

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ

На правах рукопису

ОКСАМИТНА Світлана Миколаївна

СТРУКТУРНІ ТА ОСОБИСТІСНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ
ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ

Спеціальність 22.00.04 - соціальні структури, соціальні
інститути та спосіб життя

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Київ - 1995

ДВ 32.050

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у відділі дослідження соціальних структур
Інституту соціології НАН України

Наукові керівники:

кандидат філософських наук ЧОРНОВОЛЕНКО В.П.
доктор соціологічних наук МАКЕЄВ С.О.

Офіційні опоненти:

доктор соціологічних наук АЗА Л.О.*
кандидат економічних наук БУТЕНКО Н.Ю.

Провідна організація: кафедра історії та теорії соціології Київського
університету ім. Т. Шевченка

Захист відбудеться " 8 " вересня 1995 р. о " 10 " години
на засіданні спеціалізованої ради Д.01.08.01 по захисту дисертацій на
здобуття наукового ступеня доктора наук при Інституті соціології
НАН України за адресою: 252021, Київ-21, вул. Шовковична, 12

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту соціології
НАН України

Автореферат розіслано " 4 " серпня 1995 року

Вчений секретар
спеціалізованої ради

кандидат педагогічних наук

Афонін Е.А.

ЛНБ України ім.В.Стефаника



00755438 (W)

ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Трудова кар'єра є традиційним предметом дослідження в соціології, оскільки саме в нинішньому столітті у зв'язку з поширенням і прискоренням процесів урбанізації й індустріалізації, з поглибленням розподілу праці кар'єра стає масовим явищем, однією з основних соціально й індивідуально значущих форм трудової поведінки. Це означає, що у суспільстві сформувались і стабільно відтворюються, з одного боку, система належних до заповнення позицій, а з іншого - умови та правила посидання їх індивідами, а також руху між ними. Різноманітність позицій у межах окремих професій і занять, відсутність чи помітне скорочення формальних обмежень для претендентів на їх заняття зумовили інтерес соціологів до вивчення особливостей трудової кар'єри як процесу, що став однією з відмінних характеристик суспільства. Хто і в якому напрямку просувається, яким є простір такого руху, чим визначається напрямок, швидкість, тривалість розгортання кар'єр, на що індивіди зважають, які їхні потреби та домагання, пов'язані з професійною самореалізацією, якою мірою вони задоволені можливостями і наслідками здійснення кар'єри, які соціально-структурні чи індивідуально-особистісні передумови сприяють або перешкоджають процесу просування, носіями яких ілюзій і стереотипів щодо трудової кар'єри є різні групи населення, якими є наслідки успішної чи нездійсненої кар'єри для індивіда, організації, суспільства - такі основні питання, що порушуються як під час емпіричних досліджень, так і теоретичних узагальнень щодо явища трудової кар'єри в суспільстві.

Рух індивідів у соціальному, великою мірою ієрархізованому просторі є вельми чутливим до національно-культурних, соціальних, економічних особливостей конкретної країни. За різних соціально-культурних умов і обставин трудова кар'єра має свої відмінні риси. Інакше кажучи, трудова кар'єра значною мірою відбиває специфіку соціально-структурної та культурної детермінації індивідуального руху між неоднорідними, стратифікованими за розміром винагороди, престижу, влади позиціями. І тому дослідження кар'єри є одним із способів вивчення суспільства загалом. Актуальність такого вивчення зростає в періоди доволі радикальних змін у критеріях диференціації та стратифікації суспільства.

Якщо трудову кар'єру і можна вважати традиційним предметом

соціологічного дослідження, то стосується це переважно західної соціології. Саме представники останньої, починаючи з 20 х років, постійно і плідно тримають трудову кар'єру у фокусі соціологічного аналізу, що врешті респт дало змогу говорити про легітиміацію вивчення кар'єри як окремої галузі соціологічного знання.

У вітчизняній соціології трудову кар'єру не була предметом систематичного вивчення. Соціологи практично залишали поза увагою та застосуванням відповідний доробок західних дослідників: понятійний апарат, підходи, контексти дослідження кар'єр. Це ж стосується й вивчення особливостей вітчизняного соціально-культурного контексту здійснення трудової кар'єри як за минулих, так і нинішніх суттєво змінених реалій та обставин нашого буття.

З огляду на це актуальними залишаються: необхідність освоєння накопиченого у світовій соціологічній науці досвіду дослідження та інтерпретації процесів кар'єрної мобільності, починаючи з самого поняття трудової кар'єри, значень, яких воно набувало в процесі розвитку соціологічної думки; аналіз уявлень про можливості здійснення трудової кар'єри, що є характерними для представників різних соціальних груп українського суспільства, сприйняття й оцінка ними соціально-структурних та особистісних передумов процесу просування; розгляд особливостей кар'єрної мобільності індивідів за наявних економічних, соціальних і культурних перетворень, які супроводжуються значними змінами в просторі, зраках, умовах трудової кар'єри.

Міра наукового опрацювання теми. Визначення трудової кар'єри через поняття мобільності або синонімічні з ним досить часто трапляються в соціологічній літературі. Хоча слово "кар'єра" не менш, ніж на століття своєю присутністю в мові випередило ідею П.Сорокіна назвати зміни, переміщення будь-яких соціальних об'єктів мобільністю. Варіативність співвідношення двох понять коливається від їх повного отождоження до визначення останньої як однієї з форм мобільності - трудової або, найчастіше, внутрішньопоколінної соціальної мобільності. Але в будь-якому разі кар'єра є мобільністю не групи, класу, страги чи покоління, а індивіда. І не лише за фактом здійснення, а й за планами, оцінками, прагненнями, домаганнями. Бути наслідком активної індивідуальної дії, котра здійснюється за наявних соціальних умов - особлива ознака трудової кар'єри. Згідно з поширеними уявленнями, кар'єра - це те, що

досягається переважно особистими зусиллями. У 60-ті - 80-ті роки прийняття такого ракурсу інтерпретації руху індивідів суттєво обмежувалося пануючою у нашому суспільстві ідеологією, а також поглядами, котрі ґрунтувалися на перебільшенні значення колектива у регуляції основних життєвих прагнень індивіда. Але стояти осторонь такого масового, усталеного в суспільстві дива та виникаючих навколо нього проблем вітчизняна, мається на увазі також радянська, соціологія не могла.

Під час вивчення міграції сільського населення новосибірські соціологи (Т.І.Заславська, В.А.Калмик, Р.В.Ривкіна) одними з перших привернули увагу до трудової кар'єри як мотиву та наслідку міграції індивідів із села в місто. В.А.Калмик належить єдина у вітчизняній соціології стаття з викладенням теоретичних обґрунтувань і основних положень програми дослідження трудової кар'єри.

Не ставши предметом поглибленого аналізу, трудова кар'єра згадувалась у роботах соціологів, присвячених дослідженню інших соціальних явищ і процесів: ціннісних орієнтацій, цінностей вибору заняття і професії (Н.В.Костенко, А.Непомнящий, В.Л.Оссовський, Л.Н.Рубіна, М.М.Руткевич, А.О.Ручка, М.Х.Тіпма, Ф.Р.Філіпов); формування потреби у праці (В.Ф.Анурін); мотивів, стимулів та причин незадоволеності працею (Г.Мінц, В.Б.Моін, І.М.Попова, В.О.Ядов); процесу життєтворчості особи, її життєвих перспектив (Є.І.Головаха, В.О.Гіхонівич); соціального планування на підприємстві (А.В.Моїсєєв, В.В.Новіков, Т.В.Рябушкін, М.О.Сакада, Е.Н.Фетисов, В.І.Щербаков); соціальної регуляції трудової поведінки (В.Є.Пилипенко); соціальної мобільності корінних народів Сибіру (В.І.Бойко, Є.Д.Гражданников, І.В.Удалова); відтворення структури трудової зайнятості (О.І.Вишняк).

Про власне трудову кар'єру йдеться також в роботах небагатьох авторів, які спостерігали за різними групами працівників виробничих колективів, переважно робітниками. Це статі чи розділи в монографіях Н.А.Аітова, Л.Ананіча, Л.Бляхмана, М.М.Мокляка, А.К.Назімової, В.С.Немченко, В.С.Панюкова, Н.В.Червиної, О.Шкарятана. Лише останнім часом відбувається поступове звернення до поглибленого вивчення явища трудової кар'єри, і не як дослідження окремих її випадків, а як спроба теоретичного узагальнення з метою створення соціологічної концепції кар'єри (О.М.Комозін).

Проте жодна з робіт вітчизняних соціологів не містить аналізу тривалого досвіду дослідження трудової кар'єри, викладеного у численних роботах зарубіжних авторів. Серед останніх особливо помітними та впливовими щодо виокремлення соціології кар'єри як галузі соціологічного знання є праці, присвячені: обґрунтуванню доцільності опрацювання поняття кар'єри та наданні йому соціологічного змісту (З.Бауман, Д.Ван Маанен, Г.Віленський, Дж.Рос, Е.Счейн, О.Холл, Е.Хьюз); психології кар'єри (Д.Супер); дослідженню особливостей кар'єр у контексті нормативних систем освіти (П.Краузе, К.Курз, В.Кьоніг, Р.Гернер, М.Халлер); особистісним передумовам формування трудової кар'єри з погляду теорії людського капіталу (Г.Беккер); структурним чинникам процесу просування в межах ринку праці (С.Спілсберман), організації (Г.Делтон, Р.Кантер, Дж.Розенбаум, Б.Глейзер); соціальним мережам та їх ролі у здійсненні трудової кар'єри (В.Віндженер, М.Грановетер, Н.Ді Граф, Н.Лін); гендерном контексту трудової кар'єри (Х.Блосфельд, Д.Галлос, Дж.Маршалл, Р.Розенфельд); міждисциплінарним та крос-культурним дослідженням кар'єри (М.Артур, Д.Бруклін, В.Лоуренс, А.Лоурент, Д.Холл).

Таким чином, можливість за допомогою досліджень трудової кар'єри суттєво поглибити наші знання про суспільство, його соціальну структуру, вербальну і реальну поведінку індивідів занадто мало використовується вітчизняною соціологією. Майже відсутня й відповідна емпірична інформація, яка могла б стати основою теоретичних узагальнень та практично орієнтованих висновків. Вилученнями з наукового обігу є роботи зарубіжних авторів. Дослідження, опису та аналізу потребують об'єктивні й суб'єктивні детермінанти кар'єрної мобільності, уявлення та оцінки різних груп населення щодо можливостей, привабливості, доступності різних моделей просування за нинішніх умов. Ймовірність здійснення трудової кар'єри як чинник, що диференціює індивідів у сприйнятті ними сучасних соціально-економічних реалій, взагалі не досліджувався. Усвідомлення цього, а також необхідність та доцільність всебічного та систематичного вивчення трудової кар'єри зумовили формулювання основної мети та завдань дисертаційної роботи, сприяли визначенню предмета й об'єкта дослідження.

Метою дисертації є з'ясування впливу структурних та особистісних передумов на оцінку можливостей здійснення трудової

кар'єри індивідами, а також здатності уявлень про кар'єру бути чинником, що позитивно пов'язаний зі ставленням різних категорій населення до соціально-економічних перетворень у сучасному українському суспільстві.

Для досягнення мети необхідно розв'язати такі *завдання*:

- проаналізувати та узагальнити основні напрямки й результати вивчення трудової кар'єри у зарубіжній і вітчизняній соціології, визначивши систему понять, що відбивають суть цього явища та особливості його соціологічного дослідження;

- розкрити зміст трудової кар'єри як соціального феномену, її функції, чинники, соціально-структурні та особистісні передумови;

- здійснити аналіз уявлень різних груп респондентів, у тому числі сучасної молоді, про шляхи, можливості та перешкоди кар'єри;

- зафіксувати зміст та динаміку уявлень молодих вчених про успішність професійної діяльності в науці як поєднання бюрократичної та професійної кар'єри;

- емпірично обґрунтувати можливість оцінки ймовірності кар'єрної мобільності бути самостійним чинником диференціації респондентів щодо ставлення до проголошених чи здійснюваних соціально-економічних перетворень.

Об'єктом дисертаційного дослідження стали різні групи населення як носії уявлень, оцінок, поглядів щодо можливостей, шляхів, передумов трудової кар'єри.

Предметом вивчення є феномен трудової кар'єри, структурні та особистісні передумови її здійснення.

Методологічні та емпіричні засади роботи. У дисертації авторка спиралася на понятійний апарат, зміст та висновки, що містяться в наукових працях вітчизняних і зарубіжних соціологів, які основну увагу зосереджують на теоретичному та емпіричному аналізі соціальної структури суспільства, соціальної мобільності, соціології освіти, організацій, гендерних дослідженнях. Оскільки підходи до вивчення кар'єри у соціології відзначаються концептуальною різноманітністю, то слід зазначити, що у дисертаційній роботі теоретичні узагальнення й аналіз емпіричних даних провадилися переважно з позицій структурного підходу, тобто залежності можливостей здійснення трудової кар'єри та їх усвідомлення насамперед від явних чи латентних структурних характеристик як суспільства загалом, так і його окремих елементів. Емпіричною

основною дисертаційної роботи є дослідження, які готувалися чи аналізувалися за безпосередньої участі авторки. Це - "Ставлення до перетворень" (1993 р.), "Молодь та перспективи" (1993 р.), а також низка соціологічних досліджень серед студентської молоді та науковців академічних інститутів, проведених співробітниками відділу дослідження соціальних структур протягом 1986-1990 років.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у тому, що воно є однією із перших у вітчизняній соціології спроб аналізу трудової кар'єри, її соціальної природи, функцій, передумов та ймовірності здійснення.

Проведена дослідницька робота дала можливість сформулювати положення і висновки, що містять певну наукову новизну:

- на підставі аналізу та узагальнення теоретичних і емпіричних результатів вивчення трудової кар'єри запропоновано розглядати останню як легітимний та інституалізований праєк поведінки у сучасному значною мірою структурованому та ієрархізованому суспільстві; як результат дії об'єктивних і суб'єктивних чинників, що характеризують передумови й наслідки процесу просування; як результат досягнення конкретної статусної позиції, а також як процес її досягнення, на який впливають перспективи та можливості статусного просування; як універсальну форму відтворення соціальної структури суспільства загалом та структури окремих організацій зокрема, а також як форму відтворення відповідних очікувань та домагань індивідів;

- трудова кар'єра становить такий рух у соціальному просторі позицій, який є наслідком складної взаємодії між структурними обмеженнями переміщень і цілеспрямованою волею індивідів зайняти привабливі позиції, яка ґрунтується на особистісних домаганнях і очікуваннях;

- серед соціально-структурних чинників впливу на оцінку ймовірності здійснення трудової кар'єри у нашому суспільстві за сучасних соціально-економічних умов домінуючим виявив себе тип власності, до якої належить організація. Оцінки працівників підприємств з недержавною формою власності є значуще відмінними від відповідних оцінок інших груп респондентів;

- особистісні передумови трудової кар'єри (стать, вік, освіта, соціальна належність, рівень домагань тощо) певною мірою продовжують залишатися детермінантами процесу просування.

Визначальною визнається також залученість індивіда до соціальних мереж, тобто наявність у нього стосунків з іншими, потрібними для здійснення кар'єри, людьми. Емпірично обґрунтовано, що чим вищим є статус молодих науковців, тим більш значущими визнаються структурні чинники та обмеження просування, досягнення успіху і менш впливовими - особистісні передумови;

- найпривабливішою моделлю розпорання трудової кар'єри для різних груп респондентів, насамперед молоді, є приватний бізнес, власна справа, підприємництво тощо, що свідчить про швидке перетворення нелегітимної у суспільстві протязом попередніх десятиліть підприємницької кар'єри у домінуюче втілення кар'єри взагалі, а також про моральну підтримку проведення процесу приватизації та розвитку малого бізнесу і реальну участь у ньому;

- виявлено, що чим вищою є оцінка можливостей здійснення трудової кар'єри, тим стійкішою орієнтація індивідів на підтримку ринкової економіки та приватизації, тим толерантніше ставлення до способів одержання, розмірів, міри диференціації доходів тощо.

Теоретична та практична значущість роботи. Дисертаційне дослідження сприятиме створенню концепції трудової кар'єри у вітчизняній соціології, введенню до більш широкого наукового обігу відповідного доробку західної соціологічної думки. Його результати можуть бути використані у практиці викладання навчальних курсів, присвячених соціальній структурі, соціальній мобільності, соціології організацій, освіти, гендерним дослідженням.

Апробація роботи. Основні положення дисертації відображені у публікаціях, а також були представлені на республіканській науковій конференції "Соціальні резерви розвинутого соціалізму та умови їх ефективного використання (досвід і проблеми соціологічного дослідження)" (Харків, 1984 р.), Всесоюзній міжвузівській науковій конференції "Творчість як предмет філософського дослідження" (Київ, 1989 р.), Міжнародній конференції з проблем наукознавства (Ленінград, 1990 р.), Міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми розвитку соціології на сучасному етапі (теоретичні та методичні питання)" (Київ, 1993 р.).

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертація складається із вступу, двох розділів, висновків, списку літератури і додатку.

II. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовується актуальність теми дисертації, подається короткий огляд відповідної наукової літератури, визначається мета і завдання дослідження.

Перший розділ - "Трудова кар'єра як предмет дослідження в соціології" - містить чотири параграфи, у яких розглядається соціологічний зміст поняття "трудова кар'єра", тобто соціальна природа і функції кар'єри в суспільстві, узагальнюється тривалий досвід вивчення кар'єри в західній соціології, а також суперечливе ставлення до вказаного явища з боку вітчизняної соціології та суспільства загалом.

Після терміну "кар'єра" у мовному обігу була наслідком тих об'єктивних змін, що відбувалися в суспільстві з поступовим переходом останнього до капіталістичного способу виробництва. Саме капіталізм, за словами польськго соціолога З.Баумана, зробив кар'єру суспільною, а не лише особистою проблемою. Зникнення правового закріплення належності особи до певної соціальної верстви, прискорення процесів урбанізації та індустріалізації, поглиблення розподілу праці, організаційне оформлення переважної більшості видів трудової діяльності, їх бюрократизація (у розумінні М.Вебера) - такими були найзагальніші передумови сприйняття та найменування процесу розгортання трудового життя людини саме у термінах кар'єри чи синонімічних до них.

Соціологія залучає термін "кар'єра" до свого понятійного апарату у першій половині ХХ століття з досить широким його значенням, що охоплювало не лише сферу праці, а й, наприклад, девіантну поведінку, стадії перебігу захворювань людини, зразки споживання тощо. Чітке визначення доцільності застосування поняття кар'єри як інструмента аналізу та опису процесів, що мають місце в сфері праці, її розподілу та соціальної організації вперше з'являється у роботах відомого американського соціолога Е.Хьюза, автора монографії "Люди та їх робота".

Численні дослідження з позицій різноманітних підходів та інтерпретацій поступово викристалізувалися навколо чотирьох основних тем, поєднання яких давало найповніше уявлення про суть явища кар'єри і її значення для особистості й суспільства: 1) кар'єри поєднують об'єктивне і суб'єктивне; 2) кар'єри ведуть за собою статусні переходи; 3) кар'єри є невід'ємними властивостями

колективів (організацій); 4) кар'єри з'єднують індивідів з соціальною структурою. Соціологічні уявлення щодо кар'єри формувалися швидше як панорама суспільства загалом, його підсистем, соціальних процесів та інститутів, ніж "портрет" кар'єр самих по собі.

З іншого боку, традиційною для соціології стала інтерпретація кар'єри як низки ієрархічно розташованих позицій (звань), через яку індивіди рухаються у впорядкованій і передбачуваній послідовності. Тенденція зображати кар'єру в термінах просування уздовж ієрархії престижу, влади чи доходу, що є близькою до повсякденного вживання слова, настільки міцно вкорінилася у відповідних дослідженнях, що багато вживаних термінів не мають сенсу, доки не передбачаються певні ієрархічні структури. Проте невпевненість у тому, що кожен, хто працює, має кар'єру, сприяла утвердженню дещо відмінного визначення останньої як розгорнутої у часі послідовності трудового досвіду людини.

Загалом, з погляду соціології, суть феномену трудової кар'єри полягає у можливості вибору та зміни індивідом свого становища у сфері праці протягом трудового життя. Мається на увазі зміна не лише об'єктивного формального статусу в системі організації та розподілу праці, а й невід'ємний від цього процес внутрішніх суб'єктивних зрушень, що відбуваються з індивідом як суб'єктом трудової діяльності.

Трудова кар'єра як постійно відтворювана форма вербальної та реальної поведінки індивідів, що ґрунтується на наявних об'єктивних та суб'єктивних передумовах, виконує цілу низку важливих соціальних функцій. Насамперед вона є складовою процесу відтворення трудового потенціалу суспільства, формування нових поколінь професійних кадрів; елементом соціального контролю, що поєднує у собі як матеріальні, так і нематеріальні засоби; кар'єра як спрямований у майбутнє, відомий з досвіду попередників шлях розгортання трудового життя дає можливість людині бачити перспективу власного професійного розвитку, є засобом її самоствердження і самореалізації; усталені та інституціалізовані у суспільстві лінії трудових кар'єр складають посередницьку структуру, що співвідносить моделі поведінки й життєві шанси індивідів з макроструктурами суспільства, будучи важливим джерелом стабільності останнього.

Визначення кар'єри як розгорнутої у часі послідовності трудового досвіду людини охоплює три основні поняття - працю, час

і простір, наповнення яких конкретним змістом перетворює його у дійовий інструмент аналізу реальної поведінки і намірів індивідів. Соціальний простір кар'єри визначається як певний вимір соціальної значущості, наприклад, комунікативна мережа, організаційна ієрархія чи послідовність занять, уздовж якої індивіди розташовуються своїми відносними позиціями. В залежності від мети та визначення кар'єри дослідником, соціальний простір набуває вигляду чи то ринку праці загалом, чи певних сфер професійної діяльності, чи окремо взятої організації, корпорації, підприємства тощо. Суспільний ринок праці великою мірою складається з усталених ліній кар'єр, тобто певного набору позицій, менше віддалених одна від одної щодо можливості переміщення між ними, ніж від іти в загальній структурі наявних позицій.

Будь-яка позиція кар'єри інтерпретується як поєднання кількох змінних, наприклад, заробітної плати, престижу, рівня кваліфікації, влади тощо. Але просання по чітко виокремленим формальним позиціям далеко не вичерпує змісту кар'єри. В процесі дослідження того, як самі індивіди відчувають та розчленовують соціальний простір на значущі для них позиції, виявляється, що зміст останніх складається також з низки формально нефіксованих відмінностей, які є істотними для інтерпретації індивідами їх кар'єр.

Простір трудової кар'єри - це власне простір можливостей, які стають реальністю, якщо переміщення відбувається. Сучасне розвинуте індустріальне суспільство містить три принципові форми здійснення можливостей, на котрих ґрунтуються відповідні типи кар'єри: бюрократична, професійна та підприємницька. Вони суттєво відрізняються за логікою розгортання кар'єри, організаційними принципами, мотивацією, способами одержання винагороди тощо. Реальні кар'єри є переважно поєднанням елементів кожного типу, результатом чого стає різноманітність як здійснених кар'єр, так і уявлень про них.

Процес перетворення можливості кар'єри у її наявність відбувається як взаємодія багатьох чинників, різних за своєю природою і силою впливу. Останнім часом все більшу увагу дослідників привертають структурні передумови кар'єрної мобільності. Це насамперед тип системи освіти, що склався у даному суспільстві, її доступність і взаємозв'язок з ринком праці, поділ останнього на первинний і вторинний, зовнішній і внутрішній; структура власності, роль держави в економіці; тісно пов'язана з

технологією структура зайнятості у певних галузях виробництва; організація, її структурні характеристики і належність до того чи іншого типу власності; місце проживання індивіда.

Підсилити чи, навпаки, послабити вплив вказаних чинників може сама людина, яка перетворює можливість кар'єри у її наявність, виходячи не лише з наперед заданого соціального простору, а й з власних якостей та ресурсів, на які можна розраховувати. Мова йде про іншу, не менш важливу ланку передумов трудової кар'єри, джерелом яких є сама людина. За результатами соціологічних досліджень відомо, що індивіди різного віку, освіти, статі, соціального походження, здібностей, домагань тощо мають відмінні за тривалістю та розмахом траєкторії просування. Кар'єри жінок, наприклад, різко відрізняються від кар'єр чоловіків навіть за однакових структурних умов. Здобутий рівень освіти відкриває доступ до одних ліній кар'єри і закриває до інших. Інакше кажучи, сукупність структурних передумов визначає лінії кар'єр як відносно стабільну послідовність позицій на ринку праці, через яку рухаються індивіди. В то й же час певні атрибути останніх суттєво впливають на вибір шляхів, які будуть для них доступними, та параметри просування.

Кожен з вищезазначених чинників можна розглядати як певний контекст, детальніший аналіз якого крізь призму трудової кар'єри індивіда дає можливість не тільки глибше зрозуміти передумови її здійснення, але є своєрідним кутом зору на соціально-культурні особливості суспільства та його соціальні інститути. Значна частина першого розділу присвячується такому аналізу, тобто на підставі узагальнення численних праць зарубіжних соціологів трудової кар'єри розглядається у контексті систем освіти, що відповідають двом основним нормативним моделям висхідної мобільності: шляхом змагання (contest mobility path) та на основі підтримки (supported mobility path); у контексті структурних характеристик ринку праці; в організаційному контексті, де моделі кар'єр відзначаються особливою різноманітністю; у контексті соціальних мереж, тобто ресурсів, які використовуються шляхом прямих чи непрямих контактів індивіда з метою подальшого просування; і, нарешті, кар'єри розглядаються у гендерному контексті, де існують традиційні підходи до аналізу просування чоловіків і жінок, а також дедалі більшого поширення набувають погляди соціологів феміністичного спрямування, що відзначаються досить несподіваною і нетрадицій-

ною інтерпретацією явища жіночої кар'єри у світі, де пануючі цінності та зразки трудових кар'єр є переважно чоловічими.

Аналітичний огляд основних підходів до вивчення трудових кар'єр у зарубіжній соціології показав, що остання нагромадила значний методологічний та методичний досвід дослідження кар'єрної мобільності, а також великий за обсягом та глибиною аналізу емпіричний матеріал. За кілька десятиліть західна соціологія пройшла шлях від дослідження окремих випадків (case studies) просування до легітимізації соціології кар'єри в організаціях, виникнення теорії кар'єри, а також практичного втілення одержаних знань, тобто опрацювання та впровадження систем планування трудової кар'єри на конкретних підприємствах, фірмах, корпораціях. Сучасний етап досліджень кар'єрної мобільності характеризується усвідомленням необхідності проведення міждисциплінарних та порівняльних крос-культурних досліджень як основних та найбільш плідних напрямків одержання нових знань у цій галузі.

У ракурсі вітчизняної соціології трудова кар'єра постає явищем, дослідження якого сповна пізнало силу впливу пануючої у суспільстві ідеології колективізму та засудження будь-яких проявів індивідуалізму, до яких нерідко зараховувалися цінності, мотиви, дії, спрямовані на трудову кар'єру. Досить цікавим видається аналіз тлумачення самого слова "кар'єра" у радянських словниках та енциклопедіях протягом поточного століття: від різко негативного до більш-менш нейтрального. Ціннісні уявлення про кар'єру в нашому суспільстві склалися як вкрай суперечливі і серед тих, хто професійно займався його вивченням, і серед тих, хто був об'єктом такого вивчення. А реальні трудові кар'єри, їх моделі та передумови залишалися практично недосліджуваними.

Події останніх років не могли не позначитися як на шляхах кар'єрної мобільності індивідів, так і уявленнях про неї. Можна впевнено стверджувати, що і те, й інше зазнає суттєвих змін і знаходиться у стадії формування. Ускладнення соціального простору трудової кар'єри, повернення на вітчизняні терени та легалізація підприємницької кар'єри, реальне та приховане безробіття, розрив ліній усталених раніше кар'єр, поява нових типів підприємств на засадах недержавної форми власності, падіння престижу багатьох занять, особливо тих, що потребують вищої освіти, - ці та інші реалії сьогодення не могли не позначитися на сприйнятті індивідами перспектив власного трудового життя. Намаганням зафіксувати

відповідні тенденції зумовлений аналіз емпіричного матеріалу, представлений у другому розділі дисертації - "Трудова кар'єра в уявленнях та оцінках індивідів".

Результати, одержані внаслідок проведення кількох соціологічних досліджень, серед іншої інформації містили ту, яка так чи інакше стосувалася трудової кар'єри. Дослідження, що має назву "Ставлення до перетворень" проводилося за репрезентативною для України моделлю вибірки, основні параметри якої розроблені спеціалістами Інституту соціології під керівництвом М.М.Чурилова. Загальна кількість опитаних становила 2537 осіб.

Як і слід було очікувати, зважаючи на кризову ситуацію в суспільстві, скорочення виробництва, безробіття, падіння рівня життя більшості населення, загальні песимістичні настрої в суспільстві, частка тих, хто впевнений у високій ймовірності здійснення трудової кар'єри (9%) є значно меншою, ніж тих, хто таку ймовірність розглядає як досить низьку чи практично нездійсненну (66%). Що стосується чинників, які диференціюють респондентів у їх ставленні до здійснення можливостей трудової кар'єри, то внаслідок аналізу даних авторкою отримані наступні емпірично обгрунтовані результати.

Думка про те, що серед впевнених у здійсненні трудової кар'єри переважають чоловіки, підтверджується лише частково, оскільки різниця часток респондентів, що високо оцінили власні кар'єри серед чоловіків (10%) і жінок (8%) є статистично незначущою. Очевидно, ми не можемо говорити, що жінки є менш мотивованими щодо просування, хоча вони все ж таки переважають за кількістю непевних у власній кар'єрі.

Вік людини, якому прийнято приписувати сильну диференціюючу роль у ситуації оцінки ймовірності здійснення службового просування, за результатами даного дослідження виявив себе слабким диференціюючим чинником. За кількістю респондентів, впевнених у ймовірності службового просування жодна з вікових груп в межах від 16 до 59 років значуще не відрізняється від інших, хоча максимум (12%) спостерігається серед респондентів 30-39 років.

Здобута освіта залишається сильним чинником, що диференціює оцінку респондентами ймовірності трудової кар'єри. Чим вищий у людини рівень освіти, тим впевненішою вона є щодо здатності реалізувати наявні у неї можливості трудової кар'єри.

Працівники підприємств і організацій на засадах недержавної

форми власності (кооператив, приватна фірма, орендне та таке, що приватизується, підприємство) вирізняються щодо оцінок ймовірності трудової кар'єри за найбільшою часткою високих та посередніх оцінок і найменшою - низьких.

Найбільш впевненими в успішності подальшої трудової кар'єри є ті, хто вже пройшов чималий кар'єрний шлях, а саме керівники середньої та вищої ланок. Цілком можливо, що це є проявом ефекту, званого в соціології як ефект накопичуваних переваг.

Що стосується підприємницької кар'єри як нової для нашої суспільства сфери, де виявляються та здійснюються можливості кар'єри, то респонденти, які визнали свою належність до соціальної групи підприємців, значно впевненіше почувають себе щодо перспектив трудової кар'єри на тлі представників інших соціальних груп.

Індивіди з високими та низькими оцінками ймовірності трудової кар'єри значуще різняться і щодо міри прийняття чи неприйняття деяких поглядів та оцінок тих процесів і явищ, які відбуваються нині у нашому суспільстві (перехід до ринкової економіки, приватна власність, способи одержання і розміри доходу тощо). Тобто самоідентифікація з тими, хто має шанси подальшого просування, або з тими, хто таких шансів не має, є чинником, який здатен диференціювати респондентів навіть з однаковими соціально-демографічними характеристиками.

Як найдієвішому засобу підвищення рівня життя респонденти надають перевагу відкриттю свого власного діла, тобто на рівні вербальної поведінки висловлюється готовність стати на шлях підприємницької кар'єри.

Подібні до вказаних тенденції спостерігаються і серед молоді як окремо взятої соціально-демографічної категорії населення, хоча значення окремих передумов трудової кар'єри виявляє себе дещо по-іншому. Про це свідчать дані дослідження "Молодь та перспективи", проведеного у співробітництві з науковцями Українського науково-дослідного інституту проблем молоді ($n = 100$).

Респондентам пропонувалося висловити своє ставлення до кількох моделей розгортання трудового життя, які є можливими у нашому суспільстві зараз. Коротко це: стабільна, спокійна робота, що не передбачає високої оплати і подальшого просування; професійна/службова кар'єра з хорошими перспективами, але досить скромним авансом на початку цього шляху; перехід від наявної

професії до сфери бізнесу з серйозними намірами щодо підприємницької кар'єри; можливість добре жити, не здобуваючи освіти, завдяки умінню добре "крутитися"; робота за фахом на недержавному підприємстві; відсутність постійної професії чи заняття, життя "за течією", без роздумів про завтрашній день; усвідомлення здатності працювати не в колективі, а самостійно, розпочавши свою, хоч і незначну, але власну справу, приватний бізнес. Жодна з моделей молодими людьми і не приймається, і не відкидається повністю, однак перевага надається самостійній праці на ниві приватного бізнесу, а також роботі за фахом, але в недержавному секторі економіки. Загалом сприйняття вірогідних моделей розгортання трудового життя більшою мірою детермінується такими чинниками, як наявна професія та тип підприємства, де респонденти працюють, ніж їхні стать, вік, рівень освіти.

Серед молоді значно сильнішим виявився вплив статі як чинника, що впливає на оцінку можливостей здійснення трудової кар'єри. Молоді жінки нижче розцінюють шанси професійного чи службового зростання.

Як і у попередньому дослідженні найбільшу впевненість у наявності можливостей трудової кар'єри та їх здійсненні висловили молоді люди, що належать до нової для нашого суспільства соціальної групи підприємців, а також ті, хто працює в організаціях з недержавною формою власності.

Низька оцінка можливостей трудової кар'єри пов'язується респондентами насамперед з недостатнім рівнем освіти, відсутністю поряд людини, яка б підтримувала і сприяла кар'єрі, а також з тим, що професія чи місце роботи не передбачає подальшого просування або для цього бракує "пробивних" здібностей.

Як на особисто для них реальні шляхи трудової кар'єри молоді респонденти вказали насамперед на: власну справу, приватний бізнес; перехід на роботу в приватне чи спільне підприємство без зміни професії; збільшення заробітної плати на тому ж робочому місці, а також збільшення професійних знань, умінь тощо.

Таким чином, оцінка можливостей здійснення трудової кар'єри сучасною молоддю зумовлюється дією традиційних чинників: стать, вік, освіта, професія, місце роботи тощо. Але деякі з них, як то професія чи тип підприємства набувають іншого змісту в умовах економічної кризи, з появою установ недержавної форми власності

та нових професій підприємницької діяльності, суттєво впливаючи на сприйняття соціального оточення молодими людьми. Результати дослідження дають підстави також для висновку про те, що підприємницька кар'єра, яка офіційно не визнавалася і не мала легітимних засад у попередні десятиліття, стає серед молоді домінуючим втіленням трудової кар'єри взагалі.

Низка досліджень серед студентів, аспірантів та молодих науковців дала змогу виявити динаміку уявлень про наукову діяльність, які характеризуються поступовим усвідомленням того, що наукова праця є пошуком істини, але в жорстко структурованому організаційному оточенні. Професійна кар'єра науковця нерозривно пов'язана з його посадовим просуванням, тобто бюрократичною кар'єрою. Це поєднання по-різному відбивається на поглядах та оцінках окремих груп науковців.

У висновку дисертації підсумовані результати дослідження та накреслені можливі напрямки подальшого вивчення трудової кар'єри.

Основні положення дисертації відображені в публікаціях:

1. Умови та організація праці в науці: що не влаштовує молодь? // Вісник АН УРСР. - 1988. - № 11. - С. 70-77 (0,8 др. арк., у співавторстві з С.О.Макеєвим).

2. Научная деятельность в представлениях студенческой молодежи // Актуальные проблемы воспитания молодежи в условиях перестройки. Тез. докл. научно-практ. конф. - Минск, 1988. - С. 117-119 (0,2 др. арк.).

3. Творчество и карьера в науке // Творчество как предмет философского исследования. Тез. докл. Всесоюз. междунар. науч. конф. - Киев, 1989. - Секция IУ. - С. 54-56 (0,2 др. арк.).

4. Карьера трудовая // Социологический справочник. - Киев : Политиздат, 1990. - С. 322-324 (0,2 др. арк.).

5. Профессионально-должностное продвижение в научно-исследовательском коллективе // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. Тез. докл. междунар. конф. - Ленинград, 1990. - Часть II. - С. 241-243 (0,2 др. арк.).

6. Представление о характере и содержании научного труда // Путь в науку (социальные проблемы воспроизводства научных кадров). - Киев : Наукова думка. - 1991. - С. 25-37 (1 др. арк.).

Оксамитная С.Н. Структурные и личностные предпосылки осуществления трудовой карьеры.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 - социальные структуры, социальные институты и образ жизни. Институт социологии Национальной Академии Наук Украины. Киев, 1995.

Диссертационное исследование содержит анализ и обобщение опыта изучения трудовой карьеры в зарубежной и отечественной социологии, раскрытие содержания и значений понятия "карьера", обоснование ее социальной природы, функций, структурных и личностных предпосылок, моделей осуществления как постоянно воспроизводимой в обществе социально и индивидуально значимой формы трудового поведения.

В работе используются результаты эмпирических социологических исследований, раскрывающие представления и оценки возможностей осуществления карьеры представителей различных социальных групп украинского общества.

Oksamytna S.M. Structural and personal preconditions of labour career.

Candidate's thesis presented for a degree "Candidate of Sociological Science", specialized field - 22.00.04 - social structures, social institutes and mode of life. Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 1995.

The candidate's thesis contains analysis and generalization of the studing of labour career in the foreing and home sociology. The author has analyzed meanings of "career" in sociology, its social nature, functions, structural and personal preconditions, patterns, social and individual significance.

Data of the empirical studies allow conclusions on estimation career opportunities among different social groups of the ukrainian society.

Ключові слова соціальна структура, соціальна мобільність, соціальні інститути, трудова кар'єра.

Oksamytna

AB 32.832