

УДК 316.346.36

**В. А. Бойко**

канд. соціол. наук, доцент

Дніпропетровський національний університет імені О. Гончара,  
кафедра соціології

б. 5а, кв. 56, вул. Куйбишева, м. Дніпропетровськ, 49028, Україна.

Тел.: +380678955635, e-mail: vikiboyko@gmail.com

## ПАТТЕРНИ ПОКОЛІННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ: КУЛЬТУРНІ ДЕТЕРМІНАНТИ І СТРУКТУРНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ

Дана стаття присвячена дослідженню поколінної диференціації сучасного суспільства, здійснена спроба методологічного аналізу феномена покоління, визначення паттернів поколінь — домінуючих суб'єктів сучасного ринку праці з метою виділення тенденцій його розвитку при домінуванні в сучасній структурі безпосередньо покоління «Y».

**Ключові слова:** покоління, критерії виділення паттернів поколінь, поколінна диференціація сучасного ринку праці.

Саме поколінна диференціація суттєво впливає на розвиток сучасного українського суспільства. Нові покоління, які орієнтовані на систему цінностей і пріоритетів, відмінних від установок тих, хто стояв у джерел пострадянських трансформацій, будуть векторно спрямовувати подальший суспільний розвиток, формувати структуру ринку праці. Від того, якими будуть або можуть стати нові поколінні утворення, їх стосунки в структурі соціально-економічних відносин і зв'язків, разом з іншими стратифікаційними групами, залежить подальший розвиток українського суспільства в цілому. І тому необхідність вивчення зазначеного феномена беззаперечно є одним із завдань соціологічної науки. Але слід зазначити, що поняття «покоління» — всебічно поширена аналітична категорія мови повсякденності, белетристики та ЗМІ в науковому теоретизуванні ще займає маргінальне становище.

Незважаючи на деяку стагнацію методів поколінного аналізу, можливо зазначити його певні евристичні можливості, які полягають у моделюванні типологічних ситуацій в усіх сферах сучасного соціуму. Тому мета даної статті полягає у характеристиці сучасного ринку праці на підставі якісних і кількісних характеристик поколінної диференціації працездатного населення.

Вперше поняття покоління набуло теоретичного осмислення поза межами сімейно-генеалогічного контексту як соціально історичного явища в соціологічному знанні у ХІХ ст. і пов'язано було з осмисленням переходу від станово-ієрархічного порядку до досягненьського мобільного суспільства, пов'язаного з процесами побудови національної держави, завданнями формування її еліт, вироблення загальної символічної спадщини і механізмів її передачі [1]. Нині прийнято виділяти декілька підходів в визначенні по-

колінь. Один з них — структурно-функціональний (Ш. Айзенштадт). Він визначає покоління групу як систему позицій та ролей, які виконуються індивідами. Роль — одиниця структурної міжпоколінної взаємодії, яка регулює поведінку. Молодий індивід сприймається як об'єкт і суб'єкт соціокультурного наслідування, тому процес порушення переходу ролей від одного покоління до іншого приводить до конфлікту і розпаду існуючої структури і розриву спадкоємності поколінь. Спираючись на положення даного підходу, в сучасному суспільстві можливо виділити такі дисфункціональні чинники, як невідповідність професійного статусу і кваліфікаційної підготовки, рівня освіти і матеріального положення, які певною мірою визначають конфліктний характер відношень поколінь і суспільства в основних сферах життєдіяльності [2].

Інший — культурологічний підхід (К. Мангейм) дозволяє осмислити образ життя, цілі, мотиви поведінки покоління, проаналізувати поколінну субкультуру конфлікту. К. Маннгейм досліджував феномен поколінної єдності, протиріччя соціального наслідування і спадкоємності культур [3]. Хоча він і не дав скільки-небудь точного визначення поняттю «покоління» («генерація»), але підкреслював, що його потрібно відносити швидше до соціальної, ніж до біологічної сфери. Тільки там, де ми здатні чітко і однозначно демаркувати когорту в термінах її соціально-історичної свідомості, слід говорити про справжнє покоління.

В загальному сенсі, у сучасному соціологічному знанні покоління можливо представити як форму (тип) соціальних зв'язків і фокус символічної солідарності діючих індивідів: це нормативне поле уявного співвідношення з іншими «по горизонталі», такими, як і «ти». Таким чином, у категорії покоління єднаються і уявлення про межі одного покоління (фіксація загальної для нього норми, соціального та культурного, значущого досвіду, типових реакцій, а також загальні символи і символічні постаті, які об'єднують покоління, їх ще називають ядром покоління); і «точка відліку» та засоби переходу від покоління до покоління (фіксація стійкості презентованих зразків, а також зміна нормативних систем, що призводить до порушення самого механізму трансмісії) [4; 5].

У цьому контексті правомірно говорити про паттерни поколінь, які презентують сучасне суспільство. Але при соціологічному використанні поняття виникають труднощі, пов'язані з виділенням поколінних меж, хоча слід зазначити, що в сучасній соціологічній літературі спостерігається тенденція розмивання меж між окремими компонентами соціального цілого, визначення меж соціальних об'єктів стає досить умовним процесом.

Враховуючи спроби західних та вітчизняних дослідників, комплексно описати масові покоління, які є активними суб'єктами сучасного ринку праці, можна на підставі критеріїв виділення паттернів покоління, запропонованих Х. Беккером:

- соціальний контекст становлення покоління (найбільш важливі події, які відбувалися у нормативний період);
- стан ЗМК, система соціалізації, соціальні можливості у той же період;

– системні характеристики покоління (чисельність та склад когорт, поколінні субкультурні утворення, поколінні союзи);  
– біографічні характеристики покоління (життєвий шлях, ціннісні орієнтації, поведінкові зразки) [6].

Опис покоління на підставі зазначених критеріїв як символічної спільноти відбувається за допомогою конструювання матриці значущих символів покоління, що стають цінними, конструюють його ідентичності, під впливом певної історичної локалізації (лексичних конструктів, звукових, візуальних символів або значущих особистостей). Таким чином, за термінологією К. Маннгейма, формується поколінна інтелекція — «дух покоління» [5].

На підставі виділених критеріїв можливо говорити про три поколінних паттерна, які є суб'єктами сучасного ринку праці, визначають його структуру, задають певні тенденції розвитку.

**Покоління X** (Невідоме покоління). Роки народження — 1963–1983. Їх цінності формувалися до 1993 року. Події, що визначили формування покоління: продовження «холодної війни», культ КПРС, тотальний дефіцит, перебудова, СНІД, наркотики, війна в Афганістані. Це ті, хто з дитинства звикли турбуватися про себе самі («покоління з ключем на шиї»), розраховують на власні сили, неохоче приймають допомогу, завжди готові до змін, та подолання труднощів, бо підлітками зустріли спроби кардинальних змін другої половини 80-х рр., з їх протиріччями, конфліктами цінностей і інтересів, а також відкритими до нових можливостей. Це покоління відрізняє глобальна інформованість, технічна письменність, індивідуалізм, прагнення вчитися протягом всього життя, неформальність поглядів, пошук емоцій, прагматизм.

**Покоління Y** (також названо поколінням Мережі і поколінням Міленіуму, оскільки його представники закінчують школу в новому тисячолітті). Роки народження — 1983–2003. Їх ціннісне оформлення продовжується і зараз. Формативними подіями можна вважати: кінець перебудови і розпад СРСР, економічні кризи, злам державної системи соціальних гарантій, тотальну корумпованість, яка стає атрибутом вже шкільного життя, доступність наркотиків, розвиток цифрових технологій. Мобільні телефони і Internet — їх звична дійсність. Спілкуються з друзями у Facebook та Twitter, одружуватися не поспішають, бо бояться повторення помилок розлучених батьків. Не хочуть дорослішати, тому їх називають Поколінням Пітера Пена чи поколінням кідалтів. Часто змінюють роботу, замість вертикальної мобільності воліють розвиватися горизонтально, отримуючи досвід у кількох сферах.

**Покоління Z**, або покоління Internet. Народилися після 2003 р. На відміну від Покоління Y, які долучилися до цифрових технологій в юності, вони вже народилися з «мишкою в руці». Internet набуває статусу babysitter, друга, порадирика, помічника та створює певну віртуальну реальність. Спілкування переходить у соціальні мережі, on-line ігри заповнюють дозвілля і визначають особистісний розвиток. Супермаркет для них стає місцем проведення дозвілля, та являє собою цілий комплекс розваг.

Домінантними цінностями Покоління Z стають спілкування в мережі, надмірне споживання, партнерські стосунки з дорослими, досить розвинутими є здібності до виконання багатьох завдань одночасно, кліпове мислення (схильність опрацювати інформацію малими порціями).

Поколінна диференціація працездатного населення дозволяє говорити, що активними суб'єктами сучасного ринку праці є представники покоління «X» та «Y», але, за приблизними підрахунками експертів, до 2025 р. приблизно 75 % працездатного населення Земної кулі будуть складати саме представники покоління «Y», таку ж тенденцію підтверджують і вітчизняні дослідники. Зазначена тенденція може призвести до повної переструктуризації сучасного ринку праці. За даними опитування керівників найбільших компаній Німеччини, яке проводилося журналом «Manager magazine» у 2012 р., рівень професійних знань бакалаврів покоління «Y» оцінюється набагато нижче відносно їх попередників із покоління «X». 42 % респондентів зазначають, що для «Y»-ків характерне зниження здатності до критичного мислення, 52 % вважають їх не готовими приймати на себе відповідальність в управлінських рішеннях, але їх конкурентоспроможність полягає у володінні іноземними мовами, комп'ютером, інтернет-технологіями і новими медіа [7].

Аналогічні тенденції спостерігаються і в українському суспільстві. На підставі даних, отриманих в ході дослідження «Досвід працевлаштування вищих учбових закладів: погляд випускників і працедавців», проведеного Київським міжнародним інститутом соціології, можна стверджувати, що представники компаній-роботодавців у покоління «Y» зазначили зниження практичної (59 %) і теоретичної (36 %) підготовки молодих спеціалістів, відсутність важливих для роботи навичок (32 %), при цьому 72 % працедавців фіксують завищені очікування по заробітній платі, 53 % — перебільшені уявлення про свої здібності, 51 % — завищені кар'єрні очікування [8].

Тобто ці амбітні молоді люди прагнуть одразу отримати велику зарплату, ненормований робочий день, комфортні умови роботи та швидке кар'єрне зростання. З такою ситуацією вимушені будуть рахуватися всі суб'єкти сучасного ринку праці, бо «Y»-ки, все ж таки як кадровий ресурс мають ряд переваг. Вони лабільні, відкриті до інновацій, достатньо креативні, а це для сучасної світової економіки, для якої новаторські ідеї є більш пріоритетними за матеріальні ресурси, а новації скоріше виникають у соціальних мережах, ніж у офісах, є досить актуальним.

Представники покоління «Y» прагнуть свободи розпоряджатися робочим часом, мати можливість виконувати роботу не прив'язуючись до робочого місця, до однієї організації, а також застосовувати весь комплекс своїх знань і здібностей не в одній галузі, а в ряді галузей, які не обов'язково повинні перетинатися. Останній з факторів визначає зміст третьої світової професійної революції, яка породжує новий тип робітника — транспрофесіонала.

Незважаючи на те, що початок третьої професійної революції було покладено ще у 70-ті роки ХХ ст., значного поширення вона набуває з появою

феномена покоління «Y». Сама ідея транспрофесіоналізму репрезентується представниками вказаного покоління через практики отримання освіти і включення у трудову діяльність. Вони, «універсальні працівники», у яких вектор професійного розвитку спрямований не на отримання глибоких фундаментальних знань, а на різноманітні галузі знань для можливості використання їх в різних сферах, повинні вміти навчатися, бути спроможними до генерації ідей і саморозвитку. У такій ситуації «Y»-ки не завжди знають, які безпосередньо знання та навички будуть їм у нагоді у подальшому професійному житті, тому вони і уникають в навчанні і роботі всього, що, на їхню думку, не має сенсу, а класичні освітні програми (друга вища освіта, курси підвищення кваліфікації та ін.) замінюються гнучкими неформальними (тренінгами, семінарами, вебінарами), які спрямовані на заповнення певних змістовних пропусків, але більшою мірою на формування м'яких навичок (soft skills), які сприяють не професійному, а особистому розвитку (навичок спілкування, презентації та самопрезентації, лідерства та ін.) [9].

Розглянуті професійні ідентифікаційні стратегії покоління «Y»-ків як певні модуси на континуумі соціальної динаміки суспільства будуть визначати і форму, і структуру, і характер трудових відносин поки, не відбудуться наступні генераційні зміни та домінуюче становище у трудових відносинах не буде належати поколінню «Z».

### Список використаної літератури

1. Зенкин С. Н. «Поколение»: опыт деконструкции понятия / С. Н. Зенкин; Отв. ред. Н. А. Хренов // Поколение в социокультурном контексте XX в. — М.: Наука, 2005. — С. 130–136.
2. Водолажская Т. В. Поколения как субъекты социокультурного пространства: постановка проблемы и возможности исследования / Т. В. Водолажская, Н. Л. Кацук // Социологическое знание и социальные процессы в современном белорусском обществе: 5-я межинститутская научно-практическая конф. молодых ученых, 24 июня 2005 г., Минск, Белоруссия: материалы конференции. — Мн.: Ин-т социологии НАН Беларуси, 2005. — С. 30–42.
3. Гаврилюк В. В. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации (поколенный подход) / В. В. Гаврилюк, Н. А. Трикоз // Социол. исслед. — 2002. — № 1. — С. 96–105.
4. Готов М. Б. Поколение как категория социологии / М. Б. Готов // Социол. исслед. — 2004. — № 10. — С. 42–48.
5. Дубин В. Б. Поколение: смысл и границы понятия / М. Б. Дубин // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России; Сост. Ю. Левада, Т. Шанин. — М.: НЛЮ, 2005. — С. 61–79.
6. Семенова В. В. Современные концепции и эмпирические подходы к понятию поколения в социологии / В. В. Семенова // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России; Сост. Ю. Левада, Т. Шанин. — М.: НЛЮ, 2005. — С. 80–107.
7. Белова С. Работа для Пепси Длинныйчулок // Комментарии. — 2013. — № 41. — С. 20–21
8. Кашин А. Соціально-економічні дослідження (Якості, яких не вистачає вишам з точки зору роботодавців) / А. Кашин // КМІС Review. — 2012. — № 2. — С. 21–25.
9. Никонов Г. Время транспрофессионалов / Г. Никонов // Комментарии. — 2013. — № 41. — С. 25.

*Стаття надійшла до редакції 18.11.2013*

**В. А. Бойко**

кафедра соціології

Дніпропетровського національного університету імені О. Гончара

д. 72, пр. Гагарина, г. Дніпропетровськ, 49010, Україна

**ПАТТЕРНЫ ПОКОЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ  
ТРУДА: КУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ И СТРУКТУРНАЯ  
ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ**

**Резюме**

Данная статья посвящена исследованию поколенной дифференциации современного общества. В ее рамках осуществляется попытка методологического анализа феномена поколения, определения паттернов поколений — доминирующих субъектов современного рынка труда с целью выделения тенденций его развития при доминировании в современной структуре непосредственно поколения «Y».

**Ключевые слова:** поколение, критерии выделения паттернов поколений, поколенческая дифференциация современного рынка труда.

**V. Boyko**

Sociology Department of Oles Honchar Dnipropetrovs'k National University

72, Gagarin Avenue, Dnipropetrovs'k, 49010, Ukraine

**PATTERNS OF GENERATION AT THE MODERN MARKET  
OF LABOUR: CULTURAL DETERMINANTS AND STRUCTURAL  
DIFFERENTIATION**

**Summary**

The paper deals with the examination of generations' differentiation in modern society. In its framework the author realizes the analysis of a phenomenon of generation, determines generations patterns, — dominating subjects of a modern labor market for the purpose of allocating tendencies of its development and domination in modern structure of «Y» generations directly.

**Key words:** generation, criteria of selection into patterns generations, differentiation of generations in modern labour-market.