

ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

ДРАГАНЧУК Я.

Copyright © 2013

Актуальність дослідження. Зумовлена зацікавленістю соціуму в активній трудовій діяльності молоді як значущого для майбутнього України ресурсу. В даний час чисельність української молоді за даними Держкомстату, становить близько мільйонів осіб, що являє собою практично чверть населення країни. В той період, коли змінам піддаються політична, економічна, соціальна системи, ступінь участі у суспільному виробництві молоді визначає, чи зможе Україна адекватно відповідати на виклики глобалізації, ризики макроекономічних криз і загрози геополітичного протистояння.

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, багато в чому трансформували систему суспільного виробництва – нового контексту набули трудові відносини, змінилися кон'юнктура ринку праці та система професійної підготовки, новий напрямок отримали ціннісні орієнтації та мотивації працівників. На тлі високого рівня безробіття, надвиробництва кадрів, потреба економіки в яких задоволена, низької заробітної плати, недостатньою соціальною підтримки працівника роботодавцем молодому поколінню складно у трудовій сфері діяти активно. Дана ситуація стала підставою для виникнення негативних тенденцій в числі яких: посилення соціальної та трудової апатії молоді; падіння престижу чесної праці; зростання споживчих настроїв, що заміщають собою установки на активну трудову діяльність, а також духовність; догляд молодих людей у кримінальні структури. Тим не менше, молоде покоління володіє об'єктивно високим потенціалом, йому в силу вікових особливостей належать такі якості, як мобільність, адаптованість до мінливих обставин, сприйнятливість до нових ідей, цілеспрямованість, що залишає простір для підвищення трудової активності молоді. Однак наука не дає однозначної відповіді про умови, в яких трудова діяльність молодого працівника набуває активного характеру [1; 2; 4].

Мета дослідження: на основі соціологічного аналізу активності молоді в трудовій сфері розробити рекомендації щодо формування середовища для свідомої, зацікавленої, ініціативної праці молодих працівників.

Об'єктом дослідження є активність молоді в трудовій сфері. **Предмет дослідження** – умови та чинники трудової активності молоді.

Комплексне дослідження зазначеної проблематики дало змогу сформулювати такі попередні **висновки:**

1. Трудова активність багато в чому залежить від ціннісно-орієнтаційної структури особистості. Аналіз значущості для людини тих чи інших ціннісних орієнтацій, якими вона керується у своєму житті, змісту структури її трудових цінностей, дав можливість побудувати діагностичний конструкт готовності індивіда до прояву трудової активності. Головними показниками даного конструкту став рейтинг праці в ієрархічній структурі загальних цінностей людини і ступінь значущості для неї трудових цінностей, які передбачають активну самовіддачу. Нами було встановлено, що праця не є для молоді домінуючою цінністю, розташовуючись значно нижче цінностей сім'ї та здоров'я. Матеріальний достаток як цінність також випереджає працю, демонструючи тим самим, що достаток для молодих працівників слабо асоціюється з працею, проте праця є тим ресурсом, який забезпечує молодому індивіду заволоніння багатьма значимими для нього цінностями. В оцінках працівників молодого віку більш значущими трудовими цінностями постали цінності, що припускають придбання індивідом будь-яких благ чи можливостей, де на чолі ціннісно-ієрархічної структури розташувався гідний заробіток. У свою чергу важливість трудових цінностей, які вимагають активної самовіддачі в роботі, для молоді не є очевидною. Структура трудових цінностей молодих індивідів обумовлює вибір ними певної трудової стратегії або комплексу стратегій, що відрізняються орієнтаційною спрямованістю: орієнтація на успіх; особисту активність; комфорт і схвалення; очікування допомоги; соціальні відносини. Причому в більшості трудових стратегій трудова участь не передбачає активної самовіддачі.

2. Найбільш значущими соціально-трудовами умовами і чинниками, що технологічно забезпечують активність працівників є трудові відносини, трудова поведінка, ставлення до праці, зміст, умови, характер праці, задоволеність працею, якість трудового життя. Головними характеристиками молодого працівника виступають його суспільне становище, статус у кар'єрно-ієрархічній структурі організації, професійний статус.

3. Трудовий потенціал молодого покоління на сучасному українському ринку праці не достатньо користується попитом. Переважна більшість молоді, включеної до виробничої діяльності, упевнена, що вона володіє більшим трудовим потенціалом, ніж той, що вона реалізує на ринку праці. Незатребуваність трудового потенціалу молоді обумовлюється низькою конкурентоспроможністю працівників молодого віку, великою питомою вагою безробітної молоді на ринку праці. За погіршення соціально-економічної ситуації і тривалої кризи низька затребуваність трудового потенціалу молоді знижує його якість як робочої сили.

4. Основними протиріччями, що перешкоджають активній трудовій діяльності, за оцінкою більше двох третин молодих працівників, є: дисбаланс освітньо-професійної підготовки молоді та можливості використовувати знання, навички та вміння на ринку праці, а також незадовільний розмір заробітної плати. Значущим протиріччям виступає включення недостатньо сформованих індивідів до важких, монотонних, інтенсивних трудових практик, які нерідко проходять в небезпечних умовах; недостатня соціальна підтримка роботодавцем молодого персоналу; незадовільні організаційні, змістові та санітарно-гігієнічні умови праці.

5. Виникнення і прояв трудової активності молоді залежить від об'єктивного стану соціально-економічних умов, визначається суб'єктивним вибором працівників молодіжного віку і знаходиться в прямій залежності від їх ціннісних орієнтацій, потреб, інтересів і настановлень. Проведене дослідження дозволило сформулювати

деякі рекомендації підприємствам, які залучають молодь в якості робочої сили, щодо формування середовища для свідомої, зацікавленої, ініціативної праці молодих працівників. Необхідно: розробляючи програми з поліпшення умов праці молодого персоналу, підвищену увагу приділяти змістовному аспекту праці; забезпечувати молодим працівникам соціальну підтримку у розмірі, необхідному для нівелювання негативного впливу, що чиниться на них зовнішнім середовищем; здійснюючи управлінський вплив, використовувати потреби молоді у визнанні та самореалізації як основні мотиватори її трудової діяльності, забезпечуючи при цьому обізнаність працівників молодого віку про наявні у них кар'єрні перспективи; виявляти професійні інтереси молодих працівників і задіювати їх у трудовій діяльності; інформувати молодь про значимість її трудового внеску в кінцевий результат діяльності підприємства, забезпечуючи справедливу оцінку даного внеску і відповідну винагороду; активно залучати молодь до участі у програмах розвитку професійних знань, навичок і умінь, розробивши і включивши до переліку заходів даних програм дії спрямовані на підвищення цінності праці в ієрархії ціннісних орієнтацій молодого особистості та формування у молодих працівників особистісних якостей, що дозволяють успішно самовизначатися в суспільстві; виявляти і коригувати фактори, що негативно впливають на якість трудового життя молодих працівників і збільшують кадрову плинність на підприємстві.

1. Анурін, В. Ф. Професійна стратифікація і закон зміни праці / Социс. – 2006. – № 7. – С. 23–34.
2. Беленький, В.Х. Клас найманих працівників або робочий клас? / Социс. – 2005. – № 3. – С. 127–135.
3. Воловський Н.М. Економіка і соціологія праці: Учеб. посібник. М.: ІН-ФРА-М; Новосибірськ: Сиб. Угода, 2001. – 203 с.
4. Молодь в умовах становлення Незалежної України (1991-2001 роки): щоріч. доп. Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / М-во освіти і науки, молоді і спорту України, Державний інститут розвитку сімейної та молодіжної політики; [редкол.: О.В. Белишев (голова) та ін.]. – Київ, 2011. – 316 с.
5. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПОЛІТИЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МЕШКАНЦІВ СІЛ І МІСТ НА ЧЕРГОВИХ ВИБОРАХ ДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

ПРНЯК А.Н., ДРИГУШ І.

Copyright © 2013

Місто і село є своєрідними соціокультурними середовищами, що охоплюють соціальний світ, матеріальні та духовні умови становлення, існування, розвитку та діяльності людей. До специфіки цих середовищ належить ландшафт, щільність населення, способи взаємодії, виробничі процеси, екологія, якість життя, рівень інформаційного обміну, особлива соціальна структура тощо. Це середовище формує відповідний соціально-психологічний тип особистості, котрий потенційно й зумовлює особливості політичного самовизначення виборців. Порівняльний аналіз показників одержаних у сільських і міських ТВО дає змогу комплексно виявити складну (полікомпонентну) специфіку політичного самовизначення респондентів залежно від: рівня заможності, релігійності, освіти, соціального статусу, зайнятості, роду зайнятості, вікового діапазону, оперативного доступу до джерел інформації, традиційності/схильності до інновацій, мовних особливостей, дотримання національних культурних традицій тощо.

Отож у ході передвиборчого процесу кожна політична партія чи кандидат-мажоритарник мають диференційовано підходити до розгортання пар-технологій у певній конкретній підсистемі соціально-поселенської структури суспільства, враховуючи її соціально-культурну специфіку та економічний потенціал. Завдання ж соціологів – дослідити виникнення певного політичного феномену всередині конкретного соціального контексту [1].

Об'єктом дослідження є політичні уподобання та електоральна поведінка виборців.

Предметом дослідження – соціально-психологічні особливості політичного самовизначення жителів сіл і міст України щодо політичних партій та кандидатів у депутати на виборах до Верховної Ради 28 жовтня 2012 р.

Мета: виявлення особливостей політичного самовизначення мешканців сіл і міст як представників різних соціально-територіальних спільнот.

Дослідження проводилось у рамках діяльністю регіонального відділення Всеукраїнської служби соціологічного моніторингу ГО “Інститут української служби моніторингу”, що створений і функціонує на базі Тернопільського національного економічного університету. Основною формою дослідження було опитування, котре здійснювалось за допомогою закритої анкети, а також додаткових списків політичних сил та зареєстрованих кандидатів-мажоритарників у певному виборчому окрузі. Вибірка розраховувалась з урахуванням територіальних та соціально-демографічних показників й формувалася на базі сукупності жителів, які мають право приймати участь у виборах. Всього за пропорційною вибіркою було опитано 48299 респондентів у 28 виборчих округах 21 області, АР Крим, м. Севастополя та чотирьох обласних центрів України. Похибка статистичних даних