на оцінювання громадянами власної поінформованості щодо питань професійного вибору (табл. 25).

**Таблиця 25. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за місцем проживання, у %)**

| Відповіді | Вибірка | Київ | обл. центр | місто | СМТ | село |
|---|---|---|---|---|---|---|
| навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю | учні | 64,3 | 53,3 | 52,2 | 66,7 | 53,8 |
| | дорослі | 29 | 41,5 | 31,4 | 27,7 | 31,2 |
| умови, в яких працюють ці фахівці | учні | 51,8 | 48,4 | 43,5 | 66,7 | 43,8 |
| | дорослі | 30,6 | 45,7 | 41,5 | 33,6 | 44,2 |
| професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти | учні | 39,3 | 41,8 | 35,3 | | 33,3 |
| | дорослі | 16,1 | 32,1 | 28,6 | 21 | 31,1 |
| зміст їхньої праці | учні | 37,5 | 53,7 | 43 | 33,3 | 48,8 |
| | дорослі | 35,5 | 44,9 | 39,9 | 33,6 | 48,4 |
| вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія | учні | 42,9 | 41 | 36,8 | | 39 |
| | дорослі | 11,3 | 30,2 | 27,1 | 12,6 | 25,4 |
| ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом | учні | 17,9 | 14,8 | 14,6 | | 12,6 |
| | дорослі | 4,8 | 12,1 | 12,9 | 9,2 | 12,1 |
| рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю | учні | 37,5 | 36,1 | 35,1 | 33,3 | 34,5 |
| | дорослі | 24,2 | 26,8 | 22,9 | 17,6 | 22,7 |
| можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає цяпрофесія | учні | 51,8 | 38,1 | 40,3 | 66,7 | 35 |
| | дорослі | 16,1 | 20,4 | 17 | 6,7 | 10,9 |
| рівень престижності фахівців такого профілю | учні | 41,1 | 42,6 | 34,1 | 100 | 36 |
| | дорослі | 12,9 | 25,7 | 16,8 | 11,8 | 17,5 |

| Відповіді | Вибірка | Київ | обл. центр | місто | СМТ | село |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ставлення до цієї професії близьких мені людей | учні | 16,1 | 37,3 | 26,4 | 33,3 | 30,7 |
| | дорослі | 6,5 | 26,4 | 23,2 | 20,2 | 27,7 |
| гарантії працевлаштування за цією професією | учні | 33,9 | 34 | 33,1 | 33,3 | 28,1 |
| | дорослі | 25,8 | 33,6 | 32,5 | 35,3 | 33,6 |
| рівень конкурентності на ринку праці | учні | 10,7 | 12,3 | 13,5 | 33,3 | 8,6 |
| | дорослі | 11,3 | 15,1 | 8 | 5,9 | 5,9 |
| інше | учні | | 0,4 | 2,1 | | 0,5 |
| | дорослі | 1,6 | 1,9 | 1,5 | 2,5 | 0,2 |
| жодної інформації про цю професію не мав | учні | | 1,6 | 0,6 | | 0,2 |
| | дорослі | 11,3 | 5,3 | 7,2 | 14,3 | 7,2 |
| важко відповісти | учні | 1,8 | 2,9 | 2,5 | | 2,4 |
| | дорослі | 8,1 | 3,8 | 7,7 | 6,7 | 7,7 |

Проте варто зазначити, що серед мешканців сіл більше, ніж серед жителів міст, тих, хто вважав себе поінформованим про зміст праці (48,4 і 39,9% відповідно); про професійні цілі (31,1 і 28,6%), про рівень престижності професії (17,5 і 16,8%). Серед мешканців міст, навпаки, більше тих, хто мав інформацію про навчальні заклади (31,2 і 31,4% відповідно), про вимоги щодо відповідальності (22,7 і 22,9%) і про можливості кар'єрного зростання (10,9 і 17%). Назагал міські жителі, за їхніми оцінками, краще поінформовані щодо різних аспектів вибору професії, ніж мешканці сіл.

Щодо старшокласників важливо наголосити, що з року в рік їхня поінформованість у цілому зростає: поінформованість учнів 10-х класів є вищою за більшістю показників порівняно з дев'ятикласниками, а учнів 11-х класів – порівняно з десятикласниками (див. табл. 23). При цьому серед дівчат порівняно з хлопцями помітно більшою є частка поінформованих про навчальні заклади і про ставлення близьких до обраної професії; серед хлопців більше тих, хто поінформований про ризики, що загрожують здоров'ю працюючих за цим фахом (див. табл. 26).

**Таблиця 26. Інформація про професію, яка була відома на момент її вибору (розподіл за статтю респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | чол. | жін. | чол. | жін. |
| навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю | 49,4 | 57,5 | 31,4 | 34,1 |
| умови, в яких працюють ці фахівці | 42,7 | 47,1 | 45,0 | 39,5 |
| професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти | 30,3 | 42,0 | 28,7 | 29,1 |
| зміст їхньої праці | 46,2 | 47,8 | 43,7 | 41,8 |
| вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія | 38,2 | 39,4 | 26,7 | 23,8 |
| ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом | 17,0 | 11,2 | 14,2 | 9,8 |
| рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю | 33,9 | 36,6 | 23,8 | 22,8 |
| можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає ця професія | 39,3 | 37,9 | 16,7 | 13,2 |
| рівень престижності фахівців такого профілю | 36,5 | 37,2 | 20,7 | 16,5 |
| ставлення до цієї професії близьких мені людей | 26,7 | 32,6 | 23,2 | 25,0 |
| гарантії працевлаштування за цією професією | 29,4 | 33,6 | 34,1 | 31,9 |
| рівень конкурентності на ринку праці | 10,4 | 12,4 | 8,9 | 8,8 |
| інше | 1,7 | 0,5 | 1,3 | 1,3 |
| жодної інформації про цю професію не мав | 1,0 | 0,3 | 7,3 | 8,0 |
| важко відповісти | 2,9 | 2,1 | 6,2 | 7,3 |

Про можливості кар'єрного зростання, рівень конкуренції у професії та про зміст праці більше поінформовані старшокласники Центрального регіону, про гарантії працевлаштування – їхні однолітки на Сході, про рівень відповідальності – школярі Південного регіону, що загалом відповідає регіональним особливостям поінформованості дорослого населення (див. табл. 24).

Учні 9-х і 10-х класів активніше, ніж випускники, орієнтовані на отримання інформації про професії; дев'ятикласники більше, ніж старші школярі, прислухаються до думок однолітків. З огляду на ці особливості спрямованість консультативної роботи у 9-х класах має бути зосереджена переважно на профінформаційному аспекті.

*Поінформованість про інші професії.* Пригадаємо *друге запитання* нашого блоку: "Чи мали (маєте) Ви інформацію про інші професії, крім тієї, яку обрали чи схиляєтесь обрати?" Тож загалом понад 80% дорослих і майже 95% школярів дають той чи інший варіант позитивної відповіді про свою поінформованість щодо інших професій, крім обраної (табл. 27).

**Таблиця 27. Інформація, яку мали респонденти про інші професії (у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | 2010 р. | 2011 р. | 2010 р. | 2011 р. |
| так, знав (знаю) про інші професії більше, ніж про обрану (ту, яку схиляюсь обрати) | 16,0 | 13,0 | 17,3 | 14,7 |
| так, знав (знаю) про інші професії майже стільки, скільки й про обрану (ту, яку схиляюсь обрати) | 41,3 | 45,8 | 39,5 | 42,5 |
| так, знав (знаю) про інші професії, але менше, ніж про обрану (ту, яку схиляюсь обрати) | 30,3 | 35,7 | 25,3 | 25,7 |
| ні, нічого не знав (не знаю) про інші професії | 2,2 | 1,5 | 5,4 | 7,0 |
| важко відповісти | 10,2 | 4,0 | 12,4 | 10,1 |

Наразі розглянемо відповіді на *третє запитання* дослідження: "У який спосіб Ви отримували інформацію про професію, яку обрали (схиляєтесь обрати)?" (табл. 28).

Якщо у дорослих найпоширенішим способом отримати інформацію про професію (2011 р.) були спроби працювати за обраною професією (30,4%), розпитувати тих, хто працював (працює) за цим фахом (28,1%), спостерігати, маючи спеціальний задум, за роботою фахівців (22,3%), то нинішні старшокласники мають інші пріоритети. На першому місці тут прогнозовано стоїть Інтернет, саме цей показник і засвідчує міжпоколінні розбіжності. Його використовує для пошуку інформації більшість учнів, частка яких зросла від 48,8% у 2010 р. до 55,7% у 2011 р. На другому місці (також із зростанням) таке джерело інформації про професію, як розпитування фахівців, – 46,5 і 52,2% відповідно. Близько третини школярів отримують інформацію про професію від батьків (33,8% у 2010 р. і

34,7% у 2011 р.), через спостереження за роботою фахівців (30,7 і 31% ), перегляд телепередач, фільмів (26,8 і 29,3%).

**Таблиця 28. Джерела отримання інформації про обрану професію (розподіл за віком респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | 2010 р. | 2011 р. | 2010 р. | 2011 р. |
| пробував працювати за цією професією | 16,0 | 16,9 | 28,4 | 30,4 |
| накопичував випадкові спостереження за роботою фахівців, які мене обслуговували (в магазині, транспорті, перукарні тощо) | 18,9 | 23,1 | 14,1 | 16,5 |
| спостерігав за роботою фахівців за спеціальним задумом з метою професійного самовизначення | 30,7 | 31,0 | 20,8 | 22,3 |
| спеціально ходив на екскурсії на місце роботи | 11,7 | 11,7 | 7,3 | 9,0 |
| розпитував тих, хто працював (працює) за цим фахом | 46,5 | 52,2 | 31,7 | 28,1 |
| підмічав випадкові захоплення будь-яких людей, навіть тих, хто мав іншу професію | 12,7 | 13,6 | 6,4 | 6,8 |
| знаходив інформацію в Інтернеті | 48,8 | 55,7 | 15,7 | 14,8 |
| дивився про таких фахівців телепередачі, фільми | 26,8 | 29,3 | 12,4 | 12,9 |
| мій улюблений герой художнього твору мав таку професію | 4,7 | 2,2 | 1,7 | 2,2 |
| мій живий кумир має таку професію | 8,2 | 8,3 | 2,8 | 3,5 |
| звернувся до профконсультанта | 9,0 | 7,9 | 3,3 | 2,7 |
| мені про професію розповіли батьки | 33,8 | 34,7 | 20,8 | 19,0 |
| скористався інформацією, що отримував на уроках у школі | 20,8 | 20,0 | 13,7 | 13,4 |
| випадково трапилася інформація, не пам'ятаю, де саме | 10,9 | 7,5 | 12,1 | 10,6 |
| я не мав (не маю) жодної інформації про цю професію | 2,0 | 0,7 | 5,7 | 6,9 |
| інше | 2,2 | 2,2 | 4,0 | 3,6 |
| важко відповісти | 6,0 | 2,1 | 10,0 | 10,8 |

Кожен десятий учень орієнтується у виборі професії на своїх кумирів (8,3%) і героїв художніх творів (2,2%). Тобто значну частину інформації про професії старшокласники отримують із сучасних медіа, якими дорослі у свій час користувалися набагато менше. Натомість набагато менше, ніж дорослі свого часу, використовують сучасні школярі спроби попрацювати за фахом (16,9% проти 30,4% серед дорослих). Більш вагомими як джерело інформації стали шкільні уроки: їх зазначили 20% старшокласників, тоді як, за спогадами дорослих, цей показник становить у них 13,4%. Не дуже багато учнів (11,7%) отримують інформацію про професію під час екскурсій на місце роботи. До профконсультанта звертаються лише 7,9% старшокласників (тобто приблизно кожен дванадцятий), що навіть менше порівняно з 2010-м роком (9%).

Як видно із табл. 29, дівчата частіше за хлопців розпитують про професію (54,5 і 49,9% відповідно), натомість хлопці більше за дівчат користуються як джерелом інформації цілеспрямованим спостереженням за роботою фахівців (34,1 і 28% відповідно).

Учні 10-х класів на підтвердження того, що цей період життя старшокласників є сенситивним щодо вибору професії, більшою мірою залучені до медіапрактик, спрямованих на вибір професії (див. табл. 30): частіше за інших шукають інформацію про професії в Інтернеті (56,2% серед дев'ятикласників, 56,9% серед десятикласників і 52,5% серед випускників), переглядають телепередачі та фільми (відповідно 29,5; 28,7; 30%).

Проте до профконсультантів дещо частіше звертаються дев'ятикласники (9,9; 5,3; 7,1%). Наведені цифри спонукають до вже відомого висновку: рівень охоплення старшокласників професійним консультуванням слід підвищувати.

Завершуючи представлення даних щодо поінформованості громадян – дорослих і старшого шкільного віку – в ситуації вибору професії, зазначимо, що в цілому, незважаючи на достатньо високі показники поінформованості за різними напрямами, структура поінформованості (особливо у зіставленні зі структурою схильностей старшокласників) не відповідає запитам ринку праці настільки, щоб можна було з упевненістю говорити про суттєві зміни в ньому на краще у найближчому майбутньому (див. підрозділ 1.3 та [60; 52]).

**Таблиця 29.Джерела отримання інформації про обрану професію (за статтю респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | чол. | жін. | чол. | жін. |
| пробував працювати за цією професією | 18,7 | 15,2 | 35,4 | 26,5 |
| накопичував випадкові спостереження за роботою фахівців, які мене обслуговували (в магазині, транспорті, перукарні тощо) | 20,5 | 25,7 | 15,8 | 17,3 |
| спостерігав за роботою фахівців за спеціальним задумом з метою професійного самовизначення | 34,1 | 28,0 | 24,5 | 20,8 |
| спеціально ходив на екскурсії на місце роботи | 13,3 | 10,2 | 10,7 | 7,3 |
| розпитував тих, хто працював (працює) за цим фахом | 49,9 | 54,5 | 31,8 | 25,3 |
| підмічав випадкові захоплення будь-яких людей, навіть тих, хто мав іншу професію | 14,6 | 12,7 | 8,5 | 5,4 |
| знаходив інформацію в Інтернеті | 56,0 | 55,5 | 16,7 | 13,3 |
| дивився про таких фахівців телепередачі, фільми | 29,6 | 29,0 | 14,0 | 12,1 |
| мій улюблений герой художнього твору мав таку професію | 3,2 | 1,2 | 3,4 | 1,0 |
| мій живий кумир має таку професію | 9,4 | 7,2 | 3,4 | 3,7 |
| звернувся до профконсультанта | 8,1 | 7,7 | 3,3 | 2,2 |
| мені про професію розповіли батьки | 33,6 | 35,7 | 18,1 | 19,6 |
| скористався інформацією, що отримував на уроках у школі | 19,0 | 20,9 | 12,3 | 14,3 |
| випадково трапилася інформація, не пам'ятаю, де саме | 9,2 | 5,8 | 10,7 | 10,7 |
| я не мав (не маю) жодної інформації про цю професію | 1,2 | 0,2 | 7,1 | 6,6 |
| інше | 1,7 | 2,8 | 1,8 | 5,1 |
| важко відповісти | 2,0 | 2,1 | 9,3 | 12,1 |

**Таблиця 30. Джерела отримання учнями інформації про обрану професію (розподіл за освітою респондентів, у %)**

| Відповіді | 2010 р. | | | 2011 р. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 9-й клас | 10-й клас | 11-й клас | 9-й клас | 10-й клас | 11-й клас |
| пробував працювати за цією професією | 15,2 | 15,8 | 18,3 | 17,1 | 16,5 | 17,1 |
| накопичував випадкові спостереження за роботою фахівців, які мене обслуговували (в магазині, транспорті, перукарні тощо) | 18,5 | 19,5 | 18,3 | 24,0 | 20,5 | 25,4 |
| спостерігав за роботою фахівців за спеціальним задумом з метою професійного самовизначення | 30,1 | 31,2 | 31,3 | 33,6 | 28,7 | 28,3 |
| спеціально ходив на екскурсії на місце роботи | 11,6 | 12,5 | 10,4 | 12,2 | 11,2 | 11,7 |
| розпитував тих, хто працював (працює) за цим фахом | 44,2 | 48,8 | 47,9 | 52,1 | 52,7 | 52,1 |
| підмічав випадкові захоплення будь-яких людей, навіть тих, хто мав іншу професію | 11,9 | 12,2 | 15,8 | 13,2 | 11,4 | 17,9 |
| знаходив інформацію в Інтернеті | 46,6 | 52,7 | 48,3 | 56,2 | 56,9 | 52,5 |
| дивився про таких фахівців телепередачі, фільми | 25,2 | 31,7 | 22,9 | 29,5 | 28,7 | 30,0 |
| мій улюблений герой художнього твору мав таку професію | 4,3 | 5,2 | 4,6 | 2,6 | 1,3 | 2,5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| мій живий кумир має таку професію | 8,6 | 8,3 | 6,7 | 8,0 | 8,8 | 8,3 |
| звернувся до профконсультанта | 10,4 | 7,3 | 8,8 | 9,9 | 5,3 | 7,1 |
| мені про професію розповіли батьки | 35,2 | 33,2 | 31,3 | 34,8 | 36,2 | 31,7 |
| скористався інформацією, що отримував на уроках у школі | 21,4 | 21,6 | 17,9 | 18,7 | 19,9 | 22,5 |
| випадково трапилася інформація, не пам'ятаю, де саме | 9,3 | 13,2 | 11,3 | 7,0 | 7,2 | 9,2 |
| я не мав (не маю) жодної інформації про цю професію | 2,8 | 2,1 | | 1,2 | 0,3 | |
| інше | 1,6 | 2,3 | 3,3 | 1,9 | 2,7 | 2,5 |
| важко відповісти | 8,1 | 4,4 | 3,3 | 1,7 | 3,2 | 1,3 |

Отже, потребує поліпшення профорієнтаційна робота з молоддю, в якій слід більшою мірою спиратися на результати аналізу стану і прогнозів розвитку державного та локального ринків праці з урахуванням рівня конкуренції у професії. З огляду на стрімкий розвиток новітніх ЗМК потребують оптимізації зміст, форми і методи інформування громадян, що перебувають в ситуації вибору професії, у тому числі школярів. Своє місце має знайти в цій системі і профорієнтолог (той, хто фактично виконує цю функцію: учитель, класний керівник, шкільний психолог, соціальний педагог та ін.).

### 7.3. Планування кар'єри: проробленість професійного плану

Професійний план є інструментом свідомого обґрунтованого професійного вибору особистості. Якість плану визначається кількістю наявних у ньому компонентів (див. табл. 31).

**Таблиця 31. Розподіл відповідей на запитання "Які з наведених нижче складових професійного плану були (є) у Вас найбільш продуманими?" (у %)**

| Відповіді | Учні | | Дорослі | |
|---|---|---|---|---|
| | 2010 р. | 2011 р. | 2010 р. | 2011 р. |
| ідеал і мета, уявлення про бажані досягнення в майбутньому, в життєвій перспективі | 43,7 | 54,7 | 26,2 | 23,0 |
| усвідомлення того, що серйозний вибір професії можна відкласти на потім | 8,5 | 8,8 | 7,6 | 7,5 |
| уявлення про послідовність найближчих цілей, про те, що слід робити в першу чергу | 29,5 | 37,5 | 24,4 | 26,2 |
| уявлення про початок професійної діяльності, перше місце роботи | 31,8 | 35,5 | 28,2 | 31,9 |
| навчальні заклади для отримання професійної підготовки | 35,2 | 45,8 | 25,4 | 23,8 |
| бажані посади по закінченні навчання | 29,6 | 31,2 | 19,6 | 17,7 |
| уявлення про майбутній робочий день | 17,9 | 18,2 | 21,8 | 24,2 |
| уявлення про подальше кар'єрне просування | 38,1 | 43,3 | 23,4 | 19,8 |
| уявлення про найвищий рівень можливих досягнень у професії | 23,8 | 24,1 | 13,6 | 14,0 |
| уявлення про шляхи досягнення найближчих цілей | 21,5 | 21,0 | 16,8 | 16,0 |
| знання про ймовірні перешкоди і протидію інших людей | 10,2 | 13,3 | 5,4 | 6,7 |
| запасний варіант професійного плану | 13,4 | 14,6 | 9,3 | 8,7 |
| припущення про можливість значної зміни планів | 8,2 | 10,8 | 8,5 | 9,1 |
| намір постійного професійного самовдосконалення впродовж життя | 23,9 | 21,8 | 24,9 | 18,7 |
| інше | 1,7 | 0,6 | 0,6 | 1,1 |
| у мене не було (немає) певного професійного плану | 8,1 | 3,7 | 18,6 | 20,9 |
| важко відповісти | 6,9 | 2,6 | 8,7 | 7,0 |

У цілому сучасні старшокласники, обираючи професію, мають більш високу (за самооцінкою) якість планування свого професійного майбутнього. Так, лише 8,1% школярів у 2010 р. та 3,7% у 2011 р. зізналися, що не мають професійного плану; серед дорослих таких відповідей значно більше (18,6 і 20,9% відповідно) . За багатьма показниками якість професійного плану старшокласників вища, ніж того плану, який свого часу мали дорослі (на основі знову ж таки їхніх самозвітів). У школярів більш чіткими є уявлення не тільки про початок професійного шляху, зокрема про навчальні заклади, в яких готують фахівців відповідного профілю (наявність цього компонента у своєму професійному плані зазначили 45,8% старшокласників проти 23,8% дорослих), а й про ідеал і мету, про бажані досягнення в майбутньому (54,7 і 23% відповідно), про подальше кар'єрне просування (43,3% проти 19,8), про послідовність найближчих цілей, про те, що слід робити в першу чергу (37,5% проти 26,2), про початок професійної діяльності, перше місце роботи (35,5% проти 31,9), про бажані посади по закінченні навчання (31,2% проти 17,7), про найвищий рівень можливих досягнень у професії (24,1% проти 14%).

Майже кожен четвертий школяр (23,7%) вважає свій професійний план кращим, ніж в інших (серед дорослих таких 9,8%), майже половина (45,5%) – таким, як в інших (серед дорослих – 37,8%), і лише 3,1% старшокласників визнали його гіршим (серед дорослих 8,4%) (табл. 32). Тобто понад дві третини школярів (69,2%) мають позитивну самооцінку стосовно свого професійного планування, тоді як кількість дорослих із такою самооцінкою не сягає й половини (47,6%).

**Таблиця 32. Порівняльна оцінка професійного плану**

| | **Учні** | | **Дорослі** | |
|---|---|---|---|---|
| **Відповіді** | **2010 р.** | **2011 р.** | **2010 р.** | **2011 р.** |
| він був (є) кращим, ніж у більшості людей | 21,2 | 23,7 | 13,4 | 9,8 |
| він був (є) таким, як і в інших людей | 41,2 | 45,5 | 37,3 | 37,8 |
| він був (є) гіршим, ніж у більшості людей | 2,6 | 3,1 | 4,0 | 8,4 |
| важко відповісти | 21,3 | 19,6 | 21,6 | 19,1 |
| у мене не було (немає) професійного плану | 13,8 | 8,1 | 23,7 | 25,0 |

### 7.4. Фінансові домагання

Поняття успішності та конкурентоздатності на ринку праці люди найчастіше операціоналізують у термінах матеріальної винагороди. Нагадаємо, що найвищий рейтинг цей чинник має й у визнанні професії престижною. Аби конкретизувати уявлення громадян щодо матеріального чинника, виявити рівень їхніх домагань у цьому аспекті, респондентам було поставлено запитання: *"Як Ви гадаєте, який розмір Вашої середньомісячної заробітної платні доводив би Вашу професійну успішність і конкурентоздатність?"* Опитуваним потрібно було визначитися щодо одного з п'яти інтервалів: до 2000 грн, до 5000 грн, до 10 000 грн, до 20 000 грн, більше 20 000 грн. За кожним інтервалом обраховувалося середнє значення, завдяки чому можна було побачити "центр тяжіння" в межах інтервалу. Крім того, було задано три часові проміжки (сьогодні, через 4–5 років, через 10–15 років), аби з'ясувати динаміку фінансових домагань опитуваних, їхніх уявлень про матеріальне вираження успішності на ринку праці в перспективі.

Дане дослідження проводилося в серпні 2009 р., кількома місяцями від початку світової фінансово-економічної кризи. У ньому взяли участь 1997 дорослих громадян віком від 18 років і 400 старшокласників – представників усіх регіонів України.

Отже, поглянемо, як виглядають бажання українців щодо своєї успішності через призму заробітної платні (табл. 33). Відповіді на наведене вище запитання і визначатимуть фінансові домагання респондентів.

На момент опитування майже третина дорослих (32,2 %) вважали би себе успішними і конкурентоздатними при середній заробітній платні до 2000 грн при середньому значенні цього показника 1557 грн. Це в цілому відображає реальну ситуацію з оплатою праці, якою вона була на той момент. Отримані дані, втім, застерігають дослідника від переоцінювання матеріального чинника, який в опитуванні займає пріоритетну позицію, від інтерпретації його як свідчення матеріальної заангажованості населення: маючи для третини населення значення до 2000 гривень, він забезпечує лише рівень виживання без задоволення, зокрема, культурних потреб людини, які сьогодні є неодмінною складовою нормального життя.

**Таблиця 33. Часові перспективи фінансових домагань**

| час | Діапазон (грн) | Середнє діапазону (грн) | | % діапазону | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Учні | Дорослі | Учні | Дорослі |
| сьогодні | до 2000 | 1611,1 | 1556,7 | 30,7 | 32,2 |
| | до 5000 | 3862,9 | 3773,0 | 52,7 | 50,1 |
| | до 10000 | 8437,0 | 8046,0 | 14,7 | 15,1 |
| | до 20000 | 16750,0 | 16328,9 | 1,1 | 2,0 |
| | більше 20000 | 37666,7 | 72650,0 | 0,8 | 0,5 |
| через 4–5 років | до 2000 | 1647,4 | 1658,1 | 5,3 | 10,5 |
| | до 5000 | 3965,2 | 4016,3 | 35,5 | 40,9 |
| | до 10000 | 8481,0 | 8355,6 | 42,4 | 31,7 |
| | до 20000 | 16217,4 | 16288,7 | 12,7 | 12,3 |
| | більше 20000 | 40266,7 | 58662,3 | 4,2 | 4,6 |
| через 10–15 років | до 2000 | 1500,0 | 1578,9 | 1,1 | 3,9 |
| | до 5000 | 4321,9 | 4104,2 | 16,4 | 22,2 |
| | до 10000 | 8412,7 | 8448,7 | 33,9 | 34,8 |
| | до 20000 | 16812,3 | 16314,3 | 31,3 | 23,9 |
| | більше 20000 | 49900,0 | 86886,2 | 17,2 | 15,3 |

Найбільш представленою є група респондентів (50,1%), яка вказує розмір зарплатні, який підтверджував би їхню успішність, в інтервалі до 5000 грн (середнє значення – 3773 грн). Всі рівні матеріальної винагороди, вищі за 5000 грн, у сумі набирають менше 18%. Тобто лише кожний п'ятий громадянин має рівень домагань щодо заробітної платні вище 5000 грн. Із них 15,1% (переважну більшість) становить частка тих, чиї матеріальні очікування розташовані в інтервалі до 10 000 грн, і лише 2,5% респондентів зазначають вищий рівень. Отже, матеріальні домагання переважної більшості дорослих громадян є більш ніж поміркованими: неаде-

кватних, не співвіднесених з реальністю матеріальних підтверджень професійної успішності вони не містять.

Порівняння дорослої та учнівської вибірок щодо уявлень про свою успішність на ринку праці на момент опитування ("сьогодні") не виявляє суттєвих відмінностей за формою розподілу: 30,7% учнів уважають, що їхню успішність підтверджувала би заробітна платня до 2000 грн (середнє значення – 1611 грн), 52,7 % – до 5000 грн, 14,7 % – до 10 000 грн, 1,9 % (навіть дещо менше, ніж у дорослих) – вище 10 000 грн. Невеликі відмінності спостерігаються при порівнянні середніх значень: у кожному фінансовому інтервалі (крім останнього – вище 20 000 грн) середнє на 100 – 400 грн вище, ніж у дорослих.

Дещо інша картина вимальовується при порівнянні уявлень школярів і дорослих про свою фінансову успішність у часовій перспективі. В межах 4–5 років категорії заробітної платні до 2000 грн і до 5000 грн разом задовольнили би більшість дорослих громадян (51,4% проти 40,8% учнів), тоді як для школярів найбільш конкурентоспроможною виявляється заробітна платня до 10 000 грн (42,4% учнів із середнім значенням 8481 грн проти 31,7% дорослих із середнім значенням 8355,6). Таким чином, саме в рамках категорії заробітної платні до 10 000 грн спостерігаються найбільші відмінності між двома когортами у проміжку моделювання майбутнього в 4–5 років. Категорії заробітної платні у 20 000 грн і вище за кількістю людей, які обирають цей рівень домагань, відмінностей між дорослими і учнями не виявляють.

Важливо зазначити, що категорію матеріальної винагороди до 2000 грн як таку, що підтверджуватиме успішність на ринку праці через 4–5 років, обирають 5,3 % опитаних школярів, тобто на 25 % менше, ніж у часовому інтервалі "сьогодні". Отже, через 4–5 років молоді люди, яких сьогодні задовольняє матеріальна винагорода в розмірі до 2000 грн, будуть вважати себе професійно неуспішними, якщо затримаються на ній. Також зменшується (від 50 до 35%) частка респондентів старшого шкільного віку, котрі вказали як на задовільну сьогодні категорію заробітної платні до 5000 грн. Тобто для 15 % із них через 4–5 років підтвердженням успішності буде платня вище цього рівня.

Зміни в перспективі у дорослих відбуваються також, демонструючи тенденцію зростання очікувань щодо матеріальної вина-

городи за працю, але ці зміни мають інше кількісне вираження: категорія заробітної платні до 2000 грн за кількістю зазначень зменшується від 32 до 10,5 %, категорія до 5000 грн скорочується від 50,1 до 40,9 %. Але остання залишається у дорослих найбільш представленою, тоді як найбільша частка учнівської вибірки вважає підтвердженням успішності заробітну плату 10 000 грн (42,4 % проти 31,7 % дорослих). Категорії з рівнем оплати до 20 000 грн і вище наповнені однаково: разом у кожній вибірці вони мають по 16,9%.

У часовій перспективі 10–15 років зберігається приблизно такий самий зсув, що був характерний для співвідношення очікувань школярів і дорослих щодо найближчого майбутнього: категорії з нижчою заробітною платнею більше представлені у дорослих (до 2000 грн – 1,1 % в учнів проти 3,9% у дорослих, до 5000 грн – 16,4 і 22,2 % відповідно), з вищою – у школярів (категорія до 20 000 грн – 31,3 і 23,9% відповідно, вище 20 000 грн – 17,2 і 15,3%). Пік зазначень в обох когортах припадає на категорію заробітної платні до 10 000 грн: вона залишається домінуючою в учнів (33,9%) і стає такою у дорослих (34,8%). Заслуговує на увагу різниця між представленістю в учнівській і дорослій вибірках категорії заробітної платні до 20 000 грн (у 7,4%), яка виходить за межі похибки.

Найбільш цікаву інформацію містять середні значення матеріальної винагороди в інтервалі понад 20 000 грн: вони дають змогу побачити бажаний рівень заробітної платні, який би підтверджував конкурентоздатність. Для дорослих середні значення в цій категорії перевищують середні значення в учнівській вибірці для всіх часових інтервалів – сьогодні, через 4–5 років, через 10–15 років. На теперішній час середнє значення для старшокласників становить 34 667 грн, для дорослих – 72 650 грн (важливо, що частка осіб із такими домаганнями в обох вибірках не перевищує 1 % ). На кожному наступному етапі середнє значення заробітної платні в категорії школярів збільшується (40 266,7 грн у перспективі 4–5 років, 49 900 грн через 10–15 років), що виглядає досить логічно. Динаміка очікувань дорослої аудиторії трохи інша: в перспективі 4–5 років середнє значення відносно сьогоднішнього дня зменшується до 58 600 грн (можливо, тут маємо ефект настання пенсійного віку для

частини респондентів) і знов зростає в перспективі 10–15 років до 86 886,2 грн (майже удвічі більше за учнів).

Нагадаємо, що ми оперуємо середніми значеннями, виведеними на основі первинних даних, деякі з яких могли вказувати розмір конкурентоспроможної оплати, зазначений громадянами радше із протестних міркувань. Вони є нереальними для сьогоднішнього дня, і їх, скоріше, можна розглядати як певну реакцію генералізованого незадоволення, ніж конкретний прорахунок респондентами бажаної заробітної платні у перспективі.

Отже, підсумовуючи, можна говорити про таке. *По-перше*, розподіл кількісного вираження заробітної платні (матеріального чинника), яка б підтверджувала професійну успішність і конкурентоздатність людини, показує, що громадяни України досить адекватно відображають сучасний стан грошової винагороди і не мають щодо неї нереалістичних очікувань. Отримані виміри матеріального чинника не дають підстав для однозначних тверджень щодо надмірних домагань чи надмірної споживацької налаштованості населення.

*По-друге.* Молодь і дорослі громадяни мають схожі критерії успішності за матеріальним чинником: найбільша кількість респондентів обох когорт (понад 50% учнів і дорослих) вважали б себе на сьогоднішній день успішними, отримуючи винагороду у розмірі до 5000 грн. При цьому молодь має дещо вищі, ніж у дорослих, очікування (домагання) в їхній динаміці: у школярів отримують більше наповнення, ніж у дорослих, категорії вищих рівнів заробітної платні. Цей факт можна інтерпретувати і як більшу, ніж у школярів, реалістичність дорослих, і як наснаженість молоді домагатися матеріального підтвердження у професії, і як непрямий спосіб її самовизначення на бізнесову (підприємницьку) діяльність. Ці напрями інтерпретації можуть розглядатися і як альтернативи, і як одночасно співіснуючі варіанти, адже єдиної пояснювальної моделі тут поки не існує.

*По-третє.* Попри поміркованість домагань громадян щодо матеріальної винагороди слід акцентувати їхню динаміку: і дорослі, і старшокласники мають очікування щодо покращання у перспективі умов для власного професійного зростання і зайняття конкурентної позиції на ринку праці. Несправдження цих очікувань може мати негативні – як особистісні, так і соціальні – наслідки.

За відсутності єдиної інтерпретаційної моделі консультаційна робота профорієнтолога на основі уявлень школярів щодо розмірів оплати як критерію успішності й конкурентоздатності на ринку праці має передусім спрямовуватися на з`ясування двох аспектів: наскільки реалістичними є домагання учнів і яким є рівень їхньої пророблености (чіткості уявлень щодо їх досягнення).

Якщо молода людина позиціонує себе у категорії з найвищими рівнями оплати праці, то зміст роботи консультанта має полягати передусім у встановленні статусу її домагань саме як домагань, а не протестної демонстративної поведінки захисного типу для збереження самооцінки. В останньому випадку саме захисний механізм має стати предметом роботи консультанта, адже за інших умов він може завадити дійсному професійному самовизначенню і самореалізації у професії. Якщо ж консультант має справу з дійсними домаганнями молодої людини, то його активність має бути спрямована на визначення ступеня їхньої пророблености у професійному плані (чи є він поетапним, реалістичним, чи наявні в ньому механізми досягнення поставлених цілей, справдження очікувань тощо).

Важливою складовою роботи консультанта з учнями, що мають високі домагання, має стати з`ясування того, як вони реагуватимуть у разі несправдження очікувань (недосягнення бажаних цілей чи невідповідності реального темпу просування до них запланованому). Непророблені домагання, які й породжують невідповідність очікувань реальності, відсутність запасних варіантів професійного майбутнього – все це закладає підвалини механізму вигоряння, втрати інтересу, глибоких переживань, нестабільної самооцінки, особистісної кризи. Маючи страховочні варіанти свого професійного самоздійснення у вигляді запасного плану Б, людина, терплячи невдачу з планом А, може відчувати себе захищеною навіть за меншого рівня досягнень (як у відомому вислові: "Мріючи стати президентом країни, ти можеш ним не стати, але обов`язково станеш президентом компанії"). Отже, місія консультанта – проробити з клієнтом якомога більше варіантів плану професійного майбутнього, аби людина психологічно була налаштованою конструктивно на все своє життя.

Увагу консультанта мають привертати не тільки учні з надто високими домаганнями, а й ті, в кого вони (за кількісним виражен-

ням очікуваної заробітної платні) занадто низькі. Це може бути ознакою як дуже низьких, так і дуже високих, по суті протестних, а за функцією – неопераціоналізованих (непроблених) домагань. У цих випадках в якості диференціювального засобу можна використати Опитувальник тяжіння до бідності В. О. Васютинського [47]. Загалом корисно взяти до уваги, що і ті, хто має мінімальні очікування щодо матеріальної винагороди за працю, і ті, чиї очікування надвисокі, можуть демонструвати дію механізму блокування реального самовизначення. Обидві категорії осіб удаються до психологічного захисту, тільки різної комунікативної форми.

В арсеналі психологів є достатньо інструментів особистісної діагностики. Проте, наше запитання щодо заробітної платні як підтвердження успішності та конкурентоздатності людини на ринку праці виявляє ту категорію школярів (які або обирають мінімальну заробітну плату без динаміки її зростання в перспективі, або вказують максимальні рівні оплати, не операціоналізуючи способи її досягнення), котра потребує втручання консультанта саме на особистісному рівні: з`ясування їхньої системи захисту, типу сімейної культури тощо. Зазначимо також, що відсутність операціоналізацій професійного плану є добрим приводом для проведення індивідуальної або групової роботи (бесіди) зі школярами, що обирають свій професійний шлях.

Назагал же відсутність деталізації професійного плану, тяжіння до культури бідності, захисний тип поведінки, стереотип відкладання на потім, орієнтація виключно на престижність тощо – це все елементи, які зменшують конкурентоздатність людини на ринку праці, що обов'язково має бути враховано системою забезпечення її соціально-психологічного самовизначення і професійного самоздійснення людини.

### 7.5. Територіальна і професійна мобільність

Однією з найсуттєвіших прикмет сучасного глобалізованого світу є мобільність людських ресурсів. На її забезпечення спрямований, зокрема, такий широкомасштабний освітній проект, як Болонська система, запровадження якої унормовує європейський освітній простір і створює можливості для вільного переміщення студентської молоді. Цю тенденцію враховують держави, вживаю-

чи заходів із спрощення або й узагалі відміни візового режиму між країнами.

Отже, мобільність, на нашу думку, є суттєвою складовою готовності сучасної молоді до професійного самоздійснення. Розглянемо два її аспекти: мобільність територіальну і мобільність професійну.

***Готовність до внутрішньої трудової міграції.*** Для з'ясування цієї готовності респондентам ставилося запитання: *"Чи вважаєте Ви для себе можливим працевлаштування в іншому регіоні України?"*

Передусім треба зазначити, що готовність до внутрішньої трудової міграції має яскраві вікові відмінності. Так, школярів, безумовно готових до працевлаштування в іншому регіоні, майже удвічі більше, ніж дорослих (29,8 і 15,5%), що переважає кількість тих, які вважають себе безумовно неготовими до переїзду: серед дорослих – 32,8%, серед школярів – лише 11%) (табл. 34).

**Таблиця 34. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (у %)**

| **Відповіді** | **Дорослі** | **Учні** |
|---|---|---|
| безумовно, так | 15,5 | 29,8 |
| так, за умови надання соціального пакету компенсації переїзду (розвинена інфраструктура медицини, освіти, дозвілля; робота для чоловіка / дружини тощо) | 17,6 | 25,5 |
| так, за умов надання економічного пакету компенсації переїзду (підйомні, страховки, сплата за навчання тощо) | 11,1 | 12,0 |
| так, за умови сприяння місцевих органів влади вашим мовним і культурним потребам | 3,3 | 4,3 |
| безумовно, ні | 32,8 | 11,0 |
| важко відповісти | 19,7 | 17,3 |

Серед дорослих спостерігаємо ту саму тенденцію: що молодші за віком респонденти, то більшу готовність до внутрішньої трудової міграції вони виявляють: так, серед осіб похилого віку

лише 9,1% висловлюють готовність працевлаштуватися в іншому регіоні, тоді як у категорії 18–29 років частка безумовно готових до переїзду майже втричі більша – 26,2% (табл. 35).

З огляду на нечисленність учнівської вибірки (400 осіб) ми не маємо даних щодо наявності/відсутності відмінностей на рівні тих чи інших характеристик респондентів – віку, статі, регіону проживання, які могли б розставити певні акценти щодо профконсультативної роботи. Як можливий орієнтир наведемо дані, що демонструють відмінності серед дорослих громадян. Передусім це відмінності регіональні.

**Таблиця 35. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (розподіл за віком респондентів, у %)[8]**

| **Відповіді** | **18-29** | **30-54** | **≥55** |
|---|---|---|---|
| безумовно, так | 26,2 | 15,5 | 9,1 |
| так, за умови надання соціального пакету компенсації переїзду (розвинена інфраструктура медицини, освіти, дозвілля; робота для чоловіка / дружини тощо) | 24,3 | 19,6 | 11,1 |
| так, за умов надання економічного пакету компенсації переїзду (підйомні, страховки, сплата за навчання тощо) | 14,2 | 11,9 | 8,3 |
| так, за умови сприяння місцевих органів влади вашим мовним і культурним потребам | 2,7 | 4,1 | 2,8 |
| безумовно, ні | 12,5 | 29,1 | 49,4 |
| важко відповісти | 20,1 | 19,8 | 19,3 |

Так, найменш готовими до переїзду виявилися жителі Півдня України: при тому, що в усіх регіонах кількість неготових до внутрішньої трудової міграції перевищує кількість безумовно готових до неї, на Півдні це співвідношення становить 5:1. Найменший розрив між цими двома групами спостерігається в Центральному регіоні (табл. 36).

[8] У таблицях 35 і 39 три стовпці справа подають повні роки учнів та дорослого населення.

**Таблиця 36. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (у регіональному розрізі, у %)**

| Відповіді | Захід | Центр | Схід | Південь |
|---|---|---|---|---|
| безумовно, так | 15,5 | 20,4 | 13,0 | 9,6 |
| так, за умови надання соціального пакету компенсації переїзду (розвинена інфраструктура медицини, освіти, дозвілля; робота для чоловіка / дружини тощо) | 23,9 | 13,8 | 18,4 | 16,0 |
| так, за умов надання економічного пакету компенсації переїзду (підйомні, страховки, сплата за навчання тощо) | 11,5 | 12,6 | 11,5 | 6,0 |
| так, за умови сприяння місцевих органів влади вашим мовним і культурним потребам | 1,8 | 1,8 | 6,4 | 1,8 |
| безумовно, ні | 26,5 | 28,6 | 33,6 | 49,6 |
| важко відповісти | 20,7 | 22,8 | 17,0 | 17,0 |

Між чоловіками та жінками суттєвих відмінностей щодо трудової міграції не спостерігається (див. табл. 37).

**Таблиця 37. Готовність до працевлаштування в іншому регіоні України (розподіл за статтю, у %)**

| Відповіді | Чоловіки | Жінки |
|---|---|---|
| безумовно, так | 17,2 | 13,8 |
| так, за умови надання соціального пакету компенсації переїзду (розвинена інфраструктура медицини, освіти, дозвілля; робота для чоловіка / дружини тощо) | 18,2 | 17,1 |
| так, за умов надання економічного пакету компенсації переїзду (підйомні, страховки, сплата за навчання тощо) | 11,0 | 11,2 |
| так, за умови сприяння місцевих органів влади вашим мовним і культурним потребам | 3,0 | 3,5 |
| безумовно, ні | 31,0 | 34,6 |
| важко відповісти | 19,6 | 19,8 |

***"Професійна" мобільність***. З огляду на проблему нестачі на вітчизняному ринку праці фахівців певної спеціалізації та кваліфікації, зокрема кваліфікованих робітників, і одночасну зорієнтованість значної частини молоді на отримання престижних професій важливо знати, який ресурс має держава для розв'язання цієї проблеми у вигляді, так би мовити, "професійної" мобільності молоді. З цією метою в анкету було уведено запитання: *"Припустімо, Ви маєте престижну професію. Якою мірою перелічені нижче чинники могли би спонукати Вас змінити її на менш престижну (наприклад робітничу)?"* (див. табл. 38) [87, *21*].

Особливості старшокласників в оцінюванні цих чинників краще виявляються через зіставлення з результатами опитування дорослих. Так, дорослі серед імовірних причин, які могли б спонукати змінити професію на менш престижну (наприклад робітничу), найвищу середню оцінку ступеня важливості надають таким аргументам: можливості рівних (або більших) заробітків за новим фахом (3,9 бала); надання компенсацій; комплексна державна програма з перенавчання; власне рішення й усвідомлення необхідності додаткових витрат (по 3,7 бала). Середні оцінки спонукальних чинників, виставлені школярами, демонструють деяку відмінність їхніх пріоритетів. Найвищу оцінку, як і в дорослих, отримала можливість рівних (або більших) заробітків за новим фахом (3,9 бала), далі розташовуються можливість працевлаштування за кордоном та власне рішення (по 3,8 бала), надання компенсацій, забезпечення програм перенавчання, висока соціальна значущість нової роботи (по 3,7 бала), цікавий зміст нової роботи (3,6 бала) і позитивне ставлення суспільства до нового фаху (3,5 бала).

Серед молоді віком 18–29 років високу оцінку також отримує можливість завдяки новій професії працевлаштуватися за кордоном – як серед інших чинників, так і порівняно з іншими віковими категоріями (табл. 39).

Серед дорослих спостерігаються регіональні відмінності (табл. 40). Своїми оцінками щодо стимулюючих чинників зміни професії на менш престижну вирізняються мешканці Сходу країни, які називають високу соціальну значимість нової роботи, можливість суміщення роботи за новою спеціальністю з іншою діяльністю (наприклад педагогічною, громадською), аби підтримувати рі-

вень, набутий за першим фахом (по 3,8 бала), позитивне ставлення суспільства до нового фаху, цікавий зміст нової роботи (по 3,7 бала).

**Таблиця 38. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (у балах)**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| думка авторитетних осіб із близького оточення (рідні, друзі, знайомі тощо), яка доводила б доцільність такого кроку | 2,95 | 3,27 |
| цікавий зміст нової роботи, хоч вона й не відповідала б вашій освіті | 3,51 | 3,60 |
| можливість суміщення роботи за новою спеціальністю з іншою діяльністю (наприклад педагогічною, громадською), аби підтримувати рівень, набутий за першим фахом | 3,53 | 3,49 |
| можливість перенавчання за державною програмою перекваліфікації | 3,35 | 3,39 |
| можливості рівних (або більших) заробітків за новим фахом | 3,90 | 3,91 |
| надання компенсацій (або "підйомних") за витрачений на опанування попередньої спеціальності час | 3,70 | 3,71 |
| комплексна державна програма з перенавчання, яка передбачала б оплату навчання, гарантувала працевлаштування і компенсації | 3,71 | 3,66 |
| висока соціальна значимість нової роботи | 3,54 | 3,65 |
| позитивне ставлення суспільства до нового фаху | 3,44 | 3,52 |
| пропозиція (або реальна можливість) працевлаштування за кордоном за новим фахом | 3,53 | 3,81 |
| значення має тільки моє власне рішення й усвідомлення необхідності додаткових витрат | 3,67 | 3,80 |
| за жодних обставин не погодився б змінити професію та працювати за менш престижною спеціальністю | 2,95 | 3,26 |
| за жодних обставин не погодився б працювати за робітничою спеціальністю, маючи вищу освіту | 2,99 | 3,36 |
| інше | 3,34 | 3,23 |

Наразі підіб'ємо деякі підсумки. По-перше, готовність до внутрішньої міжрегіональної мобільності в Україні, пов'язаної з можливим працевлаштуванням, досить широко представлена серед молоді, особливо учнів старших класів. Із віком готовність до вну-

трішньої територіальної мобільності знижується, особливо у південних регіонах країни.

**Таблиця 39. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (за віком респондентів, у балах)**

| **Відповіді** | **18-29** | **30-54** | **≥55** |
|---|---|---|---|
| думка авторитетних осіб із близького оточення (рідні, друзі, знайомі тощо), яка доводила б доцільність такого кроку | 3,0 | 2,9 | 3,0 |
| цікавий зміст нової роботи, хоч вона й не відповідала б вашій освіті | 3,6 | 3,5 | 3,4 |
| можливість суміщення роботи за новою спеціальністю з іншою діяльністю (наприклад, педагогічною, громадською), аби підтримувати рівень, набутий за першим фахом | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| можливість перенавчання за державною програмою перекваліфікації | 3,4 | 3,4 | 3,3 |
| можливості рівних (або більших) заробітків за новим фахом | 4,0 | 4,0 | 3,8 |
| надання компенсацій (або "підйомних") за витрачений на опанування попередньої спеціальності час | 3,8 | 3,7 | 3,6 |
| комплексна державна програма з перенавчання, яка передбачала б оплату навчання, гарантувала працевлаштування і компенсації | 3,8 | 3,7 | 3,7 |
| висока соціальна значимість нової роботи | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| позитивне ставлення суспільства до нового фаху | 3,5 | 3,5 | 3,4 |
| пропозиція (або реальна можливість) працевлаштування за кордоном за новим фахом | 3,8 | 3,6 | 3,3 |
| значення має тільки моє власне рішення й усвідомлення необхідності додаткових витрат | 3,7 | 3,6 | 3,7 |
| за жодних обставин не погодився б змінити професію та працювати за менш престижною спеціальністю | 3,0 | 2,9 | 3,0 |
| за жодних обставин не погодився б працювати за робітничою спеціальністю, маючи вищу освіту | 3,1 | 3,0 | 3,0 |
| інше | 3,5 | 3,2 | 3,4 |

По-друге, готовність до міжпрофесійної мобільності, зміни власної професії (або уявної майбутньої професії) на менш престижну пов'язується респондентами насамперед із очікуваними матеріальними статками, із можливістю рівних або більших заробітків за новим фахом. Дорослі виявляють більш споживацьку позицію,

**Таблиця 40. Чинники готовності до зміни престижної професії на менш престижну (у регіональному розрізі, у балах)**

| Відповіді | Захід | Центр | Схід | Південь |
|---|---|---|---|---|
| думка авторитетних осіб із близького оточення (рідні, друзі, знайомі тощо), яка доводила б доцільність такого кроку | 2,9 | 2,7 | 3,3 | 2,9 |
| цікавий зміст нової роботи, хоч вона й не відповідала б вашій освіті | 3,5 | 3,3 | 3,7 | 3,5 |
| можливість суміщення роботи за новою спеціальністю з іншою діяльністю (наприклад педагогічною, громадською), щоб підтримувати рівень, набутий за першим фахом | 3,5 | 3,4 | 3,8 | 3,3 |
| можливість перенавчання за державною програмою перекваліфікації | 3,2 | 3,1 | 3,6 | 3,5 |
| можливості рівних (або більших) заробітків за новим фахом | 3,9 | 3,8 | 3,9 | 4,0 |
| надання компенсацій (або "підйомних") за витрачений на опанування попередньої спеціальності час | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 3,8 |
| комплексна державна програма з перенавчання, яка передбачала б оплату навчання, гарантувала працевлаштування і компенсації | 3,7 | 3,5 | 3,9 | 3,8 |
| висока соціальна значимість нової роботи | 3,3 | 3,4 | 3,9 | 3,5 |
| позитивне ставлення суспільства до нового фаху | 3,3 | 3,3 | 3,8 | 3,4 |
| пропозиція (або реальна можливість) працевлаштування за кордоном за новим фахом | 3,4 | 3,5 | 3,7 | 3,5 |
| значення має тільки моє власне рішення й усвідомлення необхідності додаткових витрат | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 4,0 |
| за жодних обставин не погодився б змінити професію та працювати за менш престижною спеціальністю | 2,7 | 3,0 | 3,0 | 3,1 |
| за жодних обставин не погодився б працювати за робітничою спеціальністю, маючи вищу освіту | 2,8 | 3,1 | 3,0 | 3,1 |
| інше | 2,8 | 3,5 | 3,3 | 3,7 |

розраховуючи на державні компенсації при зміні професії. Для молоді одним із найвагоміших чинників професійної мобільності є зростання імовірності еміграції для працевлаштування за кордоном.

Урахування розглянутих у підрозділі суб'єктивних психологічних чинників територіальної та професійної мобільності є важливим аспектом аналізу і прогнозування динаміки ринку праці. Зайняте доросле населення України має досить низьку готовність до обох видів мобільності, натомість потенціал готовності молоді до внутрішньої міграції недостатньо використовується у стратегічному регулюванні ринку праці.

### 7.6. Орієнтація на типи професій за предметом праці та професійні вподобання української молоді

Нагадаємо, що одним з інструментів профорієнтаційної роботи є класифікація професій за предметом праці (див. підрозділ 1.3). В нашому емпіричному дослідженні 2009 р. вона використовувалася у двох напрямах: для визначення, з одного боку, уявлень молоді щодо потреб ринку праці у професіях певного типу, з іншого – реальних схильностей молоді. Перша задача вирішувалася за допомогою запитання: "*На які з перелічених нижче груп професій, на Вашу думку, перекваліфікація в Україні є сьогодні найбільш актуальною?"*

Отже, найбільш актуальною, на думку учнів, є перекваліфікація на професії типу "людина–людина" і "людина–техніка". Ці напрями вважає найбільш затребуваними приблизно однакова кількість старшокласників (39,3 і 38,5% відповідно), до того ж частки цих напрямів є значно більшими, ніж за рештою типів професій (див. табл. 41). Думка школярів помітно відрізняється від думки дорослих, для яких найбільш актуальним напрямом перекваліфікації (а отже й найбільш дефіцитним на ринку праці) є професії типу "людина–техніка": його зазначають 44,3% респондентів. Найближчий до нього за кількістю зазначень тип професій "людина – людина" має результат 31,6%. Суттєво різняться думки учнів і дорослих щодо потреби у фахівцях типу "людина – природа" (17,6 і 27,9% відповідно). Найменш актуальним обидві когорти вважають тип "людина – художній образ".

**Таблиця 41. Актуальні напрями перекваліфікації за типами професій (у %)**

| Типи професій | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| "людина – природа" *(лісник, ветеринар, тваринник, рибалка тощо)* | 27,9 | 17,6 |
| "людина – техніка" *(водій, слюсар, інженер тощо)* | 44,3 | 38,5 |
| "людина – людина" *(агент, учитель, лікар, продавець, перукар, режисер тощо)* | 31,6 | 39,3 |
| "людина – знакова система" *(програміст, бібліотекар, архіваріус тощо)* | 15,8 | 18,6 |
| "людина – художній образ" *(актор, дизайнер, модельєр тощо)* | 9,5 | 12,8 |
| важко відповісти | 21,3 | 18,6 |

Дещо іншою є картина реальних схильностей сучасних школярів до професій, яка з'ясовувалася за допомогою Диференційно-діагностичного опитувальника Є. О. Климова [87, *59*]. Можна сказати, що вона в цілому не відповідає потребам ринку праці. Серед учнів старших класів найбільш вираженою є схильність до професій типу "людина – людина" (у середньому по вибірці – 4,6 бала); далі йдуть схильність до професій типу "людина –художній образ" (4,4), "людина – знакова система" (4,0), "людина – техніка" (3,6) і "людина – природа" (2,9). Зважаючи на те, що більшість професій типу "людина – природа" пов'язана із сільськогосподарськими галузями, кількість осіб, схильних до такої праці, може виявитися критично малою. Це здатне, з одного боку, викликати зниження задоволеності життям у людини, яка обрала невідповідну власним схильностям роботу, а з другого – призвести до гострого браку людських ресурсів на селі. Є також підґрунтя для прогнозу щодо збереження проблеми дефіциту кваліфікованих робітників, адже доволі чітко відображаючи потребу ринку в них (вибір як актуального напряму перекваліфікації на професії типу "людина – техніка"), свої інтереси школярі спрямовують у бік інших типів професій.

Запитуючи респондентів про актуальні, на їхню думку, напрями перекваліфікації за типами професій, наступним кроком ми спробували з'ясувати, який саме рівень кваліфікації за обраним напрямом вони мали на увазі. З цією метою було поставлене запитан-

ня: *"Які з перелічених нижче рівнів кваліфікації Ви мали на увазі, відповідаючи на попереднє запитання?"* (див. табл. 42).

Аналізуючи відповіді на нього, треба передусім сказати, що розподіл вибірки за рівнями є доволі рівномірним: немає рівня, значення якого було б дуже далеке від третини (найменше – 24% – отримав рівень бакалавра), жодний з них не набирає більшості (понад 50%).

Порівнюючи відповіді на це запитання школярів і дорослих громадян, зазначимо найбільш суттєві відмінності між ними: серед дорослих найбільшою (36%) є частка тих, які виходили з кваліфікаційного рівня "кваліфікований робітник", тоді як учні здебільшого мали на увазі рівень спеціаліста, магістра – 44,1% (що є найвищим значенням за цим запитанням). Саме щодо цього рівня кваліфікації спостерігаються найбільші відмінності між учнями й дорослими (12,2%), на другому місці – розрив кількісних значень за рівнем "кваліфікований робітник" (7%). Непрямо це може свідчити про те, що школярі професійну успішність пов'язують із здобуттям вищої освіти. Отже, маємо певне підтвердження прогнозів щодо збереження складної ситуації на ринку праці, викликаної недостатнім рівнем престижності кваліфікованих робітників та їх дефіцитністю в суспільстві.

**Таблиця 42. Рівні кваліфікації, на які, на думку респондентів, найбільш актуальна перекваліфікація в Україні**

| Рівні кваліфікації | Міра згоди | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Дорослі | | Учні | |
| | бали | % | бали | % |
| спеціаліст, магістр (вища освіта на базі інституту, університету) | 0,32 | 31,9 | 0,44 | 44,1 |
| бакалавр (вища освіта на базі коледжу) | 0,24 | 24,2 | 0,27 | 26,7 |
| молодший спеціаліст (вища освіта на базі технікуму, училища) | 0,31 | 31,2 | 0,27 | 27,0 |
| кваліфікований робітник (професійно-технічна освіта) | 0,36 | 36,0 | 0,29 | 29,0 |
| важко відповісти | 0,28 | 28,2 | 0,22 | 22,2 |

Варто звернути увагу й на таке. При впровадженні в Україні Болонської системи з'явився новий для нашої держави кваліфікаційний рівень "бакалавр" – вища освіта на базі коледжу. Дорослими

цей рівень кваліфікації осмислюється найменшою мірою (24,2%), поступаючись решті рівнів, значення яких розташовані в діапазоні 31,2 – 36%. Учні, які краще орієнтуються в рівнях сучасної освіти, також не надають кваліфікації "бакалавр" помітно більшої, ніж дорослі, уваги (різниця у 2,5% перебуває у межах похибки). Отже, можна припустити, що рівень кваліфікації "бакалавр" найменше співвідноситься громадянами з параметрами успішності, а отже є найменш привабливим. На нашу думку, це певним чином відбиває реальну ситуацію: роботодавці нерідко відмовляють у роботі претенденту з дипломом бакалавра, вважаючи цей рівень незавершеною вищою освітою, а саму особу – недоуком. Відтак слід уживати всіх заходів (наприклад розгортати інформаційні кампанії), аби бакалавр усвідомлювався населенням як уповні самодостатній рівень кваліфікації, що функціонує на ринку праці, а не як проміжна стадія освіти.

Нарешті, відзначимо як цікавий факт кількісні значення варіанта "важко відповісти" (див. табл. 42 ). Для учнів це значення становить 22,2%, для дорослих – 28,2%. Річ у тім, що саме запитання, на якому базується таблиця, є рефлексивним: воно апелює не до фактичного рівня кваліфікації респондента, а до його уявної позиції. Зважаючи на різницю між вибірками у 6%, можна припустити, що школярам перехід до рефлексивної позиції вдається дещо легше, ніж дорослим. Це може відбуватися з тієї причини, що учні ще не мають кваліфікації взагалі, а тому й більш вільні у моделюванні свого життя, тоді як дорослі більшою мірою виходять не з умовної позиції, а зі свого фактичного кваліфікаційного статусу. Разом із тим кількість старшокласників, для яких запитання виявилося надто важким, є доволі великою – більш ніж кожен п'ятий не зміг на нього відповісти. Якщо вважати здатність до рефлексії однією з важливих складових готовності до успішного самоздійснення на ринку праці (а ми в цьому переконані), то отримані результати можуть стати підставою для певного занепокоєння, а також і орієнтиром у профконсультаційній роботі.

### 7.7. Перспективи професійного самоздійснення через ставлення до інтегрованих професій

Поширеною практикою в європейських країнах є підготовка фахівців за так званими інтегрованими професіями, тобто такими,

що охоплюють дві або більше професій, близьких за знаннями й навичками. Прикладом можуть бути професії перукаря-манікюрника (перукар + манікюрник), будівельного опоряджувальника (маляр + облицювальник-плиточник + штукатур) тощо. Очевидно, що володіння кількома професіями надає людині додаткові можливості, робить її більш конкурентоспроможною на ринку праці.

Останнім часом попит на інтегровані професії зростає і в Україні. Уже сьогодні, на думку експертів, він у кілька разів перевищує попит на звичайні професії. Зважаючи на цю тенденцію, однією із складових готовності молоді до самоздійснення на ринку праці можна вважати її ставлення до інтегрованих професій, яке з'ясовувалося за допомогою відповідного запитання [87, *44*]. (табл. 43).

**Таблиця 43. Ставлення до інтегрованих професій (у %)**

| **Відповіді** | **Учні** | | **Дорослі** | |
|---|---|---|---|---|
| | **2010 р.** | **2011 р.** | **2010 р.** | **2011 р.** |
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | 22,5 | 28,1 | 40,0 | 36,7 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | 39,8 | 45,1 | 35,2 | 40,3 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | 9,5 | 7,9 | 7,1 | 7,3 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | 2,7 | 2,8 | 2,5 | 3,1 |
| мене це не цікавить | 13,2 | 9,8 | 7,0 | 6,9 |
| важко відповісти | 12,3 | 6,3 | 8,1 | 5,8 |

Як видно з таблиці, загалом у суспільстві переважає позитивне ставлення до інтегрованих професій. Серед учнів частка тих, хто прихильно ставиться до об'єднання кількох профілів в одному, сягає майже трьох чвертей опитаних (73,2%), що трохи менше, ніж частка дорослих (77 %). Проте однозначну підтримку нововведення висловили 28,1% учнів, тоді як серед дорослих таку категоричну позицію займають 36,7%. Разом із тим спостерігаємо позитивну динаміку у ставленні до інтегрованих професій в учнівському середовищі: порівняно з 2010 р. збільшилася кількість і тих, хто одно-

значно підтримує нововведення, і тих, хто скоріше підтримує його, ніж не підтримує. Негативно ставляться до інтегрованих професій 10,7% старшокласників, що практично дорівнює кількості їхніх дорослих однодумців (10,4 %). Є серед учнів і такі, хто не виявляє зацікавленості в цьому питанні або кому важко визначитися, хоча у 2011 р. їх стало дещо менше (відповідно 9,8 і 6,3% в 2011 р. проти 13,2 і 12,3% в 2010 р.).

Серед школярів у міру їх дорослішання прихильників інтегрованих професій стає більше: однозначно підтримують таке нововведення 23,6% 14-річних, 26,7% 15-річних, 26% 16-річних, 36,1% 17-річних (див.табл. 44). Вікові та ґендерні відмінності дорослого населення не справляють значного впливу на його загалом позитивне ставлення до інтегрованих професій, хоча представники наймолодшої дорослої категорії (18–29 років) підтримують цю новацію найменше.

**Таблиця 44. Ставлення до інтегрованих професій (за віком респондентів, у %)**

| Відповіді | Повні роки в учнів | | | | | | Повні роки в дорослих | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 18-29 | 30-54 | ≥55 |
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | 100 | 23,6 | 26,7 | 26,0 | 36,1 | 44,4 | 30,5 | 38,8 | 37,6 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | | 44,3 | 45,6 | 45,9 | 43,4 | 44,4 | 43,1 | 41,4 | 37,3 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | | 13,2 | 7,0 | 8,4 | 6,8 | 11,1 | 6,1 | 7,8 | 7,2 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | | 6,6 | 2,3 | 3,1 | 2,0 | | 4,5 | 2,4 | 3,2 |
| мене це не цікавить | | 4,7 | 11,9 | 11,0 | 5,9 | | 7,3 | 6,0 | 7,7 |
| важко відповісти | | 7,5 | 6,6 | 5,5 | 5,9 | | 8,5 | 3,6 | 7,0 |

У 2011 р. більш позитивне ставлення до інтегрованих професій висловлювали дівчата порівняно із хлопцями – 76,1% проти 70,3, тоді як у 2010 р. співвідношення було іншим: серед хлопців частка тих, хто підтримував нововведення, становила 64,7%, серед дівчат – 60,3%, а категоричних його прихильників серед юнаків було майже удвічі більше порівняно з дівчатами (відповідно 26,9 і 18,4%) (див. табл. 45).

**Таблиця 45. Ставлення до інтегрованих професій (за статтю респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | | | Дорослі | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2010 р. | | 2011 р. | | 2010 р. | | 2011 р. | |
| | чол. | жін. | чол. | жін. | чол. | жін. | чол. | жін. |
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | 26,9 | 18,4 | 29,2 | 27,1 | 39,1 | 40,7 | 37,4 | 36,2 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | 37,8 | 41,9 | 41,1 | 49,0 | 34,9 | 35,4 | 38,1 | 41,9 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | 7,8 | 11,2 | 9,3 | 6,6 | 7,7 | 6,7 | 8,0 | 6,7 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | 3,4 | 2,1 | 3,7 | 2,0 | 3,4 | 1,8 | 3,6 | 2,6 |
| мене це не цікавить | 12,7 | 13,5 | 9,6 | 9,9 | 6,1 | 7,7 | 6,2 | 7,5 |
| важко відповісти | 11,5 | 12,9 | 7,1 | 5,4 | 8,8 | 7,7 | 6,7 | 5,1 |

У дорослих ставлення до інтегрованих професій пов'язане також із рівнем освіти: серед осіб із повною вищою освітою позитивно ставляться до нововведення 83,2% опитаних, із неповною вищою – 79%, із повною середньою – 77%, із неповною середньою – 61,6%. Серед учнів 9-х класів рівень підтримки інтегрованих професій і відповідного способу підготовки кадрів становить 69,2%, 10-х класів – 75%, 11-х – 80% (див. табл. 46).

**Таблиця 46. Ставлення до інтегрованих професій (за освітою респондентів, у %)**

| Відповіді | Учні | | | Вища освіта | | Середня освіта | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 9-х класів | 10-х класів | 11-х класів | повна | не-повна | повна | не-повна |
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | 25,9 | 26,7 | 35,8 | 43,8 | 39,0 | 34,4 | 32,9 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | 43,3 | 48,3 | 44,2 | 39,4 | 40,0 | 41,6 | 38,7 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | 8,9 | 7,5 | 6,3 | 5,8 | 6,4 | 9,3 | 5,3 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | 3,4 | 1,9 | 2,9 | 1,9 | 3,4 | 3,8 | 1,8 |
| мене це не цікавить | 11,0 | 10,9 | 5,0 | 5,3 | 6,1 | 5,4 | 12,4 |
| важко відповісти | 7,4 | 4,8 | 5,8 | 3,8 | 5,1 | 5,6 | 8,9 |

У 2011 р. більше підтримують ідею інтегрованих професій старшокласники Західного регіону (табл. 47): тут частка школярів,

котрі позитивно ставляться до зазначених нововведень, становить 79,7% (тоді як на Сході вона налічує 69,1%, на Півдні – 70,5%, у Центрі – 72,9%). Більше на Заході й тих учнів, хто однозначно підтримує ідею інтеграції професій (36%, в той час як на Сході подібну позицію зайняли 23,1% опитаних учнів, на Півдні – 26,1%, у Центрі – 27,1%). Порівняно із 2010 р. найменших змін зазнало ставлення до інтегрованих професій школярів Сходу України, найбільших змін – школярів Заходу, де рівень їхньої підтримки інтегрованих професій перевищив рівень дорослих. Загалом на фоні високого позитивного ставлення до інтегрованих професій існують певні регіональні розбіжності; зокрема фіксується зростання підтримки інновацій серед дорослих на Півдні України і серед школярів на Заході.

Стовідсоткову підтримку ідеї інтегрованих професій у 2011 р. висловили школярі – мешканці селищ міського типу. Значною ця підтримка виявилася і серед старшокласників обласних центрів (94,8%) та інших міст України (90%), тоді як у столиці та в сільській місцевості вона є помітно меншою – 67,9 та 76,7% відповідно (див. табл. 48).

**Таблиця 47. Ставлення до інтегрованих професій (регіональний розріз, у %)**

| Відповіді | Учні | | | | Дорослі | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Захід | Центр | Схід | Південь | Захід | Центр | Схід | Південь |
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | 36,0 | 27,1 | 23,1 | 26,1 | 30,1 | 40,3 | 38,6 | 33,1 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | 43,7 | 45,8 | 46,0 | 44,4 | 45,6 | 34,2 | 38,8 | 50,3 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | 5,7 | 7,8 | 9,3 | 9,4 | 5,4 | 7,9 | 8,5 | 5,5 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | 2,0 | 2,5 | 4,0 | 2,8 | 5,0 | 2,7 | 2,7 | 2,2 |

| Відповіді | Учні | | | | Дорослі | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Захід | Центр | Схід | Південь | Захід | Центр | Схід | Південь |
| мене це не цікавить | 7,3 | 10,4 | 11,4 | 9,4 | 7,5 | 7,4 | 6,8 | 5,0 |
| важко відповісти | 5,3 | 6,3 | 6,2 | 7,8 | 6,3 | 7,6 | 4,6 | 3,9 |

Серед дорослих найбільше прихильників інтегрованих професій також серед жителів селищ міського типу – 81,5%; дещо менше їх серед мешканців інших місць проживання: сіл – 76,1%, міст – 75,2%, обласних центрів – 79,6%, столиці – 75,8%.

**Таблиця 48. Ставлення до інтегрованих професій (за місцем проживання, у %)**

| Відповіді | Вибірка | Київ | обл. центр | місто | СМТ | село |
|---|---|---|---|---|---|---|
| однозначно підтримую такі нововведення (вважаю, що тільки так і треба готувати сьогодні кадри) | учні | 17,9 | 29,8 | 24,6 | 33,3 | 32,4 |
| | дорослі | 45,2 | 37,9 | 34,8 | 36,1 | 36,8 |
| скоріше підтримую, ніж не підтримую | учні | 50 | 45 | 45,4 | 66,7 | 44,3 |
| | дорослі | 30,6 | 41,7 | 40,5 | 45,4 | 39,3 |
| скоріше не підтримую, ніж підтримую | учні | 7,1 | 6,6 | 9,4 | | 7,1 |
| | дорослі | 6,5 | 7,6 | 8,5 | 4,2 | 6,7 |
| однозначно не підтримую таких нововведень | учні | 3,6 | 2,5 | 2,9 | | 2,9 |
| | дорослі | 1,6 | 2,3 | 4,4 | 2,5 | 2,7 |
| мене це не цікавить | учні | 17,9 | 9,5 | 10,2 | | 8,3 |
| | дорослі | 9,7 | 5,7 | 5,4 | 5,9 | 8,9 |
| важко відповісти | учні | 3,6 | 6,6 | 7,5 | | 5 |
| | дорослі | 6,5 | 4,9 | 6,4 | 5,9 | 5,7 |

Загалом у громадській думці населення України ідея інтегрованих професій та відповідного способу підготовки кадрів має значну і стабільну підтримку. Прихильно ставиться до інтегрованих професій більшість дорослого населення та учнів випускних класів міст і сіл усіх регіонів України.

### 7.8. Сприйняття заходів держави з регулювання зайнятості та особисті інтереси громадян щодо власної професійної реалізації

Зважаючи на громадську думку як силу, яка може впливати на перебіг суспільних подій, розглянемо, якими бачать громадяни нашої держави шляхи розв'язання проблем ринку праці, зокрема дефіциту робітничих кадрів за одночасного дефіциту робочих місць для фахівців окремих спеціальностей, як вони ставляться до реальних та ймовірних заходів держави з регулювання ринку праці, які кроки держави перебувають у зоні їхніх актуальних інтересів.

Передусім зазначимо, що переважна більшість дорослого населення та учнівської молоді України вважає, що ставлення у суспільстві до непрестижних професій як одна з причин дисбалансу ринку праці може бути змінено: такої думки дотримуються 61,5% дорослих і майже дві третини школярів – 65,9 %. (див. табл. 49). Отже, баланс явно позитивний.

**Таблиця 49. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з тим, що ставлення до непрестижних професій можна змінити?" (у%)**

| Відповіді | Дорослі | | Учні | |
|---|---|---|---|---|
| цілком згоден | 30,7 | **61,6** | 32,8 | **65,9** |
| скоріше згоден, ніж не згоден | 30,9 | | 33,1 | |
| важко відповісти | 20,7 | 20,7 | 20,6 | 20,6 |
| скоріше не згоден, ніж згоден | 14,1 | **17,7** | 8,9 | **13,5** |
| зовсім не згоден | 3,6 | | 4,6 | |

При цьому, на думку і дорослих, і учнівської молоді, держава не повинна стояти осторонь цього процесу, а має долучатися до формування громадської думки щодо престижності професій (див. табл. 50). Цю позицію більш категорично обстоюють дорослі: 49,7 % проти 24,7% тих, хто з нею не згоден. Серед старшокласників розрив між протилежними відповідями значно менший – 10,9% (як різниця між 40,6% тих, хто підтримує втручання держави, і 29,7% налаштованих щодо цього негативно). Отже, держава має певний кредит довіри громадян щодо свого права втручатися у формування громадської думки. Проте дана тенденція у міжпоколінному порівнянні є негативною. За цих обставин зростає значення критерію часу: саме від вчасності залежатиме ефективність впливу

держави. До того ж існує великий відсоток осіб, хто не має більш-менш визначеної думки з цього питання: важко відповісти на нього 25,7% дорослих і 29,7% школярів.

**Таблиця 50. Розподіл відповідей на запитання "Чи згодні Ви з тим, що держава не повинна втручатися у процес формування громадської думки щодо престижності професій?" (у%)**

| Відповіді | Дорослі | | Учні | |
|---|---|---|---|---|
| цілком згоден | 9,7 | **24,7** | 12,4 | **29,7** |
| скоріше згоден, ніж не згоден | 15,0 | | 17,3 | |
| важко відповісти | 25,7 | 25,7 | 29,7 | 29,7 |
| скоріше не згоден, ніж згоден | 27,5 | **49,7** | 23,4 | **40,6** |
| зовсім не згоден | 22,1 | | 17,3 | |

***Шляхи підвищення престижності робітничих професій.*** Найдієвішим чинником такого підвищення дорослі українці вважають належну з погляду світових стандартів оплату праці (4,29 бала за п'ятибальною шкалою, див. табл. 51). До найбільш ефективних чинників вони зараховують також привабливі умови праці (4,16) та (і це видається дуже важливим з точки зору стратегії подолання проблем ринку праці) якісну професійно-технічну освіту, що за рівнем підготовки кваліфікованих робітників може конкурувати зі світовими стандартами (4,09). Оновлення змісту робітничих професій відповідно до сучасного рівня розвитку виробничих технологій оцінюється дорослими у 4,05 бала, а наявність переконливої програми дій держави, бізнесу з підтримки молоді, яка обирає робітничі спеціальності, щодо подальшої освіти – у 4,03. Інші заходи – подолання технічної відсталості вітчизняних виробничих галузей, цілеспрямоване формування позитивної громадської думки щодо зміни професії протягом життя, проведення у школі спеціальної роботи з розкриття змісту професій, популяризація їх у засобах масової інформації – розташовуються нижче позначки у 4 бали.

Оцінювання старшокласниками чинників підвищення престижності робітничих професій загалом збігається з баченням проблеми дорослими. Трохи вище за них школярі оцінюють дієвість таких чинників, як наявність переконливої програми дій держави, бізнесу з підтримки освітніх прагнень молоді, яка обирає робітничі спеціаль-

ності, подолання технічної відсталості вітчизняних виробничих галузей, популяризація професій у засобах масової інформації.

**Таблиця 51. Чинники, які, на думку респондентів, могли би сприяти підвищенню престижності робітничих професій (у балах)**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| доведення до суспільства позитивної думки про ці професії людьми, які користуються загальною довірою і повагою | 3,85 | 3,94 |
| належна з погляду світових стандартів оплата праці | 4,29 | 4,25 |
| привабливі умови праці (функціональна чистота, технічна оснащеність тощо) | 4,16 | 4,22 |
| оновлення змісту робітничих професій відповідно до сучасного рівня розвитку виробничих технологій | 4,05 | 3,99 |
| переконлива програма дій держави, бізнесу з підтримки молоді, яка обирає робітничі спеціальності, щодо подальшої освіти | 4,03 | 4,01 |
| повернення у галузі з так званими непрестижними професіями людей, що від'їжджали на заробітки за кордон | 3,52 | 3,66 |
| подолання технічної відсталості вітчизняних виробничих галузей, стан яких сьогодні становить загрозу втрати робітником персональної конкурентоздатності | 3,97 | 3,99 |
| помітний приплив іноземних громадян за цими спеціальностями для роботи в Україні | 3,00 | 3,20 |
| популяризація професій у засобах масової інформації (наприклад, телевізійні конкурси професійної майстерності, реклама, репортажі про робітників, які в цих професіях досягли особистого успіху, тощо) | 3,70 | 3,85 |
| проведення у школі спеціальної роботи (уроки, факультативи тощо), яка розкривала б зміст цих професій та їхню корисність для суспільства | 3,83 | 3,78 |
| цілеспрямоване поширення в суспільстві думки про те, що зміни кваліфікацій та професій протягом життя (навіть із керівних на робітничі) підвищують загальний конкурентний потенціал особистості | 3,74 | 3,75 |
| якість професійно-технічної освіти, що за рівнем підготовки кваліфікованих робітників може конкурувати зі світовими стандартами | 4,09 | 4,01 |

Найменшою мірою і дорослі, і школярі пов`язують можливість підвищення престижності професій із міграційними процеса-

ми: поверненням у галузі з так званими непрестижними професіями людей, що від'їжджали на заробітки за кордон, а також із припливом іноземних громадян непопулярних спеціальностей для роботи в Україні.

***Способи розв'язання проблеми надлишку на ринку праці фахівців певних спеціальностей.*** Для подолання вказаного надлишку і дорослі, і школярі вважають найбільш перспективними шляхами розгортання програм перекваліфікації та якісне оновлення системи фахової підготовки за професіями, які сьогодні не є популярними в суспільстві, тобто віддають перевагу модернізації системи освіти (див. табл. 52). Третю позицію в обох когортах посідає обмеження прийому на навчання за спеціальностями, де спостерігається перевиробництво, при цьому в дорослих цей напрям регулювання ринку праці отримує більш високу оцінку (3,77 бала),

**Таблиця 52.Шляхи вирішення проблеми надлишку фахівців певних професій (у балах)**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| від'їзд незатребуваних фахівців у пошуках роботи за кордон | 3,07 | 3,16 |
| розгортання державних, громадських, галузевих програм із перекваліфікації, що заохочуватимуть незатребуваних фахівців до зміни професії (забезпечуватимуть перенавчання, пропонуватимуть компенсації тощо) | 3,80 | 3,75 |
| тимчасове працевлаштування незатребуваних фахівців для виконання роботи, на яку є попит, до появи бажаної вакансії | 3,60 | 3,65 |
| добровільна відмова представників престижних професій, що не мають роботи, від домагань знайти її за фахом та працевлаштування за непрестижними, але затребуваними професіями | 3,44 | 3,41 |
| регулювання підготовки фахівців за певним переліком професій (обмеження прийому на навчання за спеціальностями, де спостерігається перевиробництво) | 3,77 | 3,67 |
| розширення та якісне оновлення підготовки спеціалістів за непопулярними сьогодні професіями | 3,92 | 3,72 |
| залучення робочої сили з-за кордону для покриття дефіциту за непрестижними професіями | 2,74 | 2,99 |
| інше | 3,44 | 3,40 |

ніж у школярів (3,67). Як і в попередньому питанні (табл. 51), ефективним, на думку респондентів, є вирішення проблеми перенасичення ринку праці за рахунок міграційних процесів: від'їзду незатребуваних фахівців у пошуках роботи за кордон і залучення робочої сили з-за кордону для покриття дефіциту непрестижних професій. Загалом оцінювання учнівською молоддю різних способів подолання зазначеної проблеми схоже з результатами опитування дорослого населення.

Повертаючись до програм перекваліфікації, розгортання яких респонденти вважають найбільш перспективною стратегією вирішення проблеми надлишку фахівців певних професій, додамо, що їх однозначно підтримують понад третина дорослих (33,9%) і ще більше (38%) старшокласників (див. табл. 53).

**Таблиця 53. Оцінювання респондентами спеціальних державних програм з перекваліфікації (у %)**

| **Відповіді** | **Дорослі** | | **Учні** | |
|---|---|---|---|---|
| однозначно потрібні | 33,9 | **70,9** | 38,0 | **74,7** |
| скоріше потрібні, ніж не потрібні | 37,0 | | 36,7 | |
| важко відповісти | 18,2 | | 18,2 | |
| скоріше не потрібні, ніж потрібні | 6,8 | **10,9** | 4,3 | **7,1** |
| зовсім не потрібні | 4,1 | | 2,8 | |

Особливо одностайно підтримують таку думку мешканці столиці – 58,4% (див. табл. 54).

**Таблиця 54. Оцінювання респондентами спеціальних державних програм з перекваліфікації (за місцем проживання, у %)**

| **Відповіді** | **Київ** | **обл. центр** | **місто** | **СМТ** | **село** |
|---|---|---|---|---|---|
| однозначно потрібні | 58,4 | 29,1 | 34,6 | 33,0 | 32,5 |
| скоріше потрібні, ніж не потрібні | 22,1 | 36,9 | 39,9 | 31,5 | 39,1 |
| важко відповісти | 11,5 | 18,7 | 18,4 | 22,0 | 17,9 |
| скоріше не потрібні, ніж потрібні | 3,5 | 7,6 | 3,8 | 9,0 | 8,6 |
| зовсім не потрібні | 4,4 | 7,8 | 3,3 | 4,5 | 1,9 |

**Таблиця 55. Думки респондентів щодо зовнішнього незалежного оцінювання випускників загальноосвітніх шкіл (у %)**[9]

| Відповіді | Вибірка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ЗНО вирівнює можливості молоді в оволодінні престижними професіями завдяки більш об'єктивному оцінюванню знань | дорослі | 16,7 | 29,5 | 30,6 | 14,3 | 8,9 |
| | учні | 18,3 | 36,5 | 20,3 | 17,5 | 7,4 |
| ЗНО унеможливлює здобуття вищої освіти на комерційних засадах тими учнями, які не мають відповідного рівня знань, що своєю чергою збільшує імовірність переспрямування цієї молоді на оволодіння професіями іншого рівня кваліфікації | дорослі | 14,8 | 28,3 | 35,6 | 15 | 6,3 |
| | учні | 18,4 | 37,4 | 24,7 | 13,1 | 6,3 |
| оскільки ЗНО можна проходити неодноразово, це дає змогу реалізувати освітні домагання тим, хто не реалізував їх з першої спроби і змушений був задовольнитися здобуттям кваліфікації "молодший спеціаліст" чи стати кваліфікованим робітником | дорослі | 16,6 | 33 | 34,1 | 10,4 | 5,8 |
| | учні | 23 | 35,9 | 26,3 | 11,4 | 3,3 |

[9] У таблиці стовпчик 1 – однозначно так, 2 – скоріше так, ніж ні, 3 – важко відповісти, 4 – скоріше ні, ніж так, 5 – однозначно ні.

Загалом необхідність спеціальних державних програм із перекваліфікації для тих спеціалістів, що мають престижну професію, але не можуть працевлаштуватися за фахом, є очевидною для переважної більшості і учнівської молоді, і дорослого населення (74,7 і 70,9% відповідно).

***ЗНО як механізм регулювання ринку праці.*** Одним із напрямів подолання дисбалансу ринку праці та освітянських послуг є освітні реформи, зокрема введення зовнішнього незалежного тестування (ЗНО). Майже кожному третьому випускникові важко оцінити дієвість ЗНО за параметрами, зазначеними у табл. 55 (лівий стовпчик). Одночасно школярі, порівняно з дорослими, вбачають більше позитивного зв'язку ЗНО з його ймовірними можливостями (відповідають "однозначно так" або "скоріше так, ніж ні" загалом 54,8; 53,8; 58,9% школярів).

До того ж 43,3% учнів схвально оцінюють потенціал ЗНО щодо врегулювання проблеми перевиробництва фахівців певних спеціальностей (табл. 56).

***Інформування школярів про можливість працевлаштування за обраним фахом.*** Важливим напрямом попередження зростання дефіциту робітників в одних галузях економіки та їх надлишку в інших є інформування шкільної молоді, яка перебуває на етапі професійного самовизначення, про ймовірність працевлаштування за обраною професією. При цьому дієвість інформування багато в чому залежить від каналу, яким надходить інформація.

**Таблиця 56. Оцінювання імовірного впливу ЗНО на врегулювання проблеми перевиробництва фахівців певних спеціальностей (у %)**

| **Відповіді** | **Дорослі** | | **Учні** | |
|---|---|---|---|---|
| однозначно так | 10,1 | | 11,5 | |
| скоріше так, ніж ні | 26,6 | 36,7 | 31,8 | 43,3 |
| важко відповісти | 39,2 | 39,2 | 30,0 | 30,0 |
| скоріше ні, ніж так | 15,4 | | 20,9 | |
| однозначно ні | 8,7 | 24,1 | 5,9 | 26,8 |

Старшокласники, як і дорослі, віддають перевагу комплексному підходу в їх інформуванні про перспективи працевлаштуван-

ня: із запропонованих варіантів цей спосіб обирають 34,3% учнів і 32,2% дорослих (див. табл. 57). Наступні за значущістю цифри демонструють міжпоколінні відмінності двох когорт. Учні в даному питанні зорієнтовані передусім на засоби масової комунікації (26,2 % опитаних), тоді як серед дорослих цей канал виступає як доцільний для 19,9 % респондентів. На думку дорослих, більш ефективно інформувати школярів могли би працівники загальноосвітніх шкіл (30%) і представники навчальних закладів із професійної підготовки (28,7%). Самі ж старшокласники оцінюють зазначені канали як менш ефективні – прихильників даного способу налічується 23,7 і 23,4% відповідно. Доцільність застосування інших способів інформування – через організацію потужної рекламної кампанії, через центри зайнятості – оцінюється і учнями, і дорослими як значно менша. Проте і тут є відмінності. Якщо дорослі найменше підтримують інформування через рекламну кампанію (11% проти 12,3 в учнів), то школярі найменш дієвим вважають канал центрів зайнятості (11,8% проти 15,3% дорослих). Низька оцінка школярами інформаційних можливостей центрів зайнятості може пояснюватися специфікою ситуації, в якій перебувають старшокласники, чиїм актуальним завданням є опанування професії. У цілому ж розподіл вибірки за запропонованими відповідями, а також обсяг частки дорослих і школярів, які віддали перевагу центрам зайнятості, свідчать про те, що останні не набули в громадській свідомості визначного місця як канали інформування про професії, про ймовірність працевлаштування за обраним фахом. Перспектива усунення цього недоліку може полягати в переході від одноразових заходів до організації роботи з учнівською молоддю на постійній системній основі.

Оскільки учні найбільше очікують отримати інформацію про перспективи працевлаштування через медіа (і саме там переважно її шукають), є безумовний сенс розглянути український телепростір як репрезентатор суспільства в його професійному зрізі, тобто коротко проаналізувати медіа з точки зору того, які наявні в суспільстві професії вони так чи інакше пропагують, формуючи образ цих професій у свідомості споживачів. І тут можна зробити припущення, що найбільш працевлаштованими є працівники правоохоронних органів та лікарі, бо останнім часом саме носії цих професій стали героями нескінченних серіалів.

**Таблиця 57. Оцінювання респондентами способів інформування про перспективи працевлаштування**

| Відповіді | Міра згоди | Дорослі | | Учні | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | бали | % | бали | % |
| через працівників загальноосвітніх шкіл (класний керівник, шкільний психолог, адміністрація) | | 0,30 | | 0,24 | |
| | ні | | 70,0 | | 76,3 |
| | так | | 30,0 | | 23,7 |
| через представників навчальних закладів із професійної підготовки (вищі навчальні заклади, коледжі, училища) | | 0,29 | | 0,23 | |
| | ні | | 71,3 | | 76,6 |
| | так | | 28,7 | | 23,4 |
| через засоби масової комунікації (преса, телебачення, Інтернет) | | 0,20 | | 0,26 | |
| | ні | | 80,1 | | 73,8 |
| | так | | 19,9 | | 26,2 |
| через організацію потужної рекламної кампанії | | 0,11 | | 0,12 | |
| | ні | | 89,0 | | 87,7 |
| | так | | 11,0 | | 12,3 |
| через центри зайнятості | | 0,15 | | 0,12 | |
| | ні | | 84,7 | | 88,2 |
| | так | | 15,3 | | 11,8 |
| з використанням усього зазначеного вище (комплексний підхід) | | 0,32 | | 0,34 | |
| | ні | | 67,8 | | 65,7 |
| | так | | 32,2 | | 34,3 |
| інше (вкажіть, що саме) | | 0,004 | | 0,003 | |
| | ні | | 99,6 | | 99,7 |
| | так | | 0,4 | | 0,3 |
| важко відповісти | | 0,08 | | 0,11 | |
| | ні | | 92,1 | | 89,2 |
| | так | | 7,9 | | 10,8 |

Це загалом відповідає дійсності: як свідчать дані моніторингу, престижність професій, що охоплюються загальною назвою "представники силових структур", має тенденцію до зростання**,** а професія лікаря займає в рейтингу доволі високі позиції. З огляду на це небезпідставною видається думка про доцільність застосування телепродукції для налаштування громадської свідомості на позитивне сприйняття певних професій, щодо яких ринок відчуває хронічний дефіцит (передусім кваліфікованих робітників). Адже саме медіа для сьогоднішніх школярів є найпотужнішим і пріори-

тетним джерелом інформації, і зростання їхньої ролі у житті молодого покоління є беззаперечним фактом.

Одним із напрямів регулювальної політики, на наш погляд, могло б бути підвищення відповідальності громадян щодо свого професійного самовизначення, зафіксованої у певному конвенційному документі – угоді між державою (в особі певних інституцій) і особистістю, котра вибирає для себе професію. Предмет такої угоди – фіксація факту інформування державою школяра про ймовірність працевлаштування за обраним ним фахом. Для з'ясування ставлення до такого інструменту регулювання ринку праці респондентам пропонувалося оцінити дві альтернативи: доцільність використання двосторонньої угоди (між учнем і службою зайнятості) щодо поінформованості учня про ймовірність працевлаштування за обраним фахом і тристоронньої угоди (між учнем, його батьками і службою зайнятості) щодо поінформованості учня про ймовірність працевлаштування за обраним фахом як умови прийняття документів для вступу до вищого навчального закладу (табл. 58, запитання анкети див. [87, *10*]).

**Таблиця 58. Думки респондентів стосовно двох типів угоди про поінформованість учня щодо ймовірності його майбутнього працевлаштування (у %)**

| Типи угод | Міра згоди | Дорослі | | Учні | |
|---|---|---|---|---|---|
| Двостороння угода | однозначно так | 24,1 | **60,2** | 27,3 | **67,9** |
| | скоріше так, ніж ні | 36,1 | | 40,7 | |
| | важко відповісти | 23,2 | 23,2 | 19,9 | 19,9 |
| | скоріше ні, ніж так | 12,3 | **16,7** | 9,8 | 12,1 |
| | однозначно ні | 4,4 | | 2,3 | |
| Тристороння угода | однозначно так | 24,9 | **58,8** | 25,8 | **61,9** |
| | скоріше так, ніж ні | 33,9 | | 36,1 | |
| | важко відповісти | 24,0 | 24,0 | 23,0 | 23,0 |
| | скоріше ні, ніж так | 12,2 | **17,2** | 10,9 | **15,2** |
| | однозначно ні | 5,0 | | 4,3 | |

З наведених даних видно, що дорослі не надають переваги якомусь варіантові: двосторонню угоду підтримують 60,2% громадян, тристоронню – 58,8%. Для учнів же більш прийнятною виявляється двостороння угода (67,9 проти 61,9%). Цю різницю можна інтерпретувати як захист школярами свого бажання йти обраним

шляхом, не зважаючи на ймовірні ризики. Угода як умова прийому документів до вишу може сприйматися ними як загроза обраному майбутньому, здійсненню сьогоднішніх намірів. Але більш важливим є те, що обидва варіанти угоди у відповідях обох вікових когорт мають позитивний баланс, тобто осіб, які приймають конвенційні стосунки у питаннях працевлаштування, значно більше, ніж тих, хто заперечує їхню дієвість. Рівень цієї підтримки перевищує 60% у дорослих і наближається до 70% у школярів.

Отже, можна стверджувати, що суспільство має істотний дефіцит ініціативності та конвенційності з боку тих, хто мав би бути ініціатором задоволення конвенційних потреб суспільства, сенсом яких є розподіл відповідальності. Такими ініціативними сторонами мали би стати дорослі – щодо дітей (адже, як свідчать дані, учні більшою мірою, ніж дорослі, підтримують укладання угод) та держава (в особі уповноважених органів – служб, інституцій тощо) – щодо своїх громадян.

Укладання угод, які б інформували учнів та їхніх батьків щодо ймовірності працевлаштування дитини за обраним фахом, якщо б і не розв'язало наявних на ринку праці проблем, проте могло би сприяти цьому через їх глибше усвідомлення, а отже змінення громадської думки щодо професій. Це могло би стати одним із напрямів підвищення урегульованості ринку праці: адже учень, що обирає професію (та його батьки), укладаючи угоду, стає (стають) у відповідальну позицію щодо свого (їхньої дитини) вибору професійного шляху.

Важливою складовою інформації, яку мають отримувати при укладанні угоди учні та їхні батьки, на нашу думку, повинні стати статистично підтверджені дані щодо рівня якості опанування професії, за якого працевлаштування стає можливим. Наприклад, потрапляння за результатами навчання у 5% найкращих випускників за спеціальністю забезпечує працевлаштування на рівні 70% . В іншому разі перспективою будуть або безробіття, або перекваліфікація, або робота не за фахом. Тож конкретна інформація дає підстави для свідомого прийняття рішення.

Підтримка конвенційних способів школярами дає підстави стверджувати, що цим інструментом треба активно користуватися починаючи саме із загальноосвітньої школи, із старшокласників, які перебувають в активному процесі вибору професії, оскільки со-

ціальна ситуація школяра найбільш сприятлива для конвенційних стосунків. На відміну від абітурієнтів, учнями угода сприймається не як загроза, а як засіб мінімізації ризиків, отже оцінюється як потрібна. У роботі профорієнтолога зі школярами укладання угоди може стати темою ділової гри, початком розмови про важливі для професійного самоздійснення проблеми, вводити учнів у стан певних суб'єктивних переживань для набуття ними готовності до прийняття важливих життєвих рішень.

***Позиція, яку займають громадяни у своїх оцінках ринку праці.*** Розмірковуючи над проблемами регулювання ринку праці, громадяни вважають, що вони керуються переважно інтересами суспільства, економіки в цілому (41,2% дорослих і 40,4 школярів) та власними інтересами (18,2 та 25,8% відповідно) (див. табл. 59).

**Таблиця 59. Чиї інтереси передусім брали до уваги респонденти, відповідаючи на запитання "На які з перелічених нижче груп професій, на Вашу думку, перекваліфікація в Україні є сьогодні найбільш актуальною?" (у %)**

| Відповіді | Дорослі | Учні |
|---|---|---|
| суспільства (економіки) в цілому | 41,2 | 40,4 |
| місцевої громади (сусідів, земляків) | 8,6 | 3,0 |
| підприємства (установи, фірми), де працюєте | 3,5 | 2,8 |
| ваших особистих інтересів | 18,2 | 25,8 |
| вашого оточення (близьких, рідних) | 9,7 | 9,3 |
| інше | 0,5 | 0,8 |
| важко відповісти | 18,3 | 17,9 |

Суттєвими є регіональні розбіжності, адже на Сході та Заході набагато більше людей заявили, що вони виходять із власних інтересів (34,4 та 31,2%), ніж на Півдні та в Центрі (21,8 та 16,2%).

Отже, у громадській думці щодо регулювання ринку праці домінують два головні акценти: матеріальний і освітянський. Перший виявляється переважно серед тих, хто виходить із власної позиції, оцінюючи ситуацію на ринку праці та перспективи його державного регулювання. Роль регулятора матеріальних чинників ринку праці – зарплат, оснащення галузі тощо – респонденти відводять насамперед державі. Освітянський акцент поєднує перспективи

вдосконалення ринку праці для подолання його дисбалансів із підвищенням якості освіти, передусім професійно-технічної.

**Таблиця 60. Чиї інтереси передусім брали до уваги респонденти, відповідаючи на запитання "На які з перелічених нижче груп професій, на Вашу думку, перекваліфікація в Україні є сьогодні найбільш актуальною?" (у регіональному розрізі, у %)**

| Відповіді | Захід | Центр | Схід | Південь |
|---|---|---|---|---|
| суспільства (економіки) в цілому | 39,2 | 36,9 | 44,1 | 46,9 |
| місцевої громади (сусідів, земляків) | 13,1 | 8,2 | 7,3 | 6,6 |
| підприємства (установи, фірми), де працюєте | 4,4 | 4,3 | 3,2 | 1,0 |
| ваших особистих інтересів | 24,3 | 18,4 | 15,7 | 15,3 |
| вашого оточення (близьких, рідних) | 11,0 | 9,4 | 10,7 | 6,3 |
| інше | 1,6 | 0,2 | 0,5 | |
| важко відповісти | 6,5 | 22,6 | 18,5 | 24,0 |

Серед запропонованих можливих напрямів державної політики з регулювання ринку праці в Україні найбільше відповідає інтересам учнів (див. табл. 61) підвищення заробітної платні до конкурентного рівня (4,37 бала). Цьому напрямові віддали первагу 61% школярів, що перевищує найближчий показник на більш ніж 18%. Вихід матеріального чинника на першу позицію є очікуваним і цілком зрозумілим, адже професія завжди пов'язується з матеріальною винагородою, розглядається як джерело доходів. Наступні позиції посідають такі заходи держави: розвиток матеріальної бази галузей (4,15 бала) та створення умов для якісної конкурентоздатної освіти (4,08 бала). Далі йдуть створення розгалуженої, мобільної, на рівні сучасних вимог і економічно вигідної для людини системи перепідготовки, що свідчить про визнання молоддю важливості гнучкого реагування на проблеми, що виникають, та регулювання прийому до навчальних закладів відповідно до потреб ринку (3,98 і 3,97 бала відповідно). Останній пріоритет – невтручання держави у справи працевлаштування (3,65 бала). Загалом наведені дані свідчать про те, що молодіжна аудиторія є достатньо зацікавленою в регулюванні ринку праці державою (на противагу відпус-

канню його у "вільне плавання"), причому з акцентом на матеріальній складовій.

Прикметно, що оцінка дорослими важливості для них запропонованих напрямів регулювання державою ринку праці практично збігається з оцінкою старшокласників. Якщо дивитися на кількісне вираження бальної оцінки, то слід зазначити трохи меншу підтримку дорослими створення розгалуженої системи перепідготовки (3,94 бала проти 3,97 у школярів при частці дорослих 35,7% і школярів 36,3%). Ці дані привертають увагу через те, що, здавалося б, саме дорослим варто було би прагнути створення такої системи, адже саме їм доводиться на власному досвіді стикатися з необхідністю опановувати новий фах. Проте, як видається, сьогоднішні школярі у майбутньому можуть виявитися більше готовими до перенавчання, ніж зараз готові до цього дорослі.

**Таблиця 61. Напрями державної політики щодо регулювання ринку праці, які найбільше відповідають інтересам респондентів[10]**

| Відповіді | Вибірка | Бали | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Створення умов для отримання якісної конкурентоздатної освіти в Україні | дорослі | 3,95 | 4,3 | 7,6 | 17,5 | 29,6 | 41 |
| | | | **11,9** | | 17,5 | **70,6** | |
| | учні | 4,08 | 1,3 | 5,8 | 18 | 33,2 | 41,8 |
| | | | **7,1** | | 18 | **74,9** | |
| Підвищення заробітної плати в Україні до конкурентного рівня | дорослі | 4,3 | 2,8 | 4,7 | 11,9 | 21 | 59,6 |
| | | | **7,5** | | 11,9 | **80,6** | |
| | учні | 4,37 | 1,3 | 4,1 | 11,6 | 22 | 61 |
| | | | **5,3** | | 11,6 | **83** | |
| Невтручання у справи Вашого (Ваших дітей) працевлаштування за принципом "вільного руху робочої сили" | дорослі | 3,45 | 7,1 | 12,1 | 32,5 | 25,5 | 22,7 |
| | | | **19,2** | | 32,5 | **48,2** | |
| | учні | 3,65 | 4,9 | 10,6 | 28,8 | 26,4 | 29,3 |
| | | | **15,5** | | 28,8 | **55,7** | |

[10] У таблиці стовпчик 1 – найменша відповідність, 2 – низька відповідність, 3 – скоріше відповідність, ніж невідповідність, 4 – відповідність, 5 – найвища відповідність.

| Відповіді | Вибірка | Бали | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Створення розгалуженої, мобільної, на рівні сучасних вимог і економічно вигідної для людини системи перепідготовки у відповідь на потреби ринку | дорослі | 3,94 | 1,8 | 6,4 | 23,1 | 33 | 35,7 |
| | | | **8,2** | | 23,1 | **68,7** | |
| | учні | 3,98 | 1,3 | 5,8 | 22,6 | 34 | 36,3 |
| | | | **7,1** | | 22,6 | **70,3** | |
| Розвиток матеріальної бази галузей і створення гідних, конкурентних європейському рівню умов праці | дорослі | 4,13 | 2,6 | 4,7 | 15,6 | 31,2 | 45,9 |
| | | | **7,4** | | 15,6 | **77** | |
| | учні | 4,15 | 0,8 | 4,8 | 15,9 | 35,9 | 42,7 |
| | | | **5,6** | | 15,9 | **78,5** | |
| Регулювання прийому на навчання відповідно до потреб ринку із зобов'язанням працевлаштування за отриманою спеціальністю | дорослі | 3,93 | 4,3 | 7,1 | 19,9 | 29 | 39,7 |
| | | | **11,5** | | 19,9 | **68,7** | |
| | учні | 3,97 | 2,8 | 5,9 | 22,7 | 28,3 | 40,3 |
| | | | **8,7** | | 22,7 | **68,6** | |
| Інше (вкажіть, що саме) | дорослі | 3,44 | 11,7 | 10,2 | 28,6 | 20,9 | 28,6 |
| | | | **21,9** | | 28,6 | **49,5** | |
| | учні | 3,34 | 13,8 | 10,3 | 34,5 | 10,3 | 31 |
| | | | **24,1** | | 34,5 | **41,4** | |

Разом із тим дорослі більш прихильні щодо інших варіантів регулювання державою ринку праці, які б відповідали їхнім інтересам: відповідь "Інше" у варіантах "найвища відповідність" і "відповідність" обрали 49,5% дорослих і 41,4% школярів. З одного боку, ці дані можуть свідчити про те, що і дорослі, і учні утримують у свідомості державницький рівень розв'язання проблем, мають своє, ширше бачення того, які заходи держави, крім запропонованих, могли б дійсно відповідати їхнім інтересам. З іншого боку, це спонукає до подальших досліджень усвідомлення ринкової ситуації дорослими і молоддю.

Найбільша ж відмінність між учнями та дорослими спостерігається за параметром невтручання держави у справу працевлаш-

тування громадян, якщо порівнювати частки респондентів, котрі оцінили це твердження як повністю відповідне їхнім інтересам. Серед учнів цей принцип підтримали 29,3%, серед дорослих – 22,7%. Дорослі трохи категоричніші, ніж учні, у своїй негативній оцінці невтручання держави у справу працевлаштування. Натомість школярі більшою мірою готові до саморегулювального підходу у працевлаштуванні, до зустрічі з невизначеністю. Звісно, цей висновок потребує підтвердження через подальші спостереження.

**Завдання**

1. Які заходи з відновлення себе як трудового ресурсу Ви порекомендували б тому, хто вимірює свій рівень конкурентності та успішності заробітною платнею у проміжку між 2 і 5 тис. грн? (табл. 33). Знайдіть аргументи: а) для підтримки духовної стійкості та сконцентрованості людини на відтворенні себе в межах даного діапазону; б) для спонукання людини до переходу на інший рівень домагань щодо оплати і збереження спрямованості на відтворення.

2. Уявіть себе в позиції профконсультанта. Випускниця школи, яка звернулася до Вас, сумує, що не може здійснити свою мрію – стати лікарем – через відсутність у сім'ї грошей на освіту. Її пригнічує неможливість мати професійні досягнення, які б давали їй самоповагу і значущість. З огляду на різні типи кар'єри (вертикальна, горизонтальна) яку стратегію її професійної самореалізації Ви б їй порадили обрати? Як саме теорія Д. Треймана допоможе Вам підвести клієнта до відповіді, яка допомагає долати обмеження? Розкрийте (операціоналізуйте) для дівчини можливість мати значущі віхи в кар'єрі за запропонованою Вами стратегією.

3. Поєднайте дані табл. 5 (здібності) з подібною інформацією, викладеною у підрозділі 1.2. Як би Ви використали результати Вашого синтезу в консультативній роботі з підготовки клієнта до вибору професії?

4. За даними табл. 22, 23 поінформованість про ймовірність працевлаштування має дещо вищі значення у осіб із середньою освітою. Які висновки для консультативної роботи Ви б зробили із цього співвідношення?

5. Найнижчі показники обізнаності і дорослі, і учні мають за критеріями "ризики професії" та "рівень конкуренції" (табл. 22). На що вказують ці дані в контексті готовності молоді до самоздійснення на ринку праці?

6. Порівняйте дані табл. 24 щодо поінформованості старшокласників Центрального і Східного регіонів про можливості кар'єрного зростання, рівень конкуренції у професії, зміст праці та гарантії працевлаштування. Як Ви поясните ці регіональні відмінності?

7. Як би Ви визначили свій напрям роботи як консультанта з огляду на дані табл. 28:

- *заохочення до вдосконалення навичок пошуку інформації в Інтернеті;*
- *розвиток взаємодії з носіями професійного досвіду в реальному житті;*
- *сприяння накопиченню власного досвіду та його рефлексуванню;*
- *комплексний підхід;*
- *проблематизація ключових моментів вибору;*
- *взагалі скасував би функцію консультанта, тому що медійне та професійне середовища самодостатні у своєму відтворенні;*
- *інше (що саме?).*

8. Дані щодо такого джерела інформації про професію, як спроба працювати за фахом, у дорослих і школярів істотно різняться (табл. 28). Це, на вашу думку, є:

- *проявом інфантилізму сьогоднішнього покоління;*
- *об'єктивно обмеженими можливостями працевлаштування;*
- *традицією батьків оберігати дитину від праці до отримання спеціалізованої освіти.*

9. Незважаючи на обнадійливі показники проробленості професійного плану учнів порівняно із дорослими (табл. 31), спробуйте визначити поле роботи для консультанта з урахуванням специфіки Вашого регіону (можливу відповідь див. [66], табл. 7.1.5).

10. Із даних про поінформованість учнів у ситуації вибору професії (табл. 22, 28) можна зробити висновок про необхідність пошуку оптимальних варіантів змісту, форм і методів інформування громадян, що перебувають у даній ситуації. З позиції консультанта що б Ви могли запропонувати?

11. Уявіть, що Ваш клієнт, який стоїть перед вибором професії, бачить свою оплату через п'ять років у розмірі близько 10 тис. грн. На які пункти його професійного плану (табл. 31) Ви б звернули увагу, аби зробити висновок про те, що Вашому клієнтові не загрожує особистісна криза або деформація особистісного розвитку?

12. На основі розділів професійного плану (табл. 31) складіть портрет людини з низьким ступенем конкурентоздатності.

13. Порівняйте відповіді учнів на запитання про можливість зміни фаху (табл. 38) з даними щодо аргументів професійного вибору (табл. 5). Як ці дані корелюють між собою? Який висновок Ви можете зробити?

14. Можливості мати вертикальну кар'єру доступні далеко не всім. Які поради Ви дали б Вашому клієнтові, щоб допомогти йому уникнути розчарування і жити повноцінним життям, якщо зробити бажану вертикальну кар'єру виявиться неможливим?

15. Уявіть себе на місці громадського або державного діяча. Інтегруючи всі цілі та завдання даного розділу, поясніть, чому в західній традиції прийнято, щоб діти після досягнення первинної дієздатності дистанціювалися від матеріальної допомоги батьків, навчання суміщали з опануванням найпростіших робіт та послуг незалежно від матеріальних статків батьків. Обґрунтуйте свою позицію щодо можливості перенесення цієї традиції в українське суспільство і на загальнонаціональному, і на регіональному рівнях. Які заходи з упровадження цієї традиції могли б бути віднесені до повноважень консультанта, а які потребують координації зусиль різних зацікавлених суб'єктів на державному рівні?

## РЕФЛЕКСИВНІ ЗАВДАННЯ

На завершення курсу проведіть у групі обговорення процесу та результатів навчання за даним посібником. Для обговорення пропонуємо такі запитання:

- що є більшою новизною для Вас у цьому посібнику: а) теоретичний матеріал, б) емпіричні дані вітчизняних опитувань, в) практичні завдання, г) соціально-психологічний погляд на ринок праці, на людину на цьому ринку?
- яка інформація, отримана Вами з посібника, є найбільш корисною для Вашого особистого професійного становлення, зокрема як потенційного профконсультанта?
- що нового з'явилося у Вашому досвіді оволодіння професією?
- чи змінився, і якщо так, то як саме Ваш погляд на власну професію?
- чи переживали Ви під час роботи з посібником емоції, яких раніше не було у вашому досвіді опрацювання навчальної літератури? Якщо так, то які саме?
- чи з'явилися у Вас після роботи з посібником кардинально новий погляд на професію, бачення нових перспектив, запасних варіантів свого професійного самоздійснення? Відрефлексуйте, з якої позиції Ви відповідаєте: а) початківця, б) досвідченого професіонала.

Якщо Ваше особисте професійне самоздійснення перебуває в зоні Ваших актуальних інтересів, ухваліть рішення про періодичність ретроспективної і перспективної рефлексії Вашого професійного плану.

**Рекомендована література**

*Васютинський В. О.* Культура бідності: соціально-психологічний зміст та інструментарій дослідження // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – Т. І. – Соціальна психологія. – Вип. 6. – Кн. 1. – С. 119–128.

*Григоровська Л. В.* Особливості поінформованості дорослих громадян України і старшокласників у ситуації вибору професії (2010–2011 роки) / Л. В. Григоровська, Н. І. Череповська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29–30 листопада 2012 р., м. Київ) : в 2 ч. Ч. 1. — К. : ПК ДСЗУ, 2012. — С. 49–56. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0131.pdf.

*Лузан П. Г., Кравець Ю. І., Пятничук Т. В.* Формування змісту професійного навчання кваліфікованих робітників з інтегрованих професій : метод. посібник / П.Г.Лузан, Ю.І.Кравець, Т.В. Пятничук. – К.: Інститут ПТО НАН України, 2012. – 36с. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.ipto.kiev.ua/files/zvit_institutu/2012/lukyanenko/metodposibnik.pdf

Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років : інформаційний бюлетень. Серпень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 62 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.

*Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії.інформаційний бюлетень. Листопад ’ 2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2010. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf.

*Найдьонов М. І.* Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Жовтень ’ 2011 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. Ю. В. Товстокора ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2012. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2011.pdf.

Український стандарт міжнародної шкали престижності професій : інформаційний бюлетень. Липень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 50 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009s.pdf.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ


1. *Andersen R*. Education and Occupational Status in 14 Countries: the Role of Educational Institutions and Labour Market Coordination / R. Andersen, H. G. Van De Werfhorst // The British Journal of Sociology. – 2010. – June. – Vol. 61, Is. 2. – P. 336–355.
2. *Barber B*. Inequality and Occupational Prestige: Theory, Research, and Social Policy / B. Barber // Sociological Inquiry. – 1978. – April. – Vol. 48, Is. 2. – P. 75–88.
3. *Baxter E*.H. Children's and Adolescents' Perceptions of Occupational Prestige / E. H. Baxter // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 1976. – May. – Vol. 13, Is. 2. – P. 229–238.
4. *Bean Y*. Chinese Occupational Prestige: A Comparative Analysis // International Sociology. – 1996. – Vol. 11. – No. 2. – P. 161–186.
5. *Bergman M. M*. Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright / M. M. Bergman, D. Joye // Cambridge Studies in Social Research. – 2005. – No. 10. – SSRG Publications. [Електронний ресурс] // Режим до ступу: http://www.sociology.cam.ac.uk/srg/workingpapers/CS10StratificationSchemata2.pdf
6. *Blaikie N. W*. H. The Meaning and Measurement of Occupational Prestige // Journal of Sociology. – Vol. 13. – No. 2. – June, 1977.
7. *Blumen O*. The Spatial Distribution of Occupational Prestige in Metropolitan Tel Aviv // Area. – Vol. 30, Is. 4. – December 1998. – P. 343–357.
8. *Boyd M*. A . Socioeconomic Scale for Canada: Measuring Occupational Status from the Census / M. Boyd // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 2008. – February. – Vol. 45, Is. 1. – P. 51–91.
9. *Buzea C*. Measuring occupational prestige in Romania / C.Buzea, F.Scarneci / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.wseas.use/e-library/conferences/2011/Brasov/LAW/LAW-25.pdf
10. *Duncan O. D*. A Socioeconomic Index for all Occupations // Occupations and Social Status / O. D. Duncan ; ed. J. Reiss, Jr. – New York : Free Press of Glencoe, 1961. – P. 109–138.
11. *Ganzeboom H.B*.G. Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations / H. B. G. Ganzeboom,

D. J. Treiman // Social Science Research. – 1996. – №25. – P. 201– 239.
12. *Gottfredson Gary D*. John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation // Journal of Vocational Behavior. – 1999. –Vol. 55. – P. 15– 40. / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.choixdecarriere.com/pdf/5873/6.pdf
13. *Goyder J*. The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000 / J. Goyder // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 2005. – February. – Vol. 42, Is. 1. – P. 1–23.
14. *Goyder J*. The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication / J. Goyder, N. Guppy, M. Thompson // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 2003. – November. – Vol. 40, Is. 4. – P. 417–439.
15. *Guppy L*.N. A Comparison of the Allocation of Male and Female Occupational Prestige / L. N. Guppy, J. L. Siltanen // Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie. – 1977. – August. – Vol. 14. – Is. 3. – P. 320–330.
16. *Hara J*. Changes in the Labor Market and Occupational Prestige Scores // International Journal of Japanese Sociology. – Vol. 9, Is. 1. – 2000. – September. – P.21–33.
17. *Hauser R. M*. Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique // Sociological Methodology / R. M. Hauser, J. R. Warren. – 1997. – Vol. 27, Is. 1. – P. 177–298.
18. *Hodge R. W*. Occupational Prestige in the United States, 1925–1963' / R. W. Hodge, P. M. Siegel, P. H. Rossi // American Journal of Sociology. –1964. – Vol. 70. – P. 286–302.
19. *Hope K*. A Liberal Theory of Prestige // American Journal of Sociology. – 1982. – 87(5). – P. 10–31.
20. *Imada T*. Industrialization and the Regime of Social Mobility in Postwar Japan // International Journal of Japanese Sociology. – Vol. 9, Is. 1. – September 2000. – P. 35–52.
21. International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
22. *Jay Morrissey*. The Stigma of Occupational Prestige / [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: http://www.organizedwisdom.com/the-stigma-of-occupational-prestige-jay-morrissey/923896/nxi/med

23. *Jong G. F*. de. Occupational Status of Rural Outmigrants and Return Migrants / G. F. de Jong, M. C. Blair // Rural Sociology. – 1994. – Vol. 59, Is. 4. – P. 693–707.
24. *Kammeyer-Mueller J. D.* Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J. D. Kammeyer-Mueller, A. J. Timothy // Applied Psychology: an International Review. – 2008. – № 5 (2). – P. 204–224.
25. *Koo H., Seok H.* (2005) Occupational Prestige in South Korea: 1990– 2005 // Osaka University of Commerce, Proceedings of JGSS Colloquium.
26. *Langford T*. Social Experiences and Variations in Economic Beliefs among Canadian Workers / T. Langford // Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie. – 1992. – November. – Vol. 29, Is. 4. – P. 453–487.
27. *Laumann E. O*. Prestige and Association in an Urban Community: An Analysis of an Urban Stratification System / E. O. Laumann. – Indianapolis : Bobbs-Merrill, 1966. – 218 p.
28. *Laumann E. O*. Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference / E. O. Laumann, J. P. Heinz // Law & Social Inquiry. – 1977. – J anuary. – Vol. 2, Is. 1. – P. 155–216.
29. *Littig, L. W*. Effects of Sex Ratios on Occupational Prestige and Desirability Among Black and White University Students / L. W. Littig, C. D. Reynolds Social Behavior and Personality. – 1984. – Vol. 12. – P. 115–119.
30. *MacKinnon N. J*. The Meaning of Occupational Prestige Scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation / N. J. MacKinnon, T. Langford // Sociological Quarterly. – 1994. – May. – Vol. 35, Is. 2. – P. 215–245.
31. *Magnusson C*. Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige? An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family Obligations in Sweden / C. Magnusson // Acta Sociologica. – 2010. – June (30). – Vol. 53. – № 2. – P. 99–117.
32. *Nekar S*. Occupational Prestige as a Function of Occupant's Gender / S. Nekar, M. Kolsawalla, T. Zaret // Journal of Applied Social Psychology. – 1989. – Vol. 19, Is. 8. – P. 681–688.
33. *North C*.C. Jobs and occupations: A popular evaluation / C.C. North, P.K. Hatt // Opinion News. – 1949. – Vol. 9. – No. 4.
34. *Orth B*. Scaling Occupational Prestige by Magnitude Estimation and Category Rating Methods: A Comparison with the Sensory

Domain / B.Orth, B.Wegener // European Journal of Social Psychology. – 1983. – Vol. 13. – P. 417–431.
35. *Powell B*. Gender Differences in the Evaluation of Prestige / B. Powell, J. Jacobs // Sociological Quarterly. – 1984. – March. – Vol. 25, Is. 2. – P. 173–190.
36. *Quine S*. Indicators of Social Class – Relationship Between Prestige of Occupation and Suburb of Residence / S. Quine, P. A. L. Lancaster // Community Health Studies. – Vol. 13, Is. 4. – December, 1989. – P. 510–518.
37. *Reiss A. J*. Occupations and Social Status / Albert J. Reiss. – London : The Free Press, 1961. – 305 p.
38. *Rosoff S. M*. The Prestige of Dermatologists / S. M. Rosoff, M. C. Leone // International Journal of Dermatology. – 1989. – July. – Vol. 28, Is. 6. – P. 377–380.
39. *Scott J*., *Marshal G.* Oxford Dictionary of Sociology. – Oxford, University Press. – Third edition, 2009 / [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199533008.001.0001/acref-9780199533008
40. *Siegel P.M.* (1971) Prestige in the American occupational structure. Unpublished Ph.D. dissertation. University of Chicago.
41. *Touhey J. C*. Effects of Additional Men on Prestige and Desirability of Occupations Typically Performed by Women / J. C. Touhey // Journal of Applied Social Psychology. – 1974. – Vol. 4. – P. 330–335.
42. *Treiman D. J*. Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.
43. *Zhou X*. The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking; Reconceptualisation and Reanalyses // American Journal of Sociology. 2005. Vol. 111. P. 90–140.
44. *Атватер И.* Психология для жизни. Упорядочение образа мыслей, развитие и поведение человека наших дней : учеб. пособие / И. Атватер. К. Даффи / Пер. с англ. под. ред. проф. Е. А. Климова. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 535 с.
45. *Бодалев А*. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В. С. Аванесов // СПб.: Изд-во "Речь", 2000. – 440 с.
46. *Васильченко В. С*. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
47. *Васютинський В. О*. Культура бідності: соціально-психологічний зміст та інструментарій дослідження // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Кіровоград: Імекс-ЛТД,

2013. – Т. І. – Соціальна психологія. – Вип. 6. – Кн. 1. – С. 119–128.
48. *Водзинская В. В*. О социальной обусловленности выбора профессии // Социальные проблемы труда и производства. – Москва; Варшава, 1969.
49. *Воронкова В. Г*. Управління людськими ресурсами : філософські засади : навч. посібник / В. Г. Воронкова. – К. : ВД "Професіонал", 2006. – 576 с.
50. *Григоровська Л. В.,* Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій / Л. В. Григоровская, М. И. Найденов // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 136–143. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0091.pdf.
51. *Грішнова О. А*. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
52. Диференціально-діагностичний опитувальник Є. О. Климова (ДДО) / [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://grealsovet. ru/test 4 1.php.
53. Завдання – відповіді / [Електрон. ресурс] // Режим доступу: http:// iris-psy.org.ua/publ/zv.htm
54. *Завіновська Г. Т*. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
55. Загальна декларація прав людини / [Електрон. ресурс] // Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/ show/995_015
56. *Закатнов Д*.О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія / Д. О. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
57. *Іляш О. І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Ліра-К, 2010. – 476 с.
58. *Карабут Т*.Г. Застійне безробіття, його наслідки та методи подолання / Т. Г. Карабут, О. В. Захарова // Економіка і управління в умовах глобалізації : Матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції. – Донецьк, ДонНУЕТ – 2010. – Том 2. – С. 156–158.
59. Класифікатор професій ДК 003 : 2005. – К., 2005 / [Електрон. ресурс] // Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua)
60. *Климов Е*.А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М. : Изд-во "Академия", 2004. – 304 с.

61. Кодекс законів про працю України. – К.: Парламентське вид-во, 2003. – 108 с.
62. КонституціяУкраїни. – К.: Парламентське вид-во, 1999. – 22 с.
63. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: навч. посібник / Е. М. Лібанова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
64. Міжнародний пакт про економічні, соціальнії культурні права / [Електрон. ресурс] // Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/995_042
65. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років : інформаційний бюлетень. Серпень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 62 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.
66. *Найдьонов М. І.* Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Жовтень ’ 2011 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. Ю. В. Товстокора ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2012. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2011.pdf.
67. *Найдьонов М. І.* Психологія професій : монографія / М. І. Найдьонов. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. — 160 с. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/pop.pdf.
68. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. — К. : Міленіум, 2008. — 484 с. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/fruo.pdf.
69. *Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії.інформаційний бюлетень. Листопад ’ 2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. — К. : ІСПП НАПН України, 2010. — 128 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf.
70. *Найдьонов М. І.* Престижність як аргумент вибору майбутньої професії та її динаміка протягом 2008–2010 років / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ). — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — С. 211–221. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0109.pdf.
71. Правила проведення комісійних судово-медичних експертиз в бюро судово-медичної експертизи (Додаток) N 6 від 17 січня 1995 року м.Київ / [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: http://zakon. nau.ua/ doc/?uid=1078.10393.0

72. *Оксамитна С.* Ієрархія престижності професій і занять / С. Оксамитна, А. Патракова // Українське суспільство 1992 – 2007. Динаміка соціальних змін / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – 544 с.
73. *Оксамитна С.* Престиж професій та занять у соціальному просторі міста / Оксамитна С., Стукало С. / [Електронний ресурс] // Режим доступу : http: // isoc.com.ua/institute/Stukalo-Oksamytna_ Occupational-Prestige_ 2012 .pdf
74. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. / [Електрон. ресурс] // Режим доступу http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list
75. *Петрова І.* Соціальні наслідки євроінтеграції України. Ринок праці. – Жовтень 2012. / [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.idss. org.ua/ public.html
76. *Петюх В.М.* Ринок праці : навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 228 с.
77. Політична економія: навч. посібник / Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін.; за заг. ред. Г. А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.
78. Про зайнятість населення. Закон України від 01.02.1991 № 803-XII (зі змінами та доповненнями). 5 липня 2012 року № 5067-VI – Урядовий кур'єр від 12.09.2012. – № 164.
79. *Рибалка В.*В. Честь і гідність особистості як предмет діяльності практичного психолога / Валентин Рибалка. – К.: Шк. світ, 2010. – 128 с.
80. Ринок праці та шляхи його розвитку в 2013 році // http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/57-rinok-pratsi-ta-shlyakhi-jogo-rozvitku-v-2013-rotsi
81. Ринок праці в Україні (інфографіка) // http://www.hurtom.com/portal/15248/ринок-праці-в-україні-інфографіка
82. *Руднев М. Г.* Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. – 2008. – №2. – С. 217–239.
83. *Сарапата А.* Привлекательность профессий // Социальные проблемы труда и производства. – Москва; Варшава, 1969.
84. *Семенов И. Н.* Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвитии личности / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 1982. – №5. – С. 35–42.
85. *Симончук Е.* Классификатор профессий ISCO-88 : история разработки, концептуальные основания, модель операционали-

зации, применение в социологических исследованиях / Е. Симончук // Социология : теория, методы, маркетинг. – 2008. – №3. – С. 21–41.
86. *Сорос Дж.* Алхимия финансов. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 416 с.
87. Соціально-психологічні чинники престижності професій : підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці: додатки до навчального посібника для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, Л. А. Найдьонова [та ін.] ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України ; за заг. ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. — 242 с. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/spfop_appendix.pdf.
88. *Стеченко Д. М.* Розміщення продуктивних сил і регіоналістика: підручник./ Д. М. Стеченко. – К.: Вікар, 2006. – 396 с.
89. *Титма М. Х.* Престиж и привлекательность профессий // Высшая школа и социально-профессиональная ориентация учащейся молодежи.– Тарту, 1975.
90. Психология. Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
91. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій : інформаційний бюлетень. Липень ’ 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 50 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009s.pdf.
92. *Хоріна О. І.* Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій як індикація перебігу кризових явищ / О. І. Хоріна // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 234–243.
93. *Черноволенко В. Ф.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи (опыт социологического исследования) / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – К. : Наукова думка, 1979. – 214 с.

# SPYSOK VYKORYSTANYX DŽEREL


1. Hryhorovs′*ka* L. V. Osoblyvosti poinformovanosti doroslyx hromadjan Ukrajiny i staršoklasnykiv u sytuaciji vyboru profesiji (2010–2011 roky) / L. V. Hryhorovs′ka, N. I. Čerepovs′ka // Aktual′ni problemy profesijnoji orijentaciji ta profesijnoho navčannja naselennja : Materialy VI Mižnarodnoji naukovo-praktyčnoji konferenciji (29–30 lystopada 2012 r., m. Kyjiv) : v 2 č. Č. 1. — K. : PK DSZU, 2012. — S. 49–56. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0131.pdf.
2. Hryhorovskaja L. V. Social′na sytuacija deficytnosti-prestyžnosti profesij / L. V. Hryhorovskaja, M. Y. Najdenov // Deržavna služba zajnjatosti Ukrajiny na rynku pracі v umovax svitovoji finansovo-ekonomičnoji kryzy: pytannja teoriji ta vyklyky praktyky : Materialy naukovo-praktyčnoji konferenciji. — K. : IPK DSZU, 2009. — S. 136–143. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0091.pdf.
3. Khorina O. I. Vyznachennya spektru aktualnykh i defitsytnykh profesiy yak indykatsiya perebihu kryzovykh yavyshch / O. I. Khorina // Derzhavna sluzhba zaynyatosti Ukrayiny na rynku pratsi v umovakh svitovoyi finansovo-ekonomichnoyi kryzy: pytannya teoriyi ta vyklyky praktyky : Materialy naukovo-praktychnoyi konferentsiyi. — K. : IPK DSZU, 2009. — S. 234–243.
4. Molodižnyj standart mižnarodnoji škaly prestyžnosti profesij : informacijnyj bjuleten′. Traven′ 2011 / za red. M. I. Najd′onova ; uporjad. O. M. Lysenko. — K. : ISPP NAPN Ukrajiny, 2012. — 144 s. — Režym dostupu: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2012.pdf.
5. Monitorynh rivnja ta čynnykiv prestyžnosti profesij protjahom 2008–2009 rokiv : informacijnyj bjuleten′. Serpen′ 2009 / za red. M. I. Najd′onova, L. V. Hryhorovs′koji ; uporjad. O. I. Xorina. — K. : ISPP APN Ukrajiny, 2009. — 62 s. — Režym dostupu: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.
6. Najd′onov M. I. Čynnyky, umovy ta osoblyvosti vyboru profesiji : informacijnyj bjuleten′. Žovten′ 2011 / M. I. Najd′onov, L. V. Hryhorovs′ka ; uporjad. Ju. V. Tovstokora ; Instytut social′noji ta polityčnoji psyxolohiji NAPN Ukrajiny. — K. : ISPP NAPN Ukrajiny, 2012. — 128 s. — Režym dostupu: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2011.pdf.
7. Najd′onov M. I. Dynamika ocinok prestyžnosti profesij, ščo korystujut′sja popytom na rynku praci. Čynnyky, umovy ta osoblyvosti vyboru profesiji.informacijnyj bjuleten′. Lystopad 2010 / M. I. Najd′onov, L. V. Hryhorovs′ka ; uporjad. O. M. Lysenko ; Instytut social′noji ta politychnoji psyxolohiji NAPN Ukrajiny. — K. : ISPP NAPN Ukrajiny, 2010. — 128 s. — Režym dostupu: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2010.pdf.
8. Najd′onov M. I. Dynamika prestyžnosti profesij v Ukrajini protjahom 2008–2011 rokiv očyma doroslyx i školjariv / M. I. Najd′onov // Aktual′ni problemy profesijnoji orijentaciji ta profesijnoho navčannja naselennja : Materialy VI Mižnarodnoji naukovo-praktyčnoji konferenciji (29–30 lystopada 2012 r., m. Kyjiv). — K. : PK DSZU, 2012. — S. 191–200. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0130.pdf.
9. Najd′onov M. I. Etnonacional′ni osoblyvosti rozuminnja prestyžnosti profesij v Ukrajini / M. I. Najd′onov // Psyxolohični perspektyvy. — 2011. — Spec. vyp.: Psyxolohični vymiry ukrajins′koho sociokul′turnoho prostoru. — S. 138–148. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0111.pdf.
10. Najd′onov M. I. Formuvannja systemy refleksyvnoho upravlinnja v orhanizacijax / M. I. Najd′onov. — K. : Milenium, 2008. — 484 s. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/fruo.pdf.
11. Najd′onov M. I. Istoryko-teoretyčnyj analiz problemy vidstežennja dynamiky prestyžnosti profesij (zarubižnyj dosvid provedennja doslidžen′) / M. I. Najd′onov, L. V. Hryhorovs′ka // Naukovi studiji iz social′noji ta politychnoji psyxolohiji. — 2011. — Vyp. 28 (31). — S. 251–267. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0101.pdf.
12. Najd′onov M. I. Potencial ta aktualizacija subjektnosti z pocycij pereosmyslennja jiji jak resursu / M. I. Najd′onov // Visnyk Odes′koho nacional′noho universytetu. — 2010. — T. 15, vyp. 11, č. 2: Psyxolohija. — S. 84–93. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/St_0099.pdf.
13. Najd′onov M. I. Prestyžnist′ jak arhument vyboru majbutn′oji profesiji ta jiji dynamika protjahom 2008–2010 rokiv / M. I. Najd′onov, L. V. Hryhorovs′ka // Aktual′ni problemy profesijnoji orijentaciji ta profesijnoho navčannja naselennja : Materialy V Mižnarodnoji naukovo-praktyčnoji konferenciji (24 lystopada 2011 r., m. Kyjiv). — K. : IPK DSZU, 2011. — S. 211–221. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0109.pdf.
14. Najd′onov M. I. Psyxolohija prestyžnosti profesij : monohrafija / M. I. Najd′onov. — Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. — 160 s. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/pop.pdf.
15. Najd′onov M. I. Resursnyj pidxid u teoriji hrupovoji refleksiji. Kryza hrupy ta resurs indyvida, Kryza indyvida ta resurs hrupy / M. I. Najd′onov // Psyxolohični perspektyvy. — 2011. — Spec. vyp.: Psyxolohija social′noji roboty. — S. 11–19. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0112.pdf.
16. Social′no-psyxolohični čynnyky prestyžnosti profesij: pidhotovka molodi do aktyvnoho samozdijsnennja na sučasnomu rynku pracі : dodatky do navčal′noho posibnyka dlja studentiv vyščyx navčal′nyx zakladiv [Elektronnyj resurs] / M. I. Najd′onov, L. V. Hryhorovs′ka, L. A. Najd′onova [ta in.] ; In-t soc. ta polit. psyxolohiji NAPN Ukrajiny ; za zah. red. M. I. Najd′onova, L. V. Hryhorovs′koji. — Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. — 242 s. — Režym dostupu: http://iris-psy.org.ua/publ/spfop_appendix.pdf.
17. Ukrajins′kyj standart mižnarodnoji škaly prestyžnosti profesij : informacijnyj bjuleten′. Lypen′ 2009 / za red. M. I. Najd′onova, L. V. Hryhorovs′koji ; uporjad. O. I. Xorina. — K. : ISPP APN Ukrajiny, 2009. — 50 s. — Režym dostupu: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009s.pdf.

*Навчальне видання*

# Соціально-психологічні чинники престижності професій:
## підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці

Навчальний посібник

За науковою редакцією доктора психологічних наук
М. І. Найдьонова, кандидата педагогічних наук Л. В. Григоровської

Літературне редагування Ю. Г. Медюка
Відповідальний за випуск М. І. Найдьонов
Упорядник емпіричного матеріалу Ю. В. Товстокора
Комп'ютерна верстка й технічне редагування Ю. В. Товстокорої

Адреса Інституту: 04070, м. Київ, вул. Андріївська, 15

Підписано до друку 10.10.2013 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. друк. арк. 15,5.
Замовлення № Наклад 300 прим.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ "Імекс-ЛТД"
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000 р.
25006, м. Кіровоград, вул. Декабристів, 29
Тел. /факс (0522) 22-79-30, 32-17-05
E-mail: marketing@imex.net