

Отримано 18.10.2013р.

УДК 316.47

Жуков В.І.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, магістр соціології, кандидат педагогічних наук, доцент

Гузич С.О.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології, магістр

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ЦІННОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

У статті аналізується структура трудових цінностей сучасної української молоді, а завдяки факторному аналізу виявлено складову цих цінностей.

Ключові слова: трудові цінності, факторна структура трудових цінностей

В статье анализируется структура трудовых ценностей современной украинской молодежи, а с помощью факторного анализа выявлено состав этих ценностей.

Ключевые слова: трудовые ценности, факторная структура трудовых ценностей

In this article we analyze the labor wealth structure of Ukrainian modern youth and due to factor analysis found component of this wealth.

Keyword: labor wealth, factor structure of labor wealth

Актуальність дослідження. Пострадянські суспільства перебувають в стадії глибокої трансформаційної кризи, що проявляється зокрема і в кризі цінностей, важливу роль серед яких займають трудові цінності [2,5,7,8]. Перехід до ринкових відносин руйнує стару систему мотивації, а нова, «ринкова» система усе ще формується. Суперечливі інституційні зміни продкують несприятливе середовище для розвитку позитивної мотивації, системи трудових цінностей. Особливо це відзначається при входженні молоді на ринок праці, коли її професійне визначення відбувається в складних умовах (деформації інституційних каналів професійної мобільності, неузгодженість між інститутом освіти та ринком праці тощо). Зазначені умови змін відбилися й на ціннісних структурах, які саме в умовах трансформаційного суспільства, «універсальної кризи» [4], «аномічної деморалізованості» [1] стають глибинними регуляторами соціальних відносин.

Майбутній розвиток значною мірою залежить від тих, хто приходить на зміну старшому поколінню. При цьому формування та розвиток трудового потенціалу української молоді залежить не тільки від освітнього, професійного, інтелектуального рівня молодих спеціалістів, а й значною мірою від їх мотивації.

Метою статті є визначення факторної структури трудових цінностей сучасної молоді в Україні. Для виконання поставленої мети була обрана база масиву EVS-2008, а саме блок питань щодо оцінки респондентами ступінь важливості для них різних сфер життя - роботи, сім'ї, друзів, дозвілля та ін. (розглядається тільки працююча молодь віком до 35 років).

Факторна структура трудових цінностей молоді в Україні

Завдяки інструментарію дослідження EVS-2008 і факторному аналізу виявлені характерні поєднання різноманітних трудових цінностей української молоді. За допомогою кореляційної матриці, для факторизації відібрано 11 суджень про суб'єктивне значення різних аспектів роботи (значимість фіксується за двобальною шкалою):

- Гідна оплата праці
- Не дуже напружена робота
- Гарантії збереження робочого місця
- Суспільно-корисна робота
- Зручні години роботи
- Можливість проявити ініціативу
- Тривала відпустка
- Робота, де Ви відчуваєте, що можете чогось досягти
- Відповідальна робота
- Цікава робота
- Робота, яка відповідає здібностям

Для аналізу з вибіркової сукупності були відібрані працевлаштовані респонденти з України віком до 35 років (384 респондентів). Факторний аналіз (метод головних компонент) виявив три фактори, які є суттєвими за своєю інформативністю (їх власні числа більше або дорівнюють одиниці) і пояснюють 50% сумарної дисперсії всіх обраних для аналізу ознак (1 фактор – пояснює 27 % дисперсії, 2 фактор – 13 %, 3 фактор – 10 %), (Див. таблиця 1.)

В. Магун, зазначає, що в оцінці важливості різних аспектів, можливими є дві наступні тенденції – універсальної актуалізації всіх трудових цінностей та вибіркової актуалізації [6].

Слід відмітити, що при проведенні дослідження EVS-2008 не обмежувалась кількість цінностей, проте респонденти обирали одні, нехтуючи іншими, що сприяє виявленню зазначених тенденцій. Факторний аналіз показує, що перший фактор ілюструє саме тенденцію універсальної актуалізації всіх трудових цінностей, в той час, як другий та третій – тенденції вибіркової актуалізації.

З першим фактором, інформативність якого 27% позитивно пов'язані показники важливості всіх аспектів роботи, при чому факторні навантаження більшості показників приблизно однакові. Дещо виділяється цінність гідної заробітної плати, що має в цьому факторі мінімальне навантаження. У межах даного фактору відображені досить різнобічні вимоги щодо роботи, які зазвичай протиставляються один одному: довготривалі та тимчасові, активні та пасивні, індивідуальні та соціальні аспекти. При зростанні значення першого фактору зменшуватиметься кількість аспектів праці, що визнаються важливими, і навпаки – при зменшенні значення зазначеного фактору збільшується кількість аспектів, що є важливими. Отож відповідно до навантажень, першому фактору притаманна

загальна висока/стримана оцінка важливості різних аспектів праці. Індивідуальні оцінки по даному фактору корелюють з показником рівня кваліфікації працівників: $r = 0.19$ ($N = 410$, $p < 0.001$). Тобто, чим вищий кваліфікаційний рівень респондента, тим важливішими для нього стають усі аспекти праці.

Таблиця 1 - Факторна структура трудових цінностей української молоді

	Компонента		
	1 фактор Актуалізація усіх трудовах цінностей	2 фактор Еквівалентний обмін	3 фактор Нееквівалент-ний обмін
Гідна оплата праці	0,292	0,141	0,637
Не дуже напружена робота	0,365	0,516	-0,442
Гарантії збереження робочого місця	0,428	0,161	0,530
Суспільно-корисна робота	0,648	-0,182	-0,065
Зручні години роботи	0,483	0,599	-0,018
Можливість проявити ініціативу	0,617	-0,349	-0,188
Тривала відпустка	0,569	0,496	-0,137
Робота, де Ви відчуваєте, що можете чогось досягти	0,623	-0,322	-0,082
Відповідальна робота	0,494	-0,392	-0,131
Цікава робота	0,519	-0,114	0,284
Робота, яка відповідає здібностям	0,600	-0,139	-0,064

Для другого фактору, інформативність якого 13%, в якості важливих трудових цінностей частіше відмічаються можливість ненапруженої роботи, зручні години, тривала відпустка, і навпаки рідше згадується важливість хорошої заробітної плати, надійність робочого місця, можливість чогось досягти. Таким чином, в даному факторі протистоять дві групи цінностей. Із зростанням значень по даному фактору, характерним є прагнення до більшої кількості вільного часу, наявності гнучкого графіку, можливості відпочинку. В той час, для в людей з низьким значенням по даному фактору акцентується важливість хорошої заробітної плати, можливості кар'єрного зростання, надійності зайнятості, і зменшується важливість наявності відпусток, відпочинку тощо.

При аналізі системи трудових цінностей відбувається взаємний обмін між працівником та організацією вільного часу, відпочинку, відсутності тиску тощо на відповідну заробітну плату, можливість кар'єрного зростання, гарантію збереження робочого місця [5]. При визначенні кореляції даного фактору з соціально-демографічними ознаками було виявлено, що існує кореляція між зазначеним фактором та статтю респондента: $r = 0.17$ ($N = 410$, $p < 0.001$). Якщо додати ознаку «стать респондента» до вихідного набору трудових цінностей, то дана ознака додасться саме до другого фактору, при чому з значним факторним навантаженням (0.69). Відповідний висновок, що працівники-чоловіки частіше вибирають цінності особистої кар'єри, в той час, як працівники-жінки – цінність гнучкого графіку.

Третій фактор також демонструє тенденцію вибіркової актуалізації. В даному випадку найбільше значення надається хорошій оплаті, при цьому не напруженій праці на гарантованому збереженню робочого місця. Даний випадок є прикладом нееквівалентного обміну. Також цей фактор є ілюстрацією роботи як необхідності для отримання заробітної плати, нарахування трудового стажу, в той час як зменшується значення ініціативності, самореалізації, суспільної користі. Таким чином, особи, які мають високі показники за даним фактором визнають цінність гідної заробітної плати з мінімізацією власних зусиль. В той час, як зі зменшенням значення фактору – відбувається відхід від матеріальних аспектів трудових відносин, коли важливим стає самореалізація, суспільно-корисна праця.

Чинники, що впливають на факторну структуру трудових цінностей

Внаслідок проведеного факторного аналізу було створено змінні, що відповідають виділеним факторами. Для виявлення більш детальних характеристик індивідів, що мають різні факторні навантаження та чинники, що мають на них вплив були побудовані регресійні моделі за методом лінійної регресії, (Див. таблиця 2.)

Таблиця 2 - Сводка для моделі

Модель	R	R-квадрат	Скоректований R-квадрат	Стандартна помилка оцінки
1	0,305 ^a	0,093	0,088	0,91307328
2	0,370 ^b	0,137	0,126	0,89359322
3	0,407 ^c	0,166	0,151	0,88107719
4	0,434 ^d	0,219	0,209	0,87142733

1. Залежна змінна – фактор загальної актуалізації.

Незалежні змінні:

- кваліфікаційних рівень,
- «конкуренція - це добре, вона стимулює людей наполегливо працювати та розвивати нові ідеї»,
- віра у Бога,
- однакове соціальне походження в шлюбі.

Коефіцієнт множинної кореляції між усіма факторами та залежними змінними $R = 0,434$. Для коефіцієнта детермінації маємо, що $R^2 = 0,219$. Це означає, що запропонована модель із зазначених чотирьох незалежних змінних пояснює приблизно 22 % варіативності фактору загальної актуалізації.

Поглянемо в наступну таблицю 3. Стандартні відхилення є в межах норми, тому можемо проводити аналіз. Якщо записати рівняння регресії в стандартизованих координатах, то вийде: фактор 1 = 0,364(кваліфікаційних рівень)+0,23(конкуренція)-0,13(віра в Бога)+0,14 (однакове соціальне походження в шлюбі) – 1,7. Інтерпретуючи отримані дані, отримуємо те, що кваліфікаційний рівень респондента сприяє збільшенню факторних навантажень за першим фактором. Тобто кваліфіковані працівники визнають важливість усіх зазначених аспектів праці. Інші складові регресійної моделі демонструють незалежність,

вимогливість до себе та шлюбного партнера, а також готовність витримувати конкуренцію.

Таблиця 3 - Коефіцієнти^a

Модель	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. помилка	Бета		
1 (Константа)	-1,716	0,216		-3,312	0,001
Кваліфікаційний рівень	0,098	0,075	0,364	1,309	0,001
Конкуренція - це добре	-0,085	0,135	0,230	-0,630	0,000
Віра у Бога	0,191	0,078	-0,129	2,446	0,002
Однакове соціальне походження в шлюбі	0,194	0,072	0,141	2,682	0,000

a. Залежна змінна: REGR factor score 1

2. Залежна змінна – фактор еквівалентного обміну.

Незалежні змінні:

- стать,
- «той хто працює, повинен більше отримувати»,
- «принизливо отримувати гроші, якщо їх не заробляєш».

Коефіцієнт множинної кореляції між усіма факторами та залежними змінними $R = 0,389$. Для коефіцієнта детермінації маємо, що $R^2 = 0,171$. Це означає, що запропонована модель із зазначених чотирьох незалежних змінних пояснює приблизно 17 % варіативності фактору еквівалентного обміну, (Див. таблиця 4.)

Таблиця 4 - Сводка для моделі

Модель	R	R-квадрат	Скоректований R-квадрат	Стандартна помилка оцінки
1	0,324 ^c	0,105	0,094	0,92472456
2	0,370 ^d	0,137	0,122	0,91004783
3	0,389 ^e	0,171	0,153	0,90429195

Відповідно до коефіцієнтів запропонованих у таблиці 5 побудуємо стандартизоване рівняння лінійної регресії для фактору еквівалентного обміну. *Фактор 2. = 0,483(стать) – 0,14 (Той, хто працює, повинен більше отримувати) + 0,095(Принизливо отримувати гроші, якщо їх не заробляєш) – 1,6.* Отримана регресійна модель демонструє гендерні відмінності за зазначеним фактором. Що пояснюється відмінностями життєвих стратегій для жінок та чоловіків. Інші змінні, які входять до складу регресійної моделі демонструють прагнення отримання прибутків відповідно до результатів праці.

Таблиця 5 - Коефіцієнти^a

Модель	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Значення
	B	Стандартна помилка	Бета		
1 (Константа)	-0,342	0,209		-1,635	0,103
Стать	0,128	0,076	0,483	1,683	0,000
Той, хто працює, повинен й більше отримувати	-0,012	0,138	-0,140	-0,085	0,000
Принизливо отримувати гроші, якщо їх не заробляєш	0,097	0,073	0,095	1,333	0,002

a. Залежна змінна: REGR factor score 2

3. Залежна змінна – фактор нееквівалентного обміну.

Незалежні змінні:

- освіта,
- важливість друзів та знайомих,
- «щоб повністю позвивати свої здібності та таланти, необхідно працювати»,
- «державна більшою мірою повинна нести відповідальність за те, щоб всі громадяни були забезпечені».

Коефіцієнт множинної кореляції між усіма факторами та залежними змінними $R = 0,52$. Для коефіцієнта детермінації маємо, що $R^2 = 0,194$. Це означає, що запропонована модель із зазначених чотирьох незалежних змінних пояснює приблизно 19 % варіативності фактору еквівалентного обміну, (Див. таблиця 6.)

Таблиця 6 - Сводка для моделі

Модель	R	R-квадрат	Скоррек-тований R-квадрат	Стдандартна помилка оцінки
1	0,321 ^a	0,085	0,078	0,89530822
2	0,420 ^b	0,117	0,106	0,86759322
3	0,467 ^c	0,166	0,151	0,91107719
4	0,521 ^d	0,194	0,182	0,85144733

Відповідно до коефіцієнтів запропонованих у таблиці 7. побудуємо стандартизоване рівняння лінійної регресії для фактору еквівалентного обміну. Фактор 3. = - 0,392(освіта) + 0,26 (Важливість друзів та знайомих) - 0,17(Щоб повністю позвивати свої здібності та таланти, необхідно працювати) + 0,17 (Державна повинна нести відповідальність за забезпечення громадян) – 0,17.

Отримані дані демонструють, що чим вищим є освітній рівень респондентів, тим меншими є навантаження за фактором нееквівалентного обміну. Те, що в модель потрапила змінна «Щоб повністю позвивати свої здібності та таланти, необхідно працювати» демонструє те, що молодь, яка має великі навантаження за третім фактором не може самореалізуватися в трудовій діяльності. Слід

відмітити, що модель загалом демонструє пасивну участь в трудовій діяльності індивідів, які мають високі навантаження за зазначеним фактором. Адже негативним є вплив освітнього рівня, можливості самореалізації в праці, в той же час важливість друзів та знайомих та важливість держави в забезпеченні. Слід відмітити що третій фактор є протилежним для першого фактору, де люди з високими факторними навантаженнями демонструють активну позицію в трудовій діяльності.

Таблиця 7 - Коефіцієнти^а

Модель	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Значення
	B	Стандартна помилка	Бета		
(Константа)	0,172	0,226		0,762	0,446
Освіта	0,014	0,078	-0,392	0,173	0,000
Важливість друзів та знайомих	0,102	0,139	0,261	0,734	0,004
Щоб повністю розвинути свої здібності та таланти, необхідно працювати	0,065	0,073	-0,174	0,887	0,000
Держава повинна нести відповідальність за забезпечення громадян	-0,173	0,051	0,167	-3,367	0,001

а. Залежна змінна: REGR factor score 3.

Висновки. В суспільстві, що трансформується відбувається розбіжності між декларованими ціннісними орієнтаціями та цінностями, що детермінують реальну поведінку. Як показав аналіз концепцій цінностей, зміна соціальних умов, веде до того, що механізм відтворення ціннісних орієнтацій перестає бути провідним, поступаючись місцем адаптаційним механізмам. Факторний аналіз сприяв виявленню цінності самореалізації як складовою фактору загальної актуалізації (що пояснюється вимогливістю до всіх аспектів праці). Фактори вибіркої актуалізації в той час демонструють те, що цінності самореалізації мають незначні навантаження. Що свідчить про те, що в структуру трудових цінностей сучасної української молоді зазначенні цінності не є визначальними.

Список використаних джерел

1. Головаха Е. Феномен "аморального большинства" в украинском обществе: постсоветская трансформация массовых представлений о нормах социального поведения // Україна-2000. Моніторинг соціальних змін. – К.: Інститут соціології НАН України, 2002. – С.460-468.
2. Здравомыслов А., Ядов В. Человек и его работа в СССР и после.– М.: Аспект-Пресс, 2003. – 485 с.
3. Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация Новая постиндустриальная волна на западе. Антология / под. ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – С.261- 291.
4. Лапин Н.М. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры // СОЦИС. – 2000, – № 7. – С.3-12.
5. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. Т. 7. – № 4. – С. 113-144.
6. Магун В.С., Энговатов М.В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985-2005 годы // Отечественные записки. 2006. – № 3. – С. 76-96.

7. Монусова Г. А. Сфера труда: субъективные оценки и объективные характеристики в межстрановых сопоставлениях // Россия в Европе: по материалам международного проекта «Европейское социальное исследование» / Под общей редакцией А.В. Андреевской и Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009.

8. Ручка А.А. Ціннісні пріоритети населення України за умов суспільних трансформацій // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : у 2-х т. Том. 1. Аналітичні матеріали / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2011. – С.201-215.

Отримано 30.11.2013 р.

УДК 316. 48

Шевель І.П. °

Київського національного університету культури і мистецтв, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціології

ДВА НАПРЯМКИ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ГЛОБАЛЬНИХ КОНФЛІКТІВ (КОНЦЕПЦІЇ С.ГАНТИНГТОНА І ДЖ. АРРІГІ)

В сучасному світі, що глобалізується, соціальні конфлікти набувають нових рис і масштабу. Можна виділити два основних теоретико-методологічних напрямки розгляду глобальних конфліктів за визначальними чинниками їх виникнення і протікання: економіко-фінансовий та культурно-ціннісний. Перший напрямок представлений у концепції «боротьби за гегемонію» Дж.Аррігі, другий у концепції С. Гантінгтона «зіткнення цивілізацій». У взаємодоповненні вони складатимуть підвалини сучасного трактування причин, форм і наслідків суспільних протистоянь.

Ключові слова : глобальний конфлікт, світ-системний аналіз, гегемонія, війна, зіткнення цивілізацій

В современном глобализирующемся мире, социальные конфликты приобретают новые черты и масштабы. Можно выделить два основных теоретико - методологических направления рассмотрения глобальных конфликтов с определяющими факторами их возникновения и протекания : экономико - финансовый и культурно - ценностный . Первое направление представлено в концепции «борьбы за гегемонию » Дж.Арриги , второй в концепции С.Хантингтона « столкновения цивилизаций » . В взаимодополнении они составляют основы современной трактовки причин, форм и последствий общественных противостояний.

Ключевые слова: глобальный конфликт, мир - системный анализ, гегемония, война, столкновение цивилизаций

In today's globalizing world, social conflicts acquire new features and scale. There are two main areas of theoretical and methodological review of global conflicts determinants of their occurrence and course: economic , financial and cultural values . The first direction is represented by the concept of the "struggle for hegemony " Dzh.Arrihi second S.Hantinhntona the concept of a "clash of civilizations ." In the complementarity they form the foundation of the modern interpretation of the causes, forms and consequences of social struggles.

Keyword: global conflict , world- system analysis, hegemony, war, clash of civilizations

В сучасному світі можна виділити два основні напрямки осмислення глобального протистояння в подальшій історії людства. Перший – в площині різного рівня економічного розвою, боротьбі за матеріальні ресурси,