

group relates to gender-specific motives of women's participation in local politics, which include the need to solve urgent social problem; need for self-realization; and motive of the creator (altruistic version of self-realization). And all of these three motives can be considered as equally common. The third group of results describes the phenomenon of gender discrimination in political activities that identify women politicians. The fourth describes the gender-specific areas of discomfort, in which women have difficulties in carrying out political activities. The fifth describes effective strategies of increase of the number of female political representatives in politics.

Key words: political participation of women, gender-specific motives of political participation, women's political representation, gender discrimination

© Скорик М. М.

М. І. Найдьонов

ПРЕСТИЖНІСТЬ ПРОФЕСІЙ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОКАЗНИК МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ

На історико-аналітичному рівні та на основі даних емпіричного дослідження розкривається потенціал громадської думки щодо престижності професій для регулювання ринку праці. Престижність розглядається як уявлення про щаблі влади в системі професій (Д. Трейман). На основі зіставлення трьох вимірів професій і занять (престижність, дефіцитарність і конкурентність) аналізується рухома картина престижності сучасного спектру професій. Механізм престижності професій як суб'єктивно-об'єктивне відображення стану ринку праці характеризується через порівняння двох моделей: конкурентності (визначальної для ринкової економіки) і дефіцитності (притаманної плановій економіці). Кореляційний аналіз зроблено за результатами дослідження, проведеного 2010 р. за вибіркою, що репрезентує доросле населення України. Для більшості класів професій місцевого (регіонального) ринку праці оцінювання престижності проводилося з огляду на уявлення, характерні для ринкової моделі престижності. Виявлено, що при збільшенні масштабу ринку праці оцінки престижності професій стають менш адекватними. Виявлено ілюзію громадської думки, яка зумовлює внутрішню міграцію низькокваліфікованих працівників, оскільки суперечності приписуються тільки регіональному ринку праці і вже не відбиваються при збільшенні його масштабу. На основі виявлених суперечностей сформульовано пропозиції щодо розвитку окремих суб'єктів ринку праці в Україні задля подолання його дисбалансів.

Ключові слова: престижність професій та родів занять як щаблі влади, координованість ринку праці, суб'єкти ринку праці, моніторинг.

Проблема. Проведений теоретичний аналіз [1] та підготовлений ґрунт для приєднання до клубу суспільств, які мають власний стандарт [2] престижності професій, дає змогу проаналізувати схоже і відмінне в різноманітних соціальних запитах. За умови орієнтації на міжнародну стандартну шкалу престижності професій Д. Треймана і використання для розроблення українського стандарту престижності єдиних методологічних засад стає можливим аналіз престижності професій як психологічного суб'єктивно-об'єктивного механізму саморегуляції ринку праці і світу професій у цілому. Відстеження змін у функціонуванні механізму престижності професій дає ключ до здійснення глибинного процесу перебудови масової свідомості в умовах суспільно-політичних трансформацій. (Зауважимо, що готовність наукового апарату до фіксації унікальних тенденцій на ринку праці хронологічно збіглася зі світовою фінансово-економічною кризою). Доцільність відстеження динаміки престижності професій обґрунтовується дієвістю престижності як чинника структуривання трудових ресурсів, урахування якого в профорієнтаційній роботі може стати ефективним інструментом подолання негативних тенденцій ринку праці в Україні, усунення характерної для його сьогодення суперечності між вимогами до конкурентоспроможності трудових ресурсів і дисбалансами системи професійної підготовки, зокрема кваліфікованих робітників. Моніторинг ставлення населення до робітничих професій як системи суспільних координат вибору майбутньої професії поколінням, яке вступає в життя, можна використати як основу для науково обґрунтованого прогнозу змін ринку праці і випереджувальної модернізації системи професійного навчання.

Мета статті: проаналізувати тенденції змін у механізмі престижності в умовах усесвітньої економічної кризи, щоб скласти опис рухомої картини престижності сучасного спектру професій та занять.

Для здійснення такого аналізу в ході моніторингового дослідження, проведеного Інститутом соціальної та політичної психології [3; 4], було використано кілька *способів*: а) порівняння рейтингів престижних професій, визначених за оцінками дорослих і старшокласників (9-бальна шкала *короткого* та *повного* списків) та на основі формування тими ж респондентами *відкритих тематичних переліків*. Призначення короткого (96 професій) переліку – представлення підкласів, повного (440-442) – підгруп авторського класифікатора; б) статистичний аналіз престижності класів професій дітьми і дорослими (за показниками відмінності та пов'язаності рейтингів); в) оцінка ступеня відповідності механізму престижності професій конкурентній

і дефіцитній моделям та ідеальній моделі ринку праці на основі інтегративних показників.

Рухомо картина престижності сучасного спектру професій та занять в Україні за викладеним вище задумом повинна фіксуватися трьома *вимірами* професій і занять (престижність, дефіцитарність і конкурентність) у трьох *масштабах* уявлень про ринок праці (на регіональному, українському та світовому рівнях). За результатами вже згаданого вище моніторингового дослідження було складено рейтинг найбільш престижних професій у трьох масштабах – регіональному, українському і світовому. Для цього до респондентів звернулися з таким проханням: “Назвіть три, найбільш престижні, на Вашу думку, професії: у вашому регіоні, в Україні, на світовому ринку праці” [4, с. 134, (табл. 38)]. Уведення в систему оцінювання престижності масштабів ринку праці потребувало від респондентів подвійного відображення: і самої престижності професії, і її контексту. Передбачалося, що таким чином будуть отримані дані для виявлення в масовій свідомості і радикалів функціонування моделі пригнічення престижності (для регіонального та українського масштабів), і радикалів лідерства психологізації (для світового масштабу). Аналіз особливостей взаємодії в масовій свідомості цих двох моделей може дати відповідь на запитання, які саме *інтервенції збагачення громадської думки щодо престижності професій* могли б стати тими кроками, що допомогли б визначити найбільш ефективні способи подолання диспропорцій ринку праці в Україні. Отже, пропонується аналіз механізму престижності професій як суб’єктивно-об’єктивного відображення стану ринку праці трьох масштабів через порівняння двох моделей: конкурентності (характерної для ринкової економіки) і дефіцитності (властивої плановій економіці) [5–7].

Почнімо з аналізу відмінностей рейтингів оцінок найбільш престижних, конкурентних і дефіцитних професій, сформованих за оцінками дорослих і учнів-старшокласників, які репрезентують різні когорти громадян. На наступному етапі – кореляційний аналіз схожості і відмінності тенденцій оцінювання престижності, конкурентності і дефіцитності, які покажуть співвідношення різних моделей престижності, виражених у психологізації (характерній для ринкової економіки) і пригніченні (властивому плановій економіці).

Як уже зазначалося, визначення в ході дослідження рейтингів у результаті формування респондентами відкритих тематичних переліків як певних вимірів: *престижних*; *конкурентних* (не вистачає робочих місць); *дефіцитарних* (бракує кадрів) – професій у контексті масштабу даного виміру мало на меті ще й отримання доступу до рефлексивного шару громадської думки. Саме завдання формування тематичних пе-

реліків не містить спонукання до рефлексії масштабів ринку, тому що цей аспект не вносився запитаннями, але, здійснене в певних масштабах (регіон, Україна, світ), воно відкриває перед дослідником доступ до рефлексивного шару через аналіз.

Для з'ясування змісту парадоксальності престижності в розумінні її жителями України було застосовано такий спосіб оцінювання. На відміну від попередньої процедури суб'єктивного шкалювання (виставлення кожній професії заданого переліку оцінки в балах), на цьому етапі було використано фіксацію виборів дорослих на відкриті запитання з наснаженням рефлексивної позиції через задавання масштабу ринку праці. Відтак сформовані в результаті оцінювання переліки професій відповідно до масштабу ринку, в якому реалізуються ці професії (регіонального, національного або світового), дослідники співвіднесли з класифікатором і представили їх за класами, підкласами, групами, підгрупами професій, а також згрупували за предметом праці. Визначені в ході оцінювання уявлення громадян відповідно до престижності, конкурентності і дефіцитарності професій також були співвіднесені з класифікатором і відповідно представлені за класами, підкласами, групами, підгрупами та за предметом праці. Це забезпечило повноту представленості даних й уможливило подальше проведення міжнародного метааналізу, а також порівняльного аналізу на узагальнювальному рівні.

Запитання “Назвіть три найбільш престижні, на Вашу думку, професії”, “Назвіть три професії, з яких, на Вашу думку, найбільше не вистачає робітників (тобто є багато вакансій)”, “Назвіть три професії, за якими кількість вільних робочих місць є, на Вашу думку, найбільш обмеженою (тобто не вистачає робочих місць)” забезпечували дані для порівняльного аналізу за відповідними вимірами: престижність, дефіцитарність, конкурентність – на основі того, які професії в першу, другу і третю чергу називали громадяни щодо їхнього регіону, України і світу. Для виявлення статистично достовірних зв'язків було проведено попарний кореляційний аналіз виборів громадянами престижності, конкурентності і дефіцитарності професій у різних масштабах ринку праці.

Найбільш стисле порівняння отриманих відповідей можливе на рівні класів (табл. 1). Для встановлення значення зв'язку будь-якого показника, зокрема вибору престижних професій у регіоні, ми застосували показник пов'язаності-представленості престижності. Кожна ознака відображає діапазон статистично значущих зв'язків за кожним класом, відповідно наповненість діапазону кількістю класів із сильними статистично значущими зв'язками у відсотках щодо теоретично можливого є інтегрованим вираженням показника пов'язаності.

Аналіз проводився за вибіркою дорослого населення України на основі результатів дослідження, що припало на перший кризовий рік (2010). Це дало змогу порівняти різні тенденції, у тому числі інерції дефіцитності претендентів, попереднього періоду з урахуванням нових скорочень робочих місць у контексті оцінювання престижу професій. Відповіді на відкриті запитання щодо престижності класів професій у регіоні за напрямками престижних, конкурентних (не вистачає робочих місць) та дефіцитарних (бракує кадрів) при визначенні кореляцій за Кенделлом зіставлялися попарно (співвідношення престижності і дефіцитарності професій – “п/д”; престижності і конкурентності – “п/к”; дефіцитарності і конкурентності – “д/к”) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Пов’язаність оцінок класів професій у регіональному масштабі за коефіцієнтом кореляції Кенделла

Класи професій	Показники кореляції		
	п/д	п/к	д/к
1~законодавці, вищі посадові особи і менеджери (управлінці)	0,04	0,15**	-0,04
2~професіонали	0,03	0,15**	0,04
3~фахівці	0,07*	0,08**	0,04
4~службовці (клерки)	0,03	0,01	0,07*
5~сфера обслуговування, торгівля	0,07**	0,15**	0,06*
6~сільське господарство	0,18**	0,18**	0,05
7~робітники з інструментом	0,11**	0,21**	0,05
8~робітники промисловості – оператори і складальники машин	0,10**	0,16**	-0,02
9~некваліфіковані робітники	-0,01	0,12**	0,03
Пов’язаність уявлень (%)	55,6	88,9	22,2

Примітка: * – кореляція на рівні 5%; ** – кореляція на промільному рівні.

Престижність і дефіцитарність у масштабі регіону проживання корелюють для п’яти класів професій (фахівці; сфера обслуговування, торгівля; сільське господарство; робітники з інструментом; робітники промисловості – оператори і складальники машин), причому для класу фахівців – на 5-відсотковому (*), для інших – на промільному (**) рівні. Це означає, що ці класи є одночасно і престижними, і дефіцитарними або непрестижними і недефіцитарними. Щодо чотирьох класів професій (законодавці, вищі посадові особи і менеджери (управлінці); професіонали; службовці (клерки); некваліфіковані робітники) кореляційний зв’язок не виявлено. Загалом дефіцитарність і

престижність у регіоні лінійно не залежать одна від одної, проте для багатьох класів професій кореляція значуща, що свідчить про пов'язаність цих понять у масовій свідомості, неефективність розведення престижності і дефіцитності при відображенні та оцінюванні світу професій.

Зіставлення *престижності* і *конкурентності* (нестача робочих місць) дало змогу виявити їх кореляцію для восьми класів (усіх, крім службовців). Це означає, що вони одночасно є і престижними, і конкурентними або непрестижними і неконкурентними. Для класу службовців зв'язок не виявлено. Конкурентність і престижність у регіоні для більшості класів корелюють, що свідчить про функціонування ринкової моделі розуміння престижності професій (крім класу службовців, які у свідомості оцінювачів не збігаються з ринковим образом стосунків). Принаймні ринкова модель виявляється більш функціональною, ніж пригнічувальна, яка базується на поєднанні престижності і дефіцитності.

Попарні кореляції розраховувались і для оцінювання контролю імпліцитного злиття у свідомості громадян двох опозиційних моделей регуляції ринку праці – ринкової і планової. Зіставлення *конкурентності* і *дефіцитарності* корелює для двох класів (фахівці; сфера обслуговування, торгівля). Це означає, що вони одночасно є і конкурентними, і дефіцитарними в уявленнях респондентів. Для решти семи класів статистично значущий зв'язок не виявлено. Оцінки дефіцитарності і конкурентності престижності професій у регіоні проживання респондента лінійно не залежать одна від одної, що загалом свідчить про те, що виконання респондентами дії оцінювання може вважатись адекватним.

Пов'язаність престижності і дефіцитарності класів професій в оцінках дорослих становить 55,6%; престижності і конкурентності – 88,9%; конкурентності і дефіцитарності – 22,2%. Тож маємо підстави зробити такий висновок: **щодо більшості класів професій місцевого ринку праці оцінювання престижності проводиться, виходячи з уявлень, характерних для ринкової моделі престижності.**

Картину уявлень респондентів про сучасні професії в масштабі “Україна” характеризують такі показники пов'язаності: престижності і дефіцитарності – 44,4%; престижності і конкурентності – 55,6%; конкурентності і дефіцитарності – 44,4% (табл. 2). Образ національного ринку праці, як бачимо, більше відхиляється від ідеальної моделі, ніж при оцінюванні більш доступного завдяки досвіду місцевого масштабу ринку. Оцінка престижності професій на ринку національного масштабу при цьому більш суперечлива.

Аналіз кореляційних зв'язків між оцінками престижності, конкурентності і дефіцитарності професій у *світовому масштабі* демонструє інші статистично значущі зв'язки, хоча, наголосимо, вони теж мають досить слабку кількісну вираженість (табл. 3). Показники пов'язаності уявлень респондентів такі: престижності і дефіцитарності – 33,3%; престижності і конкурентності – 55,6%; конкурентності і дефіцитарності – 44,4%, що намічає тенденцію подолання суперечливостей щодо образу світового ринку праці та наближення до ідеальної його моделі.

Таблиця 2

Пов'язаність оцінок класів професій у національному масштабі за коефіцієнтом кореляції Кенделла

Класи професій	Показники кореляції		
	п/д	п/к	д/к
1~законодавці, вищі посадові особи і менеджери (управлінці)	0,03	0,11 **	-0,02
2~професіонали	0,09 **	0,15 **	0,13 **
3~фахівці	0,05 *	0,19 **	0,07 *
4~службовці (клерки)	-0,01	0,07 *	0,04
5~сфера обслуговування, торгівля	0,06 *	0,07 **	0,02
6~сільське господарство	0,01	0,03	0,09 **
7~робітники з інструментом	0,04	0,11 **	0,07 **
8~робітники промисловості – оператори ~і складальники машин	0,06 *	-0,01	-0,06
9~некваліфіковані робітники	0	-0,01	-0,02
Пов'язаність уявлень (%)	44,4	55,6	44,4

Примітка: * – кореляція на рівні 5%; ** – кореляція на промільному рівні.

Загалом репрезентація системи професій у глобальному масштабі менш суперечлива, ніж у масштабі країни, але водночас більш суперечлива, ніж у регіональному, для таких класів: “професіонали”, “фахівці”, “сільське господарство”, “робітники з інструментом”. Параметр престижності професій має при цьому більше значущих кореляцій із дефіцитарністю, ніж із конкурентністю. Це, утім, не зовсім адекватне відображення суті престижності професій у світі, адже воно опосередковане дещо збідненими і суперечливими уявленнями громадян про конкуренцію в професійному середовищі і на ринку праці в цілому.

**Пов'язаність оцінок класів професій у світовому масштабі
за коефіцієнтом кореляції Кенделла**

Класи професій	Показники кореляції		
	п/д	п/к	д/к
1~законодавці, вищі посадові особи і менеджери (управлінці)	0,06*	0,25**	0,05
2~професіонали	0,15**	0,20**	0,21**
3~фахівці	0,10**	0,15**	0,12**
4~службовці (клерки)	0,00	0,05	0,00
5~сфера обслуговування, торгівля	0,04	0,04	0,04
6~сільське господарство	0,06*	0,06*	0,11**
7~робітники з інструментом	0,03	0,16**	0,09**
8~робітники промисловості – оператори ~і складальники машин	0,03	0,04	0,04
9~некваліфіковані робітники	0,02	-0,01	0,02
Пов'язаність уявлень (%)	33,3	55,6	44,4

Примітка: * – кореляція на рівні 5%; ** – кореляція на промільному рівні.

Результати порівняння взаємопов'язаності трьох критеріїв оцінювання професій дають змогу визначити, яка з моделей розуміння престижності професій стає провідною, коли люди змінюють масштаб розгляду світу професій (рис. 1). Найбільші відмінності спостерігаються при оцінюванні регіонального масштабу, більш доступного завдяки безпосередньому досвіду респондента. Для більшості класів професій на рівні регіону престижність оцінюється значуще подібно до оцінювання конкурентності, що характерно для ринкового механізму саморегуляції ринку праці. Регіональний масштаб оцінюється і найбільш адекватно (показник кореляції конкурентності і дефіцитності, який є своєрідним індикатором неадекватності оцінок, тут найменший). При збільшенні масштабу ринку оцінювання престижності професій стає менш адекватним, тобто подібним чином оцінюються і дефіцитні, і конкурентні професії, що відображає наявність певної логічної суперечності. Найбільш суперечливо оцінюється ринок масштабу країни, де спостерігається найбільше класів, які мають кореляції оцінки престижності з дефіцитністю, характерні для моделі планової економіки. У цьому ми вбачаємо рудимент патерналістської налаштованості населення. На регіональному, більш доступному, ринку престижність професій оцінюється за ринковою моделлю, а на рівні країни спостерігається імпліцитне очікування дії механізмів планової економіки.

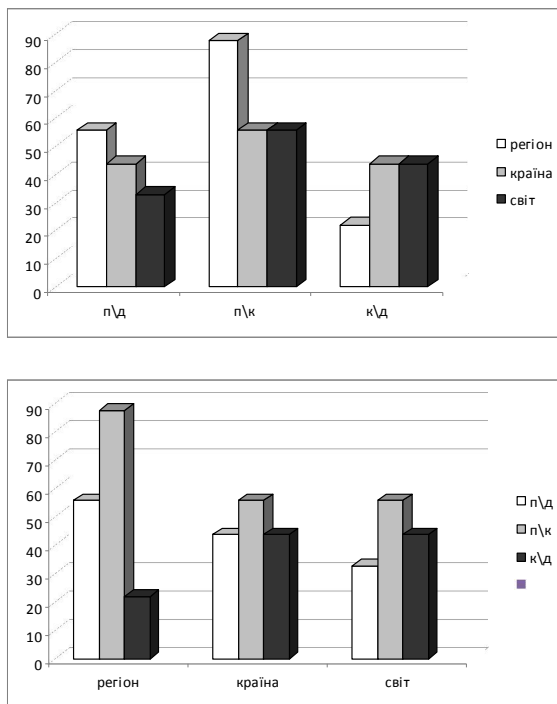


Рис. 1. Порівняння пов'язаності престижності, конкурентності і дефіцитності оцінки професій у трьох масштабах ринку праці

Щоб краще зрозуміти виявлені особливості пов'язаності престижності з дефіцитарністю і конкурентністю, скористаймося *моделлю ідеального ринку*. У збалансованій, відкритій ринковій економіці довготривалої нестачі робочої сили теоретично бути не може (за винятком форс-мажорних обставин). У разі наявності потреби роботодавці, щоб отримати людський ресурс, змінюють умови праці. Конкуренція забезпечує заповнення всіх вакансій на національному ринку праці або ж залучаються ресурси інтернаціонального ринку. Тоді зв'язки престижності і конкурентності (п/к) в саморегулювальному механізмі престижності професій виражають наближеність до ідеалу ринкової економіки, а зв'язки престижності і дефіцитарності (п/д) та дефіцитарності і конкурентності (д/к) мали б бути мінімальними, а то їх і зовсім не мало б бути.

Оскільки, як уже зазначалося вище, наявність залишків неринкового укладу призводить до того, що престижні професії певних класів є наразі і дефіцитарними, то наявність зв'язків “п/д” буде свідчити про відхилення від ідеального образу або про загострення суперечностей на рівні непрямого відображення реальності респондентом. Тоді зв'язки “д/к” виражатимуть опанованість ним же цієї суперечності і слугуватимуть індикаторами адекватності виконання рефлексивного завдання розведення позицій суперечливих оцінок. Застосувавши зазначені інтерпретації до виявлених кореляційних зв'язків, можемо відтак побудувати типологію оцінювання певного класу професій респондентами. Згідно з матричним способом побудови типології (рис. 2) теоретично можливою є кількість варіантів профілей 2^3 , оскільки маємо три змінні (п/к, п/д, д/к), що мають по два варіанти значень (“+” означає позитивну кореляцію, “0” – зв'язку немає; від’ємних кореляцій не було виявлено взагалі).

1)	0 0 0	5)	+ 0 0
2)	+++	6)	++ 0
3)	0 0 +	7)	0 ++
4)	0 + 0	8)	+ 0 +

Рис. 2. Теоретично можливі варіанти профілів

Виходячи з теоретично можливих варіантів профілів при оцінюванні професій у масштабі регіону (див. табл. 1), виокремлено чотири таких типи:

1. Тип +00 (п/к+; п/д0; д/к0) для класів 1, 2, 9 інтерпретується як функціонування механізму престижності, максимально близького до **моделі ідеального ринку**.

2. Тип ++0 (п/к+; п/д+; д/к0) для класів 3, 6, 7, 8 – дія **ринкового механізму, що має певні суперечності**. Престижність набуває ознак доступності.

3. Тип +++ (п/к+; п/д+; д/к+) для класу 5 – **ринковий механізм з великими суперечностями**; при цьому суперечності можуть компенсуватися великим потенціалом ринковості.

4. Тип 00+ (п/к0; п/д0; д/к+) для класу 4 – **неринковий алогічний механізм ототожнення конкуренції з доступністю**.

Перші чотири профілі в національному масштабі (Україна) (див. табл. 2) повторюються з наповненням іншими класами (1-й профіль характерний для оцінки класів 1 і 4; 2-й профіль – класу 5; 3-й профіль – класів 2 і 3; 4-й профіль – класу 6). У цьому масштабі актуа-

лізуються ще три теоретично можливі профілі, які не було виявлено на нижчому (місцевому) рівні:

1. Тип +0+ (п/к+; п/д0; д/к+) – притаманний ринковій моделі, оскільки передбачає утримання та обробку суперечностей ринку праці, які відрефлексовані недостатньо чітко (виявлений щодо класу 7).

2. Тип 0+0 (п/к0; п/д+; д/к0) – притаманний неринковій моделі (виявлений щодо класу 8).

3. Тип 000 (код: п/д0; п/к0; д/к0) – фрагментарний, притаманний неринковій моделі, несуперечливий і відповідно не опановується (виявлений щодо класу 9).

У світовому масштабі (див. табл. 3) нові профілі не актуалізуються, тому теоретично можливий 8-й тип профілю 0++ (п/к0; п/д+; д/к+) емпірично виявити не вдалося. Уже актуалізовані профілі на цьому рівні наповнюються так: 2-й профіль – класом 1; 3-й – класами 2, 3, 6; 5-й – класом 7; 7-й – класами 4, 5, 8, 9.

Наведений опис профілів дає змогу виділити основні і додаткові тренди пов'язаності уявлень про престижність, дефіцитарність, конкурентність при зміні рівня масштабу оцінювання професій та занять, тобто за умови зростання рівня абстрактності. Основні тренди охоплюють всю систему і пов'язані з трьома координатами рівня абстрактності. Додаткові тренди зачіпають два із трьох рівнів.

При зростанні масштабу ринку праці спостерігаються такі основні закономірності функціонування психологічного механізму престижності:

1. Послаблюється зв'язок між престижністю і конкурентністю (кількість класів, які містять п/к+, зменшується з 8 до 4), що зумовлено психологічною ілюзією, відчуттям можливості втечі від конкуренції на місцевому ринку праці шляхом міграції на ширший ринок.

2. Збільшується кількість класів, що суперечливо оцінюються за 7-м (невідображення суперечностей) і 3-м типами профілю (опанованих ринкових суперечностей), що видається цілком адекватною тенденцією.

3. Жоден клас не зберігає свій профіль у разі дворазової зміни масштабу оцінювання, тобто механізм престижності оцінки класів професій функціонує по-різному при функціонуванні оцінювачів у рефлексивній позиції.

Визначено й деякі *додаткові тренди* (стосуються локальних елементів системи):

1. Класи 2, 3, 9 змінюють свій профіль у разі зміни масштабу оцінювання “регіон – Україна”, але зберігають при наступному переході (від України до світу), тобто щодо оцінки професіоналів і фахівців на регіональному ринку механізм престижності діє інакше, ніж на рів-

ні країни і світу в цілому, – більш суперечливо (клас 2 змінює профіль з 1-го на 3-й тип, а клас 3 – з 2-го на 3-й). Оцінка престижності найпростіших робітничих професій класу 9 теж має різний механізм престижності для регіонального і державного масштабів: якщо на рівні регіону більше функціонують уявлення, похідні від ринкової моделі, то при переході на державній рівень суперечності перестають відбиватися свідомістю оцінювачів (клас 9 змінює профіль з 1-го на 7-й тип). Тобто функціонує ілюзія ще одного типу, яка зумовлює внутрішню міграцію низькокваліфікованих робітників, адже суперечності приписуються тільки регіональному ринку праці і вже не відбиваються при збільшенні масштабу.

2. Натомість клас 1 “законодавці, вищі посадові особи і менеджери (управлінці)” змінює свій профіль у разі зміни масштабу оцінювання – від національного до світового, не демонструючи відмінностей між регіональним і державним масштабами оцінки.

Висновки. Отже, використання моделі ідеального ринку праці для побудови типології профілів оцінювання всіх класів професій на основі пов’язаності вимірів престижності, конкурентності і дефіцитарності дало змогу виявити тенденції зміни функціонування механізму престижності професій при насаженні рефлексивною позицією дії оцінювання престижності окремих професій. Зрозуміло, що введення масштабів оцінювання ринку праці є не єдиним способом збагачення рефлексією механізму престижності професій, проте він дає змогу позначити тенденції змін, що відрізняються для професій різних класів.

Як підсумок застосованого способу збирання та порівняння даних (через зміну рівня абстрактності та балансу потреб виробництва і працівника) постає система професій і занять, котру опитувані репрезентують як близькість або віддаленість від ідеальної моделі. На сьогодні емпірично зафіксована розробленим методичним апаратом громадська думка є адекватним індикатором психологічного еквівалента економічного розвитку в перехідний період трансформації суспільства. Крім того, виявлена динаміка функціонування механізму престижності показує, що шкала престижу професій у нестабільних економічних умовах є загалом нестабільною. Який внесок у цю нестабільність роблять соціально-демографічні відмінності, буде розглянуто в наших подальших дослідженнях.

Література

1. *Treiman D. J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.
2. *Найдьонов М. І.* Молодіжний стандарт міжнародної шкали престижності професій. Липень 2012 : інформ. бюл. / М. І. Найдьонов ; упоряд.

- Ю. В. Товстокора ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2012. – 128 с.
3. *Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії. Жовтень '2011 : інформ. бюл. / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко, Ю. В. Товстокора ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2012. – 128 с.
 4. *Найдьонов М. І.* Психологія престижності професій [Електронний ресурс] / М. І. Найдьонов // Психологія престижності професій: Додатки. – Режим доступу : http://iris-psy.org.ua/publ/pop_appendix.pdf
 5. *Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії. Листопад '2010 : інформ. бюл. / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2010. – 126 с.
 6. Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / М. І. Найдьонова [та ін.] ; за заг. ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 241 с.
 7. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій. Липень '2009 : інформ. бюл. / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. – К., 2009. – 50 с.

Reference

1. Treiman, D. J. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. Academic Press, New York.
2. Naidonov, M. I. (2012). *Molodizhnyi standart mizhnarodnoi shkaly prestyzhnosti profesii: informatsiyni biuleten. Lypen '2012* [Youth international standard of occupational prestige scale: newsletter. July '2012]. Kyiv: Institute of Social and Political Psychology of NAPS of Ukraine (ukr).
3. Naidonov, M. I. and Grygorovska, L. V. (2012). *Dynamika otsinok prestyzhnosti profesii, shcho korystuiutsia popytom na rynku pratsi. Chynnyky, umovy ta osoblyvosti vyboru profesii: informatsiyni biuleten. Zhovten '2011* [Prestige ratings dynamics of occupations that are in demand in the labor market. Factors, conditions and peculiarities of occupational choice: newsletter. October '2011]. Kyiv: Institute of Social and Political Psychology of NAPS of Ukraine (ukr).
4. Naidonov, M. I. (2013). *Psykhohohiia prestyzhnosti profesii. Dodatky* [Psychology of occupational prestige. Applications], http://iris-psy.org.ua/publ/pop_appendix.pdf (ukr).
5. Naidonov, M. I. and Grygorovska, L. V. (2010). *Dynamika otsinok prestyzhnosti profesii, shcho korystuyutsia popytom na rynku pratsi. Chynnyky, umovy ta osoblyvosti vyboru profesii: informatsiyni biuleten. Lystopad '2010* [Prestige ratings dynamics of occupations that are in demand in the labor market. Factors, conditions and peculiarities of occupational choice: newsletter. November '2010]. Kyiv: Institute of Social and Political Psychology of NAPS of Ukraine (ukr).

6. Naidonov, M. I., Grygorovska, L. V., Naidonova, L. A., Cherepovska, N. I., Khorina, O. I. and Tovstokora, Yu. V. (2013). *Sotsialno-psykholohichni chynnyky prestyzhnosti profesii: pidhotovka molodi do aktyvnoho samozdiisnennia na suchasnomu rynku pratsi: navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv* [Social psychological factors of occupational prestige: preparation of youth for active self-realization in today's job market: a manual for students of higher education institutions]. In Naidonov, M. I., Grygorovska, L. V. (ed.). Kirovohrad: Imeks-LTD (ukr).
7. Naidonov, M. I. and Grygorovska, L. V. (Ed.). (2009). *Ukrainskyi standart mizhnarodnoi shkaly prestyzhnosti profesii: Informatsiyni biuleten. Lypen '2009* [Ukrainian standard international prestige scale prosions: Newsletter. July '2009]. Kyiv: Institute of Social and Political Psychology of NAPS of Ukraine (ukr).

Найдёнов М. И. Престижность профессий как психологический показатель модели рынка труда

На историко-аналитическом уровне и на основе данных эмпирического исследования раскрывается потенциал общественного мнения о престижности профессий для регулирования рынка труда. Престижность рассматривается как представление о ступенях власти в системе профессий (Д. Трейман). На основе сопоставления трех измерений профессий и занятий (престижность, дефицитарность и конкурентность) анализируется подвижная картина престижности современного спектра профессий. Механизм престижности профессий как субъективно-объективное отражение состояния рынка труда описывается посредством сравнения двух моделей: конкурентности (характерной для рыночной экономики) и дефицитности (своейственной плановой экономике). Корреляционный анализ выполнен по результатам исследования, проведенного в 2010 г. на выборке, репрезентирующей взрослое население Украины. Для большинства классов профессий местного (регионального) рынка труда оценка престижности проводилась, исходя из представлений, характерных для рыночной модели престижности. Установлено, что при увеличении масштаба рынка труда оценки престижности профессий становятся менее адекватными. Выявлена иллюзия общественного мнения, обуславливающая внутреннюю миграцию низкоквалифицированных работников, поскольку противоречия приписываются только региональному рынку труда и уже не отражаются при увеличении его масштаба. На основе выявленных противоречий сформулированы предложения по развитию отдельных субъектов рынка труда в Украине с целью преодоления его дисбалансов.

Ключевые слова: престижность профессий и родов занятий как ступени власти, координированность рынка труда, субъекты рынка труда, мониторинг.

Naydonov M. I. Occupational prestige as a psychological indicator of labor market model

On historical and analytical level and on the basis of empirical studies potential of public opinion about the prestige of professions for regulation the labor market was revealed. Prestige considered as a representation of the ladder of power in the system of professions (D. Treiman). Based on the comparison of the three di-

mensions of professions and occupations (prestige, scarcity and competitiveness) the movable picture of prestige of modern range of professions is analyzed. Mechanism of occupational prestige as subjectively-objective reflection of the labor market state is revealed across the comparing of two models: competitive (typical for market economy) and scarcity (typical for planned economy). Correlation analysis was done by the results of the survey conducted in 2010 on a sample representing the adult population of Ukraine. For the most of classes of occupations of local (regional) labor market assessment of prestige is carried, based on the representations typical for a market model of prestige. When you zoom of the labor market the assessment of occupational prestige become less adequate. The illusion of public opinion, which causes internal migration of low-skilled workers, was found. This is because the contradictions are attributed only to regional labor market and are not reflected when its size is increased. The proposals for the development of some subjects of the labor market in Ukraine based on the identified contradictions were formulated in order to reduce its imbalances.

Key words: occupational prestige as a ladder of power, labor market coordination, labor market actors, monitoring.

© Найдюнов М. І.

О. І. Хоріна

ОСОБЛИВОСТІ СИТУАЦІЙНИХ ТА СЕРЕДОВИЩНИХ ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Презентуються результати емпіричного дослідження, в ході якого підприємці оцінювали умови ведення бізнесу в Україні та чинники позитивного і негативного впливу на нього. Виявилося, що власники великих і середніх підприємств відчували певне поліпшення умов ведення бізнесу порівняно з попередніми двома роками. Підприємці, які мають обсяг продажу товарів понад 150 тисяч гривень, оцінили умови ведення бізнесу в цілому як задовільні. На думку підприємців з досвідом роботи 5-8 років, умови ведення бізнесу в країні незадовільні. З огляду на отримані результати оцінка підприємцями умов ведення бізнесу визначається насамперед трьома чинниками: їхнім економічним статусом, обсягом річного продажу товарів та досвідом роботи. Особливості оцінювання чинників позитивного і негативного впливу на бізнес було виявлено в процесі зіставлення прямих оцінок підприємців та за результатами вторинної обробки даних. На першому етапі проводився аналіз середніх значень прямих оцінок 20 чинників, далі – факторний аналіз. Серед виділених 8 факторів позитивного і 9 негативного впливу на бізнес виявлено 5 факторів, схожих за змістом: формалізовані стосунки “держава – підприємці”, неформальні стосунки “держава – підприємці”, законодавство, захист власності,