

# СОЦІАЛЬНА СИТУАЦІЯ ДЕФІЦИТНОСТІ-ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ

Л. Григоровська, М. Найдюнов

Інститут соціальної та політичної психології АПН України

**Григоровская Л. В.** Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій = Social situation of scarcity-prestige jobs / Л. В. Григоровская, М. И. Найденов // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики = State Employment Service of Ukraine in the labor market during the global financial crisis: Theory and Practice Challenges : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 136–143. — Режим доступу: [http://iris-psy.org.ua/publ/st\\_0091.pdf](http://iris-psy.org.ua/publ/st_0091.pdf).

**Анотація.** Підхід до конструювання дослідницького інструменту полягає в запропонованій ідеї дефіцитарної концепції дослідження престижності, яку було покладено в основу опитувальника з вивчення громадської думки щодо престижності професій та реалізовано в репрезентативному опитуванні.

**Ключові слова:** громадська думка; класифікатор професій України; престижність професій; вибір професії; дефіцитарність професій.

**Незбалансованість** українського ринку праці є достатньо очевидною.

У той час як в певних галузях гостро відчувається дефіцит робочої сили, в інших спостерігаємо очевидне перевиробництво фахівців. Ця незбалансованість закладається вже на етапі **вибору** професії, де регулятором пропозиції освітніх послуг є не реальна потреба економіки у фахівцях (як, здавалося, мало б бути), а запит потенційного отримувача професії, що спрямовується вочевидь іншими, ніж ринковий попит, чинниками. Вибір професії (немає значення – відбувається він вперше, чи як перекваліфікація) – це одна з реальних можливостей посісти бажане місце в соціальній структурі (або ж поступитися набути) з наслідками, що з того витікають. Отже, вибір професії значною мірою може визначатися її потенціалом отримання через неї певного соціального капіталу, який узагальнено можна визначити як її престижність. З іншого боку, право на підприємницьку ініціативу операторів освітньої послуги та право на вільний вибір професії для майбутніх носіїв компетенцій не може бути обмежене прогнозом відсутності попиту на якусь професію. Тому проблема незбалансованості престижних та дефіцитних професій потребує пошуку нових форм соціального, корпоративного замовлення,

координацій, узгоджень, джерелом для пошуку яких є психологічне наповнення понять престижності та дефіцитарності.

Доречно буде нагадати, що престиж розуміється як *авторитет, вплив*, що його має дехто або що-небудь, а престижність як *перевага*, привабливість чого-небудь в очах суспільства або якої-небудь групи людей. По відношенню до професій престижність розуміється як заснована на громадській думці міра, якою "схоплюються" відношення поваги (або, навпаки, її применшення) між особами – виконавцями професійних ролей. Вже це на соціосистемному рівні визначає соціально-психологічний зміст поняття престижності професій як інтегративної характеристики об'єктивних та суб'єктивних чинників. Таким чином, уявлення про престижність професії можна розглядати як один з регуляторів ринку праці, перекося якого дедалі стають все більшою проблемою, несприятливою перспективою в розвитку певних галузей економіки, а неопереціоналізованість цих уявлень виступає аспектом примноження безконтрольності явища на різних рівнях соціосистеми.

В цій публікації представлено логіку фіксації явища престижності-дефіцитарності на різних рівнях функціонування соціосистеми та результати всеукраїнського опитування, спрямованого на з'ясування рівня та чинників престижності професій. Проблематизація перспектив вирішення проблеми незбалансованості ринку праці з огляду на виявлені тенденції становить її мету.

Відразу вкажемо на оригінальність використаного підходу до конструювання дослідницького інструменту. Вона полягає в запропонованій *ідеї дефіцитарної концепції дослідження престижності*, яку було покладено в основу опитувальника з вивчення громадської думки щодо престижності професій. Вихідною точкою для формулювання цього підходу стало вивчення потреб Міністерства праці України. Сформульований в результаті запит містив дві основні вимоги: вивчення рівня престижності лише *певного спектру професій*, потреба в яких є найбільш гострою, та його (переліку) обґрун-

тованість достовірними статистичними даними, акумульованими у статистиці Державного центру зайнятості щодо кількості вакансій в Україні.

Отже в опитуванні використовувався обмежений перелік професій, які умовно називаємо дефіцитарними, тобто такими, за якими кількість вакансій є найбільшою, а дефіцит робочої сили – сталим (тобто таким, що зберігається на рівні максимальних відносно інших професій значень протягом 2001-2007 рр. – періоду накопичення наданої нам Державним центром зайнятості статистики)<sup>1</sup>. Орієнтація в побудові переліку професій на сталу дефіцитарність вирішила проблему його *скорочення при збереженні повноти диференціації оцінюваних професій на класи* відповідно до їх структурування в чинному Класифікаторі професій України, а отже і до міжнародних стандартів.

Вибірка проведеного восени 2008 року всеукраїнського опитування становила 2007 осіб дорослого населення та 399 учнів випускних класів загальноосвітніх шкіл<sup>2</sup>.

### Рейтинг престижних професій

Перш, ніж вдатися до аналізу виявлених рейтингів престижності професій та її чинників, зазначимо, що переважна більшість наших громадян вважають себе компетентними щодо змісту поняття "престижна професія": 79 % опитаних серед дорослого населення оцінюють себе як таких, що або точно знають, що таке престижність професії, або вважають, що мають про це уявлення. Серед інших практично порівну тих, хто або не зовсім уявляє, що таке престижність професії, або нічого про це не знає (разом 10,3%), та тих, хто не визначився з відповіддю (важко відповісти – 10,7%).

За результатами опитування складено два рейтинги професій – рейтинг *престижних* професій, що утворився на основі відповідей респондентів на відкрите запитання – "Назвіть три, на Вашу думку, найбільш престижні про-

---

<sup>1</sup> Детально про спосіб конструювання переліку і його зміст див. статтю О.І. Хоріної в цьому збірнику.

<sup>2</sup> В даній статті ми переважно аналізуємо дані, що стосуються дорослої вибірки, звертаючись, у разі потреби, до даних, що характеризують учнівську вибірку. Більш докладний аналіз результатів, отриманих при опитуванні учнів, подано у статті В.Ю. Бистревського (див. даний збірник).

фесії: у вашому регіоні, в Україні, на світовому ринку праці", та рейтинг *дефіцитарних* професій, що утворився на основі оцінювання респондентами переліку дефіцитарних професій за 9-ти бальною шкалою.

Рейтинги *престижних* професій складено окремо для дорослого населення і учнівської молоді. До першої десятки в рейтингу престижних професій дорослої вибірки входять професії юриста, лікаря, економіста, менеджера, банкіра, програміста, бухгалтера, держслужбовця, інженера, вчителя. Рейтинг престижних професій, складений на основі відповідей школярів, за першими трьома позиціям збігається із щойно наведеним. Проте, до першої десятки найпрестижніших професій тут не потрапляють професії держслужбовця та вчителя, престижнішими за які молодь вважає професії бізнесмена і політика. Вище, ніж дорослими, оцінюється учнями і рівень престижності професії програміста.

Виявлено відмінності рейтингів престижних професій двох зазначених вибірок (доросле населення і учні випускних класів) в залежності від масштабу оцінювання – престижні у світі, престижні в Україні, престижні в регіоні проживання. Так, перше місце у рейтингу найпрестижніших професій в регіоні і у дорослих, і у школярів посідає професія лікаря, за якою йдуть професії юриста, економіста, бухгалтера, менеджера. До десяти найпрестижніших професій потрапляють підприємець, банкір, вчитель, держслужбовець, хоча рейтинг їх у дорослого населення і у школярів має відмінності. До найпрестижніших у регіоні у дорослих потрапляє професія будівельника, тоді як в учнів – програміста.

Серед десятки найпрестижніших професій в Україні у дорослих з'являються депутат, політик, програміст, тоді як за її межами опиняються престижні для регіону проживання професії вчителя, будівельника, підприємця. У рейтингу школярів до найпрестижніших в Україні додаються професії політика, інженера, тоді як зникають з їх числа ті ж таки професії вчителя, підприємця.

Світовий контекст оцінки престижності позначений входженням до десятки найпрестижніших професій фінансиста, бізнесмена, адвоката (доросле населення) та актора (школярі). Не присутні в ньому престижні в Україні професії депутата, держслужбовця, бухгалтера та політика (останній – тільки у дорослих).

На основі порівняльного аналізу рейтингів престижних професій для регіону, України і світу в цілому та дорослої і учнівської вибірок можна зробити припущення про актуалізацію різних чинників престижності в залежності від територіального масштабу оцінювання та віку респондентів.

Порівняння рейтингу *престижних* професій та рейтингу оцінюваних за критерієм престижності *дефіцитарних* професій засвідчує високий рівень престижності професій головного бухгалтера (перша позиція у дорослих) і економіста (перша позиція в учнів), держслужбовця, інженера-програміста, лікаря. При цьому середній бал найпрестижнішої серед дефіцитарних професій і у дорослих, і у школярів знаходиться на рівні 7 (6,98 бала у дорослих, 6,81 – у школярів). Найнижчий рівень престижності серед дефіцитарних професій мають ті, що за Класифікатором відносяться до дев'ятого класу – найпростіші професії. Таким чином, можна зробити припущення, що непрестижність професій виступає одним з чинників їх дефіцитарності.

Зафіксовано відмінності в кількісному вимірі рівня престижності дефіцитарних професій у дорослих і старшокласників, рейтинги яких при цьому є значною мірою схожими: школярі в цілому оцінюють престижність дефіцитарних професій більш критично, що дає підстави для прогнозу ***про зростання в перспективі дефіциту робочої сили з професій***, які за Класифікатором професій належать до останніх класів їх загальної номенклатури.

Аналіз зарубіжних досліджень щодо чинників, які визначають рівень престижності професії у громадській свідомості, засвідчує вагу передусім таких з них як рівень доходу, що забезпечує професія, і рівень та якість освіти, якого вона вимагає. Ці два фактори виступають основою поширених і авто-

ритетних класифікацій професій, що використовуються і в дослідженнях їх престижності.

Припустивши наявність *комплексу факторів*, що впливають на оцінку престижності, нами було сконструйовано достатньо великий їх перелік для оцінки українською громадою. Він включав і ті чинники, що отримали достатнє підтвердження у згаданих дослідженнях передусім американських науковців, і чинники, які, на нашу думку, мають потенціал впливу на оцінку престижності професії. Нижче в Таблиці 1 наведено їх повний перелік. Щоб отримати рейтинг чинників престижності професій респондентам ставилося запитання: ***Нижче наводяться твердження щодо чинників престижності професій. Прочитайте список до кінця і обведіть кружечком ті твердження (не більше 8-ми), з якими Ви найбільше згодні. Отже, престиж професії тим вищий, чим більше вона:***

Таблиця 1. Оцінка чинників престижності професій

Чинник	%
гарно оплачується	73,9
додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, тому що на неї завжди буде попит	47,41
дає змогу ні від кого не залежати	42,12
корисна для суспільства	35,23
дає змогу мати привілеї, пільги	33,38
дає змогу працювати в комфортних умовах	30,34
потребує непересічних здібностей, через що не всі можуть її опанувати	29,39
приносить славу, дає змогу стати відомим	28,49
затребувана у світі, дає змогу знайти роботу будь-де	25,35
вважається престижною не тільки в Україні, але й у будь-якій іншій державі, спільноті	24,9
дає владу над іншими людьми	21,11
відкриває перспективи для швидкого кар'єрного зростання	20,56
дає змогу допомагати конкретним людям, розв'язувати їхні проблеми	19,96
потребує тривалого часу для її опанування, гарної освіти	17,07
дає змогу реалізувати творчі здібності	16,92
передбачає вирішення складних завдань, які не кожен здатен виконати	16,37
дає змогу завести корисні знайомства, зв'язки	15,87

належить до успішної галузі	15,72
дає змогу мати великі професійні досягнення	14,73
дає можливість впливати на думки багатьох	14,0
унікальна, потребує обмеженої кількості фахівців, до кола яких важко потрапити	12,28
пов'язана з новітніми технологіями, що визначають майбутнє	11,98
потребує важкої праці, через що відчуваєш задоволення	10,18
потребує високих моральних якостей	7,87
пов'язана з прийняттям рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей	7,68
є ризикованою, дає змогу відчути себе переможцем (справжнім чоловіком)	7,68

Як бачимо, в Україні безперечним лідером серед факторів, що визначають престижність професії, є рівень оплати: його використовують майже 74 % респондентів. Друге місце у дорослих посідає стабільність, упевненість в завтрашньому дні, яку забезпечує професія (47%), у школярів – можливість завдяки професії ні від кого не залежати (48%), який для дорослої вибірки теж є важливим, але знаходиться на 3-му місці. Понад 30 % опитаних поставили престижність професії в залежність від її корисності для суспільства, привілеїв та пільг, які вона надає, та можливості працювати в комфортних умовах. Звернемо увагу читача на той факт, що критерій освіти посідає 14 місце в рейтингу і використовують його для оцінки престижності професії лише 17% опитуваних.

На жаль обсяги статті обмежують можливості розгалуження аналізу. Скажемо лише, що цікаві дані отримані щодо зв'язку чинників престижності професій, передусім, регіону та місця їх проживання, національності з соціально-демографічними характеристиками респондентів. Сподіваємося навести їх в наступних публікаціях. Підсумовуючи ж сказане вище, можемо зробити основні висновки.

Підсумовуючи сказане, можемо зробити основні висновки.

1. На методичному рівні наголосимо на *ідеї дефіцитарної концепції дослідження престижності*, що конституює перелік професій для оцінювання респондентами.
2. На дослідницькому рівні: а) виявлено *тенденції* щодо сталого дефіциту певних професій. На основі порівняльного аналізу рейтингів престижних і дефіцитарних професій висунуто припущення про те, що стала дефіцитарність може вказувати на непристижність професії; б) виявлено відмінності щодо дефіциту робочої сили з професій, які за класифікатором відносяться до різних класів. Проте ці відмінності вказують тільки на сам факт наявності дефіциту робочої сили з певних професій, але не несуть змістових ознак, придатних для психологічного рівня пояснень. Поставлено задачу "заглиблення" дослідження престижності професій на конкретно-психологічний рівень.
3. На інституціональному рівні в якості висновків можна говорити про необхідність цілеспрямованих дій на рівні відповідних державних інституцій для запобігання розвитку негативних тенденцій щодо зростання дефіциту певних професій на ринку праці, зокрема з укріплення авторитету освіти, підсилення ролі фактора перенавчання, збільшення відповідальності операторів ринку освітніх послуг за підвищення ефективності соціального діалогу.

## Література

1. Класифікатор професій. ДК 003 : 2005. – Київ: Вид-во "Соцінформ", 2005.
2. Адміністративні дані Державної служби зайнятості України щодо кількості вакансій, про які роботодавці повідомили службу зайнятості у 2001-2007 рр.