

УДК 316.61:316.37

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ФЕНОМЕНУ "ЦІНА КАР'ЄРИ"

Біскуп Віталій Степанович – викладач кафедри соціальної роботи Тернопільського національного економічного університету

У статті здійснена спроба теоретичного та методологічного обґрунтування феномену "ціна кар'єри" з позицій конструктивістського та контекстуального підходів. Підкреслено, що ціна кар'єри містить в собі як суб'єктивно забарвлені значення, так і об'єктивно визначені компоненти, які у своїй сукупності складають можливий діапазон індивідуальних самообмежень та самопожертв на шляху реалізації кар'єрної програми.

Ключові слова: кар'єра, ціна кар'єри, конструктивізм, контекстуалізм, культура, соціальні інститути.

В статье предпринята попытка теоретического и методологического обоснования феномена "цена карьеры" с позиций конструктивистского и контекстуального подходов. Подчеркнуто, что цена карьеры включает в себя как субъективно окрашенные значения, так и объективно определенные компоненты, которые в своей совокупности составляют возможный диапазон индивидуальных самоограничений и самопожертвований на пути реализации карьерной программы.

Ключевые слова: карьера, цена карьеры, конструктивизм, контекстуализм, культура, социальные институты.

The attempt of theoretical and methodological study of the "price of career" phenomenon from the standpoint of constructivist and contextual approach has been made in the article; the main principles of its formation have been highlighted. It's been indicated that the price of career includes both subjectively colored values and objectively certain components, which together compose the possible range of individual self-restraining and self-sacrificing towards the implementation of career program.

Keywords: career, price of career, constructivism, contextualism, culture, social institutions.

Потреби людини у самореалізації, досягненні вершин професійної майстерності, фінансовій та особистісній незалежності у суспільствах, в яких забезпечення вітальних та суто біологічних потреб знаходиться на належному рівні, виходить на перший план. Проте гострота питання полягає у тому, що висококонкурентне середовище вимагає від індивідів демонстрації непересічних знань, вмінь та навичків, готовності жертвувати одними актуальними потреби задля реалізації інших. Однією із форм самореалізації особистості у соціальному просторі є професійна кар'єра як сукупність процесів і станів, етапів і результатів, наслідком яких виступає підвищення соціального, матеріального, статусного становища індивіда чи досягнення вершин фахової майстерності, завоювання авторитету у своїй професійній ніші. Висвітлюючи ті чи інші аспекти кар'єрної проблематики, науковці поза увагою залишають питання, які розкривають суб'єктивну оцінку носіїв кар'єри тих зусиль, які вони готові докладати заради досягнення кінцевої мети. Мова ведеться про дослідження маловивченої у соціології теми, а саме про феномен "ціни кар'єри", тобто вивчення сукупності тих самообмежень, які виступають своєрідною платою за досягнення поставлених амбіцій та домагань.

Мета статті полягає у теоретико-методологічній концептуалізації феномену "ціна кар'єри".

Кар'єрна проблематика широко представлена як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Піднімаються питання про вплив соціальних чинників і індивідуально-психологічних особливостей на характер кар'єри та закономірності її протікання (Д. Сьюпер, Ф. Вондрачек, О. Молл), досліджуються проблеми планування кар'єри (Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкаська, Є. Охотський). Кар'єра як соціально-психологічний феномен активно досліджувалася закордонними фахівцями в межах такого напрямку, як "розвиток кар'єри" (career development). Серед визнаних фахівців у цій галузі необхідно зазначити

добробки таких вчених, як Д. Сьюпера, Дж. Холланда, Е. Шейна. Вивченням динамічних трансформацій, які супроводжують сучасні суспільства та їх вплив на зміну уявлень про кар'єру, присвячені роботи Д. Холла, Дж. Мосса, Ф. Мірвіса (концепція поліваріативної кар'єри), М. Артура, Д. Руссео (концепція безмежної кар'єри), В. Паттон, М. Макмахон (системний підхід до аналізу кар'єри). Проте, як зазначалось, відсутні напрацювання у галузі дослідження об'єктивних та суб'єктивних чинників, які впливають на індивідуальні зусилля носіїв кар'єри в освоєнні кар'єрного простору.

На думку більшості вчених, успішність життя індивіда залежить від значної кількості чинників. Успішність пропорційно пов'язана із суб'єктивними уявленнями щодо критеріїв того, що можна вважати "успіхом" та тими зусиллями, які необхідно докладати для досягнення стану, за якого індивід відчуватиме себе задоволеним від результатів своєї діяльності. На думку науковців, "успішність – це поняття, яке охоплює не одиначне випадкове явище, а неодноразово верифікований життєвий досвід, що формується завдяки позитивному мисленню і способу життя, в основі якого лежить мотивація досягти поставленої мети через цілеспрямовану діяльність, прагнення гармонійно розвиватись" [1, с. 19]. Як вже зазначалось, для кожної людини критерії успішності мають суб'єктивно забарвлений контекст. Проте, успіх у будь-якій сфері особистісного та соціального простору обумовлений тими затратами, самообмеженнями, які індивід готовий накладати на себе заради його досягнення. Таким чином, успішність, як результативну складову життєдіяльності індивіда, необхідно розглядати у контексті тих зусиль, які необхідно докладати індивіду для досягнення поставленого результату, тобто досліджувати необхідно ті затрати, які у своїй сукупності складають суть феномену "ціни кар'єри".

Перш ніж концептуалізувати сутнісні риси феномену ціни кар'єри, варто звернутись до методологічних положень, виходячи з яких можна визначити онтологічну природу аналізованого поняття. Феномен ціни кар'єри варто розглядати у руслі конструктивістської парадигми. Індивіди живуть у світі задалегідь визначених соціальних правил, норм поведінки з тією умовою, що функціонуючи у ньому, вони самі конструюють, вибудовують своє життя (і соціальний світ загалом), обираючи з-поміж тих варіантів і альтернатив, які існують *a priori*. Досліджуючи природу соціальної реальності, прихильники конструктивістської парадигми розглядають соціальний світ як продукт людської суб'єктивності: люди визначають, інтерпретують і надають значень світу через свої повсякденні дії та інтеракції. Як зауважує А. Шюц, один із представників феноменологічної соціології, яка поклала початок розвитку соціального конструктивізму, "у звичних та рутинних діях ми використовуємо конструкції, які дані нам у формі приблизних приписів і емпіричних правил, перевірених часом, і які поєднують цілі і засоби без чіткої уяви про їх істинний зв'язок" [2, с. 23]. Це зауваження наводить на думку, що конструювання власної кар'єри є процесом, в основі якого лежать вибори альтернатив, які виступають своєрідною ціною майбутнього результату. Таким чином, суть ідеї полягає у тому, що індивід сам конструює своє життя, виходячи із своїх можливостей, амбіцій та бажань, досвіду, отриманого в минулому, які співвідносяться з ідеально сконструйованою картиною майбутнього результату. Попри об'єктивні обмеження, соціально обумовлені засоби та інструменти, попри це індивід залишається вільним у доборі суспільно заданих альтернатив, конструюванні суб'єктивно визначеної мети.

Індивідуальна ціна кар'єри істотно пов'язана з тим середовищем, в якому доводиться функціонувати індивіду та тим життєвим етапом, на якому він перебуває. Тобто необхідно враховувати контекст реалізації кар'єрних планів та задумів. Відповідно, ще однією методологічною передумовою є залучення контекстуального підходу до розуміння суті та специфіки феномену ціни кар'єри. Контекстуалізм є системним поглядом на розвиток та поведінку, в основі якого лежать ідеї про те, що будь-які процеси завжди реалізуються у певному специфічному фізичному та соціокультурному контексті.

Аналізуючи вплив оточення на розвиток особистості протягом її життя Ф. Вондрачек, американський дослідник у сфері кар'єрної проблематики, зауважує, що "контекст не тільки створює зміни у розвитку людини, але й сам контекст знаходиться під впливом і обмеженням самої особистості" [3, с. 39]. Як наслідок, розвиток може бути концептуалізований в термінах взаємних відносин "організм-контекст" або в стані динамічних взаємовідносин між ними. Такий розвиток не є розсіяним чи неупорядкованим, незважаючи на його імовірнісний характер, оскільки індивід має організацію і внутрішню узгодженість, і ці особливості обмежують можливості еволюційного контексту впливати на роботу системи. Хоча організм має організацію, структуру або внутрішню узгодженість, кожен організм є індивідуально відмінним внаслідок його генотипу та емпіричної історії. Аналогічно, контекст, що оточує організм, є унікальним і мінливим. Неможливо передбачити, як та які особливості контексту будуть існувати в конкретний момент часу в житті даного індивіда. Як наслідок, зауважує Ф. Вондрачек, ми

можемо лише ймовірно передбачити вплив контексту на дану особу, зворотній зв'язок, який людина може отримати від контексту, і характер розвитку людини у даному контексті [3, с. 39]. Очевидно, що і за вибором можливих альтернатив, які надаються у конкретному суспільстві, і в контексті власної життєвої історії ціна кар'єра матиме специфічне зафарбування та залежатиме від зазначених чинників.

Стосовно самого поняття "ціни", то воно є однією із фундаментальних категорій в економічній науці. Ціна – це кількість грошей (чи інших товарів і послуг), які сплачуються і отримуються за одиницю товару чи послуги [4, с. С-35], ціна товару виступає грошовою формою, або грошовим еквівалентом його суспільної вартості [5, с. 126]. В термінах економічної науки ціна втілює в собі певну кількість об'єктивних і вимірюваних затрат у вигляді грошових знаків (чи їх еквівалентів), за допомогою яких можна визначити вартість того чи іншого результату або його досягнення. Іншим змістовим навантаженням категорія "ціна" наповнена у соціогуманітарних науках. У соціології та психології одним з перших поняття ціни для аналізу передумов та наслідків діяльності людини концептуалізував російський вчений, соціолог і психолог В.С. Магун. На його думку, передумова виникнення ціни полягає у системності, взаємозалежності різних за своєю цінністю процесів, тому, прагнучи здійснити корисні аспекти певного процесу, індивід змушений здійснювати і його шкідливі аспекти. Ціна виступає у формі жертви за задоволення потреб [6, с. 60]. Іншими словами, продовжує науковець, "умовою майбутнього задоволення певної потреби є її актуальне незадоволення" [6, с. 62]. Важливим аспектом у розумінні суті та розміру ціни є співвідношення між ресурсами, якими володіє індивід і потребами, бажаннями та амбіціями, які спонукають його до певного виду діяльності. За відсутності балансу та взаємоузгодження між цими двома перемінними особистість може перебувати у своєрідному конфлікті. За цих обставин нереалізовані варіанти використання ресурсів виступають в якості ціни реалізованих, а сама ціна визначається як "той збиток, який затрати ресурсів на задоволення даної потреби завдають іншим, які вимагають тих самих ресурсів" [6, с. 65]. Пояснюючи наведене визначення, вчений зазначає, що за крайнього дефіциту ресурсів (сил, часу, грошей тощо) ціна задоволення будь-якої потреби буде досить високою, і навпаки, за необмежених, достатніх для всіх потреб ресурсів ціна буде мінімальною. Автор підходить до висновку, що діяльність людини є не тільки полівалентним, але й амбівалентним процесом, в якому поєднуються як корисні, так і шкідливі аспекти, якості блага і ціна за нього.

Таким чином, ціна, у соціогуманітарному тлумаченні, – це плата за певний (наявний чи відкладений) результат, який індивід досягає, інвестуючи у своє актуальне та майбутнє життя різноманітні ресурси та засоби. Останні виступають у формі часових обмежень, статусного дискомфорту, фінансових витрат, інтелектуальних та фізичних навантажень, які проявляються у втомі, виснаженні. Важливо зауважити, що ціна (у даному контексті) – це відносна та суб'єктивно визначена величина. Що для одного індивіда буде високою ціною, для іншого такою вважатись не буде. Наприклад, для неодруженого витрати часу та коштів матимуть одну цінність (ціну), для сімейної людини – іншу.

Окресливши методологічні та теоретичні засади дослідження феномену "ціни кар'єри" звернімось до розгляду сутнісних ознак та характеристик зазначеного поняття.

На думку науковців, кар'єра складає вагому частину у професійному та позапрофесійному житті людей. Для працівників планування та управління їх кар'єрою означає [7, с. 29]: більш високу ступінь задоволеності від роботи на даному підприємстві, яке надає йому можливості для професійного зростання і підвищення рівня життя; чітке уявлення власних професійних перспектив і можливість планувати інші аспекти власного життя; підвищення конкурентоздатності на ринку праці.

Разом з тим, ефективність зовнішнього впливу на реалізацію кар'єрного потенціалу особистості пов'язана із особистісними уподобаннями працівників, тим місцем, яке вони надають кар'єрному просуванню у загальній системі своїх пріоритетів. Готовність докладати зусилля в освоєнні кар'єрного простру корелює із навантаженнями, самообмеженнями, які складають своєрідну ціну, плату за заздалегідь сконструйований ідеал свого майбутнього. "Ціну кар'єри", таким чином, необхідно розглядати як системоутворюючий чинник, який поєднує ціннісні орієнтації індивідів, їх домагання, амбіції та ті зусилля, які вони готові докладати для їх актуалізації, зазнавати певних незручностей у своєму теперішньому житті заради майбутнього добробуту (результату).

Окрім того, що ціна кар'єра залежить від особистісних потреб та пріоритетів, вона корелює із системою (комплексом) ціннісних орієнтацій, які склались у суспільстві. У даному випадку ми маємо справу із системою загально визнаних суспільних орієнтирів, які складають своєрідний коридор, чітко окреслену місцевість зі своїми правилами та обмеженнями, які визначають довільний рух індивідів, їх координату та взаємоузгодження у соціальному просторі. Характерна особливість залежностей між

індивідуальним простором і свободою та їх соціокультурним лімітуванням була проаналізована Р. Мертоном. Вчений розмежує два велими суттєвих моменти, які впливають на вибір альтернатив індивідів, визначають варіативність виборів та стратегічний план їх реалізації. У своїх сутнісних моментах думка вченого зводиться до наступних ключових висновків: серед множини елементів соціальної та культурної структури варто виокремити два особливо важливих. Перший пов'язаний із визначеними культурою цілями, намірами та інтересами, які виступають у якості законних орієнтирів для всього суспільства чи окремих його прошарків. Їх значимість формує для тих чи інших соціальних акторів насагу до їх досягнення, які виступають для них як "речі, до яких варто прагнути"[8, с.40]. Другий елемент культурної структури координує прийнятні засоби досягнення цілей. Соціальний порядок, який визначає, що є цінним та важливим для соціуму, окрім цього транслює індивідам інформацію про те, як та якими засобами необхідно досягати декларованих цілей. Таким чином, індивіди знаходяться в умовних "соціальних ножицях", конфліктність яких може проявлятися у тому випадку, коли наявна тенденція неузгодженості "між культурно визначеними прагненнями і соціально структурованими засобами їх реалізації" [8, с. 42]. За таких умов ціна кар'єри обумовлюється палітрою тих засобів, які індивіди мають змогу обирати з-поміж інших для досягнення бажаного результату. У випадку, коли соціальні орієнтири декларативно визначаються як корисні та бажані для більшості громадян, а засобів їх досягнення недостатньо чи вони видаються не ефективними, особистості доводиться балансувати на умовній межі соціально-адекватної поведінки. "Ціна кар'єри" у суспільстві, де остання визнається як безумовно позитивна цінність, проте відсутні необхідні механізми для її реалізації, може бути доволі високою. Нерівність шансів на успішність реалізації власного потенціалу, значна соціальна дистанція між різними верствами населення, закритість та наявність бар'єрів у системи освіти, можливостей входження до тих чи інших професійних груп сприяють тому, що ціна кар'єри для різних категорій населення матиме суттєві відмінності.

Об'єднуючи вищевказані методологічні підходи до визначення сутності феномену "ціни кар'єри", можна зробити наступні висновки. Помітно, що ціна кар'єри є соціально обумовленою величиною. Разом з тим, на сприйняття цієї величини впливають і суб'єктивні установки, ціннісні пріоритети особистості. Таким чином, ціна кар'єри визначається нами як *сукупність суб'єктивно визначених самообмежень, можливість використання соціально обумовлених та відповідних соціокультурному контексту ресурсів та засобів, які за своїм обсягом і досяжністю виступають у якості своєї плати за успішну кар'єру.*

"Ціна кар'єри" є "конфліктною" величиною, оскільки індивіду доводиться вступати у певні протиріччя із самим собою, соціальним середовищем для того, щоб задовольнити свої актуальні потреби з урахуванням обмежених засобів та ресурсів. Аналізуючи індивідуальну ціну кар'єри, ми, перш за все, маємо на увазі розгляд не психологічних властивостей людей, які, опираючись на свої ментальні установки та переконання, персонально визначають своєї плати за майбутній результат (хоча ця перемінна також важлива у "ціноутворенні" кар'єри). Досліджуючи феномен ціни кар'єри, нами встановлюються певні узагальнені типи носіїв кар'єри, які у своїй сукупності складають соціокультурні типи і відрізняються між собою за стилем конструювання кар'єри, пріоритетними засобами її реалізації, домінуючими шаблонами та стереотипами поведінки, тими самообмеженнями та "жертвами", які вони готові зносити в процесі побудови своєї кар'єри. Конструктивістський та контекстуальний підходи дозволяють розглядати формування індивідуальних кар'єр та їх ресурсне забезпечення (ціну) як генералізовані патерни життєтворчості носіїв кар'єри, сукупність яких складає конкретне кар'єрне поле. В одних культурах соціальні актори конструюють свою кар'єру, зважаючи на ті типові самообмеження, які вважаються соціально визнаними і призводять до бажаного результату, в інших соціокультурних координатах типові моделі поведінки матимуть свої особливості.

Контекст протікання кар'єрних процесів не обмежується лише соціокультурним оточенням. Мову варто вести про поліконтекстуальне поле кар'єрного самореалізування. Ф. Вондрачек наводить лише приблизний, як зазначає сам вчений, перелік контекстуальних перемінних, які прямо чи опосередковано справляють вплив на носіїв кар'єри. До них він відносить такі перемінні: економічні умови, соціальна та освітня політика, технологічний прогрес, інституційні та організаційні умови, законодавство у трудовій сфері, вакансії на ринку праці [3, с. 40-41]. Наведені чинники варто віднести до макроконституальних, оскільки стосуються інституційних параметрів соціетального простору.

Ще однією групою чинників, вплив яких накладатиметься на сприйняття "ціни кар'єри" та її можливу величину, є життєвий етап, щабель кар'єрного періоду, на якому знаходиться індивід. Це ті мікроконтекстуальні умови, що характеризують рівень домагань індивідів в залежності від ступеня досягнення запланованих здобутків, вікових особливостей, об'єктивних закономірностей протікання

кар'єрних процесів як послідовних етапів сходження до вершин професійної майстерності. Вірогідно, що в залежності від етапу кар'єри індивідуальна "цінова політика" матиме свої риси, специфіку задіявання тих чи інших ресурсів. Вченими наводяться різноманітні класифікації етапів кар'єри, одна з яких належить А.Я. Кібанову [9, с. 432]. У його класифікації взаємоузгоджуються потреби у досягненні цілей, моральні, фізіологічні та матеріальні потреби, які динамічно змінюються в залежності від проходження індивідом щаблями кар'єрного просування. Ймовірно, що на етапі "Становлення", який триває до 30-літнього віку і супроводжується такими потребами, як розвиток навичок, самоствердження, досягнення незалежності, безпечність існування, відповідний рівень оплати праці, – кількість необхідних ресурсів, пріоритетність у їх виборі, зусиль для набуття чи задоволення тих чи інших потреб буде відмінною від індивіда, який, скажімо, перебуває на етапі "Просування", характерними рисами якого є потреби у просуванні службовими сходами, досягненні незалежності, більшої самостійності і можливостей для самореалізації.

Окресливши основні контури розуміння сутнісних рис феномену "ціни кар'єри", графічно концептуалізуємо його центральні компоненти у вигляді мислесхеми (рис. 1), компоненти якої складаються з таксономічних одиниць, кожна з яких володіє самодостатньою сутністю, проте, доповнюючи одна одну, дає змогу побачити всю повноту аналізованого поняття. У даному випадку таксономічні одиниці – це групи "поіменованих об'єктів – таксонів, що являють собою такі групи останніх, які пов'язані між собою певною спільністю властивостей та ознак за критеріями походження, будови, складу, форми, функцій тощо" [10, с. 144].

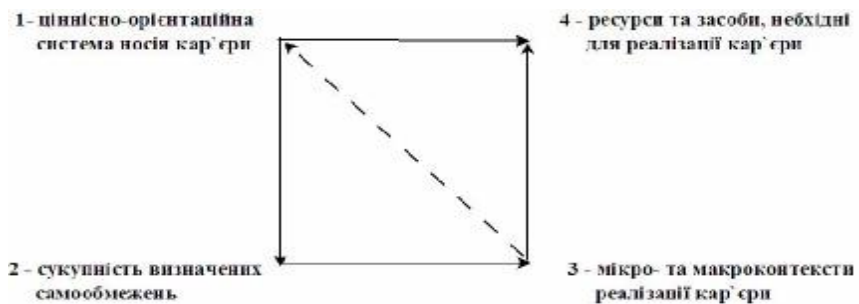


Рисунок 1. Основні смислові компоненти феномену "ціни кар'єри".

Наведені компоненти знаходяться між собою у логічних взаємозв'язках. Ціннісно-орієнтаційна система (ЦОС) носія кар'єри (1) ймовірно впливатиме на сукупність та вибір тих самообмежень (2), які вважатимуться доцільними для індивіда, зважаючи на його пріоритети, ієрархію життєво важливих потреб та цілей. Також, ЦОС детермінує і вибір необхідних ресурсів і засобів (4), за допомогою яких досягатиметься поставлена мета. У свою чергу, мікро- та макроконтекстуальні чинники (3), зважаючи на їх системний та об'єктивний характер, каузально пов'язані із ціннісно-орієнтаційною системою індивіда, а також впливають на актуальний арсенал ресурсів та засобів, які надаються індивідам у їх розпорядження в залежності від історичних, культурних, інституційних параметрів конкретного суспільства.

Дослідження ціни індивідуальної кар'єри є методологічним інструментом, за допомогою якого уможлиблюється більш глибоке занурення у суть розуміння кар'єрних процесів як на суб'єктивному, так і на інституційному рівнях. Як зазначають науковці, "певне значення мають також індивідуальні зусилля і дії, але інституціональний устрій більш-менш жорстко визначає межі індивідуальних можливостей, імовірність досяжності тих чи тих позицій для певних категорій індивідів, розподіл життєвих шансів, сукупного доходу, можливостей мобільності, бідності чи соціальної еклюдії" [11, с. 14-15]. Тому індивідуальні зусилля у конструюванні власної кар'єри суттєвим чином зумовлені відкритістю соціальних інституцій, рівністю у реалізації життєвих шансів. "Ціна кар'єри" пов'язана із такими питаннями, як соціальна справедливість, соціальна напруга і тривога, соціальна депривація тощо, оскільки її обсяг та розмір вказують на рівень розвитку суспільства, відкритість його структур, міру досяжності суспільно визначених пріоритетів.

Література:

1. Успішність особистості: потенціал та обмеження: тези доповідей Міжнар. наук.-практич. конференції (К., 18 березня 2010р.) / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; ред.: М. Л. Смульсон, Л. М. Зінченко. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 268 с.
2. Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом / Пер. с нем. и англ. [Текст] / А. Шюц. – М.: "Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН)", 2004. – 1056 с.
3. Fred W. Vondracek. A Developmental-Contextual Approach to Career Development. [Text] / Fred W. Vondracek. – Research Methodological Approaches to the Study of Career / Edited by Richard A. Young and William A. Borgen. – New York: Praeger Publishers, 1990. – 267 p.
4. Макконел К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Пер. с 13-го англ. изд. / [Текст] К. Р.Макконел, С.Л. Брю – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXXIV, 974 с.
5. Економічна теорія: політична економія. [Текст] / за заг. ред. С. І. Юрія – К.: Кондор, 2009 - 604с.
6. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. [Текст] / В.С. Магун – Л.: Наука, 1983. – 176 с.
7. Сайбель С. Л. Методы социально-психологических исследований, используемые кадровой службой в работе с персоналом. [Текст] / С.Л. Сайбель – М.: 2000. – 40 с.
8. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. [Текст] / Р.К. Мертон // Человек и общество. Хрестоматия / Под ред. С.А. Макеева. К.: Ин-т Социологии НАН Украины, 1999. – 272 с.
9. Управление персоналом организации: Учебник. [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 638 с.
10. Фурман А.В. Идея професійного методологування: Монографія. [Текст] / А.В. Фурман. – Ялта – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 205 с.
11. Оксамитна С. Інституційне середовище відтворення соціальної нерівності [Текст] / С. Оксамитна // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2010. – №4. – С. 4-29