

СПЕЦІАЛЬНІ ТА ГАЛУЗЕВІ СОЦІОЛОГІЇ

УДК 316.3+331.5

DOI <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2020.4.23>

Борюшкіна Оксана Володимирівна

кандидат соціологічних наук,

доцент кафедри філософії, історичних і соціальних дисциплін

Харківського національного аграрного університету імені В.В. Докучаєва

п/в «Докучаєвське – 2», Харківська область, Україна

ORCID ID: 0000-0002-6726-5113

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
З ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

За період незалежності України можна спостерігати безліч суспільних змін практично у всіх сферах соціального життя, які досить стрімко відбуваються в Україні, зокрема це стосується ринку праці. Корінним чином змінюються зміст, характер та соціально-трудова відносина на ринку праці, з'являються інноваційні форми організації праці та зайнятості. Проте можна відзначити, що український ринок праці усе ще недостатньо зорганізований. Недостатньо розвинена інфраструктура та інституційні чинники, що покликані підготувати роботодавця та працівника до встановлення контакту, надати всебічну взаємну допомогу з метою максимально можливого скорочення розриву між попитом та пропозицією робочої сили; скоординувати діяльність систем зайнятості.

На жаль, додатковим фактором, який негативно впливає на розвиток ринкових відносин у сфері зайнятості в Україні є атрофована до сприйняття ринку психологія суспільства, де переважають застарілі або неадекватні мотиваційні стереотипи в сфері праці. Усе це вимагає більше розробленого механізму пошуку праці та більш ефективних заходів для рішення проблем зайнятості. Саме тому стає зрозуміло, що найважливішою складовою частиною переходу до ефективної ринкової економіки є розробка та забезпечення ефективних та дієвих соціальних технологій функціонування ринку праці.

Метою статті є теоретико-методологічний огляд соціологічної компоненти соціальних технологій, які спрямовані на соціальний захист тієї частини населення, яка з урахуванням об'єктивних причин має проблеми з пристосуванням до нових соціально-економічних умов. Це, у першу чергу, особи, які не працювали раніше (у більшості випадків – молодь) та ті, хто має вже певний досвід трудової діяльності.

Технології, основним об'єктом яких є молодь, спрямовані на формування структури пропозиції робочої сили на ринках праці. Формування та оптимізація мотивів трудової діяльності відповідно до прогнозованої структури робочих місць є найбільш ефективним механізмом узгодження інтересів держави, регіону, підприємства та працівника у галузі праці. Тут створюються основи, що визначають трудову діяльність людини на тривалий період. Сформовані у період одержання освіти мотиви професійної діяльності стають тим стрижнем, що визначає економічну поведінку суб'єкта у всіх ситуаціях на ринку праці.

Ключові слова: суспільні зміни, соціальна технологія, мотивація, професійна орієнтація молоді.

Вступ. Ринкова економіка потребує сучасних технологій управління та організації, які надають можливість раціоналізувати працю кожної людини, створити ефективні ділові зв'язки між різними активними соціальними групами. Сьогодні, наприклад, активно розробляються технології управління та інформаційні технології, технологізуються сфери освіти, професійної підготовки, формування здорового способу життя та розвитку активності людини, вирішення конфліктів. Загальна тенденція цього процесу така, що кожна галузь знань, яка вивчає людину

та її діяльність, розробляє певні соціальні технології, що забезпечують реалізацію соціальних проєктів і програм, оптимізацію соціальних процесів. Таким чином, проблема соціальних технологій набула сьогодні актуального суспільного звучання.

Метою статті є теоретико-методологічний огляд соціологічної компоненти соціальних технологій, які спрямовані на соціальний захист тієї частини населення, яка з урахуванням об'єктивних причин має проблеми з пристосуванням до нових соціально-економічних умов, а саме, двох ключових соціальних групи, які частіше стають об'єктами застосування соціальних технологій. Це, у першу чергу, особи, які не працювали раніше (у більшості випадків – молодь) та ті, хто має вже певний досвід трудової діяльності.

Для логічного розгляду даних понять ми використовуємо найбільш авторитетні праці, – точки зору В. Радаєва, Є. Бабосова тощо. Дослідження, присвячені аналізу професії, професійних груп в контексті стратифікаційних досліджень, проводилися багатьма вченими, серед яких: Е. Дюркгайм, М. Вебер, П. Сорокін, Т. Парсонс, В. Радаєв, М. Руткевич, О. Шкаратан, Н. Коваліско, В. Погрібна.

До наукової розробки теоретичних та прикладних проблем розвитку ринку праці значний внесок зробили: Е. Лібанова, О. Грішнова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Радаєв, В. Васильченко, В. Герасимчук, Т. Заяць, О. Яременко та інші. Актуальні проблеми соціології праці досліджує А. Здравомислов, В. Подмарков, Є. Суїменко, В. Осовський, Г. Соколова, А. Арсеєнко.

Результати. На ринку праці великого міста можна виділити дві ключових соціальних групи, які частіше стають об'єктами застосування соціальних технологій. Це, у першу чергу, особи, які не працювали раніше (у більшості випадків – молодь) та ті, хто має вже певний досвід трудової діяльності. Подібний розподіл на підставі досвіду трудової діяльності, вважаємо найбільш раціональним, тому що саме ці дві групи істотно розрізняються у своїх установах під час пошуку праці.

Технології, основним об'єктом яких є молодь, спрямовані на формування структури позиції робочої сили на ринках праці. Формування та оптимізація мотивів трудової діяльності відповідно до прогнозованої структури робочих місць є найбільш ефективним механізмом узгодження інтересів держави, регіону, підприємства та працівника у галузі праці. Тут створюються основи, що визначають трудову діяльність людини на тривалий період. Навіть якщо людина змінює професію, то у новій сфері діяльності вона об'єктивно використовує попередні набуті знання та навички. Одним з найбільш важливих моментів впливу на молодь варто виділити роботу щодо мотивації цієї соціальної групи.

Можна сформулювати постулат: сформовані у період одержання освіти мотиви професійної діяльності стають тим стрижнем, що визначає економічну поведінку суб'єкта у всіх ситуаціях на ринку праці. Тому досить важливим завданням постає вивчення та формування оптимальної структури професійної мотивації молоді як основи, що визначає якість робочої сили надалі. В цій галузі вже не обійтися без застосування дослідницьких соціологічних технологій [3, с. 67].

Вивчення мотивів трудової діяльності може бути основою для:

- складання прогнозу подальшої структури навчальних місць для одержання освіти молоддю;
- рекомендацій з удосконалення навчальних планів навчальних закладів (об'єднання спеціальностей, видалення спеціалізацій, набір навчальних дисциплін та інше);
- активізації факторів, які визначають створення робочих місць, що відповідають мотиваційній структурі молоді, у тому числі збагачення непопулярних у цей час робочих місць характеристиками, здатними залучити робочу силу;
- визначення факторів, що характеризують формування структури трудової мотивації, що відповідає інтересам регіону, управління;
- визначення завдань та механізмів формування оптимальної мотиваційної структури для різних суб'єктів управління.

Найоптимальнішим засобом отримання необхідної інформації у цьому випадку могло б стати соціологічне дослідження з використанням масового репрезентативного опитування

молодих людей та експертного опитування. Одиницею спостереження виступають окремі представники цієї соціальної групи, відібрані по репрезентативній вибірці. Одиницею аналізу служать різні соціальні групи молоді. Методика масового опитування має містити окрім показників професійної мотивації також й інші індикатори, які складають підґрунтя наступних розділів програми дослідження, зокрема варто передбачити блок питань, на основі яких можна провести факторний аналіз професійних орієнтацій. Останнє стає інформаційною базою для різноманітних розрахунків перспективного балансу молоді у структурі зайнятості населення.

Відокремлення молоді як об'єкта для окремого напрямку роботи щодо регулювання ринку праці зумовлено тим, що вона становить біля чверті населення країни. Це найбільш активна частина, яка характеризується високим рівнем освіти, мобільною мотиваційною структурою та високим рівнем потреби у праці. Значна частина цієї групи навчається та готова навчатися надалі [11, с. 542].

Інший напрям діяльності – профорієнтаційна робота, яку розуміємо як основний механізм формування структури професійної мотивації, відповідно до інтересів роботодавців та найманих працівників. Профорієнтацію варто також розглядати як безперервний, багатоаспектний процес формування професійно-трудової спрямованості та професійно-трудового самовизначення особистості на вікових етапах. Передбачаємо органічне залучення профорієнтації до структури діяльності всіх освітніх установ, органів праці та зайнятості, соціального захисту населення, виробничих підприємств та організацій. Діяльність згаданих структур повинна всебічно та своєчасно оцінювати особливості профорієнтаційного процесу та формувати професійні плани, що сприятиме встановленню рівноваги в інтересах працівника, роботодавця та регіону на ринку праці, забезпеченню повнішому використанню професійного потенціалу молоді. Це можна здійснювати, використовуючи соціологічний інструментарій виміру динаміки професійно-трудова планів, потреб та інтересів молоді. Отримана інформація використовується для наступної розробки технологій профорієнтаційної роботи, яка узгоджується зі стратегією, особливостями та інтересами розвитку економіки, ринку праці, системи освіти, підготовки й перепідготовки персоналу у регіоні [7, с. 64].

Отже, до можливостей дослідження професійної орієнтації за допомогою соціологічного інструментарію можна віднести:

- вивчення професійних планів та переваг молоді;
- виявлення основних закономірностей та тенденцій у формуванні та зміні професійних планів випускників шкіл;
- накопичення інформації про потреби, інтереси, перспективи розвитку підприємств, організацій, навчальних закладів, ринку праці, ринку професій;
- розробка механізму узгодження інтересів і планів молоді із цілями та інтересами економіки, ринку праці та ринку освіти у регіоні, зниження їх конфліктності та наближення до оптимально можливого рівня;
- проведення факторного аналізу формування професійних планів молоді з урахуванням змін дії профорієнтаційних факторів у перспективі;
- прогнозування соціально-трудова та професійної орієнтації молоді;
- аналіз мотивації професійних планів молоді;
- вивчення ставлення молоді до нових професій і спеціальностей;
- означення напрямків, способів та методів зміни мотивації.

Отримана інформація для різних категорій молоді дозволить: дати оцінку трудовим та професійним планам випускників, спрямованості, стійкості та узгодженості з потребами регіональної економіки та ринку праці; схарактеризувати рівень адаптованості молоді до ринку праці; презентувати ставлення молоді систему професійної освіти та на підставі цього розробити рекомендації щодо удосконалення освітньої сфери; надати рекомендації з оптимізації профорієнтації цієї категорії молоді.

Усе згадане стає підставою наукового обґрунтування прийнятих рішень у сфері профорієнтації, освіти, формування молодіжного ринку праці, надання важливого матеріалу для роз-

робки рекомендацій з розвитку системи загальноосвітньої та професійної підготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням виявлених особливостей та проблем, розробки оптимальної моделі інфраструктури профорієнтації молоді у регіоні.

Зважаючи на те, що основний метод збору даних передбачається використання анкетного опитування молоді з питань її професійних планів, факторів та мотивів професійного самовизначення, інформованості про стан ринку праці та професії, необхідно враховувати, що така інформація суб'єктивна, має певний ступінь погрішності. Однак зібрати необхідні відомості про плани, мотиви, передбачувану поведінку особистості можна тільки за допомогою безпосереднього опитування. Об'єктивізувати дані досліджень необхідно аналізуючи документи (статистичних органів, служб зайнятості, центру профорієнтації, навчальних закладів, підприємств тощо).

Наукове дослідження надає можливість відокремлювати та вивчати динаміку найважливіших факторів, які визначають реальну та перспективну зайнятість – профорієнтаційних. Умовно їх можна розділити на три групи.

До першої групи факторів належать: 1) мотивація індивіда, який обирає професію, навчальний заклад та сферу зайнятості; 2) здібності, природні схильності індивіда; 3) рівень загальноосвітньої підготовки, професійна підготовка; (4) соціально-демографічні характеристики.

Другу групу факторів визначають: 1) соціальні групи – родина, родичі, коло друзів, знайомих, представники певної професії; 2) засоби масової інформації (радіо, телебачення, художня, наукова література, періодична преса); 3) суспільні об'єднання, загальноосвітні установи та організації (школа, ради вчителів, профорієнтаційні заходи та виробниче навчання у школі, позашкільні заходи); 4) професійні навчальні заклади (профорієнтаційні заходи вузів, коледжів, ПТУ); 5) інформація служб зайнятості, екскурсії, практика на підприємствах.

До третьої групи факторів відносяться: 1) потреба області та міста у кадрах з певною професійною спрямованістю та кваліфікацією; 2) загальна соціально-економічна ситуація у регіоні, існуючий розподіл праці; 3) структура виробництва, галузевий, професійний і функціональний розподіл праці; структура робочих місць; 4) демографічна ситуація у регіоні; формування нових сфер зайнятості, видів діяльності та професій; 5) шкала престижності професій та видів діяльності; 6) структура та спеціалізація професійних навчальних закладів, конкурсна ситуація у професійних навчальних закладах; 7) престиж навчальних закладів; 8) особливості регіонального ринку праці, рівень безробіття, неповної зайнятості у регіоні; 9) конверсія, перехід підприємств на нові види виробництва.

Постійне дослідження та контроль змін у наведених групах факторів уможливить останню частину соціальної технології – вплив [2, с. 112]. Зазначене вище визначається потребами економіки, враховує результати соціологічних досліджень управління професійними планами молоді, характеризує як безпосередній вплив на індивіда, так і модернізацію зовнішніх факторів та зміну ситуації, у якій здійснюється професійний вибір.

За таких умов важливо вдосконалювати роботу служби зайнятості з метою підготовки та перепідготовки безробітного населення. Перехід до ринкової економіки поступово змінює систему, хоча спостерігаються численні втрати людського капіталу. Активна частина населення, у першу чергу її порівняно молоді соціальні групи, усвідомили необхідність професійної спеціальної підготовки за дефіцитними професіями та важливість формування таких рис характеру, які необхідні для життя та діяльності у конкурентному середовищі. Зазначене вплинуло на поведінку безробітних на ринку праці великого міста та спричинило виникнення бажання щодо підвищення кваліфікації та перепідготовки, готовності до зміни спеціальності, усвідомленню себе творчою розвиненою особистістю.

Ще одним перспективним напрямком технологізації діяльності з оптимізації діяльності ринків праці є діяльність щодо вивчення та представлення найбільш перспективних професій. Технологія включає певну соціологічну презентацію професії, яка може бути використана службами зайнятості для полегшення сприйняття, усвідомлення сутності професій з боку клієнтів, тобто пошукувачів, передусім, молодіжного віку. Це сприятиме поживленню інтересу

агентів поля до нових видів професійних діяльностей. Професійні орієнтації та вибори людей на сучасному етапі видозмінюються та переорієнтуються від колишніх професійних практик до нових, які набувають популярності, пов'язані з більш високими зарплатами та іншими соціальними перевагами. Деякі професії за змістом є досить близькими одна до одної, створюють певний «вузол» навколо тієї або іншої діяльності або потреби. Якщо ознайомитися зі схожими за напрямком видами діяльності, можна прогнозувати, описати, сконструювати нову професію. Більш далекі зв'язки між професіями пов'язані з конкретною соціальною організацією, де застосовується професія. Ще більш далекий зв'язок виникає через автобіографію суб'єкта-професіонала, його практичний професійний досвід. У такому разі пропонуються менш кваліфіковані заняття, які можна використовувати як додатковий або «аварійний» варіант зайнятості. Як наслідок, виникає складна ієрархія або широкий професійний простір, що підвищує вірогідність отримання робочого місця [14, с. 142].

У структурі соціальної свідомості виокремлюють соціально-професійну свідомість за умови задоволення критерію соціальності та визначенням сутності професії за змістом. Завдяки структуруванню соціальної свідомості можна також проаналізувати структурованість соціально-професійної свідомості, що сприяє вивченню стану професійної свідомості та поведінку людей, як агентів на ринку праці великого міста.

Для цього можна запропонувати концепцію соціолограм професій. В основі технології лежить ідея того, що із сутністю професії можна ознайомитися завдяки професіограмі – документу, що містить опис змісту праці за певною професією (функції, обов'язки, завдання, операції) та вимоги до носія певної професії (професійні, ділові, особисті якості) [6, с. 248]. Документальною формою професіограми можуть бути опис за допомогою слів, знаковий алгоритм, відеофільм, навіть, комп'ютерна програма. У теорії та практиці управління персоналом професіограма трактується як документ, який одночасно з тарифно-кваліфікаційними довідниками сприяє кращому добору працівників особливо важливих професій (Є. Маслов, П. Шеметов). Зараз професіограма розробляється фахівцями на основі спостереження за працівником у процесі праці, у тому числі шляхом проведення психофізіологічних вимірів, хронометражу, фотографії робочого часу, побудови соціометричних матриць взаємодії працівників, аналізу інформаційних потоків. (В. Григор'єв, К. Дюзімова, О. Топалян) [6, с. 250].

На сучасному етапі у просторі ринку праці розвиваються нові форми й типи організацій, з'являються новітні професії, і тому довідники професіограм не повно висвітлюють процеси на ринку праці. У зв'язку з цим деякими авторами вводитьься концепт соціолограм професій. Витоки концепту соціолограм професій ми знаходимо у працях Є. Клімова [6], В. Курбатова [10], О. Матвієнко [12], В. Осіпова [13] та інших. Соціолограму професії складає інформація, отримана соціологічними засобами щодо самої професії, організації, де вона застосовується та відповідного сегменту ринку праці. Соціолограми професій базуються на оцінках та думках тих професіоналів, які займаються відповідною діяльністю у реальних умовах. Соціолограми можуть заповнювати вакуум актуальних уявлень про стан ринку праці великого міста, зокрема, структуру професій.

Технологія створення соціолограм професій близька до технологій соціальної (культурної) антропології. Соціолограма професії є документом, народженим завдяки вивченню ринку праці не з макро-, а з мікрорівня, через свідомість професіоналів. Накопичення інформації для соціолограм відбувається методом структурованого опитування представників певних професій (звичайно кількість респондентів від 6 до 10 осіб). Підставою для відбору у експертну групу вважають ідентифікацію людини з певним типом діяльності. Питання для опитування розподіляються на декілька блоків: професійна самоідентифікація, причини вибору професії, шляхи професійної освіти, особливості професійної діяльності, ринок праці за професією, соціально-демографічні відомості про професіоналів.

Технологія складання соціолограм може містити такі етапи:

– неформалізоване соціологічне спостереження за певною професією. Виокремлення сегментів ринку праці за професією, де можна знайти компетентних осіб для інтерв'ю. Форму-

лювання гіпотез про нові тенденції у розвитку професії, щодо секторів сучасного ринку для пошуку професіоналів;

– інтерв'ю з носіями професій. Опитуваних осіб знаходять або за сегментами ринку праці (тобто за можливими місцями роботи потенційних професіоналів), або традиційно – за найменуванням професій;

– аналіз та узагальнення отриманих відомостей;

– обговорення та коригування змісту соціологами фахівцями аналізованої професії.

Подальше використання готових соціолограм сприятиме глибокому аналізу ринку праці великого міста та ринку освітніх послуг. Зокрема, це стає можливим завдяки використанню таких розділів соціологами, як «причини вибору професії», «шляхи професійної освіти», «суміжні професії». Для аналізу ринку освітніх послуг може надаватися інформація з відповідних розділів соціолограм професій суміжної сфери діяльності. Звертається увага насамперед на таку якість професії, спеціальності, як вхід до неї (індикатори – «причини вибору професії» та «наявність профільної освіти»), а також вихід з неї (за індикатором «суміжні професії»).

Висновки. Використання методики соціолограм професій може істотно доповнити традиційні кількісні технології дослідження ринку праці великого міста, його просторових та динамічних характеристик. Вторинний аналіз соціолограм професій дозволяє отримувати достовірну соціологічну інформацію про систему освіти, стан ринку праці великого міста, динаміку розвитку професії, реальної та потенційної професійної мобільності, про стан соціально-професійної свідомості пошукувачів праці. Соціологами дозволяють відстежувати зміни у професії та виявляти її динаміку за певними параметрами. Крім того, інформацію, що міститься у соціолограмах професій, можна використовувати у практиці професійного орієнтування випускників навчальних закладів, абітурієнтів та безробітних у службах зайнятості населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Джери Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Джери. Том 2 (П-Я). Вече, АСТ, 1999. 528 с.
2. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами / Л.Я. Дятченко. Белгород: Центр социальных технологий, 1993. 343с.
3. Каменська Т.Г., Коваліско Н.В. Соціальні технології: заради чого? Яким чином? З яким результатом?: монографія / Колектив авторів, наук.ред. В.І. Подшивалкіна. Одеса: «Одеський національний університет імені І.І. Мечникова». 2014. 546 с.
4. Катвалюк А. Л. Социальные технологии / А. Л. Катвалюк. Тернополь: Экон. думка, 2001. 284 с.
5. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку / О.С. Кваша // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 22. С. 1074–1078.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2004. 304 с.
7. Коваліско Н.В. Соціально-економічна поведінка індивіда: концептуальні підходи / Н.В. Коваліско, А.І. Кудринська // Соціальна психологія. № 1(27). 2008. С. 60–66.
8. Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. 2003. № 4. С. 3–7.
9. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні / С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі. 2017. № 21. С. 56–69.
10. Курбатов В.И. Социальное проектирование. / В.И. Курбатов, О.В. Курбатова. Ростов н/Д: Феникс. 2001. 461 с.
11. Макаруч О.Г. Статистичне дослідження ринку праці в Україні / О.Г. Макаруч, А.В. Вороніна // Молодий вчений. 2017. № 9. С. 540–544.
12. Матвієнко В.Я. Соціальні технології / В.Я. Матвієнко. К.: Українські пропілеї. 2001. 446 с.
13. Осипов Г.В. Экономика и социология знания: практ. пособие / Г.В. Осипов, С.В. Степашин. М.: Наука. 2009. 219 с.

14. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: монографія / В.Л. Погрібна. К.: Алеута, КНТ, ЦУЛ, 2008. 336 с.
15. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики / В.И. Подшивалкина. Кишинев: Центр, типография. 1997. 352 с.
16. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Садова У., Семів Л. Редкол.: відп. ред. Академія НАН України М.І. Долішній. Львів: ІРД НАНУ. 2000. 264 с.

REFERENCES

1. Jeri D. (1999). Bolshoy tolkovyy sotsiologicheskiiy slovar [Big Explanatory Sociological Dictionary]. D. Jeri. Volume 2 (P-Z). Veche, ACT [in Russian].
2. Dyatchenko L. YA. (1993). Sotsialnyye tekhnologii v upravlenii obshchestvennyimi protsesami [Social technologies in the management of social processes]. L. Ya. Dyatchenko. Belgorod: Center for Social Technologies [in Russian].
3. Kamenska T.H., Kovalisko N.V. (2014). Sotsialni tekhnologii: zarady choho? Yakym chynom? Z yakym rezultatom? [Social technologies: for what? How? With what result?]: monograph / Team of authors, ed. V.I. Podshivalkina. Odessa: «Odessa National University named after II Mechnikov» [in Ukrainian].
4. Katvaliuk A. L. (2001). Sotsyalnye tekhnolohyy [Social technologies]. A. L. Katvaliuk. Ternopil. Econ. Dumka [in Ukrainian].
5. Kvasha O.S. (2018.). Rynok pratsi v Ukraini: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy rozvytku [Labor market in Ukraine: analysis of the current state and prospects of development]. O.S. Kvasha // Global and national economic problems. № 22. P.1074–1078 [in Ukrainian].
6. Klymov E.A. (2004). Psykholohyia professyonalnoho samoopredeleniya [Psychology of professional self-determination]. E.A.Klymov. Textbook. manual for stud. higher. ped. study. institutions. M.: Academy [in Russian].
7. Kovalisko N.V. (2008). Sotsialno-ekonomichna povedinka indyvida: kontseptualni pidkhody [Socio-economic behavior of the individual: conceptual approaches]. N.V. Kovalisko, A.I. Kudrynska // Social psychology. № 1 (27). P. 60–66 [in Ukrainian].
8. Kovalskyi V. (2003). Rehionalnyi rynek pratsi ta osoblyvosti yoho formuvannia i rehuliuвання [Regional labor market and features of its formation and regulation]. V. Kovalskyi, A. Koverznev // Ukraine: aspects of labor. № 4. P. 3–7 [in Ukrainian].
9. Kulytskyi S. (2017). Problemy rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Problems of labor market development in Ukraine]. S. Kulytskyi // Ukraine: events, facts, comments. № 21. P. 56–69 [in Ukrainian].
10. Kurbatov V. I. (2001). Sotsialnoye proyektirovaniye [Social design]. V.I. Kurbatov, O. V. Kurbatova. Rostov n/D: Phoenix [in Russian].
11. Makarchuk O. H.(2017). Statystychnе doslidzhennia rynku pratsi v Ukraini [Statistical study of the labor market in Ukraine]. O. H. Makarchuk, A. V. Voronina // Young scientist. № 9. P. 540–544 [in Ukrainian].
12. Matviienko V. Ya. (2001). Sotsialni tekhnologii [Social technologies]. V. Ya. Matviienko. K.: Ukrainian propylaea. [in Ukrainian].
13. Osipov G.V. (2009). Ekonomika i sotsiologiya znaniya: prakt. posobiye [Economics and Sociology of Knowledge: Pract. allowance]. G.V. Osipov, S.V. Stepashin. M.: Science [in Russian].
14. Pohribna V. L. (2008). Sotsiologhiia profesionalizmu: monohrafiia [Sociology of professionalism: monograph]. V.L. Pohribna. Cellar. K. : Aleuta, KNT, CUL [in Ukrainian].
15. Podshivalkina V. I. (1997). Sotsialnyye tekhnologii: problemy metodologii i praktiki [Social technologies: problems of methodology and practice]. V.I. Podshivalkina. Chisinau: Center, printing house [in Russian].
16. Sadova U., Semiv L. (2000). Rehionalni rynky pratsi: analiz ta prohnoz [Regional labor markets: analysis and forecast]. Sadova U., Semiv L. Redkol.: vidp. red. Akademiia NAN Ukrainy M.I. Dolishnii. Lviv: IRD NASU [in Ukrainian].

Boriushkina Oksana Vladimirovna

Candidate of Sociological Sciences,

Associate Professor at the Department of Philosophy, Historical and Social Sciences

Kharkiv National Agrarian University named after V. V. Dokuchaev

“Dokuchaevske – 2”, Kharkiv region, Ukraine

ORCID ID: 0000-0002-6726-5113

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS OF SOCIAL TECHNOLOGIES TO OPTIMIZE THE ACTIVITIES OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOR MARKET

During the period of Ukraine's independence one can witness a number of social changes in all spheres of social life that are taking place in Ukraine very rapidly, especially in the labor market. The nature and character of social and labor relations on the labor market are changing radically, and innovative forms of labor organization and employment are taking shape. However, the Ukrainian labor market is still insufficiently organized. There is insufficiently developed infrastructure and institutional factors to prepare the employer and the employee for the establishment of contact, to provide mutual mutual assistance with the aim of maximum possible reduction of the gap between demand and supply of manpower; to coordinate the activities of the employment systems.

Unfortunately, an additional factor that negatively affects the development of market relations in the employment sector in Ukraine is the psychology of society atrophied to the perception of the market, where old or inadequate motivational stereotypes in the field of work prevail. All this calls for more developed mechanism of job search and more effective approaches to solving employment problems. That is why it is clear that the most important part of the transition to an efficient market economy is the development and maintenance of efficient and effective social technologies for the functioning of the labor market.

The purpose of this article is a theoretical and methodological review of the sociological component of social technologies, which are focused on social protection of that part of the population, which, taking into account objective reasons, has problems with adaptation to new socio-economic conditions. First and foremost, these are people who have not worked before (in most cases, young people) and those who already have some experience in labor activity.

Technologies, the main object of which is young people, are aimed at shaping the structure of the workforce supply in the labor markets. Formation and optimization of motives of labor activity according to the predicted structure of workplaces is the most effective mechanism of alignment of interests of the state, region, enterprise and employee in the labor sector. These are the foundations that determine people's labor activity for a long period of time. The motives of professional activity formed during the period of education become the string that determines the economic behavior of the subject in all situations in the labor market.

Key words: social changes, social technology, motivation, professional orientation of young people.