

УДК 316.334: 331.5

ТРУХАН Оксана В'ячеславівна,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри
менеджменту та економічної безпеки,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

РИНОК ПРАЦІ ЯК ІНСТИТУТ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

Встановлено, що ринок праці є соціальним інститутом, який організований та діє на принципах сумісності, домовленості та еквівалентності. Визначено тип та основні особливості ринку праці в Україні. Проаналізовано рівень безробіття за період 2004-2014 років як показник якості функціонування ринку праці. Розглянуто репродуктивну, комунікативну, регулятивну, адаптивну, інтегративну, диференційну, соціалізуючу, гедоністичну, продуктивну функції ринку праці як соціального інституту. Виявлено дисфункції та названо їх можливі причини. Описано організацію функціонування, нового для України перспективного агента ринку праці – «Центр кар'єри». Визначено ідеологію, мету, завдання, основні напрями роботи центрів. Конкретизовано основні завдання за напрямками роботи та способи їх реалізації. Закладено перспективи подальших досліджень у розробці концепції та заходів, щодо оптимізації державного впливу на функціонування ринку праці, як повноцінного соціального інституту.

Ключові слова: ринок праці; соціальний інститут; функції соціального інституту; дисфункція; безробіття; зайнятість; соціальна взаємодія; соціальна фрустрація; соціальна дезадаптація.

Постановка проблеми. Ефективність розвитку економіки України тісно пов'язана з якістю взаємодії різних типів ринків, що входять до ринкової системи країни. Ринок праці залежний від якості ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць. Та на відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше соціально-психологічних проблем (бідність, безробіття, інфляцію), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки), сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців. Одже, ринок праці існує не лише як механізм узгодження інтересів двох категорій партнерів – роботодавця та найманого працівника, а й виконує функції потужного соціального інституту результати впливу якого знаходять свій вираз у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Нажаль, незадовільний сучасний стан функціонування ринку праці в Україні спричиняє неабияку нестабільність та соціальну напруженість. Таким чином, постає необхідність, насамперед, у соціально-психологічному дослідженні та аналізі ринку праці, як інституту соціалізації та формуванні з урахуванням виявлених специфічних особливостей інноваційних підходів до змісту державного втручання у регулювання ринку праці в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки ринок праці став популярним об'єктом економічних та соціологічних досліджень. Так в Україні ринок праці, як соціально-економічну категорію, досліджували В. Петюх, Е. Лібанова, В. Брич. Вчені акцентували увагу на особливостях трудової взаємодії [1], специфічних відносинах людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу [2]; на взаємодії споживачів робочої сили (роботодавців, юридичних і фізичних осіб) та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, професійні знання, навички та вміння. [3]. Окремі феномени ринку праці, такі як безробіття, зайнятість, соціально-психологічні аспекти процесу працевлаштування, вивчалися в галузі економічної та організаційної психології. В результаті низки досліджень у різних галузях науки проявилася стійка тенденція щодо подальших

перспектив вивчення ринку праці, як джерела соціально-психологічних проблем суспільства. Перші спроби дослідження соціальних проблем ринку праці в Україні зробив ще на початку 90-их років колектив науковців (В. С. Васильченко, В. В. Онікієнко, М. В. Шаленко, Б. І. Трубенко) Науково-дослідного центру зайнятості і ринку праці АН України та Міністерства праці України. Вченими вперше було уведено в науковий обіг термін «соціально-орієнтований ринок праці» та викладено загальні аспекти концепції його становлення. Ідея соціалізації ринку праці, яка концептуально передбачала системний підхід до організації цього процесу та його регулювання, належить В. В. Онікієнко. Подальший розвиток та обґрунтування вона отримала у кінці 90-их років у Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України [4]. У 2003 р. теоретичні засади методології та практики державного регулювання процесів соціалізації ринку праці в Україні покладено в основу Державної програми зайнятості населення на 2008–2009 роки [4]. Однак виняткових спроб впроваджувати результати наукових досліджень в повсякденність державо управління недостатні. Реалії суспільно-політичної ситуації в країні формують запит щодо системного дослідження ринку праці, саме як інституту соціалізації та оновлення державних програм державного регулювання ринку праці на основі інноваційних технологій.

Мета та завдання статті. Метою статті є теоретично-методологічний аналіз стану сучасного ринку праці, як соціального інституту, а також визначення та аналіз основних функцій з врахуванням специфіки вітчизняного соціуму. Для успішного досягнення поставленої мети необхідним є вирішення ряду важливих завдань:

- по-перше, представити ринок праці, як соціальну систему;
- по-друге, описати процес інституалізації ринку праці;
- по-третє, проаналізувати функції ринку праці як інституту соціалізації;
- по-четверте, запропонувати заходи усунення дисфункцій ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Суспільна система функціонує й розвивається за допомогою обміну, як результатів діяльності різноманітних форм суспільного виробництва, так й особистісних компетенцій, а саме – навичок, умінь, здібностей учасників соціальної взаємодії. Саме цей вид обміну формує потребу у ринку праці, як інституті, що створює правила, регулює відносини між суб'єктами взаємодії, забезпечує інтеграцію соціальної активності людини у соціально адаптовані форми.

Ринок праці являється платформою соціальної взаємодії, заснованої на принципах сумісності, домовленості та еквівалентності.

Сумісність, як принцип, передбачає вимоги до ринкових суб'єктів взаємодії. Вони мають відповідати двом умовам: бути різними, тобто мати різні потреби й здібності; мати потребу один в одному, тобто бути сумісними.

Домовленість є принципом, який передбачає, що для здійснення обміну необхідне чітке розмежування прав і обов'язків обох сторін.

Еквівалентність, як принцип, передбачає досягнення взаємного задоволення від обміну. Це досягається за допомогою тотожності винагород [5].

Реалізація зазначених принципів впливає на механізми функціонування ринку праці. Розглянемо характерні сучасні особливості ринку праці:

- правила взаємодії на ринку праці залежать здебільшого від самих ринкових суб'єктів. Вирішальна роль належить попиту та пропозиції. За допомогою цих важелів ринкові суб'єкти взаємно адаптуються і координують свої дії;
- ринок праці має високу чутливість до соціально-політичних змін та стереотипів, які панують у масовій свідомості як роботодавців так і найманців;
- основним мотивом ринкової поведінки є отримання прибуткового ефекту на основі конкурентоспроможності. Ринок праці дає можливість будь-яким суб'єктам проявити рівень соціального інтелекту задля досягнення поставленої мети.

Зазвичай, від ступеня реалізації ринкових механізмів залежить тип ринкового інституту. Їх три: перший – *вільний ринок*, передбачає довільне збалансування попиту та

пропозиції; другий – *регульований ринок*, часткове або централізоване планування попиту та пропозиції; третій – *соціальний ринок*, де створюються умови підвищення якості споживання для всіх соціальних груп суспільства. Ринок праці в Україні слід віднести до першого типу ринку, а саме вільного ринку. Незважаючи на активну експлуатацію в політичних колах теми зайнятості населення статистика безробіття та трудової міграції свідчить про відсутність стратегії вирішення даної проблеми.

Аналіз (Таблиця 1) свідчить, що кількість безробітного населення з 2004 до 2009 року постійно знижувалась, але в зв'язку з економічною кризою у 2009 році кількість безробітних у віці 15–70 років зросла на 533,7 тис. осіб (37,5%), також зросла кількість безробітних серед населення працездатного віку на 532,6 тис. осіб (37,4%). З 2010 до 2013 року відбувалось зменшення кількості безробітного населення як у віці 15–70 років, так і працездатного населення [6, с. 182].

Таблиця 1

Динаміка безробіття в Україні за період з 2004 по 2013 роки

Рік	Безробітне населення			
	У віці 15-70 років		Працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	у % до активного населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до активного населення відповідної вікової групи
2004	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	1600,8	7,2	1595,2	7,8
2006	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	1425,1	6,4	1424,0	6,9
2009	1958,8	8,8	1956,6	9,6
2010	1785,6	8,1	1784,2	8,8
2011	1732,7	7,9	1731,2	8,6
2012	1657,2	7,5	1656,6	8,1
2013	1576,5	7,2	1576,4	7,7

Нажаль позитивна тенденція відображена статистичними показниками є далекою від реальності. Не можливо врахувати частково працюючих, визначити осіб, які втратили «надію на працю» і не звернулись до служби зайнятості, осіб, які примусово знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації, або тих хто подає викривлену чи неправдиву інформацію про себе. Крім того, велика кількість громадян працевлаштовані без офіційного оформлення або ж отримують виплати по безробіттю перебуваючи на нелегальній роботі за кордоном – тобто, є суб'єктами тіньової економіки [7].

Таким чином, ринок праці в Україні є соціальним інститутом, який у своїй сучасній формі являється причиною соціальної дезадаптації та фрустрації, джерелом агресії, спонукою до соціальних лінностей та брехні. Нефективність, неузгодженість дій, нездатність задовольнити суспільні інтереси, налагодити соціальну взаємодію, мінімізувати конфлікти та попередити катастрофи – очевидні дисфункції ринку праці та ознаки кризи інституціональної системи [8, с. 21].

Ринок праці як соціальний інститут виконує наступні функції: репродуктивну, комунікативну, регулятивну, адаптивну, інтегративну, диференційну, соціалізуючу, гедоністичну, продуктивну. На рис. 1 показані основні функції ринку праці як інституту соціалізації [9].

Спробуємо проаналізувати функції, які виконує ринок праці в процесі соціалізації особистості і те, яким чином вони проявляються в суспільному житті.



Рис. 1. Функції ринку праці як соціального інституту

Репродуктивна функція. Українське суспільство прагне продовжити свій розвиток за європейським сценарієм. Тому слід створювати відповідний інструментарій регулювання соціальної взаємодії на ринку праці за європейським взірцем, який вирізняється впорядкованістю суспільних дій і стосунків. Для України це можливість рухатися від хаосу до порядку, від окремої позитивно спрямованої дії до масової та обов'язкової.

Так, наприклад, досвід співпраці бізнесу та університетів забезпечує працевлаштування молоді ще в процесі її навчання. А також формує позитивний досвід працевлаштування, адекватну самооцінку та конкурентоспроможність на ринку праці.

Комунікативна функція. Вона спрямована на організацію (інститутоціалізацію) суспільного спілкування: між поколіннями, соціальними групами, професіями, культурами (субкультурами), окремими видами історичного досвіду, тощо. Ринок праці в даному контексті виступає платформою соціальної взаємодії. Регулятивна функція держави зводиться до організації, прийнятної для всіх учасників взаємодії, системи правил, задля узгодження (чи уніфікації) колективного бачення світу, ототожнення різних образів дійсності. Держава, передусім, покликана відкоректувати характерну для України ситуацію коли могутніші у соціальному відношенні прошарки нав'язують свої правила взаємодії, які, як правило, не вигідні більшості учасників і в результаті така взаємодія припиняється.

Регулятивна функція. Ця функція виявляється в здатності ринку праці як соціального інституту, до координації, узгодження, організації, кооперації, стратифікації (впорядкування послідовності) соціальної взаємодії, керування та управління нею. В перспективі це має бути основною функцією центрів зайнятості. Центри мають чутливо реагувати на запити продуктивних сил суспільства й бути посередниками у взаємодії бізнес еліти, держави та працездатного населення. Напрацьовувати конкретні пропозиції щодо усунення ситуаційних дисфункцій.

Адаптивна функція. Адаптивна функція ринку праці як інституту соціалізації полягає в пристосуванні індивідуальних дій до суспільних потреб та існуючих соціально-політичних реалій. Вона має забезпечувати соціально прийнятні способи реалізації індивідуальних цілей на благо суспільних потреб.

Інтегративна функція. Ринок праці має сприяти згуртуванню суб'єктів соціальної взаємодії, посиленню взаємної відповідності окремих елементів соціальної системи,

узгодженню структури і функції, поєднанню мети і засобів, цінностей і норм, статусів, ролей і престижу, заохочення і покарання, вибору нормативних і реалістичних цілей.

Продуктивні сили суспільства будуть більш інтегрованими, якщо держава примусить значну частину суспільства дотримуватися чітко визначених загальних правила поведінки на ринку праці. Найефективніше тут діють мораль і право, оскільки вони є дієвими чинниками людської інтеграції.

Диференційна функція. Дана функція є протилежною щодо інтегративної. Полягає в зміцненні та підтримці існуючих розбіжностей. Підтримуючи наявні етнічні, класові, стратифікаційні, професійні, культурно-ідеологічні відмінності ринок праці спроможний задовільнити будь-які запити. Основним критерієм ефективного державного соціального керівництва є досягнення доцільної пропорції між відмінностями і тотожністю, або, в більш нормативному аспекті, між рівністю й ефективністю [10].

Соціалізуюча функція полягає в діях щодо засвоєння індивідом чи групою обраних суспільством ціннісних орієнтацій і загальних норм поведінки, перетворення їх на мотиви і дієві принципи соціальної активності. Засвоєння їх свідомістю як суб'єктивних чинників дії називають інтерналізацією. Остання виявляється у спілкуванні (повідомленні, розумінні, сприйнятті), заохоченні та покаранні, колективному тиску, соціальному контролі, справедливій (за вкладом) стратифікації, здатності суспільства або груп (класи, нації, страти, професійні групи та ін.) запропонувати привабливу індивідуальну чи колективну перспективу.

Гедоністична функція. Ринок праці як соціальний інститут впливає на міру задоволення людей своїм буттям. Задля цього ритмізуюється діяльність людей у просторі і часі. Гедоністична функція спрямована на перетворення вільного часу у дозвільний і пошук відповідних форм його позитивного насичення. Завдання ринку праці, як соціального інституту, здійснити організоване використання дозвільного часу, спрямувати людську активність у нормальне річище (навчання та праця), не допустити хаосу й розпаду соціальних зв'язків. Використати дозвільний час безробітних задля посилення позитивно спрямованих почуттів, ідей, дій чи уявлень можливе завдяки тренінгам розвитку.

Продуктивна функція. Ринок праці як соціальний інститут має приймати активну участь у створенні нових суспільних відносин, структур чи самих інституцій, тобто відтворювати новий соціальний тип суспільства. Інколи ця діяльність полягає у частковому перетворенні окремих елементів певного суспільного устрою або активізує появу принципово нового соціального порядку.

Так на сучасному ринку праці з'являються так звані «Центри кар'єри», які утворюються на базі навчальних закладів та виконують функцію працевлаштування молоді. Європейський досвід втілюється в організаційних формах роботи таких центрів. Вони, насамперед, стають платформами зустрічі роботодавців та студентської молоді.

Метою функціонування центрів є ефективне забезпечення студентів робочими місцями на основі системного підходу до формування стратегії реалізації практичного сприяння працевлаштуванню молоді. Ефективне функціонування центрів кар'єри пояснюється успішним виконанням адекватно визначених завдань. Серед них:

1. Забезпечення студентів інформацією про стан ринку праці.
2. Організація навчальної підготовки психологічної готовності та підвищення конкурентоспроможності студентів на ринку праці.
3. Формування взаємодії студентів з роботодавцями, а саме державними та приватними підприємствами, установами та організаціями.
4. Науково-дослідна робота з оптимізації стратегії працевлаштування студентів.

Стратегія виконання завдань якнайкраще відповідає запиту сучасної студентської молоді та сприяє її соціалізації.

З метою ознайомлення та пристосування молоді до сучасних умов працевлаштування, а також задля сприяння формуванню прийняття рішень та ефективної поведінки на ринку праці, центри забезпечують студентів наступними блоками інформації:

1. Блок інформації про законодавчу базу, яка регулює ринок праці, а саме: Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, Накази Міністерства соціальної політики України зі змінами та доповненнями та інші нормативні акти, що регулюють ринок праці та процеси працевлаштування.
2. Блок інформації про інтернет-ресурси, які формують бази даних роботодавців та безробітних, містять об'яви-пропозиції працевлаштування.
3. Блок інформації про агентів, які надають послуги працевлаштування та забезпечують можливість взаємодії роботодавців та безробітних.
4. Блок інформації про міжнародні програми щодо працевлаштування за кордоном.
5. Блок інформації про результати досліджень попиту та пропозиції на ринку праці та рейтинг фахівців, в яких є потреба.

З метою формування у студентів психологічної готовності та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці центри організують і проводять лекційні, семінарські та тренінгові заняття з:

- 1) формування психологічної готовності до пошуку роботи;
- 2) розвитку навичок взаємодії з роботодавцем;
- 3) оволодіння навичками використання інтернет-ресурсів для пошуку роботи;
- 4) формування здатності взаємодії з агентами на ринку праці в процесі працевлаштування;
- 5) формування готовності до участі в міжнародних програмах працевлаштування за кордоном;
- 6) вдосконалення навичок оформлення документів (резюме);
- 7) усвідомлення необхідності володіння іноземними мовами для успішного кар'єрного росту;
- 8) інформаційна підтримка започаткування підприємницької діяльності.

З метою підвищення ефективності працевлаштування молоді центри ініціюють, організують та забезпечують контакти студентів з роботодавцями. Це відбувається в такий спосіб:

1. Задля підвищення ефективності підбору кадрів роботодавцями та поживлення цього процесу на базі ВНЗ, утворюються кадрові агентства, бази даних яких, крім основних студентських резюме, містять навчальні, професійні, особистісні характеристики студентів, визначені та обґрунтовані науково-педагогічним колективом.
2. Суспільство та роботодавці повідомляються про ініціативи та пропозиції співпраці через засоби масової інформації та усні, письмові звернення до роботодавців.
3. Створюється база даних роботодавців.
4. Організовується постійно діючий інтерактивний клуб успішних людей, де студенти та роботодавці мають можливість зустрічатися та обговорювати запропоновані центрами теми.
5. Проводяться стажування та екскурсії на державні та приватні підприємства, установи, організації.

З метою постійного розширення та поновлення інформаційної бази щодо попиту та пропозиції на ринку праці, вдосконалення навчальної підготовки студентів до працевлаштування, підвищення ефективності практичної взаємодії між студентами та роботодавцями проводяться дослідження масової свідомості студентської молоді різних напрямків підготовки та роботодавців основних сегментів ринку праці задля визначення продуктивних очікувань та шкідливих стереотипів, а також розробляються тренінги та програми розвитку продуктивних навичок та усунення негативних стереотипів.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Проведене дослідження дало змогу зробити наступні важливі висновки.

1. Діяльність ринку праці як соціального інституту вважається функціональною лише тоді, коли сприяє збереженню стабільності й інтеграції суспільства. Сучасна діяльність є дисфункціональною, оскільки призводить до соціальної дезорганізації суспільства. Наростання дисфункцій спричиняє руйнування інституту державності.
2. Сучасне українське суспільство переживає інституціональну кризу ринку праці. Вона проявляється у не виконанні соціального замовлення, не відповідності рисам громадянського суспільства та правової держави. Супроводжується зниженням авторитету держави, негативної оцінки її діяльності, занепадом інших соціальних інститутів економіки, освіти.
3. До найпоширеніших дисфункцій ринку праці як соціального інституту слід віднести:
 - невідповідність інституту конкретним потребам суспільства;
 - розмитість, невизначеність функцій, виродження їх у символічні, не спрямовані на досягнення раціональних цілей;
 - зниження авторитету соціального інституту у суспільстві;
 - персоналізація діяльності соціального інституту, тобто зміна функцій залежно від інтересів окремих людей, а не залежно від соціальних потреб.
4. Задля підвищення ефективності ринку праці, як інститут соціалізації, слід замінити пасивну державну політику в сфері зайнятості на активну діяльність по оптимальному регулюванні виконання репродуктивної, комунікативної, регулятивної, адаптивної, інтегративної, диференційної, соціалізуючої, гедоністичної, продуктивної функцій.
5. Актуальні напрями розвитку ринку праці, як соціального інституту, вбачаємо в оновленні та створенні нових на основі європейського досвіду структур, які забезпечують ефективне виконання функцій соціалізації молоді в українському суспільстві. Такі структури повинні стати платформами постійної взаємодії бізнесу та університетів та мати підтримку держави.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці концепції та заходів щодо оптимізації державного впливу на функціонування ринку праці як повноцінного соціального інституту.

Список використаних джерел

1. Волошина С. В., Чорноморченко Н. В., Чорноморченко І. С. Економіка праці: курс лекцій і навчально-методичні матеріали для самостійного вивчення дисципліни: Навч. посібник. – К., 2002. – 342 с.
2. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.
3. Васильченко В. С. Васильченко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: Навч. посібник. – К., 2000. – 317 с.
4. Онікієнко В. В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України / В. В. Онікієнко // Соціально-економічний розвиток. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11817/13-Onienko.pdf?sequence=1>.
5. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: навч. посіб. / за ред. Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. – К.: ТОВ «Август трейд», 2006. – 320 с.
6. Елисеєва І. І. Социальная статистика: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 416 с.
7. Чурилова О. А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки / О. А. Чурилова // Наукові доробки молоді – вирішенню проблем європ. інтеграції: зб. наук. статей у 2 т. –х.– 2008.– № 12.– С. 182–184.
8. Лопатіна К. А. Стан та напрями ліквідації проблеми безробіття в Україні / К. А. Лопатіна // Управління розвитком. 2011.– №16 (113).– С. 85–86.
9. Радаєв В. В., Шкаратан О. І. Социальная стратификация: Учеб. пособ. – М., 1995. – 318 с.
10. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование социальной реальности / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: «Медиум», 1995. – 323 с.

References

1. Voloshyna, S. V., Chornomorchenko, N. V. & Chornomorchenko, I. S. (2002). *Ekonomika praci*. Kyiv: Atika.
2. Petjuh, V. M. (1997). *Rynok praci ta zajnjatist*. Kyiv: MAUP.

3. Vasylychenko, V. S. & Vasylychenko, P. M. (2000). *Rynok praci: teoretychni osnovy i derzhavna praktyka*. Kyiv: Atika.
4. Onikijenko, V. V. (2006). Priorities of labor market socialization in condition of market stabilization and globalization of the national economy of Ukraine. *Social'no-ekonomichnyj rozvytok*. Retrieved from <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11817/13-Onienko.pdf?sequence=1>.
5. Vlasenko, N. S., Grygorovych, N. V. & Rubl'ova, N. V. (Eds.). (2006). *Statystyka rynku praci: mizhnarodni standarty ta nacional'nyj dosvid*. Kyiv: TOV «Avgust trejd».
6. Eliseeva, I. I. (2001). *Social'naja statistika*. Moscow: Finansy i statistika.
7. Churylova, O. A. (2008). Unemployment in Ukraine: causes, types, effects. *Naukovi dorobky molodi – vyrishennju problem jevrop. integracii': zb. nauk. statej, 12*, 182-184.
8. Lopatina, K. A. (2011). Status and directions of liquidation of unemployment problem in Ukraine. *Upravlinnja rozvytkom, 16 (113)*, 85-86.
9. Radaev, V. V. & Shkaratan, O. I. (1995). *Social'naja stratifikacija*. – Moscow: Iskra.
10. Berger, P. & Lukman, T. (1995). *Social'noe konstruirovanie social'noj real'nosti*. Moscow: Medium.

TRUHAN Oksana Vjacheslavivna,

PhD (Psychological Science), Assistant professor, Department of management and economic security, Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytsky

THE LABOUR MARKET AS AN INSTITUTION OF SOCIALIZATION

Abstract. Introduction. As unsatisfied current state of labour market functioning causes instable and social tensivity, the necessity of socio- psychological research and analysis of labour market as an institution of socialization, as well as forming, considering the identified specific features of innovative approaches to subject of government control to the process its regulation, appear. **Purpose.** The purpose of the article is making a theoretical methodological analysis of current labour market state as a social institution, and also determining and analyzing the main functions considering the specificity of domestic society. **Methods.** Formal-logical method is used to determine the basic concepts, such as the concept of a system of socio-psychological researches of the social institution; monographic and comparative methods - to systematize scientific approaches to building economic security of certain types of financial institutions; method of theoretical generalization - to create a list of elements of the system of economic security of financial institutions; ordering method - to create a list of factors influencing the formation of a system of economic security of financial institutions and the principles of its construction. It is established that the labour market is a social and organized institution that operates on the principles of compatibility, agreement and equivalence. The type and the main features of the labour market in Ukraine are defined. The level of unemployment for the period of 2004-2014 years is analyzed as a determinant of the labour market quality. Reproductive, communicative, regulative, adaptive, compatible, differential, social, hedonistic and productive functions of the labour market as a social institution is considered. The disfunctions are found and their possible causes are named. **Originality.** We describe the functioning of the organization a new for Ukraine prospective structure of the labour market called "Career Center". The ideology, the goals, the objectives, the key areas of work centers is defined. The tasks in areas and ways of their implementation are concretized. The prospects for further researches in the development of concepts and measures for optimization of state influence on the functioning of the labour market as a full-fledged social institution are laid. **Conclusion.** The institutional crisis of the labour market in Ukraine shows that the labour market as a social institution doesn't perform any social order and doesn't correspond to the features of civil society and constitutional state. It is accompanied by the decline of the state authority, the negative assessment of its activities and the regress of other social institutions such as economy and education. The recent areas of the labour market as a social institution growth are recognized in updating and creating new structures, based on the European experience, that provide an effective conduction of the functions of young socialization in Ukrainian society. Such structures must become the platforms of constant interaction between business and universities and also to have the support of the state. The prospects for the further research are based on the development of the concepts and measures for optimizing the state's influence on the labour market functioning as an adequate social institution.

Keywords: labor market; social institution; features social institution; dysfunction; unemployment; employment; social interaction; social frustration; social exclusion.

Одержано редакцією: 24.01.2016
Прийнято до публікації: 27.01.2016