

М.В. Озимко
Ozymko, M.V.

Еволюція концепцій працевлаштування в західній соціології

The Evolution of Concepts of Employment in Western Sociology

У даній статті автор розмежує поняття “зайнятість” і “працевлаштування”. Проаналізований вплив трьох хвиль історичного розвитку суспільства на формування семи оперативних підходів працевлаштування, запропонований Б. Гайзером. Розглянуто історичну еволюцію концепції працевлаштування та її вплив на сучасне розуміння західними дослідниками концепції працевлаштування та на ринок праці. Окреслена модель працевлаштування USEM, запропонована М. Йорке та П. Найтом.

Ключові слова: працевлаштування, концепція працевлаштування, оперативні підходи концепції працевлаштування, ринок праці, модель працевлаштування “USEM”.

In this article, the author distinguishes the terms “employment” and “employability”. Analyzed the impact of three waves of interpretation of the state of employability in society on the formation of seven operational approaches to employability proposed by B. Gazier. Examined the historical evolution of the employability concept and its influence on the modern understanding of Western researchers and on the labour market. Outlined the “USEM” employability model by M. Yorke and P. Knight. Keywords: employability, employability concept, operational approaches to the concept of employability, labour market, “USEM” employability model.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть проблема працевлаштування часто розглядається у західній та вітчизняній літературі. Але поточний інтерес до процесу працевлаштування був зумовлений, по-перше, зміною характеру політики зайнятості у державному секторі, де підвищувалася увага до навичок, які ґрунтуються на вмінні приймати рішення в умовах економічної конкуренції, та робочих навичок, які ґрунтуються на вирішенні соціальної депривації.

Загально поширена перед випускниками вищих навчальних закладів проблема пошуку кваліфікованої роботи з гідною оплатою та з перспективою розвитку кар'єри. Однак не таємниця, що в умовах ринкової економіки вимоги роботодавця до свого майбутнього працівника значно підвищилися (стаж роботи за фахом не менше трьох років; знання іноземних мов; зайнятість на повний робочий день тощо). Нині до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше немає. Тому багато хто з них стикається із серйозними труднощами при пошуку роботи за спеціальністю й у результаті починають шукати будь-яку роботу.

Реформування економіки, перехід до ринкових відносин призводить до трансформації всіх соціально-економічних відносин. Таким чином проблема працевлаштування вимагає свого вирішення з позицій загальнонаукового соціологічного підходу, що, з одного боку, відобра-

жає загальні закономірності, які складаються на світових ринках праці, а з іншого – враховує національну специфіку, що вимагає розгляду та включення різних механізмів та факторів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Працевлаштування було маловідомою концепцією десять років тому, а тепер займає центральне місце в соціальній політиці держави та ринку праці у Великобританії, США та багатьох інших державах. Західні дослідники концепцію працевлаштування розглядають у сфері соціології, економіки, психології та педагогіки, аналізують поняття та категорію працевлаштування, визначають індикатори працевлаштування, окреслюють процес та модель працевлаштування, здійснюють дослідження явища працевлаштування. Проблематика працевлаштування вивчається такими західними дослідниками: французький дослідник Б. Гайзер [8] [9], британські дослідники С. Блок [2], Т. Бейтс [2], Р. Маквейд [12], К. Ліндсей [12], М. Йорк [13], Р. Найт [13], Р. Дірінг [5], Дж. Хілладж [11], Е. Поллард [11], М. Фугейт [7], А. Кінікі [7], Б. Ашфорт [7], Л. Харві [10], Л. Дакре Поол [4], П. Севелл [4], бельгійські дослідники А. Форрієр [6], Л. Зелсь [6], шведський дослідник Е. Бернтсон [1] та інші.

Мета роботи – проаналізувати, як західна соціологічна теорія розглядала і розглядає концепцію працевлаштування для пояснення стану працевлаштування у суспільстві. Основні завдання – генезис працевлаштування та визначення ролі концепції працевлаштування в інформуванні про сучасні процеси, які відбуваються на ринку праці та в соціальній політиці держави.

Виклад основного матеріалу. Останніми роками запропоновано ряд концепцій працевлаштування, які були або занадто складні, щоб бути практично корисними, або занадто прості, щоб розкрити багатогранність пробле-

Озимко Мирослава Володимирівна, аспірант, факультет соціології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка (Київ).

Ozymko, Myroslava Volodymyrivna, postgraduate, the Faculty of Sociology, Taras Shevchenko National University of Kyiv.

© Озимко М.В., 2014

© Ozymko, M.V., 2014

ми зайнятості населення. Огляд літератури демонструє, що не існує єдиного визначення поняття працевлаштування. Але всім відомо, що працевлаштування – це не тільки здатність бути працевлаштованим, а й можливість отримати початкову зайнятості, тому значний інтерес зосереджений на “ключових навичках”: консультаціях щодо майбутньої кар’єри і розуміння процесів ринку праці та системи освіти; здатність підтримувати зайнятість і здійснювати транзит між посадами та обов’язками в рамках однієї організації для задоволення нових вимог даної роботи і можливість отримати нову роботу у разі потреби, тобто бути незалежним від попиту на ринку праці, бути готовим і спроможним управляти своїм трудовим “транзитом” всередині організації та між організаціями. Слід змінити хибне розуміння багатьох людей про працевлаштування як просто процес пошуку та отримання роботи.

Однак важливо розрізнити поняття “працевлаштування” та “зайнятість”. Буде хибно сприймати їх тотожними, і хотілося б внести певні уточнення. Зайнятість слід розуміти як діяльність громадян, що пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить їм дохід у грошовій чи іншій формі. Вона характеризується системою економічних відносин з приводу забезпечення громадян робочими місцями та визначенням форм участі у суспільному господарстві з метою одержання засобів до існування. Це категорія, пов’язана із безпосереднім залученням працівника в конкретну кооперацію праці на певному робочому місці, що показує, як працездатне населення забезпечене робочими місцями. А “працевлаштування” – це набір досягнень, а саме, навичок, розуміння та особистих якостей, що надають робітнику більшу ймовірність отримати роботу й бути успішним в обраній ним професії.

Історична еволюція концепції працевлаштування. Історичні передумови сучасної дискусії працевлаштування мають витоки з минулого століття. Бернард Гайзер дає корисний огляд розвитку концепції працевлаштування з початку ХХ століття і до нашого часу. Він розрізняє сім оперативних підходів до працевлаштування, а саме:

1) Дихотомічне працевлаштування – виникло на початку ХХ століття у Великобританії і США. Дана версія так названа через акцент на протилежні явища даного аспекту, тобто поділ населення на “працездатне” і “непрацездатне”. “Працездатних” розглядали як тих, хто був здатний і готовий працювати, відповідно “непрацездатних” – на тих, хто не в змозі працювати і потребує допомогу;

2) Соціомедичне працевлаштування – виникло у 50-х роках ХХ ст. у США, Великобританії, Німеччині та інших західних країнах, де значна увага надається існуючій прогалині між професійними здібностями населення, які мають соціальні, фізичні або розумові вади, та вимогах до роботи, що сприяють працевлаштуванню;

3) Соціальна політика працевлаштування робочої сили – розвивалася в основному в США у 60-х роках ХХ століття. Даний підхід розширює соціомедичне працевлаштування та структурує різні соціально незахищені групи населення, у той же час знову акцентуючи увагу на прогалинах між реальними професійними здібностями знедолених і вимогах до роботи;

4) Оперативний підхід “перебіг працевлаштування” – виник у французькій соціологічній літературі у 1960-х роках, зосередив основну увагу на попиті та доступі до зайнятості у регіональній та національній економіці, де працевлаштування розглядається як “об’єктивне очікування, або більша чи менша ймовірність того, що людина, котра шукає роботу, її знайде” [8];

5) Ефективне працевлаштування на ринку праці – даний підхід використовується на міжнародному рівні в усьому світі з кінця 1970-х років. Основна увага концепції приділяється розумінню та інтерпретації результатів на ринку праці, досягнутих заходів соціальної політики, що вимірюються даними кількості зайнятих днів, кількості відпрацьованих годин і по середній заробітній платні та іншими показниками ринку праці, що демонструють успішність соціальних програм для осіб, які звертаються по допомогу;

6) Оперативний підхід “ініціативне працевлаштування” – виник у Північній Америці та Європі з розвитком відділу HR та, відповідно, великої кількості літератури у кінці 1980-х років. Демонструє визнання серед окремих осіб та організацій, що успішна кар’єра вимагає розвинутих навичок шляхом їх розповсюдження і гнучкості для переміщення між роботами та посадами у різних організаціях. Знову ж, основний акцент робиться на особистість, де обов’язок працівника – розвивати свої навички та соціальні зв’язки на робочому місці, для зміцнення своїх позицій на роботі та на ринку праці, що сприятиме пошуку нової роботи, незалежно, чи шукатиме її людина з власного бажання чи вимушено;

7) Інтерактивне працевлаштування – виникає спочатку в Північній Америці, а з кінця 1980-х років поширюється по всьому світу; акцентується увага на ініціативу індивіда, а також розглядається працевлаштування особи, яке схоже на працевлаштування інших людей, оскільки існує залежно від можливостей, інституцій та правил, що регулюються ринком праці. У цьому проявляється важлива роль роботодавця і сам попит на працю у визначенні перспектив власного працевлаштування людини. Б. Гайзер виділяє два основних оперативних значення, які впливають з даного підходу на працевлаштування: беруть за об’єкт, по-перше, довгострокових безробітних та соціально незахищені групи населення, західні уряди проводять соціальні програми, які запобігатимуть тривалому безробіттю, а по-друге – інші перешкоди, що виникають на ринку праці [9].

Однак як свідчать згадані вище оперативні підходи працевлаштування, у межах концепції соціальної політики на ринку праці часто спостерігається значна увага до індивіда та попиту на ринку праці.

Тепер перейдемо до розгляду сучасних концепцій працевлаштування в західній думці. Р. Дірінг пов’язує працевлаштування з набуттям життєвих навичок. Він рекомендував ВНЗ зосереджувати увагу на базових навичках, які будуть “ключовими для майбутнього успіху випускників незалежно від того, чим вони планували займатися у подальшому житті” [5]. Базові навички Р. Дірінг визначав як комунікативність, вміння користуватись інформаційними технологіями, рахувати, вчитися та планувати, вирішувати проблеми та працювати в команді.

Беручи до уваги думку Р. Дірінга, Дж. Хілладж та Е. Поллард, припустили, що працевлаштування слід розглядати з точки зору знань і відносин. Тобто працевлаштування – це здатність отримати і зберегти повноцінну роботу. Більш різносторонньо працевлаштування розглядається як можливість рухатися автономно на ринку праці для того, щоб опанувати власний потенціал через стійку зайнятість [11]. Вчені припустили, що працевлаштування складається з чотирьох елементів:

- *employability assets* – перспектива працевлаштування (знання, навички та відносини);
- *deployment* – розгортання, відкриття (управлінські навички та навички пошуку роботи);
- *presentation* – презентація (навички (досвід) отримувати роботу, наприклад, написання мотиваційного листа та резюме, проходження співбесід);
- *personal circumstances* – особисті обставини (сімейні обов'язки та вплив зовнішніх факторів на перспективу працевлаштування, наприклад нинішні можливості на ринку праці) [11].

Дж. Хілладж, Е. Поллард працевлаштування відносять до здатності людини отримати і підтримувати зайнятість. Для особистості працевлаштування залежить від знань, навичок і здібностей, якими вона володіє, як вона їх подає роботодавцю. Таке працевлаштування залежить від факторів попиту та пропозицій, які часто знаходяться поза контролем людини. На думку Дж. Хілладж та Е. Полларда, працевлаштування – це можливість рухатися автономно на ринку праці, а також розуміння власного потенціалу, що забезпечує стабільну зайнятість [11].

Найбільш вдале визначення працевлаштування та його розуміння на початку ХХ ст. ввели науковці Мантц Йорке та Пітер Найт (Академія вищої освіти Великої Британії) – це набір досягнень, тобто навичок, розуміння та особистих якостей, що надають випускнику більшу ймовірність отримати роботу і бути успішним в обраній ним професії, яка вигідна йому, спільноті та економіці [13]. Це визначення найбільше цитують західні науковці, але вони також встановлюють підґрунтя для впровадження його в навчальний план. Англійські дослідники стверджують, що існує тісний взаємозв'язок між працевлаштуванням та гарним навчанням, і підкреслюють, що результати працевлаштування складаються із суміші досягнень в чотирьох областях. Їх модель працевлаштування USEM, що вважається однією із найвідоміших і найшанованіших у галузі зайнятості населення, передбачає чотири взаємопов'язаних компонента:

- 1) *Understanding* – розуміння (дисциплінарного предмета і функціонування організації);
- 2) *Skilful practices* – практичні навички (академічні, у зайнятості і важливі життєві навички);
- 3) *Efficacy beliefs* – ефективність переконання (відображає власні переконання щодо себе, впевненість у собі, а також можливість для самовдосконалення та розвитку);
- 4) *Metacognition* – метапізнання (доповнює ефективність переконання, охоплює самосвідомість, процес навчання і саморефлексії; включає знання про стратегії навчання, мислення та вирішення проблем, а також під-

тримує і спонукає продовження навчання або безперервне навчання протягом усього життя).

Дослідники П. Найт і М. Йорке, розробляючи дану модель, намагалися вивести концепцію працевлаштування на більш науковий рівень [13].

Британські дослідники А. Форріер та Л. Зельс (Вищий інститут дослідження ринку) розглядають мозаїчність концепції працевлаштування, вводять власну класифікацію поняття “працевлаштування”, пропонують модель процесу працевлаштування та розглядають, яким чином відбуваються транзити між освітою та зайнятістю; безробіттям – зайнятістю; зайнятістю – приватним життям, домогосподарством; зайнятістю – виходом на пенсію. Для них працевлаштування – це шанс індивіда на отримання роботи на внутрішньому або зовнішньому ринку праці [6].

Бельгійські науковці М. Фугейт, А. Кінікі та Б. Ашфорт визначають працевлаштування як форму роботи зі специфічною активною адаптивністю, що надає працівникові ідентичність та можливість реалізувати кар'єру. Працевлаштування полегшує рух між роботою, всередині і поміж організаціями. Вчені стверджують, що можливості працевлаштування підвищує ймовірність індивіда отримати роботу, хоча це не гарантує фактичного працевлаштування. Пізніше М. Фугейт переглянув поняття і представив працевлаштування з диспозиційної перспективи – саме диспозиційне працевлаштування, що відображається як констеляція індивідуальних відмінностей, які привертають людей до проактивної адаптації до обраної спеціальності [7].

Британські дослідники Л. Дакре Поол та П. Севелл (Університет центрального Ланканшайра, відділ “Центр Працевлаштування”) пропонують детальну модель основних аспектів працевлаштування та виділяють важливі складові працевлаштування, які можна застосувати до студентів та випускників, котрі прагнуть до успішної трудової зайнятості. Тому працевлаштування, за Л. Дакре Поол та П. Севелл, це “володіння певним набором навичок, знань, розуміння та особистих якостей, які надають людині можливість вибирати і забезпечувати себе професією, якою вона може бути задоволена і в якій успішна” [4].

Шведський дослідник Е. Бернтсон (університет Стокгольма) стверджує, що до працевлаштування можна віднести сприйняття індивіда, його можливості отримати нову, відповідну або вищу по посаді роботу, аніж попереднє робоче місце. Дослідження Е. Бернтсона розподіляють працевлаштування на дві основні категорії – фактичне (об'єктивне працевлаштування) та усвідомлене (тобто суб'єктивне) працевлаштування [1].

Висновки. Розглянувши генезис концепції працевлаштування, можна зазначити, що:

1) *дихотомічне працевлаштування* використовувалося для розуміння двох протилежних понять. Проте за допомогою концепції існує можливий перегляд моделі ринку праці, наприклад, чи залишаться безробітні люди частково безробітними через технологічні зміни у сучасному суспільстві;

2) *соціомедичне працевлаштування* розглядає розрив між професійними та індивідуальними здібностями населення й вимогами до роботи;

3) **соціальна політика працевлаштування робочої сили** розширює соціомедичне працевлаштування, структурує різні соціально незахищені групи населення та зосереджена на виявленні та вимірюванні розриву між індивідуальними особливостями і вимогами до роботи на ринку праці, тобто спостерігається значна увага до індивіда та попиту на ринку праці;

4) **протікання працевлаштування** розглядає попит та доступ до зайнятості в регіональній та національній економіці, де працевлаштування розглядається як "об'єктивне очікування", орієнтується на попит ринку праці, макрорівень економічних змін та ефективність поглинання самої економіки;

5) **ефективне працевлаштування** на ринку праці звертається до розуміння та інтерпретації результатів на ринку праці, досягнутих заходів соціальної політики, що вимірюються показниками кількості зайнятих днів, кількістю відпрацьованих годин і рівнем середньої заробітної платні та іншими показниками ринку праці, що демонструють успішність та ефективність соціальних програм;

6) **ініціативне працевлаштування** основний акцент робить на особистості, де обов'язок працівника – розвивати свої навички та соціальні зв'язки на робочому місці для зміцнення своїх позицій на роботі та на ринку праці, що сприятиме пошуку нової роботи незалежно від того, чи шукатиме вона за власним бажанням чи вимушено. Наприклад, даний оперативний підхід відділ HR надалі використовує як пояснювальну та описову концепцію, де робітник прагне до відчуття рівноваги між особистим часом і роботою; формою організації праці, що дозволяє автономно зосередитися на спеціально визначених цілях, і власне на особистісному розвитку;

7) **інтерактивне працевлаштування** ґрунтується на ініціативності індивіда, а також розглядає працевлаштування індивіда як подібне працевлаштування інших індивідів, оскільки існує залежно від можливостей, інституцій та правил, що регулюються ринком праці.

Для підвищення ефективності працевлаштування доцільно створити належні умови для реалізації її соціальних гарантій на ринку праці. Для цього достатньо посилити роботу у сфері освіти та професійного навчання. Як приклад – безперервна освіта, що сприяє всебічному розвитку фахівця, вихованню його моральних якостей, підвищенню його освітнього й професійного рівня. Це створить умови для забезпечення ринку праці якісною робочою силою.

Розглянувши різні сучасні теоретичні концепції працевлаштування, можна узагальнити поняття працевлаштування, яке охоплює об'єктивний та суб'єктивний аспекти працевлаштування. Тому працевлаштування слід розглядати як набір досягнень, навичок, розуміння та особистих якостей, що надають робітникові більшу ймовірність отримати роботу і бути успішним в обраній ним професії, яка вигідна йому, спільнотам та економіці держави.

Перераховані оперативні підходи концепції працевлаштування відображаються та реалізуються в думках та теоріях сучасних дослідників. Кожен регіональний та національний ринок праці має свої власні соціально-економічну стратегію, систему пріоритетів; населення

характеризується особливою ментальністю, особливим рівнем професійної та освітньої підготовки; нарешті, в кожній країні існують специфічне культурне середовище, історичні традиції. Відповідно, механізми взаємодії освіти і ринку праці кожної країни мають свої особливості. Досі існує потреба уточнення та дослідження всіх механізмів і факторів, що мають значний вплив на можливості окремих осіб досягти певного рівня або якості працевлаштування.

Концепцію працевлаштування важливо розглядати та аналізувати для регіональних, національних і міжнародних ринків праці та соціальної політики держав. Оскільки майже всі національні ринки праці, у т.ч. і України на сучасному етапі розвитку суспільства характеризуються підвищеним рівнем безробіття всіх категорій населення.

Список використаних джерел

1. *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being* / E. Berntson Ph.D. Thesis / E. Berntson. – Stockholm; Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. – 2008. – P. 45–51.
2. *Bloch, S. Employability. Your Way to Career Success* / S. Bloch, T. Bates. – London : Kogan Page. – 1995. – 155 p.
3. *Brown P. Higher education and corporate realities: class, culture and the decline of graduate careers* / P. Brown, R. Scase. – London : UCL Press. – 1994. – P. 43–45.
4. *Dacre Pool L. The key to employability: developing a practical model of graduate employability* / L. Dacre Pool P. Sewell // Education Training. – 2007. – Volume 49. – №.4. – P. 277–289.
5. *Dearing R. Higher Education in the Learning Society* / R. Dearing // Report of the National Committee of Enquiry into Higher Education. – London : HMSO. – 1997. – P. 17–56.
6. *Forrier A. The concept employability: a complex mosaic* / A Forrier, L. Sels // International Journal of Human Resources Development and Management. – 2003. – Volume 3, №2, P. 102–124.
7. *Fugate M. Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications* / M. Fugate, A. Kinicki, B. Ashforth // Journal of Vocational Behaviour. – 2004. – Volume 65. – P. 14–38.
8. *Gazier B. Employability: definitions and trends* / B. Gazier // Employability : Concepts and Policies. – Berlin : European Employment Observatory. – 1998. – P. 11–33.
9. *Gazier B. Employability: the complexity of a policy notion* / B. Gazier // Employability : From Theory to Practice. Edited by Patricia Wienatrt. – New Brunswick, NJ : Transaction Books. – 2001. – P. 3–23.
10. *Harvey L. Defining and measuring employability* / L. Harvey // Quality in Higher Education. – 2001. – Volume 7. – №2. – P. 97–109.
11. *Hillage J. Employability: developing a framework for policy analysis* / J. Hillage, E. Pollard // Department for Education and Employment (DfEE). – Research Report. – 1998. – №RR85. – P. 1–4.
12. *McQuaid R.W. The Concept of Employability* / R.W. McQuaid, C. Lindsay // Urban Studies. – 2005. – Volume 42. – №2. – P. 197–219.
13. *Yorke M. Embedding Employability into the Curriculum* / M. Yorke, P.T. Knight // Higher Education Academy. –York. – 2004. – P. 5–27.

Стаття надійшла 24.09.2014