

## СОЦІОЛОГІЯ ОСВІТИ ТА МОЛОДІ

УДК 316.343.65:331.538.2

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vso.2018.12.11>

### НОВА КАР'ЄРА: ІНДИВІДУАЛЬНІ ЧИННИКИ ПОДОЛАННЯ ПРЕКАРИЗАЦІЇ

**В. С. Біскуп**

*Тернопільський національний економічний університет,  
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46009  
vbiskup@gmail.com*

**О. Б. Демків**

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська 1, Львів, Україна, 79000  
oldemkiv@gmail.com*

У статті актуалізовано питання взаємодій між роботодавцями та працівниками у контексті реалій, в яких людина, за очевидним фактом залучення у виробничі відносини, насправді позбавлена гарантованої чи довготривалої зайнятості. Зазначені процеси знаходять своє відображення у концепціях прекарності та гнучкого капіталізму, в яких сучасний світ описується в термінах нестабільності, відсутності чітких перспектив працевлаштування, фрагментарності професійного саморозвитку. У роботі представлено результати соціологічного опитування випускників вищих навчальних закладів, результати якого вказують на потенційну причетність молоді до прекаріату внаслідок як недоліків у системі освіти, так і несприятливих тенденцій в економічній сфері.

*Ключові слова:* прекарізація, ринок праці, гнучкий капіталізм, професійна сфера, глобалізація, молодь.

**Актуальність дослідження.** Кожна історична епоха, економічна, політична та соціокультурна дійсність, яка складається під впливом соціетальних трансформацій та процесів повсякденного буття формує об'єктивну реальність, спонукаючи окремих індивідів конструювати власні шляхи активності. Протягом свого існування пересічному індивіду доводилось відшукувати стратегії поведінки та адаптації у відповідності з тими вимогами, які висуваються мінливою реальністю. Одним із

сегментів людського життя є професійна сфера, яка об'єктивно пов'язана з історичними, політичними, соціокультурними умовами конкретного суспільства. Важливою складовою професіоналізму є повсякденне занурення у робоче довкілля, удосконалення своїх кваліфікаційних характеристик, компетенцій, за сприяння яких посилюється конкурентоспроможність працівників на ринку праці.

У зворотному випадку відбувається депрофесіоналізація та втрата важливих фахових навичок, маргіналізація потреб, способу життя. У цьому контексті обґрунтування вимагають сучасні тенденції у сфері трудових відносин. Окрім цього існує потреба в оновленні соціологічного тезаурусу з метою більш предметного опису явищ, які в рамках попередніх термінологічних конструкцій не охоплюються у якості проблемних. Отже метою роботи є актуалізація новітніх підходів до опису зрушень, які відбуваються у сфері зайнятості, обґрунтування тенденцій у системі індивідуальної соціальної мобільності. Аналіз останніх досліджень. Питання вивчення шляхів, які індивіди проходять протягом свого трудового життя, вплив соціальних та психологічних чинників, дослідження внутрішніх та зовнішніх бар'єрів професійної мобільності знаходять своє відображення в соціології, психології, менеджменті. На Заході, зокрема в середовищі науковців США, питання просування щаблями соціальної ієрархії розглядаються в руслі теорій розвитку кар'єри. У теоретичних та практичних роботах Д. Холла, Ф. Мірвіса [1], М. Артура, Д. Руссео [2] обґрунтовуються ідеї поліваріативної (protean) та необмеженої (boundaryless) моделей кар'єри, які набувають поширення на протигагу традиційним баченням трудового шляху "одна організація – одна кар'єра". У працях З. Баумана [3], У. Бека [4], Ч. Хенді [5], Ж. Ліповецькі [6] піднімаються питання непередбачуваності, не контрольованості, дерегуляції соціально-економічних відносин, змін у приватному та трудовому житті великих груп населення. Науковий дискурс поляризований у питаннях якості змін, які відбуваються у всіх галузях людської діяльності, і професійної зокрема. У працях Р. Сеннета [7, 8], Г.Стендінга [9] знаходимо критику сучасних тенденцій у сфері взаємодії працівників та працедавців, зміні статусу значної кількості робітників на тимчасових чи сезонних, з непостійною трудовою зайнятістю.

**Виклад основного матеріалу.** Ч. Хенді, англійський теоретик менеджменту, зауважує, що більшість людей вважали, що зміни означають удосконалення того, що вже існує. Вони розраховували на зростання, покрокові зміни, які вітаються усіма. Сьогодні існує переконання у тому, що в багатьох галузях життя ми не можемо гарантувати покращення status quo – стосується це роботи чи грошей, миру і свободи, здоров'я чи щастя. Навряд чи хтось ризикує передбачити, що відбудеться у нашому житті в недалекому майбутньому [5, с. 28]. Аналізуючи сучасні реалії, італійський соціолог Франко Берарді суттєвою рисою реальності називає невизначеність, як постійну супутницю нестабільності [10, с. 257], а у сфері праці превалює нестійкість, яка відображається у скасуванні правил, які регулюють відносини між працею і капіталом, зокрема у системі гарантій безперервності і регулярності роботи. Тому прикметною рисою сучасності є вимога гнучкої адаптації різних систем до існуючого порядку, мистецьке прогнозування майбутніх стратегій поведінки.

Вживаючи термін "система", ми маємо на увазі, що він охоплює утворення різних рівнів: макросистеми – усе світове співтовариство, країни та нації чи їх союзи,

транснаціональні синдикати, корпорації; мезосистеми – галузі народного господарстві на локальному рівні, фірми, підприємства, організації; мікросистеми – люди, як об'єкти та суб'єкти суспільних відносин. Саме на мікрорівні найбільш відчутними є впливи глобалізаційних трансформацій, які вимагають особливої гнучкості від працівників. Нестабільність соціально-економічної ситуації на глобальному та регіональному рівнях, спроби організацій і фірм мінімізувати відповідальність за гарантовану і тривалу зайнятість працівників, роботизація та інформатизація, внаслідок яких вивільняються значні людські ресурси з виробничої діяльності, ставлять під загрозу особистісну стабільність і захищеність людей у всіх без винятку сферах народного господарства. Більш затребуваними на ринку праці є працівники, які в короткий термін можуть адаптуватись до нових виробничих завдань, змінювати напрямок діяльності і свою кваліфікацією у відповідності зі зміною профілю організації. Проте така гнучкість не завжди є досяжною для значної частини працюючого населення, внаслідок чого їхня зайнятість стає фрагментарною, а життя перетинається більш чи менш тривалими смугами безробіття і пошуками нової роботи.

Професор соціології Університету Нью-Йорка Р. Сеннет, вдаючись до аналізу сучасних соціально-економічних відносин, вказує на нові способи організації часу, особливо робочого. Дослідник характерною рисою новітньої доби проголошує гасло “Нічого довготривалого!”. На його переконання з трудової діяльності виключається традиційний розвиток кар'єри: крок за кроком, через коридори однієї чи двох установ. Така ж ситуація спостерігається і з реалізацією якого-небудь одного набору навичок і вмій в період трудового життя. Р. Сеннет зазначає, що сьогодні молодий американський працівник з двохрічною підготовкою в коледжі має бути готовим до того, що за час трудового життя він буде змушений змінити робоче місце як мінімум 11 разів, а базу своїх навичок і вмій – три рази протягом сорока років трудової діяльності [7, с. 20]. Вчений критикує паттерни поведінки, які вкорінюються на сучасному ринку праці.

Р. Сеннет вводить у науковий обіг метафору “гнучкий капіталізм”. Проте її поетика доволі жорстка і прагматична. Гнучкий капіталізм заснований на організаціях, в яких відсутня тривала і гарантована зайнятість. Фірми, які знаходяться у постійному конкурентному стресі не схильні переобтяжувати себе турботою за майбутнє своїх працівників. У гнучкого капіталізму слабкі етичні підґрунтя, оскільки в соціальному вимірі режим нетривалої зайнятості приводить до парадоксальної ситуації: люди напружено працюють, проте їхні взаємовідносини залишаються поверхневими, тісні стосунки з іншими людьми втрачають свій смисл [8, с. 101]. Отож, суть гнучкого капіталізму – поверхневість, нетривалість стосунків на роботі, відчуженість, індивідуалізація, вибір тактики самозахисту від коливань на ринку праці.

Для осмислення новітніх процесів у сфері становища працівників на ринку праці науковці пропонують пояснюючі конструкції, за допомогою яких вдається встановити реальні загрози для функціонування суспільства та його громадян. Зокрема, британський соціолог Г. Стендінг предмет своїх наукових пошуків убачає у дослідженні нової групи людей, яка з'явилася на світовій арені, класу, який знаходиться у процесі становлення – прекаріату. Поняття “прекаріат” вчений визначає як неологізм, утворений з двох слів: *precarious* (нестабільний, нестійкий) та *proletariat*. Відстежуючи історію становлення

цього поняття Г. Стендінг зауважує, що він вперше вживається французькими соціологами в 1980-х рр. у значенні тимчасових чи сезонних робочих. В Італії цим словом маркували людей з нестабільним способом життя, в Німеччині прекаріатом стали називати не тільки тимчасових робочих, але й безробітних, які не мають надію на соціальну інтеграцію, в Японії – робоча біднота. Г. Стендінг зауважує, що прекаріат доволі різнобічний за своїм складом прошарок працівників.

Прекарій – це і не пролетарій з тривалою зайнятістю та фіксованим робочим днем, і не представник середнього класу зі стабільним і передбачуваним окладом, статусом та грошовою допомогою. Намагаючись схопити у терміні “прекаріат” лише властиві для нього характеристики, Стендінг вводить декілька уточнюючих пояснень:

1. Приналежність до прекаріату пов’язується з відсутністю надійної професійної самоідентифікації, оскільки контроль над їхньою діяльністю нечіткий, кар’єрні перспективи розмиті, панує відчуття виключності із солідарного трудового співтовариства. “Прекаріат розуміє, що все, чим він займається тепер, немає ніякої проекції в майбутнє, як немає і самого майбутнього” [9, с. 29].

2. Представник прекаріату страждає від статусного дисонансу, оскільки люди з відносно високим рівнем освіти змушені погоджуватись на роботу, яка за статусом та доходом є нижчою їхньої кваліфікації. 3. Незахищеність робочого місця є однією з визначальних ознак прекаріату поряд з нестабільністю доходу та його структури, відчуження від суспільної підтримки у випадку нужденного становища, відсутність гарантованої допомоги і пілґ з боку підприємства чи держави. 4. Спільним для прекаріату є відчуття того, що їхня робота є вимушеною, випадковою та ненадійною, а права і гарантії швидше нагадують статус “резидента”, тобто особи, яка “з тієї чи іншої причини має менше прав у порівнянні з громадянином” [9, с. 31]. Г. Стендінг не пропонує однозначної дефініції поняття “прекаріат”, але визначаючи сам процес, прекаріатизацію, надає орієнтир для розуміння усіх складностей аналізованого феномену.

Отож, прекаріатизуватись – означає зазнавати впливу чи набувати такого життєвого досвіду, який призводить до... прекаріатизованого, нестабільного існування, за якого людина живе швидкоплинним, не має чіткої самоідентифікації за професійною ознакою чи відчуттям, що її робота чи спосіб життя дозволять досягнути більшого [9, с. 36]. Інші науковці, опираючись на ідеї американського соціолога Р. Сеннета про гнучкість організації виробничого і трудового процесів, які зачіпають зміни у формах зайнятості сучасних працівників, пов’язують прекарність з процесом втрати міцності, людської цілостності, а прекаріатизація бачиться як процес послаблення захищеності і стабільності працівників, процес переносу відповідальності з капіталу на персонал [11, с. 32]. Спроби сучасних дослідників схопити нові тенденції, які відбуваються у сфері трудових відносин та подивитись на них під іншим кутом зору можуть видаватись і не такими вже й новими.

Приміром у Сполучених Штатах Америки уже впродовж трьох століть панує доктрина “найму за бажанням” (employment at will), яка багато в чому перегукується з ключовими положеннями прекарності. Основна ідея доктрини полягає у тому, що за умови виникнення між суб’єктами індивідуальних трудових відносин відсутні будь-

які зобов'язання у випадку їхнього припинення. Поняття “найм за бажанням” надає працівнику і працедавцю однакову свободу в односторонньому порядку припиняти існуючі між ними правові відносини без будь-яких взаємних попереджень, пояснень, обґрунтувань та виплат [12, с. 116–117]. Особливості таких взаємин між найманим працівником та працедавцем сягають своїм корінням в історичні особливості розвитку США.

Оскільки аналіз таких чинників виходить за межі досліджуваної нами проблеми лише вкажемо, що така ситуація була притаманна під час активного розвитку американського суспільства, спричинена надзвичайно динамічною і насиченою економічною дійсністю, яка спонукала і робітників, і працедавців бути високомобільними, мінімально скутими різними домовленостями та гарантіями. Усі ці обставини влаштували обидві сторони і не становили прецедентів для інтерпретації нестабільності в термінах концепту “прекарність”. Зважаючи на те, що доктрина досить щільно пов'язана з історією розвитку американської держави і права, а також з філософією свободи і незалежності, сьогодні, не дивлячись на всі обмеження, політика “найму за бажанням” залишається визнаним структурним елементом американського трудового права і його характерною рисою незважаючи на правові заборони [12, с. 132–133]. Як засвідчують сучасні реалії, доктрина “найму за бажанням” не тільки не втрачає своєї актуальності, але й активно розповсюджується світом.

Українські науковці не залишаються осторонь від аналізу вітчизняних реалій у контексті загальносвітових тенденцій. В. Кремень та В. Ткаченко критично ставляться до так званої “гнучкої” зайнятості, за якої українські працівники змушені займатись не властивими для їхньої кваліфікації видами праці. Науковці констатують факти деградації певних груп найманих робітників, пониження їхнього статусу, втрату стабільної зайнятості, фіксованого робочого дня і можливості кар'єрного зростання. Результатом такої “гнучкості” стає посилення влади працедавця, зацікавленого і в переході на короткострокові трудові контракти, і в зниженні оплати праці, і в пониженні рівня соціального страхування. Звідси ще одна інтерпретація терміна “прекарітет” – юридичне оформлення таких неповноцінних, з обмеженням прав найманого працівника трудових відносин, які можуть бути припинені в будь-який час [13]. Натомість інші вітчизняні науковці намагаються пом'якшити негативні конотації даного поняття (не заперечуючи і його негативних ознак), включаючи в нього соціально позитивні характеристики, такі як гнучкість трудових відносин, формування інноваційного типу особистості, свободу у набутті необхідних навичок, вмінь, самостійне управління власним часом, територіальна та професійна мобільність.

Відповідно до зазначених міркувань, Л. Овчиннікова пропонує власну дефініцію поняття “прекаріат” – частина економічно активного населення, яка залучається до короткострокових трудових відносин (без соціальних гарантій) та характер яких обирає самостійно, посилаючись на власний вибір життєвих та економічних стратегій [14, с. 61]. Ми не погоджуємося з надто розширеними ознаками, за якими тих чи інших людей відносять до представників прекаріату. Зокрема, Ж.Т. Тощенко вважає, що прекаріати – це люди, які не впевнені у забезпеченості свого життя і гарантіях спокійної старості, працюють на межі своїх зусиль і врешті зазнають страждань, професійно знищені,

втрачають здоров'я, виснажуються морально і фізично [15, с. 7]. На нашу думку, не варто плутати професійне вигорання з прекарністю. Важливо віднайти релевантні до вживаного терміну операційні індикатори, за допомогою яких можна побачити реальне обличчя прекарія. У випадку України та української студентської молоді зокрема, актуальність проблеми прекарізації полягає у тому, що стаючи на шлях реалізації кар'єри молоді люди змушені рахуватися із вказаними реаліями і відповідно коригувати свій професійний шлях, платити певну ціну кар'єри. Часом ця плата може полягати у неформальному працевлаштуванні у сфері тіньової економіки (що істотно обмежує можливості реалізації кар'єри), у входженні в не правові відносини із працедавцем, який ухиляється від сплати податків чи встановлює умови праці, які суттєво погіршують об'єктивний та суб'єктивний соціальний добробут молоді людини, яка починає трудову діяльність. Значна частина української молоді вимушено реалізує модель виживання і дотримується відповідної життєвої стратегії. Дорогоюказом їхньої цілеспрямованої діяльності стає забезпечення себе найнеобхіднішими засобами. Зрозуміло, що за таких умов відбувається поступова деградація особистості, штучне зниження рівня професійно-статусних домагань, чи, принаймні, їхня переорієнтація на споживання, тобто на задоволення базових соціальних потреб і відмову від більш вищих, пов'язаних із самореалізацією та самоактуалізацією.

У контексті аналізованих тенденцій на ринку праці ми здійснили моніторинг думок випускників вищих навчальних закладів з метою визначення задоволеності навчальним процесом, особливостями побудови їхнього кар'єрного шляху. Участь в опитуванні прийняли 45 випускників, які закінчили вищі навчальні заклади у м. Тернополі та м. Львові впродовж останніх 5 років. Вважаємо, що після закінчення ВНЗ у випускників складаються більш об'єктивні думки стосовно якості та результативності отриманих знань. Загалом, випускники оцінили рівень теоретичної підготовки досить неоднозначно. 54% вказали на те, що він високий і 46% вказали на його посередній рівень. Натомість щодо практичної підготовки у своїх навчальних закладах молоді люди майже одноставно виявили своє невдоволення, вказавши, що рівень практичної підготовки знаходився на середньому (53 %) чи навіть на низькому рівні (46 %). Більше половини опитаних нами випускників (54 %) на запитання "Чи достатньо Ваш ВНЗ забезпечував підготовку до реалізації Вашої кар'єри (у формі спеціалізованих курсів, проведення ярмарків кар'єри, орієнтування на ринку праці)?" вказали, що така діяльність зовсім не проводилась і 46 % зазначили, що вона реалізовувалась лише частково. 77 % опитаних випускників посередньо оцінили діяльність з приводу інформування про вільні робочі місця, програми розвитку кар'єри, яка проводиться у нашій країні. Опіраючись на власний досвід молоді люди у такий спосіб проранжували чинники, які були головними рушіями їхнього працевлаштування та кар'єрного зростання і розташували їх у такому порядку:

- Інтелектуальні здібності та професіоналізм (62 %).
- Особисті зв'язки та знайомства (62 %).
- Власні комунікативні вміння та навички (46 %).

З однаковою кількістю відповідей четверту позицію зайняли такі чинники, як стартові можливості, які були забезпечені становищем батьків, удача чи випадок і вдало

обраний ВНЗ чи спеціальність. Натомість сприятлива економічна ситуація, підкуп, хабар, практична орієнтація навчального процесу, престижність ВНЗ, на думку випускників, не відігравали вирішальної ролі при працевлаштування і кар'єрного зростання. Дещо несподіваними виявились думки опитаних випускників щодо з'ясування ключових вимог, які висувались зі сторони роботодавців при влаштуванні на роботу. Лідером у відповідях була наступна позиція “Суб’єктивні мотивації роботодавців, які важко визначити заздалегідь”. На таку установку роботодавців вказало 62 % випускників. Друга позиція – міцність і фундаментальність теоретичних знань отриманих у ВНЗ з результатом у 23 % значно поступається першому чиннику.

Як з'ясувалось, стаж роботи, отриманий після навчання у ВНЗ для роботодавців не становив ключової вимоги (лише один опитаний вказав, що досвід роботи був визначальним під час працевлаштування). У більшості колишніх студентів (61 %) виникали труднощі у побудові бажаного кар'єрного шляху після закінчення ВНЗ, а середня тривалість пошуку роботи для 54 % молодих фахівців становила 1–3 місяці, для 31 % – більше 6 місяців, натомість 16% дотепер знаходяться у стадії активного пошуку. Отож, у поточній перспективі існує низка проблемних зон у сфері підготовки та працевлаштування молоді. Такою причиною ми вважаємо недостатньо швидке реагування системи освіти на зміни попиту на ринку праці. Тобто навчальні заклади не коригують свої навчальні плани і програми відповідно до попиту роботодавців. Сучасні учні та студенти, обираючи майбутню професію, не враховують ситуації на ринку праці, зокрема через брак інформації. Як наслідок, тільки 51 % серед тих, хто вийшов на ринок праці працює за фахом. Серед основних причин такої ситуації називаються відсутність вакансій, незадовільний розмір заробітної праці та несприятливі умови для виконання своїх обов'язків [16, с. 32]. Як запевняють фахівців, глобалізація і стрімке вдосконалення інформаційних технологій, призводить з одного боку, до більшої свободи у виборі трудової діяльності, з іншого – породжують високу невизначеність у сфері трудової зайнятості [17, с. 118]. На нашу думку, можна виокремити два аспекти, які пояснюють ситуацію вимушеної прекарності. З одного боку, існують непереборні загальноекономічні передумови, які виштовхують за межі ринку праці тих працівників, професія чи кваліфікація яких недостатньо затребувана у сегментах економіки, які можуть, хоча би відносно, але гарантувати стабільний рівень доходу та впевненість у кар'єрних перспективах. Окрім цього, за свідченнями економістів, зайнятість в Україні характеризується неефективністю та архаїчністю її структури, що проявляється у надто великій частці зайнятих у низькопродуктивному особистому селянському господарстві та первинному секторі економіки у цілому [18, с. 60]. З іншого боку, перевиробництво представників одних спеціальностей і відсутність гнучкого реагування системи освіти на підготовку фахівців, які реально потрібні на ринку праці, змушують, зокрема, молодих людей “відчувати соціальну загрозу через нестабільну зайнятість, не мають можливості реалізувати своє право на гідну працю” [19, с. 6].

Не заперечуючи значення фізичної витривалості людини, біологічну опірність стресам та тривалим психофізіологічним навантаженням, основу особистісного капіталу, який визначає цінність на ринку праці, становлять вміння, знання, компетенції професійного та соціально-психологічного спрямування, за сприяння яких народжується

фахівець нового покоління – транспрофесіонал. За визначення російського методолога П. В. Малиновського, транспрофесіоналізм – колективнорозподілена здатність рефлексивно пов'язувати і зорганізувати представників різних професій для вирішення комплексних проблем. Основними характеристиками транспрофесіоналів П. В. Малиновський вважає, по-перше, здатність мислити глобально, діяти локально, по-друге, вони можуть співорганізувати в рамках однієї команди свою роботу з професіоналами з різних дисциплін, за рахунок чого задається комплексне трансдисциплінарне бачення проблеми, яку необхідно вирішити, по-третє, вони здатні не тільки налагодити комунікацію, а й побудувати складну проектно-організовану або матричну форму, яка дозволяє вирішити проблему і проконтролювати її реалізацію [20]. На нашу думку, у транспрофесіоналів парадоксальним чином поєднується орієнтація на колективну роботу та індивідуалізація своєї діяльності у відповідності зі своїм фахом чи роллю в команді. Також, транспрофесіоналу притаманне глобальне мислення зі специфічною оптикою, за допомогою якої вдається схопити у найдрібніших деталях суть проблеми, над якою працює вся команда. Вітчизняні вчені обґрунтовують низку методологічних та практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток креативного, нешаблонного світобачення, за сприяння якого досягається особлива чутливість до змін, творче вирішення поставлених завдань [21; 22].

Транспрофесіонал – це людина, яка конструює власну кар'єру за портфельним типом, в основу якої покладена стратегія конструювання власної мобільності на засадах диференціації та диверсифікації професійних компетенцій, особистісних активів (інтелектуальних, матеріальних, часових, фінансових) з метою оптимального освоєння різних сегментів кар'єрного простору. Особливістю портфельної кар'єри є відсутність орієнтації виключно на один вид кар'єри: горизонтальну чи вертикальну, внутрішньо-організаційну чи міжорганізаційну. У своєму активі (портфелі кар'єр) транспрофесіонали володіють різноманітними стратегіями, ресурсами, здобутками, які можуть використовуватись в залежності від змін на ринку праці, запитів роботодавців. Висновки та перспективи подальших досліджень. Розгляд соціальних зрушень із залученням нових дослідницьких поглядів збагачують мережу можливих інтерпретацій дійсності, налаштовують погляд з очевидних реалій на приховані, але не менш важливі компоненти дійсності. Часткова, неповна зайнятість є джерелом соціального напруження, вилучення значної кількості працездатного населення зі сфери тривалих трудових відносин є причиною депрофесіоналізації, втрати важливих для особистості матеріальних та духовних ресурсів для повноцінного існування.

Перспективи подальших досліджень вбачають не тільки в концептуальному описі зрушень, які зазнають сучасні суспільні, а й у розробленні практичних та методичних рекомендацій для органів влади, керівників державних та приватних підприємств, пересічних громадян щодо пом'якшення негативних впливів, притаманних постіндустріальному суспільству.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Mirvis P.H., Hall, D.T. Psychological success and the boundaryless career. New York: Oxford University Press, 1996
2. Arthur M.B., Rousseau D.M. The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organisational Era. Oxford University Press, New York, 1996. 3. Бауман
3. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Инеземцева. Москва: Логос, 2002. 390 с.
4. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой; Послесл. А. Филиппова. Москва: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
5. Хэнди Ч. Время безрассудства. / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб: Питер, 2001. 288 с.
6. Липовецки, Ж. Эра пустоты: Эссе о современном индивидуализме. СПб.: “Владимир Даль”, 2001. 336 с.
7. Сеннетт Р. Коррозия характера. / Пер. с англ. В. И. Супруна. НовосибирскМосква: ФСПИ, “Тренды”, 2004. 296 с. 8. Сеннет Р. Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие. Логос. 2008. №3 (66).С. 95–107
9. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
10. Берарди Франко “Бифо”. Новые герои: Массовые убийства и самоубийства / Пер. с англ. М.Ю. Диунова. Москва: Кучково поле, 2016. 320 с.
11. Клеман Р. Гибкость социально-трудовых отношений по-российски. // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России (Теории, наблюдения, биографические интервью. Советы студентам) / Российская акад. наук. Ин-т социологии, Гос. акад. ун-т гуманитар. наук, Науч.-образоват. центр по специальности “Социология”; под ред. В.А. Ядова. Москва: ТАУС, 2009. С. 29–56
12. Черняева, Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права. Москва: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
13. Кремень В. Прекариат: крик “червоного півня”. Дзеркало тижня. 2016. № 13 (9–15 квіт.).
14. Овчинникова Л. В. Прекарні форми зайнятості населення: сутність і прояви. Український соціум. 2016. № 1.С. 54–64.
15. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс. Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13
16. Молодь України – 2015. / І. Волосевич, С. Герасимчук, Т. Костюченко. ІІІ “ГФК Юкрейн”, К.: 2015. – 88 с.
17. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения. Современная зарубежная психология. 2013. Том 2. № 2. С. 118–129.
18. Близнюк В. В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. Український соціум. 2016. № 3. С. 58–71.
19. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації. Ринок праці та зайнятості населення. 2014. № 2. С. 3–6.
20. Малиновський П. В. Транспрофесіоналізм як критерій ефективності управління людським потенціалом. URL: <http://prometa.ru/archive/policy/capital/reports/3>
21. Фурман А. В. Теорія навчальних проблемних ситуацій: психологодидактичний аспект: монографія. Тернопіль: Астон, 2007. 164 с.
22. Шандрук С. К. Методологічний підхід у становленні творчої особистості майбутнього психолога. Науковий огляд. 2017. №2 (34). С. 1 – 16

## REFERENCES

1. Mirvis, P.H., Hall, D.T. (1996). Psychological success and the boundaryless career. New York: Oxford University Press [in English]
2. Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organisational Era. Oxford University Press, New York [in English]
3. Bauman, Z. (2002). The Individualized Society. Moskva: Logos [in Russian]
4. Bek, U. (2000). Risk Society. Towards a New Modernity. Moskva: Progress-Traditsiya [in Russian]
5. Hendi, Ch. (2001). The Age of Unreason. SPb: Piter [in Russian]
6. Lipovetski, Zh. (2001) The epoch of emptiness. Essays of modern individualism. SPb.: "Vladimir Dal" [in Russian]
7. Sennett, R. (2004). The Corrosion of Character. Novosibirsk- Moskva: FSPI, "Trendyi" [in Russian]
8. Sennett, R. (2008). Capitalism in a big city: globalization, flexibility and indifference, Logos. 3 (66). 95 – 107 [in Russian]
9. Standing, G. (2014). The Precariat. The New Dangerous Class. Moskva: Ad Marginem Press [in Russian]
10. Berardi Franko "Bifo". (2016). New heroes: Mass Murder and Suicide. Moskva: Kuchkovo pole [in Russian]
11. Kleman, R. (2009). Flexibility of social and labor relations in Russian. Moskva: TAUS. 29 – 56 [in Russian]
12. Chernyaeva, D. V. (2010). Labor relations in the countries of Anglo-Saxon law. Moskva: Volters Kluver [in Russian]
13. Kremen', V. (2016). The Precariat: cry of "red cock". Dzerkalo tyzhnia. № 13 ( 9-15 kvit.) [in Ukrainian].
14. Ovchynnikova, L. V. (2016) Precarious forms of employment: nature and evidence. Ukr. socium [Ukrainian society], 1 (56), 54–64 [in Ukrainian]
15. Toschenko, Zh. T. (2015). The Precariat is a new social class. Sotsiologicheskie issledovaniya. [Sociological Studies]. 6. 3–13 [in Russian]
16. Youth of Ukraine – 2015. (2015). I. Volosevych, S. Herasymchuk, T. Kostiuhenko. IP "HFК YuKREJN", Kyiv [in Ukrainian]
17. Litvinova, E.Yu. (2013). Protean career: perspectives of study. Journal of Modern Foreign Psychology. Vol 2. 2. 118–129 [in Russian]
18. Blyzniuk, V. V. (2016). Ukrainian labor market: historical challenges and new tasks. Ukrainian society, 3 (58), 58–71 [in Ukrainian]
19. Kolot, A. M. (2014). Transformation of the employment institute as a component of global change in the social and labor sphere: phenomenon of precarization. Rynok pratsi ta zajniatist' naselennia, 2, 3–6 [in Ukrainian]
20. Malinovskiy, P. V. (2003). Transprofessionalism as a criterion for the effectiveness of human potential management. URL: <http://prometa.ru/archive/policy/capital/reports/3> [in Russian]
21. Furman, A. V. (2007). The theory of educational problem situations: the psycho-didactic aspect. Ternopil': Aston [in Ukrainian]
22. Shandruk, S. K. (2017). Methodological approach in the formation of the creative personality of the future psychologist, Naukovyj ohliad, 2(34), 1–16

## **NEW CAREER: INDIVIDUAL FACTORS OF OVERCOMING THE PRECARIZATION**

**V. Biskup**

*Ternopil national economic university,  
Lvivska Str., 11, Ternopil, 46009  
vbiskup@gmail.com*

**O. Demkiv**

*Ivan Franko National University of Lviv,  
Universytetska Str., 1, 79000, Lviv,  
oldemkiv@gmail.com*

The problems of the position of workers in the system of modern labor relations are the subject of scientific discussions with the use of new explanatory models. The paper presents theoretical studies on the situation of workers in the modern labor market. It is shown that a significant number of economically active population is in a threatening position, the essence of which is the fragmentary involvement in the performance of labor tasks, the lack of the opportunity to design their career path in the long term. It was found out that the instability of labor relations in modern science is described in terms of prekariat, that is, lack of reliable professional self-identification, status dissonance, insecurity of the workplace, restriction of rights and guarantees on the part of the state and employers. A distinctive feature of modernity is the phenomenon of flexible capitalism, in which workers, companies and firms have to quickly take into account current trends in economic life, promptly change tactics and strategy of behavior in a competitive environment. The results of a sociological study with the participation of graduates of higher educational institutions are presented, which testify to their precarious position in the labor market. Interviewed graduates critically evaluate the quality of theoretical and practical training in their higher education institution, are uncertain about the prospects for employment. Graduates are faced with problems of employment, uncertainty when hiring. Approaches to building a career path based on the transprofessionalization of activities, the ability to think creatively and non-standard, find intersection points in their own and related specialties, and build communication in teamwork. It is found out that a modern specialist realizes his career in portfolio type, projects professional and career lines on the basis of diversification of his own skills, knowledge, accumulated work experience, has several alternative behaviors depending on the changing conditions of the economic situation.

*Key words:* precarization, labor market, flexible capitalism, professional sphere, globalization, youth.

*Стаття надійшла до редколегії 12.10.2018*

*Прийнята до друку 20.11.2018*