

Список літератури: 1. Герасімова Н. Є. Професійне самовизначення особистості [Електронний ресурс] / Н. Є. Герасімова. – С. 96–98. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchu/N125/N125p096-098.pdf. – Дата звернення : 12 грудня 2017. 2. Сокур'янська Л. Г. Студентство на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода / Л. Г. Сокур'янская. – Харьков : Харьковский нац. ун-т имени В.Н. Каразина, 2006. – 576 с. 3. Скок Н. С. Соціологічний аналіз процесу професійного самовизначення студентів / Н. С. Скок // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. пр. Т. XII. Вип. 217. Сер. «Соціологія». – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 423–431.

References (transliterated): 1. Herasimova N. Ye. *Profesiyne samovyznachennya osobystosti* [Professional self-determination of an individual] Available at: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchu/N125/N125p096-098.pdf. (accessed 12.11.2017). 2. Sokuryanskaya L. H. *Studenchestvo na puty k druhomu obshchestvu: tsennostnyy dyskurs perekhoda* [Student on the way to another society: value discourse of the transition] Kharkiv, V.N. Karazyn Kharkiv nat. un-ty, 2006. 576 p. 3. Skok N. S. *Sotsiologichnyy analiz protsesu profesiynoho samovyznachennya studentiv* [Sociological analysis of the process of professional self-determination of students]. *Suchasni suspilni problemy u vymiri sotsiologiyi upravlinnya* [Modern social problems in the measurement of sociology of management]. Donetsk, DonDUU, 2012, pp. 423–431.

Надійшла (received) 14.11.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Першокурсник НТУ «ХПІ»: хто він? / В. В. Бурега // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 55–61. – Бібліогр. : 3 назв. – ISSN 2227-6890.

Первокурсник НТУ «ХПІ»: кто он? / В. В. Бурега // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 55–61. – Бібліогр. : 3 назв. – ISSN 2227-6890.

Freshman of NTU «KhPI»: who is he? / V. V. Burega // Bulletin of NTU "KhPI". Series : Actual problems of Ukrainian society development. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2017. – No. 52 (1273). – P. 55–61. – Bibliogr. : 3. – ISSN 2227-6890.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Бурега Валерій Васильович – доктор соціологічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», завідувач кафедри соціології та політології; тел.: 0504726370; e-mail: vburega51@gmail.com.

Бурега Валерій Васильевич – доктор социологических наук, профессор, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», заведующий кафедрой социологии и политологии; тел.: 0504726370; e-mail: vburega51@gmail.com.

Burega Valeriy – Doctor of Science (Sociology), Full Professor, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Head at the Department of Sociology and Politology; tel.: 0504726370; e-mail: vburega51@gmail.com.

УДК 316:331.5-053.81(477)(045)

doi: 10.20998/2227-6890.2017.52.08

А. О. САДОВСЬКА

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДИХ ІНЖЕНЕРІВ НА ОСНОВІ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПОЛЯ П. БУРДЬЄ

Запропоновано підхід, заснований на теорії сучасного французького соціолога П. Бурдьє. Ринок праці в цілому і ринок праці молодих інженерів, зокрема, розглядається як специфічне соціальне поле або соціальний підпростір, де відбуваються певні взаємодії, транзакції, рух трудових ресурсів і фінансового капіталу. Використовуються, традиційні для підходу П. Бурдьє, поняття «агенти поля», «практики», «конфлікт», «боротьба за капітал» тощо. Таким чином, ринок праці відповідно до методології Бурдьє постає не тільки як мережа економічних або соціальних відносин, а, передусім, як певного роду набір практик, властивих тим або іншим соціальним групам.

Ключові слова: габітус, молоді інженери, ринок праці, суспільство, теорія соціального поля.

Предложен подход, основанный на теории современного французского социолога П. Бурдьє. Рынок труда в целом и рынок труда молодых инженеров, в частности, рассматривается как специфическое социальное поле или социальный подпространство, где происходят определенные взаимодействия, транзакции, движение трудовых ресурсов и финансового капитала. Используются, традиционные для подхода П. Бурдьє, понятие «агенты поля», «практики», «конфликт», «борьба за капитал» и др. Таким образом, рынок труда в соответствии с методологией Бурдьє предстает не только как сеть экономических или социальных отношений, а прежде всего как своего рода набор практик, присущих тем или иным социальным группам.

Ключевые слова: габитус, молодые инженеры, рынок труда, общество, теория социального поля.

The proposed approach is based on the theory of modern French sociologist P. Bourdieu. The labor market in general and the labor market of young engineers, in particular, are considered as a specific social field or social subspace, where certain interactions, transactions, movement of labor and financial capital occur. Used, traditional for the approach of P. Bourdieu, the concept of "agents of the field", "practice", "conflict", "struggle for capital" etc. Thus, the labor market in accordance with the methodology of Bourdieu appears not only as a network of economic or social relations,

© А. О. Садовська, 2017

but, above all, as a kind of set of practices that are specific to one or another social group. It should be noted that this approach is not completely new. In conceptual terms, it was observed already in the early twentieth century in the works of P. Sorokin and G. Simmel. The German sociologist considered the society not only as a subjective entity (form I), but also as a certain objective scheme. In the second sense, society turns into a stable, structured space, which absorbs all positions. His simplistic model can be a bureaucracy that dissipated in their posts, like a sparrow on a tree, with each branch - "position".

Keywords: habitus, young engineers, labor market, society, theory of social field.

Вступ. Сучасна соціологія є мультипарадигмальною. Сучасні провідні теоретики саме на цьому міркуванні намагаються будувати власні теорії соціального. На наш погляд, для теоретичної інтерпретації ринку праці (в межах соціологічного знання) вельми перспективною є теорія соціального поля, яка інтегрує практично усі з перелічених підходів та традицій. Наша дослідницька модель буде заснована на діяльнісному підході, який виходить з того, що агенти ринку праці мають власні стратегії та тактики поведінки. Основою цього підходу є поняття соціального поля, яке увів у сучасну соціологію французький вчений П'єр Бурдьє. Запропонований його вченням діалектичний погляд на світ, реалізований за допомогою низки логічно пов'язаних концептів – габітусу, соціального простору, структури, практики, має безліч привабливих сторін. Крім того, він досить ефективно реалізується у емпіричних дослідженнях.

Треба відзначити, що такий підхід не є абсолютно новим. У концептуальному вигляді він спостерігається вже на початку ХХ століття у роботах П. Сорокіна та Г. Зіммеля. Німецький соціолог розглядав суспільство не тільки як суб'єктивну сутність (форма Я), але і в якості певної об'єктивної схеми. У другому значенні суспільство перетворюється на стабільний, структурований космос, що вбирає у себе усі позиції. Його спрощеною моделлю може бути чинівництво, що розсілося на своїх посадах, як горобці на дереві, причому кожна гілка – «позиція». Зіммель пише, що суспільство пропонує людям анонімні місця, які можуть бути заповнені індивідами відповідно до їх внутрішнього «поклику», кваліфікації. Для кожної особистості у суспільстві є позиція та вид діяльності, до яких вона має покликання, а також культурний імператив: шукати їх, доки не знайдеш [5, с. 111-114].

П. Сорокін розглядав категорію соціального простору як базисне поняття для побудови теорій соціальної мобільності та соціальної стратифікації. Це поняття він чітко розмежував з категорією геометричного простору, хоча користувався відомими природничими, математичними термінами для утворення соціологічних аналогів. Він формує поняття «точка простору», «низ», «верх», «дистанція», «рух у просторі», «координати простору», «вертикальні та горизонтальні параметри» у соціологічні категорії, наповнює їх соціальним змістом. Устрій соціального простору за Сорокіном виглядає так:

1) об'єктивно існує система соціальних позицій (умовні точки простору), вона виникає відповідно до процесу диференціації суспільства за ознаками статі, віку, професії, багатства, національної та етнічної належності тощо;

2) кожній позиції відповідає соціальна група, прошарок, страта (Сорокін розглядав також диференціацію всередині групи), і навпаки – людина, що є

членом групи, автоматично посідає відповідну позицію, а якщо група складна, організована, то позиція уточнюється відповідно до структури групи;

3) позиція, яку займає особа у соціальному просторі, визначається належністю не тільки до групи, але й співвідношенням груп у суспільстві (вертикальні або горизонтальні зв'язки), яке у свою чергу зумовлене соціокультурними чинниками даної епохи;

4) людина може рухатися у соціальному просторі, для цього вона повинна змінити свою групову належність, долучитися до нової групи, або «піднятися» всередині своєї групи [7, с. 297-307]. Ця теорія на загал відображала статичний аспект дослідження суспільства та була «занадто об'єктивною», тобто не враховувала суб'єктивне, ціннісне, психологічне ставлення людини до свого місця у суспільстві та феномен діяльності – агентності соціального простору.

Отже, теорія соціального поля була кроком вперед від статичної моделі соціального простору до розуміння соціального як заснованого на діяльності агентів. Перевага поняття поля також в тому, що воно може обмежити певний фрагмент соціального, наприклад, «ринку праці», перетворивши його на предмет соціологічного дослідження. Саме це ми намагаємося використати як підставу для побудови теоретичної моделі ринку праці. Але попередньо розглянемо кілька важливих положень теорії соціального поля в інтерпретації П. Бурдьє.

Подвійність соціального простору, його одночасна представленість як у «суто» соціальному, так і у фізичному розумінні, згідно уявлень французького соціолога, припускає подвійність структур, що організують соціальний універсум. Соціальні структури існують одночасно і як реальність, що наявна завдяки розподілу матеріальних ресурсів та засобів привласнення престижних соціальних благ і цінностей; і як реальність, яка існує в уяві, у схемах мислення та поведінці. Суспільство, як «реальність першого порядку» розуміється з точки зору соціальної фізики як зовнішня об'єктивна структура вузли якої можна спостерігати, виміряти, «картографувати». Суб'єктивна ж точка зору на суспільство як на «реальність другого порядку» припускає, що соціальний світ є контингентним і тривалим під час діяльності уповноважених соціальних агентів, які безупинно конструюють соціальний світ через практичну організацію повсякденного життя [4, с. 86-87].

Виразенням подвійності соціальних структур є розрізнення позицій і диспозицій соціального простору; і це стає важливим аспектом теорії П. Бурдьє. Позиції віддзеркалюють реальний стан індивіда у соціальному просторі, а диспозиції – його думки про своє положення, а також тактики поведінки, мислення та оцінювання. Звичайно, вони можуть не збігатися та, окрім того, суперечити між собою, що у підсумку визначає ступінь задоволеності індивіда своєю позицією. Сукупність позицій свідчить про об'єктивну картину

соціального простору, тоді як сукупність диспозицій характеризує суб'єктивний його бік. Це є важливим концептом для розуміння психологічного стану людей, які потрапляють на ринок праці і вимушені позиціонувати себе як пошукувача.

Ми будемо намагатися інтерпретувати дії випускників ВНЗ на ринку праці як специфічні практики. Згідно П.Бурдє, практики які заповнюють простір між індивідами, не є ні синонімом раціонального вибору інституціоналізованих можливостей (у термінології Т. Парсонса), ні синонімом суб'єктивної волі індивіда (у ліберальних теоріях). Практика за Бурдє – це скоріше неусвідомлена, аніж усвідомлена поведінка індивіду, який підпорядковується правилам, інтерналізованим «із зовнішнього середовища у процесі активної взаємодії з нею» [3, с. 95].

У цьому зв'язку значущою для побудови соціального простору на основі розбіжностей стає концепція габітусу. Визначаючи габітус як «втільоване у поведінці, мові, ході, смаках людини минуле (його класу, середовища, родини), П. Бурдє зазначає, що в той самий час габітус формує майбутнє агенту на підставі «суб'єктивної оцінки об'єктивних ймовірностей», узгодження бажаного та можливого – того, на що можна розраховувати. Габітус найбільше повно відображає ту сукупність ознак, що властива конкретній соціальній спільноті. Аналіз змін, що спостерігаються на ринку праці, стає найбільш зручним саме через поняття «габітус», тому що воно гармонічно втілює у собі можливості дослідження соціальних та індивідуальних ознак учасників ринку праці. Визначаючи габітус як «систему диспозицій, яка породжує та структурує практику агентів, їхню свідомість», П. Бурдє наділяє його функціями матриці сприйняття, постановки цілей, вирішення завдань, дій. У габітусі відповідно втілено способи оцінювання та мислення, естетичний смак, манеру поведінки та мови, характерний стиль та спосіб життя, які відрізняють представника одного класу, професії, національності від інших. Габітус дозволяє агентові спонтанно орієнтуватися у соціальному просторі та адекватно реагувати на події та ситуації. У такому розумінні габітус забезпечує «активну присутність минулого досвіду», що представлено у кожному організмі у формі схем сприйняття, мислення та дії, вірнішим способом, ніж всі формальні правила та норми, що пропонує суспільство, дає гарантію збереження та постійності практик у часі [1, с. 60].

Подібність умов існування призводить до формування схожого габітуса, який П. Бурдє називає «гомологічним». Тому індивіди, що формувалися та виховувалися за подібних умов, мають спільні «манери» поведінки. Однак ця подібність обмежена, «...кожна індивідуальна система – це структурний варіант інших, що виражає своєрідність траєкторії та положення у класі» [2, с. 90]. Подібність соціальних позицій зумовлює подібність диспозицій, але ця подібність ніколи не буде повною та остаточною, оскільки неможливо знайти двох позицій, які були б абсолютно однаковими, тобто збігалися б у соціальному просторі та часі. Проте «гомологічність» габітуса стає підставою утворення групових та класових спільнот, для яких він

виступає структурною ознакою. Саме це визначає найбільшу популярність низки професій та способів занять на ринку праці, навіть незважаючи на низький попит. Отже, за габітусом можна розпізнати (діагностувати) особистість, що може стати у нагоді практикам з центрів зайнятості або роботодавцям [2, с. 91].

Центральним поняттям у теорії Бурдє, яке ми будемо використовувати для інтерпретації ринку праці молодих спеціалістів, є категорія соціального поля. Соціальний простір, як зазначає дослідник, – позиція низки полів; агент може займати позиції одночасно у декількох з них. Поле, як свідчить Бурдє – це специфічна система об'єктивних зв'язків між різними позиціями, які перебувають в альянсі або у конфлікті, у конкуренції або кооперації, зумовленими соціально, та, значною мірою, не залежними від фізичного існування індивідів, які ці позиції обіймають. Структура поля – це стан співвідношення сил між агентами або інститутами, що беруть участь у боротьбі, розподілу специфічного капіталу, який є результатом попередньої боротьби, та скеровує наступні стратегії. Ця структура, на якій ґрунтуються стратегії, що спрямовані на її трансформацію, сама постійно залучається до гри. Щодо сприйняття соціального світу символічна боротьба може приймати різні форми. З об'єктивної сторони, вона може проявлятися через дії уявлення, індивідуальні, колективні, які спрямовані на те, щоб змусити побачити та оцінити певні реалії. На індивідуальному рівні усі стратегії подання себе як індивіда призначені маніпулювати собою і особливо своєю позицією у соціальному просторі.

Таким чином, основна ставка боротьби – збереження або руйнування структури розподілу специфічного символічного капіталу. Символічний капітал – це економічний або культурний капітал, коли той стає відомим та визнаним, коли його впізнають по відповідних категоріях сприйняття. Специфічний капітал має цінність, лише перебуваючи у відношенні з деяким полем, а отже, у межах цього поля, і лише за певних умов. Символічний порядок не встановлюється за зразком ринкової вартості через просте механічне складання індивідуальних порядків. З одної сторони, при виробленні об'єктивної класифікації та ієрархії цінностей, що пропонуються індивідами або групами, усі судження мають різну вагу; володарі великого символічного капіталу (той, хто визнаний, відомий) здатні нав'язати свою шкалу цін, найбільш сприятливу для їх власної продукції. Це відбувається тому, що у нашому суспільстві вони володіють квазімонополією на інституції, офіційно встановлюють та забезпечують певні ранги (наприклад ринок праці, система освіти). З іншої сторони, символічний капітал може бути санкціонований, гарантований та встановлений юридично у результаті офіційної номінації (акт, за яким будь-кому присуджується певне право або знання як соціально визнана кваліфікація). Офіційна номінація є одним з найбільш типових проявів монополії легітимного символічного насильства, яка належить державі або її офіційним представникам. Тип диплома, наприклад, є універсально визнаним та гарантованим видом символічного капіталу, що діє на ринку праці [2, с. 120].

Безперечно, ринок праці є одночасно і полем конкуренції. До конкурентної боротьби стають не лише пошукувачі роботи, але й працедавці. Цей аспект знаходить «підтримку» в теорії Бурдьє, яка просякнута ідеями символічної боротьби, боротьби за капітали. Конкуренція у соціальному полі має не анархічний характер гоббсівської війни «всі проти всіх», а побудована згідно «правил гри»: вона відповідає певним традиціям, правилам поведінки, різним релігійним, етнічним та моральним уявленням про той або інший стиль поведінки агентів, ту або іншу практику. Саме вони допомагають уникнути багатьох конфліктів, які могли б зруйнувати структуру ринку праці.

Поле в рамках теорії Бурдьє, виникає як система відносин та конкуренції діючий суб'єктів або, за термінологією французького соціолога, «агентів». Агенти не ізольовані індивіди, а представники певних соціальних груп, що мають спільні габітуси та способи дії (практики). У рамках поля «ринку праці» можна виділити низку соціальних груп, які можна представити як сукупності агентів різного роду. Це і наймані працівники, які підрозділяються на декілька груп, і працедавці (підприємці та держава, яка має подвійну роль, бо виступає не тільки як регулятор на ринку праці, а ще й як один з основних працедавців), і посередники (як державні служби зайнятості, так і комерційні рекрутингові агенції, або інтернет-сайти, на яких працедавці та пошукувачі праці розміщують свої резюме).

Агенти у свою чергу є носіями практик. У випадку ринку праці провідними практиками є усталені дії, за допомогою яких працівники шукають роботу або підприємство підшукує собі кваліфікованого працівника. Всі ці практики можна згрупувати залежно від типу агенту. Наприклад, біржа праці запроваджує певний порядок реєстрації найманого працівника, вона має набір посередницьких процедур, які націлені на працевлаштування своїх клієнтів.

Отже, зробимо проміжні висновки. Теорія соціального поля є певним чином «комплементарною» для аналізу та моделювання такого явища як ринок праці. В термінах П.Бурдьє об'єкт і структурні елементи дослідження можна інтерпретувати наступним чином:

1. Ринок праці (ринку праці молодих інженерів) – специфічний соціальний підпростір або соціальне поле, де умовно кажучи зустрічаються пошукувачі роботи і працедавці. Це поле може не мати однозначної фізичної локалізації, і в умовах сучасних засобів комунікації набувати віртуального характеру. Поле характеризується динамізмом, мінливістю, коливаннями, що підкоряється загальним економічним трендам, економічним циклам, воно є чутливим до зовнішніх чинників, коливань економічної кон'юнктури та структурним змінам у виробничій сфері.

2. Агентами ринку праці є, по-перше, пошукувачі роботи, які мають власні інтереси, очікування, диспозиції та надії на вигідне працевлаштування, по-друге, працедавці, які виходять на ринок в разі потреби заповнити вакантні місця, посилити трудовий потенціал своїх організацій; по-третє, різноманітні державні і недержавні посередники, що сприяють зустрічі пошукувачів з роботодавцями, переслідуючи власні інте-

реси; по-четверте, державні контролюючі органи, які мониторять ринок праці, аби не допускати порушень трудового законодавства та конституційних прав працюючих. Габітус агентів можна трактувати як диференційні характеристики, що поліпшують або погіршують шанси на отримання бажаної роботи чи потрібного працівника. До таких характеристик можна віднести особисті якості, наявність компетенцій, вміння себе позиціонувати, «вага» диплому на ринку праці тощо. А для працедавців – престиж організації, її образ в очах пошукувачів тощо.

3. Практики, які є типовими для кожного з видів агентів. Частково ці практики є інституціалізованими (для корпоративних суб'єктівна кшталт державної біржи праці, обласного центру зайнятості), частково хабітулізованими (звичні системи дій як для працедавців, так і для пошукувачів), а також можуть бути інноваційні системи працевлаштування як оригінальні конструкції та алгоритми дій, що ведуть до кінцевого успіху. В рамках дослідження нас будуть цікавити особисті стратегії і тактики пошуку роботи з боку молодих інженерів.

4. Система відносин, що має доволі конкурентний і, навіть, конфліктний характер. В основі відносин лежать певні правові і моральні норми, місцеві традиції, які можуть порушуватися, і тоді виникають неінституціональні або нелегальні відносини. Наприклад, використання неоплачуваної праці, праці неповнолітніх, «нелегалів», навіть, «рабів».

Тепер дамо більш розлогу характеристику ринку праці молодих спеціалістів, зокрема, випускників ВНЗ технічного профілю, спираючись на ідеї і термінологію соціального поля.

Науково-навчальною базою, яка формує професійні знання, навички, світогляд майбутніх спеціалістів є ВНЗ. Після закінчення навчання, випускники потрапляють на ринок праці, де мають продемонструвати вже отримані знання та навички потенційним роботодавцям. Чим вищим рівнем конкурентоспроможності будуть володіти молоді спеціалісти, тим на вищу посаду або кращі умови праці вони можуть претендувати.

Окрім прямих працедавців та випускників ВНЗ, на ринку праці молодих інженерів також присутні посередники (найчастіше представлені приватними агентствами з найму) та відповідні групи контрагентів. Своєрідним посередником на ринку праці молодих інженерів виступає й Державна служба зайнятості, що за допомогою державних інструментів і механізму впливу на ринок праці організує процес пошуку роботодавцем молодих спеціалістів, що хочуть отримати роботу.

Слід зазначити, що ринок праці молодих інженерів має свою специфіку, яка проявляється у постійному коливанні стану економічної кон'юнктури на ринку (співвідношення попиту на молодих інженерів зі сторони працедавців до пропозиції, яку складають, власне, молоді інженери). Коливання кон'юнктури можуть проявлятися у різних формах та циклах: від стагнації до пожвавлення. Наприклад, пропозиція найчастіше переважає у певний проміжок часу інженерів після випуску з ВНЗ. У інші періоди часу, ситуація на ринку може склестися навпаки.

Вагомий вплив на формування економічної кон'юнктури на ринку праці молодих інженерів здійснюють політичні процеси та стан розвитку індустріальної системи. Розвиток економіки, промисловості, відкриття індустріальних, технологічних парків формує базу для відкриття нових робочих місць для молодих інженерів, і, навпаки, її занепад, відсутність аую неефективність державних заходів щодо оновлення, модернізації вітчизняних промислових підприємств, реформування, вдосконалення підходу до управління, збиткові результати діяльності підприємств національного промислового комплексу, на яких мають працювати молоді інженери.

Державне замовлення ВНЗ на молодих спеціалістів інженерних спеціальностей також здійснює істотний вплив на формування кон'юнктури на ринку праці. Держава за допомогою виділення більших чи менших за обсягом бюджетних квот може регулювати кількість молодих фахівців, які з'являться на ринку праці в певний момент часу та розподілити їх відповідно до професій та галузей діяльності підприємств, які затребувані саме в цей час.

Сукупність учасників ринку праці молодих інженерів (випускники ВНЗ, працедавці, посередники та контрагенти), ключові чинники впливу на формування певного стану ринку (політичні процеси та ринкова кон'юнктура) та зв'язки між ними систематизовано у вигляді структурної моделі ринку праці молодих інженерів.

В залежності від кон'юнктури ринку ті чи інші професії та компетенції мають певні пріоритети, їх носії можуть ставити більш амбітні цілі, вибирати споміж пропозицій з боку працедавців.

Така типологія може виглядати так:

1. Топ-група – група яка найзапитованіша на ринку праці, при пошуку роботи – найенергійніша, спеціалісти у вузьких та найприбутковіших спеціальностях. Мають високий власний запит щодо заробітної плати та соціальної компоненти, характеру та умов парці. Мають доступ до інформаційних технологій та високий рівень соціального капіталу, використовують різноманітні технології пошуку роботи.

2. Масово запитована група – група яка має високий рівень запитованості на ринку праці, мають достатній рівень енергійності, але використовують лише традиційні методи пошуку роботи (резюме, облік у службі зайнятості), спеціалісти широких спеціальностей. Запити щодо заробітної плати та умов праці середні, також володіють середнім рівнем соціального капіталу.

3. Група без обмежень – для цієї групи характерним є середній рівень запитованості на ринку праці, високий рівень енергійності при пошуку праці, використовують обмежені технології на ринку праці, через не дуже високий рівень соціального капіталу. Запити щодо заробітної плати та умов праці не дуже високі, в основному це молоді спеціалісти після закінчення ВНЗ, з вищою освітою та без досвіду праці.

4. Група з окремими обмеженнями (за демографічними ознаками: стать, вік, рівень освіти та кваліфікації) – низький рівень затребуваності на ринку праці, невисо-

кий рівень енергійності при пошуку роботи, низькі запити щодо заробітної плати, відсутність соціального капіталу, в основному це особи передпенсійного віку, вагітні та жінки з малими дітьми.

5. Група з системними обмеженнями (за морально-правовими та фізичними ознаками) – найменш затребувана група на ринку праці, найменш енергійна при пошуку праці. Мають наднизькі запити щодо заробітної плати та соціальної компоненти, характеру та умов праці. Рівень соціального капіталу нульовий, в основному це маргінали, колишні в'язні, інваліди та розумово відсталі особи.

В українському суспільстві діють певні моральні правила щодо праці, тобто економічно активна особа працездатного віку повинна мати суб'єктивну орієнтацію на працю та високу енергійність щодо пошуку праці. Ці суб'єктивні чинники детермінують поведінку на ринку праці. Також існують певні об'єктивні чинники які детермінують поведінку на ринку праці (стать, вік, рівень освіти, етнічні ознаки) і суб'єктивні, через які пошукувачі праці вдаються до диференційованих практик та різних стилів поведінки. За способом поведінки на ринку праці ми виділяємо: нормальну поведінку; девіантну поведінку. Таку класифікацію можна побудувати з використанням відомих типологічних груп Р. Мертона (конформісти, інноватори, ритуалісти, ретристи, бунтарі).

Агентів соціального поля, тобто ринку праці, можна розподілити таким чином: активні пошукувачі (висока спрямованість на працю, значна енергійність її пошуку, тобто типова поведінка); пасивні пошукувачі (девіантна поведінка на ринку праці); «соціальники» (мають найменш високу направленість на працю, але дуже високу орієнтованість на гроші); «бунтарі» (потенційно соціально-небезпечна девіантна поведінка); «зневірені» (не мають ні спрямованості на працю, ні енергійності на її пошук, присутні суттєві обмеження).

Важливу роль на ринку праці відіграє професійна придатність молодих інженерів.

Професійна придатність агентів соціального поля – це сукупність знань, умінь і навичок, особистих властивостей, необхідних людині для успішного виконання професійних обов'язків.

Професійна придатність може бути:

- потенційною (ґрунтується на задатках, здібностях, фізичних і психічних властивостях людини);
- реальною (складається поступово в результаті освоєння людиною нових знань і навичок).

У межах кожної професії в результаті розподілу праці виділяються спеціальності, пов'язані з виконанням більш вузького кола функцій.

Кваліфікація – це ступінь професійної підготовки, яка необхідна для виконання даних трудових функцій.

Розрізняють такі види кваліфікацій:

- кваліфікацію роботи – представлена сукупністю вимог до того, хто повинен виконувати роботу;
- кваліфікацію працівника – представлена сукупністю набутих людиною професійних якостей;
- кваліфікація працівника визначається такими чинниками, як:
 - рівень загальних і спеціальних знань;

– стаж роботи на даній або аналогічній посаді, необхідний для оволодіння професією [6, с. 214].

Для керівників мова йде також про рівень організаційних навичок. Конкретний рівень кваліфікації працівників підприємства визначається за допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників (характеристик). Кваліфікація присвоюється спеціальною комісією на основі всебічної перевірки знань і досвіду даного працівника, юридично закріплюється в документах: дипломах, свідоцтвах тощо.

Впровадження інновацій у діяльність підприємств, розвиток ринкових відносин обумовлюють зміну змісту і характеру роботи працівників, а також зміни в професійно-кваліфікаційному складі персоналу. Науково-технічний прогрес обумовлює ліквідацію вузької спеціалізації багатьох професій, потребує збільшення чисельності працівників вищої кваліфікації. Разом з тим, в сучасних умовах зростає роль спеціальних знань і умінь, зменшується питома вага операцій, що вимагають важкої фізичної і некваліфікованої праці, підвищується значення творчого підходу до роботи, креативності, самостійності в прийнятті рішень, ініціативності тощо.

У результаті реінжинірингу бізнесу відбувається зміна характеристик робочого місця. Працівник, як учасник команди, уже не обмежується знаннями про проведення окремої операції. Члени однієї команди поділяють з колегами відповідальність за досягнення загального результату. Стираються межі між зонами їхньої відповідальності. Кожен працівник перетворюється в універсального фахівця, який повинен мати більш широке уявлення про всі роботи, що виконуються для досягнення результату.

Висновки. Отримані в ході дослідження результати дозволяють запропонувати підхід, заснований

на теорії сучасного французького соціолога П. Бурдьє. Ринок праці в цілому і ринок праці молодих інженерів, зокрема, розглядається як специфічне соціальне поле або соціальний підпростір, де відбуваються певні взаємодії, транзакції, рух трудових ресурсів і фінансового капіталу. Використовуються, традиційні для підходу П. Бурдьє, поняття «агенти поля», «практики», «конфлікт», «боротьба за капітал» тощо. Таким чином, ринок праці відповідно до методології Бурдьє постає не тільки як мережа економічних або соціальних відносин, а, передусім, як певного роду набір практик, властивих тим або іншим соціальним групам.

Список літератури: 1. Бурдьє П. «Форми капіталу» / П. Бурдьє // Екон. Соціологія. – Т.3. – 2002. – № 5. – С. 60–74. 2. Бурдьє П. Начала / П. Бурдьє. – М: Socio-Logos, 1994. – 288 с. 3. Бурдьє П. Структури, habitus, практики. Современная социальная теория / П. Бурдьє. – Новосибирск, 1995. – 243 с. 4. Бурдьє П. Социология социального пространства / П. Бурдьє. – М.: Институт экспериментальной социологии, 2007. – 288 с. 5. Волкова О. В. Ринок праці / О. В. Волкова. – К., 2007. – 624 с. 6. Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Гришнова. – К.: Знання, 2010. – 254 с. 7. Сорикин П. А. Система социологии / П. А. Сорикин. – М.: Наука, 1993. – 688 с.

References (transliterated): 1. Bourdieu P. Formy kapitala [Forms of capital]. *Economic Sociology*. 2002, no. 5, pp. 60–74. 2. Bourdieu P. *Nachala* [Beginning]. Moscow, Socio-Logos, 1994. 288 p. 3. Bourdieu P. *Struktury, habitus, praktiki. Sovremennaya sotsialnaya teoriya* [Structures, habitus, practices. Modern social theory]. Novosibirsk, 1995. 243 p. 4. Bourdieu P. *Sotsiologiya sotsialnogo prostranstva* [Sociology of Social Space]. Moscow, Institute of Experimental Sociologists, 2007. 288 p. 5. Volkova O. V. *Rynok praci* [Labor market]. Kiev, 2007. 624 p. 6. Grishnova O. A. *Lyudsky kapital: formuvannya v systemi osvity i profesijnoi pidgotovky* [Human capital: formation in the system of education and vocational training]. Kiev, Znannya, 2010. 254 p. 7. Sorykin P. A. *Sistema sotsiologii* [System of sociology]. Moscow, Nauka, 1993. 688 p.

Надійшла (received) 27.11.2017

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Теоретична модель ринку праці молодих інженерів на основі теорії соціального поля П. Бурдьє / А. О. Садовська // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 61–66. – Бібліогр. : 7 назв. – ISSN 2227-6890.

Теоретическая модель рынка труда молодых инженеров на основании теории социального поля П. Бурдьє / А. О. Садовская // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 52 (1273). – С. 61–66. – Бібліогр. : 7 назв. – ISSN 2227-6890.

Theoretical model of the labor market of young engineers based on the theory of social field P. Bourdieu / A. O. Sadovskaya // Bulletin of NTU "KhPI". Series : Actual problems of Ukrainian society development. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2017. – No. 52 (1273). – P. 61–66. – Bibliogr. : 7. – ISSN 2227-6890.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Садовська Альона Олегівна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», асистент кафедри соціології та політології, тел.: (095) 352–38–22; e-mail: sadovckaya.o@gmail.com.

Садовская Алена Олеговна – Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», ассистент кафедры социологии и политологии, тел.: (095) 352–38–22; e-mail: sadovckaya.o@gmail.com.

Sadovskaya Alena Olegovna – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Assistant of the Department of Sociology and Political Science, tel.: (095) 352–38–22; e-mail: sadovckaya.o@gmail.com.