

неатестований. Існує необхідність у його перегляді з метою покращення ситуації та подальшої атестації.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, розроблена методика оцінки, запропонована як основна для впровадження, показала себе більш ефективною, ніж донині існуюча, оскільки дозволила у числовому (бальному) вираженні здійснити оцінку виконання норм соціальної відповідальності за такими групами індикаторів, як: економічні, екологічні та соціальні. Модифікована методика також дозволила виявити і сфокусувати увагу на окремих показниках нефінансового звіту, що не відповідають дійсності або не виконуються згідно з чинним законодавством з метою їх виправлення та покращення ситуації стосовно виконання норм соціальної відповідальності в цілому. Результати оцінки якості нефінансового звіту дозволило зробити висновок про те, що на даному етапі функціонування у міру недостатності досвіду у складанні нефінансових звітів та у зв'язку з економічною кризою вітчизняні НПФ недостатню увагу приділяють вищезазначеним аспектам.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Боцян Т.В. Етичність бізнесу в Україні крізь призму нефінансової звітності / Т.В. Боцян // Економіка та управління національним господарством. – 2013. – № 3-4(1). – С. 50-53.
2. Буковинська М.П. Соціальна звітність і соціальний аудит: інструменти управління корпораціями / М.П. Буковинська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 1. – С. 110-114.
3. Давидюк Т.В. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М.М. Шигун, Т.В. Давидюк // Вісник Запорізького національного університету. Серія: економічні науки. – 2011. – № 1(9). – С. 173-178.
4. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 3-9.
5. Маліновська О.Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / О.Я. Маліновська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008, Вип. 18.6. – С. 200-204.
6. Проданчук М.А. Нефінансова звітність – ефективний інструмент в реалізації управлінських рішень / М.А. Проданчук // Таврійський державний агротехнологічний університет. – С. 202-214.
7. Самсонова К.В. Нефінансова звітність, її сутність та значення в умовах соціально-орієнтованої економіки [Електронний ресурс] / К.В. Самсонова, В.О. Буряк // Режим доступу : <http://intkonf.org/> – Міжнародна науково-практична інтернет-конференція.
8. Хамідова О.М. Складання соціальної звітності як важливий етап реалізації соціально-відповідального маркетингу підприємства галузі мінеральних добрив / О.М. Хамідова, А.Ш. Хамідова // Економіка Крима. – 2010. – № 2(31). – С. 222-226.
9. Шаповал В. Становлення інституту нефінансової (соціальної) звітності в Україні / В.М. Шаповал // Інституціональний вектор економічного розвитку / Збірник наукових праць МІДМУ «КПУ». – Вип. 2(1). – Мелітополь : Вид-во КПУ, 2009. – С. 49-61.
10. Шигун М.М. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М.М. Шигун, Т.В. Давидюк // Вісник Запорізького національного університету № 1(9). – 2011. – С. 173-178.
11. Що таке нефінансова звітність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csinfo.org.ua/>.
12. Агавердієва Х.Ф. Впровадження нефінансової звітності за результатами діяльності недержавних пенсійних фондів / Х.Ф. Агавердієва // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики», Харків, 2013. – С. 444-448.
13. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://uk.wikipedia.org/wiki/Метод\\_експертних\\_оцінок](http://uk.wikipedia.org/wiki/Метод_експертних_оцінок).

УДК 331.556.4

**Олійник О.М.**

*кандидат філософських наук,  
доцент кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту  
зовнішньоекономічної діяльності  
Запорізького національного університету*

**Гулбані М.В.**

*Запорізький національний університет*

## ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена аналізу сучасного стану міжнародного ринку праці. Визначено вплив глобальних процесів на розвиток міжнародного ринку праці. Зазначено позитивний економічний результат від поширення кордонів міжнародного ринку праці.

**Ключові слова:** міжнародний ринок праці, міграційні процеси, світове господарство, глобалізація, трудові ресурси.

### Олейник А.Н., Гулбані М.В. ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА

В статье проанализировано состояние современного международного рынка труда. Определено влияние глобальных процессов на развитие международного рынка труда. Определен экономический результат от расширения границ международного рынка труда.

**Ключевые слова:** международный рынок труда, миграционные процессы, мировое хозяйство, глобализация, трудовые ресурсы.

### Oliynuk O.M., Gulbani M.V. THE IMPACT OF GLOBAL PROCESSES ON THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE MODERN LABOR MARKET

The current state of the international labor market is examined. The effect of globalization on the development of the international labor market is defined. A positive economic result from the expansion of the boundaries of the international labor market is set.

**Keywords:** international labor market, migration processes, world economy, globalization, workforce.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан та тенденції розвитку міжнародного ринку праці значною мірою обумовлені впливом глобальних процесів на функціонування складних соціально-економічних систем, зокрема, на вимоги, що ставляться до трудових ресурсів, у зв'язку з динамічним розвитком інтеграційного процесу у світовій економіці.

Глобальні процеси обумовлюють підвищення рівня мобільності трудових ресурсів та створюють нові можливості для їх переміщення. Це визначає необхідність дослідження особливостей впливу окремих складових глобального процесу на сучасні характеристики міжнародних трудових ресурсів та елементів його інфраструктури.

Аналіз формування міжнародного ринку праці під впливом глобалізації є необхідним для успішної розробки державної політики в сфері професійної підготовки фахівців, достатньою мірою адаптованих до сучасних вимог на міжнародному ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Міжнародний ринок праці нерозривно пов'язаний з такими поняттями, як міграція, імміграція, еміграція та рееміграція населення.

Сучасний стан світової економіки демонструє розширення кордонів міграційних процесів. Міжнародний ринок праці стає частиною глобальної економіки. Пересування трудових ресурсів відбувається між країнами та континентами.

Стрімке розширення кордонів міжнародного ринку праці спонукає провідних економістів світу до вивчення цього процесу.

Проблеми розвитку міжнародного ринку праці знайшли своє відображення в дослідженнях багатьох українських науковців: В.М. Гриньова, В.В. Самойленко [1], В.І. Герасимчук [3], Л.С. Шевченко [4], М.І. Бублій [7], Б.І. Дяченко [8] та ін. При вивченні цього питання автори також спиралися на дослідження світових вчених: Кімберлі Енн Елліотт [2], Р. Торес [5], С. Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі [6] та ін.

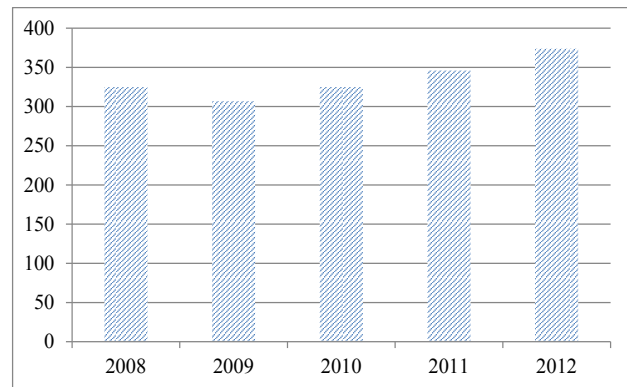
У той же час недостатньо дослідженим є питання впливу глобалізаційних процесів на розвиток міжнародного ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження напрямку та міри впливу глобальних процесів на міжнародний ринок праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідно даних Світового банку [10] станом на 2008 р. грошові перекази трудових мігрантів на батьківщину склали: від 2 до 20% сукупного ВВП країн (близько 2% ВВП для країн, що розвиваються; 6% – у країнах з низьким рівнем доходу; до 20% для низьких малих країн з низьким рівнем доходів). При цьому, обсяги коштів, що переводяться на батьківщину мігрантами з країн, що розвиваються, у середньому в три рази перевищують загальний розмір офіційної допомоги на цілі розвитку і є основним джерелом існування для бідного населення.

На рис. 1 наведена динаміка обсягів переказів трудових мігрантів з країн, що розвиваються за 2008-2012 рр. За даний період спостерігається стійка тенденція до їх зростання. Цей тренд було порушено лише в 2009 році, що може пояснюватися наслідками світової фінансово-економічної кризи, яка розгорнулася в другій половині 2008 року та обумовила динаміку показників економічного розвитку й у 2009 році.

Отже, обсяги переказів трудових мігрантів сано на 2013 р. перевищують 404 млрд. дол. США, що сприяє зниженню рівня бідності в країнах, що розвиваються, та пом'якшенню пов'язаних з нею



**Рис. 1.** Динаміка обсягів переказів трудових мігрантів з країн, що розвиваються, за 2008-2012 рр., млрд. дол. США

проблем. Основними одержувачами офіційно зареєстрованих грошових переказів у 2013 році були Індія (70 млрд. дол. США), Китай (60 млрд. дол. США), Філіппіни (25 млрд. дол. США) і Мексика (22 млрд. дол. США). До інших великих одержувачів грошових переказів мігрантів відносяться – Нігерія, Єгипет, Бангладеш, Пакистан, В'єтнам та Україна. Однак, згідно до такого показника, як відношення суми переказу до частки ВВП країни-отримувача, грошові перекази були значними до Таджикистану (52%), Киргизькій Республіці (31%), Непалу (25%), Молдові (25%), Самоа і Лесото (23%) тощо. Крім того, зростання обсягів переказів трудових мігрантів сприяє більшому накопиченню людського капіталу в країнах, що розвиваються, підвищенню в них витрат на охорону здоров'я та освіту, забезпеченню більш широкого доступу до інформаційно-комунікаційних технологій, розвитку підприємництва, а також скорочують використання дитячої праці та допомагають домогосподарствам цих країн легше переносити стихійні лиха.

Активізація глобалізаційних процесів у світі обумовлює формування сучасного міжнародного ринку праці. Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися в зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях [1, с. 15]. Згідно з даними, що наводить Світовий банк, станом на 2008 рік понад 215 млн. осіб живуть за межами країн, в яких вони народилися, і більше 700 млн. осіб мігрують всередині своїх країн.

Глобалізаційний процес спрямовується на формування цілісних, багаторівневих, взаємодоповнюючих глобальних соціальних систем. Саме глобалізація забезпечує можливість того, що всі етапи і напрями подальшого розвитку світового соціуму та його окре-

мих локальностей повинні визначитися за допомогою механізмів зворотного зв'язку, які дозволяють проводити корекцію цього розвитку.

Сучасні дослідження глобалізації можна класифікувати в межах трьох основних методологічних підходів: гіперглобалізму, скептицизму і трансформізму. Концепція скептицизму ґрунтується на ідентифікації глобалізації та інтернаціоналізації. Представники даного напрямку вважають, що глобалізація є яскраво вираженою формою інтернаціоналізації суспільних відносин, супроводжуваних світовою регіоналізацією. У межах концепції трансформізму глобалізацію розглядають як феномен, що визначає основні риси суспільного буття в сучасному світі та дозволяє характеризувати взаємодію глобального і локального у формі їх взаємопроникнення. Тобто, глобалізація проявляється в регіональній реакції на глобальні процеси. Концепція гіперглобалізму передбачає визначення глобалізації як нової епохи в історії людства, що характеризується поступовим відмиранням традиційної національної держави як рудименту для глобальної економіки. Специфіка глобалізаційного процесу, на думку гіперглобалістів, визначає неминучість поглинання глобальним окремими локальностей.

На нашу думку, глобалізація економіки обумовлює стрімке зростання глобалізації ринку праці. Формується єдина система узгодження попиту та пропозиції робочої сили незалежно від країни проживання певного працівника. Глобалізація – необхідна та неминуча складова розвитку світового господарства, але у світовій економіці ще дужче збільшується різниця між країнами в сферах продуктивності праці, соціального благополуччя, доходів, тощо.

Україна є активним учасником глобалізаційного процесу в усіх його проявах, у тому числі й на ринку праці. За даними статистики кількість вітчизняних емігрантів протягом 2002-2013 рр. поступово знижується від 76264 ос. у 2002 році до 14517 осіб у 2012 році. На фоні загальної тенденції до зростання, у період фінансово-економічної кризи 2008-2009 рр. спостерігається зменшення кількості іммігрантів. Проте, значне зростання спостерігається в 2012 році до 76361 особи. Якщо визначити сальдо міграції, то в 2002 році воно є від'ємним, а починаючи з 2005 року спостерігається перевищення кількості іммігрантів над емігрантами (рис. 2) [8].

Глобалізація економіки супроводжується створенням транснаціональних корпорацій, що впливає на перерозподіл рівня та структури безробіття між країнами. Виробництво створюється в країнах з більш дешевою робочою силою, а маркетинг та менеджмент концентрується в промислово розвинених країнах.

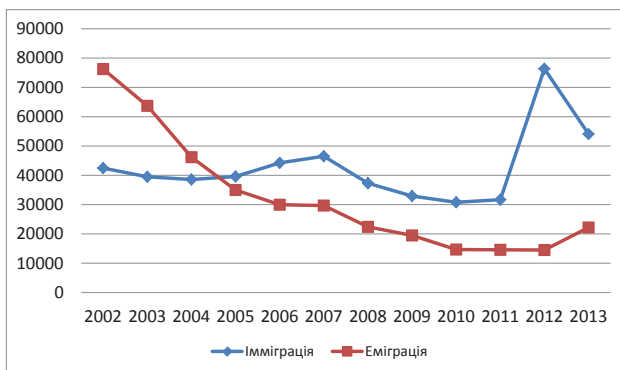


Рис. 2. Динаміка міграційних процесів в Україні в 2002–2013 рр., осіб

У таких умовах можна стверджувати про необхідність та важливість створення міжнародних стандартів ринку праці, що дасть позитивний економічний ефект для усіх членів світового господарства.

Глобалізація та стандарти ринку праці – це конкурентоспроможні шляхи до досягнення більш високих стандартів життя в усьому світі. Перше не може бути ефективним без другого. Швидке та якісне поліпшення умов праці можливе лише при розширенні ринків та економічного росту.

Нове бачення світової кооперації передбачає існування ринку зі світовими стандартами праці. Кімберлі Енн Еліот, член інституту Міжнародної Економіки, вивчала це питання у своїй праці: «Can Labor Standards improve under Globalization». К.Е. Еліот передбачає, що покупець буде споживати більше товарів, якщо буде знати, що цей товар вироблено працівниками, чиї права захищено стандартами [2, с. 12].

Сьогодні такі бренди, як Levi Strauss, Reebok, Nike, тощо входять до Fair Labor Association. Члени цієї асоціації дотримуються світових стандартів праці, що задекларовані Міжнародною організацією праці.

Глобалізація буде мати більш позитивний ефект за умови дотримання світових стандартів праці. Один із шляхів досягнення цього – це інформування робітників про їх права та можливості. Друге – це дати можливість МОП посприяти державам у досягненні цих стандартів.

Аналізуючи стан ринку праці можна визначити становище економіки в цілому, ефективність дій у різних сферах соціальної політики, у галузях освіти, пенсійного забезпечення, тощо [3, с. 7].

Сьогодні провідні економісти світу відійшли від традиційного закріплення прав робочої сили тільки на заробітну плату, що забезпечує можливість отримання лише предметів споживання. Зараз важливим є і духовний розвиток працівника, можливість подорожувати, мати право на медичне страхування, тощо. Для підвищення рівня життя населення особливо увагу необхідно звернути саме на право власності на робочу силу. Робоча сила – це особливий капітал і саме працівник, а не роботодавець є власником цього капіталу. Під впливом глобалізації у світовій економіці в теперішній час необхідним є відхилення від традиційного сприйняття взаємовідносин між працедавцем та найманим працівником. Важливим питанням подальшого економічного росту є формування цивілізованого світового ринку робочої сили, де власником людського капіталу є людина, що наймається на роботу. Людський капітал – це основний фактор економічного росту [4, с. 157].

Потребує особливої уваги питання місця жінки на світовому ринку праці. Вивчаючи це питання, більшість економістів прийшли до висновку, що лише одна зі ста жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, вісім з десяти перебувають у постійній тривозі за завтрашній день, а частка тих, хто остаточно зневірився знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно активного жіночого населення 6,4%. Все це спонукає жінок шукати можливість працевлаштування за кордоном [1, с. 75].

Глобальна криза зайнятості – один з найбільших ризиків наших часів. Вивчаючи процес глобалізації, можна стверджувати, що він створює можливість для економічного росту та отримання доходів для всіх країн світу. На The World Commission Report 2012 встановили необхідність до конструктивного діалогу серед представників спільнот з різними інтересами і думками для досягнення спільного підґрунтя



по найважливішим питанням сьогодення, а також, визначили важливість створення та дотримання світових стандартів праці [5, с. 17].

Глобалізація підвищує міжнародну мобільність капіталу, який пред'являє попит не тільки на робочу силу країни свого базування, але й на іноземну робочу силу, яка нерідко має переваги порівняно з національною. Об'єднання національних ринків праці в один матеріалізується в зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних інтеграційних процесів, які набувають дедалі глобальнішого характеру. Глобальними стають і міграційні процеси.

Активну роль у регулюванні міжнародних міграційних процесів і захисті прав мігрантів відіграє Міжнародна організація з питань міграції (МОМ). Основними її завданнями є: управління впорядкованою і плановою міграцією громадян з урахуванням потреб країн еміграції та імміграції; сприяння переміщенню кваліфікованих кадрів між державами; організація міграції біженців та переміщених осіб, змушених залишити батьківщину [6, с. 316].

Як показує практика, напрями міжнародної міграції змінювались і продовжують змінюватися. У першій половині ХХ ст. більше половини всіх емігрантів прямували до США. Решта мігрантів розподілялись між британськими домініонами та країнами Латинської Америки.

Після Другої світової війни зростання масштабів міграції супроводжувалось істотною зміною її пріоритетних напрямів. Поряд із США і Канадою міграційні потоки почали спрямовуватись до Західної Європи і особливо до країн ЄС [7, с. 12]. Згідно статистичних даних на 2011 рік Люксембург мав найвищий показник рівню міграції населення – 8.24 (показник рівню міграції населення відображає різницю між кількістю людей, що приїждять та залишають країни на протязі року на 1000 людей) [8]. Важливо зазначити, що в 2001 році ВВП на душу населення в Люксембурзі є другим по розміру ВВП у світі, після Катару. Взагалі, це одна з найбагатших та стабільних країн Європи з високим рівнем життя. Взаємозалежність показників економічного стану та рівню міграції очевидні.

Необхідно зазначити, що змінювалась і тривалість міграції. Постійна, або безповоротна, міграція була абсолютно переважною формою аж до Першої світової війни. Значні маси європейців назавжди покидали свої країни й переселялися на постійне проживання в США, Канаду, Австралію, поступово інтегрувалися в структуру населення цих країн, стаючи його постійною частиною. Переселення в зворотному напрямку було мізерним.

Теперішня міграція набула тимчасового характеру: мігранти здебільшого мають намір по закінченні певного терміну повернутися на батьківщину. Таким чином, відмітною рисою сучасної міжнародної трудової міграції є ротаційний характер.

Ротація буває прискореною та уповільненою. У прискорену (до трьох років) потрапляє вся завербована та ретельно відібрана іноземна робоча сила, уповільнена триває довше й охоплює працівників, відібраних уже в процесі виробництва. На їхню частку, як правило, припадає не більш ніж 30% усієї чисельності працівників-іноземців. Спостерігається тенденція до збільшення часу перебування мігрантів у країнах-реципієнтах. Посилюється їх прагнення до натуралізації. Певній частині іммігрантів справді вдається домогтися натуралізації, і вони стають, таким чином, постійним елементом населення країн-реципієнтів [9, с. 6].

Найважливішим ресурсом країни є її робоча сила: її здоров'я, кваліфікація, знання та умови праці

важливі для розвитку країни та її добробуту. Важливо зазначити, що найвищий показник рівня міграції мають високо розвинуті країни зі стабільними економічними показниками та ефективною соціальною політикою. Рівень міграції залежить також від ступеню складності перетинання кордону та можливості легального перебування в певній країні. Обираючи країну для працевлаштування, більшість хоче мати гарантії безпеки та отримання належної, вищої ніж у своїй країні, винагороди за свою працю.

Уряди країн контролюють міграційні потоки та керують ними в залежності від своїх потреб на робочу силу. Показники рівня міграції періодично змінюються. Інтенсивність та напрями міжнародної міграції робочої сили у світовому господарстві залежить від багатьох факторів, основними з яких є: глобальний характер світового економічного розвитку та зростаюча взаємозалежність країн; науково-технічний прогрес, розвиток якого супроводжується структурною перебудовою економіки, появою нових професій, зміною попиту на вже існуючі; розвиток ТНК, що сприяє злиттю робочої сили з капіталом; фази економічного циклу; процеси економічної інтеграції.

**Висновки з проведеного дослідження.** У формуванні міжнародного ринку праці велику роль відіграє посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація прав працівників та вимог, що ставляться до них, стандартизація умов життя і праці в різних частинах планети, розвиток та вдосконалення особистості.

Розвиток міжнародного ринку праці матеріалізується в зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають дедалі більш глобального характеру, залучаючи населення більшості країн світу.

За сучасних розмірів міграції трудових ресурсів двосторонні угоди про міграцію стали малоефективними, і, тому, основну роль почали відігравати багатосторонні угоди і нормативні акти Міжнародної організації праці (МОП) й інших міжнародних організацій. Однак ці акти не мають можливість здійснювати безпосереднє регулювання процесів, що відбуваються на міжнародному ринку праці.

Враховуючи викладене вище, міжнародні міграційні процеси потребують регулювання з боку держав, що беруть участь в обміні трудовими ресурсами. Засоби і методи реалізації міграційної політики можуть змінюватись залежно від конкретної ситуації на ринку праці.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гриньова В.М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрями розвитку / В.М. Гриньова, В.В. Самойленко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 168 с.
2. Kimberly Ann Elliot. Can Labour Standards improve under globalization / Ann Elliot Kimberly. – Washington, DC: Institute for International Economics, 2003. – 254 p.
3. Герасимчук В.І. Міжнародні виробничі і трудові зв'язки України та їх вплив на ринок праці / В.І. Герасимчук. – К.: Принт Експрес, 1999. – 35 с.
4. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. – 335 с.
5. Tores R. The impact of global processes on the formation and development of the modern labour market. The World Commission Report / R.Tores. – International Labour Organization, 2011. – 312 p.
6. Фишер С. Экономика: Пер. с англ. / Стенли Фишер, Рудигер Дорнбуш, Ричард Шмалензи; Общ. ред. и предисл. Г.Г. Солова; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 2002. – 829 с.
7. Бублий М.П. Державне регулювання зовнішньої міграції робо-

- чої сили в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Бублій М.П. – Харків, 2008. – 20 с.
8. Статистика стран мира [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://informatsiya.ru/tab1/459>.
9. Дяченко Б.І. Європейський ринок праці в системі міжнародної міграції трудових ресурсів / Б.І. Дяченко // Економіка АПК. – 2005. – № 2. – С. 138-143.
10. Migration and Remittances [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20648762~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:4607,00.html>.

УДК 001.8:316.662-057.875

**Шапошникова І.В.**  
*доктор соціологічних наук, доцент,  
декан факультету психології, історії та соціології  
Херсонського державного університету*

## ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У статті подано результати проведеного автором соціологічного дослідження особливостей соціально-професійних орієнтацій студентської молоді. Зауважено, що праця почала сприйматись молоддю як інструментальна цінність – «джерело доходу». Дана установка відображає формування нової «ринкової» трудової й споживацької етики. Така етика не містить, на наш погляд, принципового негативу, однак її формування як цілісного культурного явища (феномену) вимагає певного проміжку часу, більш тривалого, ніж той, що пройшов з часів набуття незалежності України. Автор зазначила, що під час трудової соціалізації, як і в процесі соціалізації загалом, головного значення набуває навчання соціальним ролям – імітація, завдяки їй індивід «вбирає» у себе загальні цінності в процесі спілкування зі «значущими» іншими, у результаті чого наслідування загальноприйнятим нормативним стандартам стає частиною його мотиваційної структури, його потребою. Натомість професійна дія має бути більш свідомою та ґрунтуватися на постійному прагненні до вдосконалення виконуваних функцій, що створює певні незручності (та навіть загрози) для успіхів у професійній соціалізації. У професійному середовищі ситуація може різко змінюватися, особливо коли відбуваються суттєві соціальні трансформації: починає руйнуватися «кристал звичаю», зумовлюючи розглянуті недоліки «мімесиса». Виникає нестійка рівновага, коли руйнування традицій призводить до невизначеності у свідомості і діях людей. Значною проблемою є порушення гармонії між традицією й інновацією і (як наслідок) між тими соціальними ресурсами (поколіннями людей), які їх відтворюють.

**Ключові слова:** соціально-професійні орієнтації, студентська молодь, соціальні ресурси, трудова соціалізація.

### Шапошникова И.В. ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

В статье представлены результаты проведенного автором социологического исследования особенностей социально-профессиональных ориентаций студенческой молодежи. Замечено, что труд начал восприниматься молодежью как инструментальная ценность – «источник дохода». Данная установка отражает формирование новой «рыночной» трудовой и потребительской этики. Такая этика не содержит, на наш взгляд, принципиального негатива, однако ее формирование, как целостного культурного явления (феномена), требует определенного времени, более длительного, чем то, что прошло со времен получения независимости Украины. Автор отметила, что во время трудовой социализации, как и в процессе социализации в целом, главное значение приобретает обучение социальным ролям – имитация, благодаря ей индивид «вбирает» в себя общие ценности в процессе общения со «значимыми» другими, в результате чего подражания общепринятым нормативным стандартам становится частью его мотивационной структуры, его потребностью. Зато профессиональное действие должно быть более сознательным и основываться на постоянном стремлении к совершенствованию выполняемых функций, что создает определенные неудобства (и даже угрозы) для успехов в профессиональной социализации. В профессиональной среде ситуация может резко меняться, особенно когда происходят существенные социальные трансформации: начинает разрушаться «кристалл обычая», вызывая рассмотренные недостатки «мимесиса». Возникает неустойчивое равновесие, когда разрушение традиций приводит к неопределенности в сознании и действиях людей. Значительной проблемой является нарушение гармонии между традицией и инновацией и (как следствие) между теми социальными ресурсами (поколениями людей), их воспроизводящих.

**Ключевые слова:** социально-профессиональные ориентации, студенты, социальные ресурсы, трудовая социализация.

### Shaposhnykova I.V. STUDIES OF SOCIAL AND PROFESSIONAL ORIENTATIONS OF STUDENTS

The article presents the results of a sociological study author features social and professional orientations of students. Noted that work began perceived by young people as instrumental value – «source of income». This setting reflects the formation of a new «market» of labor and consumer ethics. This does not include ethics, in our view, a fundamental negativity, but its formation as a holistic cultural phenomenon (phenomenon) requires a period of time longer than the one that took place since independence Ukraine. The author noted that during labor socialization as a process of socialization in general, the main importance is learning social roles – imitation, through her individual «absorbs» a common value in the communication process with «significant» other, resulting in imitation common regulatory standards becomes part of the motivational structure of its request. Instead, professional performance should be more conscious and based on a constant quest to improve function, which creates some discomfort (and even threats) for success in professional socialization. In a professional environment can dramatically change the situation, especially when there are significant social transformation, begins to break down «crystal habit», causing considered flaws «mimesis». There is a delicate balance when the destruction of traditions leads to uncertainty in the minds and actions of people. A major problem is a violation of the harmony between tradition and innovation, and (consequently) between the social resources (generations of people) that they reproduce.

**Keywords:** social and professional orientation, students, social resources, labor socialization.