

**Я.В. Зоська, Н.В. Яцук**  
*Zos'ka, Ya.V., Yatsuk, N.V.*

## Соціальна анімація як соціальна технологія сприяння реалізації особистісного потенціалу молоді на ринку праці

### Social Animation as Social Technology to Promote the Realization of Personal Potential in Youth in the Labour Market

*Розглянуто питання перспективного напрямку реалізації особистісного потенціалу молоді на ринку праці через започаткування власного бізнесу шляхом створення шкіл стартапу (startup) при міських Центрах зайнятості, фахівці яких будуватимуть роботу з відвідувачами на основі такої соціальної технології, як соціальна анімація.*

**Ключові слова:** соціальна анімація, соціальна технологія, особистісний потенціал, соціальний аніматор.

*This article explores the issue of prospective realization of personal potential in youth in the labour market through starting up one's own business by creating startup schools at city employment centers. The employment center specialists will base their work with clients on such social technology as social animation.*

**Keywords:** social animation, social technology, personal potential, social animator.

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці – один із різновидів ринків, що виступає як: система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; економічний простір, в якому діє сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці і продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [2], потребує від кожного працівника аргументації своєї унікальності навіть при дотриманні формальних ознак якості своєї робочої сили (професія, спеціальність, кваліфікація, стаж тощо). Адже кожне робоче місце теж якоюсь мірою відрізняється від інших і має особливі вимоги до працівників. Узгодженість між вимогами роботодавця та професійними здібностями працівника вирішуються у різний спосіб.

---

*Зоська Яна Володимирівна, доктор соціологічних наук, доцент, професор кафедри соціології та соціальної роботи, Класичний приватний університет (Запоріжжя);*

*Яцук Наталя Василівна, кандидат державного управління, доцент, доцент кафедри туризму та готельного господарства, Класичний приватний університет (Запоріжжя).*

*Zos'ka, Yana Volodymyrivna, Dr. S. (Sociol.), Docent, Professor, Department of Sociology and Social Work, Classical Private University (Zaporizhzhia);*

*Yatsuk, Natalia Vasylyivna, PhD (Public Administration), Docent, Associate Professor, Department of Tourism and Hotel Management, Classical Private University (Zaporizhzhia).*

---

© Зоська Я.В., Яцук Н.В., 2015

© Zos'ka, Ya.V., Yatsuk, N.V., 2015

Через родичів та друзів, які знають про вакансію і мають уявлення про здібності свого протеже. Звернувшись до кадрових агентств, які виконують конкретне замовлення роботодавця або цільове замовлення на фахівця екстракласу, що почасти виконує фахівець з пошуку кадрів – хедхантер (англ. head hunter – “мисливець за головами”). Діють на ринку й агентства з працевлаштування, що є посередниками між працедавцем і претендентом на вакансію. Такі організації надають допомогу кандидатам у складанні резюме та розміщенні його на сайтах, у газетах, розсиланні працедавцям, у пошуку потрібних вакансій в Інтернеті та друкованих виданнях. Доволі розповсюджений спосіб пошуку роботи – через спеціалізовані видання, а найоперативніший – через Інтернет. Можливе і пряме звернення до роботодавця, бо існує немало компаній, які з якихось міркувань не публікують інформацію про відкриті вакансії. Але усі ці способи ведуть до безпосередньої зустрічі працедавця з потенційним працівником.

Безпосереднє спілкування – це намагання з'ясувати відповідність між вакантною посадою і встановленими роботодавцем для вказаної посади функціональними обов'язками, які потребують належних компетенцій, певних вмінь та навичок, якими повинен володіти претендент на посаду. У ході професійного відбору та інтерв'ювання претендент, по-перше, може тільки розповісти, а не продемонструвати рівень своєї компетентності, свої навички, а особливо – свої вміння. По-друге,

сучасний ринок праці пропонує вакансії, що потребують, так би мовити, гібридних фахівців, які здатні сполучати вміння та навички кількох професій. Тому до кадрових технологій як один із інструментів варто внести соціальну анімацію, оскільки її призначення полягає у розкритті потенціалу та ефективної реалізації здібностей людини щодо пропозицій сучасного ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень.** Про успішність застосування технології соціальної анімації свідчать результати досліджень фахівців соціокультурного менеджменту Л.К. Абрамова, Т.В. Азарової, які обрали соціальну анімацію як технологію розвитку громад, керуючись тим, що розвиток – це збільшення соціального капіталу, який вимірюється рівнем довіри між людьми [5], а також Л.В. Тарасова, який визначив продуктивність застосування соціальної анімації для соціалізації людей з вадами [8]. Значна кількість праць присвячена застосуванню соціальної анімації у педагогічній та туристичній сферах. Та все ж широкого застосування дана технологія не набула через недостатньо розкритий її потенціал.

**Мета статті** полягає у розкритті сутності та потенціалу соціальної анімації як соціальної технології й можливостей її застосування в кадровому менеджменті.

**Виклад основного матеріалу.** Після закінчення вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації 16,2% населення України залишається непрацевлаштованим. Рівень зайнятості серед осіб віком 25–29 років у середньому по Україні становить 72,0%. Серед осіб віком 15–24 роки зайнятим є лише кожен третій громадянин. У 2010 р. на обліку в службі зайнятості перебувало 879,0 тис. громадян віком до 35 років. Серед них – 55,8 тис. випускників вищих навчальних закладів, 36,8 тис. – випускників професійно-технічних закладів освіти, 7,2 тис. випускників середніх загальноосвітніх шкіл. А 75% працевлаштовані не за фахом [7]. Криза в Україні 2015 р. пов'язана не тільки із політичними діями на Сході, а й із започаткуванням економічних реформ, що, на жаль, призвели до скорочення пропозицій на ринку праці. Утриматися від відстоювання права на гідне життя та роботу можливо за умови економічної стабільності, яку може дати започаткування власної справи або за умови розвитку необхідних на ринку праці вмінь та навичок, що можна здійснити шляхом застосування соціальної анімації. Підтвердження цієї тези – у розкритті змісту поняття **“соціальна анімація”**, яке є сполученням терміноутворюючих слів “соціальна” і “анімація”. Якщо термін “соціальне” у сфері соціології вже ґрунтовно досліджено й визначено, то “анімація” тільки входить у поле науково-пошуку соціологічної науки.

Термін “анімація” має досить широкі лінгвістичні межі, використовується у багатьох сучасних мовних культурах. Пояснення цьому факту можна знайти в його етимології. Так, “анімація” (укр.), “animation” (англ.), “animación” (ісп.) походить від латинського кореня “anima”, який має кілька самостійних значень: життєвий початок,

життя, душа, розумне начало, дух. Це дає підстави для тлумачення: “anima” (жін.) та “animus” (чол.) як бажання та прагнення (“душа просить”); як настроїв та прихильності (“душа бажає”); як хоробрість, мужність (“підбадьоритися”); як насолода, задоволення, розвага (“усе, що душі завгодно”). Відповідно дієслово “animare” означає “оживляти”, “одушевляти”, “надихати” [11].

Термін “анімація” вже увійшов до кількох галузей знань. У кінематографії – це вид кіномистецтва, твори якого створюються шляхом зйомки послідовних фаз руху намальованих або об’ємних об’єктів, а на екрані відображаються рухи. У соціальній психології анімація представляє свідому діяльність, спрямовану на спонукання прихованого потенціалу певного індивіда, групи, громад та створення умов для повнішої реалізації різнобічних можливостей людини [4].

Наразі соціокультурну анімацію визнають як особливий вид культурно-дозвілєвої діяльності суспільних груп і окремих індивідів, що заснований на сучасних педагогічних і психологічних технологіях активації (пожвавлення) навколишнього соціального середовища і включення до нього суб’єктів [6].

Отже соціальну анімацію розуміють як свідому діяльність, спрямовану на спонукання прихованого потенціалу певного індивіда, групи і громад, реалізації їх різнобічних можливостей шляхом застосування технологій активації (пожвавлення) навколишнього соціального середовища і включення до нього суб’єктів. Соціальна анімація має такі сутнісно-функціональні властивості, як соціалізація, сублімація, терапія, що складають ціннісно-орієнтований цілісний технологічний процес та функціональну структуру, що включає такі елементи як: рекреація, релаксація, адаптація, комунікація, корекція, реконструкція, регенерація [3]. Однією з головних функцій соціокультурної анімаційної діяльності визначають регуляторну функцію соціального контролю. Соціальний регуляторний контроль характеризує спосіб використання вільного часу для саморозвитку і більш активної участі особистості в соціальному житті суспільства [6].

Анімаційна технологія передбачає поетапне складання плану дій через почергове надання відповідей на такі питання: 1) хто складає об’єкт впливу та хто його ініціює (організаційний рівень); 2) що є предметом впливу ініціаторів на об’єкт (діяльнісний рівень). На методичному і технологічному рівнях ініціатори визначають, як саме здійснюватиметься вплив, тобто у який спосіб створюється атмосфера та будуються активіти – елементи взаємовідносин суб’єктів процесу, що є особливими способами спілкування, діалогу, наповненого спів-участю, спів-чуттям, спів-дією [6].

Сучасна соціокультурна анімація визначається як формула “три D”: delassiment (розслаблення) → divertissement (розвага) → developpement (розвиток). Іншими словами, метою аніматорської діяльності є супровід відпочинку людини від фізичного відновлення

(розслаблення) через переживання радості та задоволення (розвага) до задоволення потреб у творчій діяльності (розвиток) [11].

Зміст анімаційних технологій полягає в комплексній оцінці кризової ситуації (добре – погано), наданні допомоги у визначенні та усвідомленні того, який із способів дії в даній ситуації підходить для ефективного досягнення мети, усвідомленні реальних можливостей і їх вибору, усвідомленні можливих наслідків того чи іншого рішення (що вийде в ситуації, що змінилася) [10].

Активатором як середовища, так і діяльності індивіда, “провідниками думок та вражень” виступають соціокультурні лідери. Саме вони обирають і перетворюють цінності в поняття та манери, чим забезпечують членів групи взірцями поведінки у сфері вільного часу, займаючи активні новаторські позиції стосовно соціальних норм та сприяючи їх розвитку. Саме їх французький соціолог Дюмазедьє визначив як аніматорів, користуючись тим, що дослівний переклад латинського “animator” – “давати життя”, “виховувати характер”, а його похідне “animateur” у французькій мові перекладається вже як “натхненник”, “керівник”, “організатор дозвілля” [11].

Так, аніматором у Франції є: професійний працівник соціально-виховної анімації, функції якого полягають у розвитку виховного, культурного й спортивного потенціалу людини; фахівець соціальної сфери, мета якого – задоволення потреб, бажань і запитів соціальних верств населення; агент культурної й суспільної діяльності, покликаний підвищувати суспільну свідомість, поліпшувати життя громади, розвивати культурну демократію [1]. Тобто саме аніматор може професійно сприяти розкриттю потенціалу кожної людини, зокрема й у питаннях її працевлаштування та започаткування нею власної справи. Так, за даними Інституту соціології Національної академії наук України, у 2014 р. уже 51% громадян готові до відкриття власної справи, що на 6% більше, ніж у 2012 р. [8].

Тому, для формування категорії населення, здатного до самозайнятості, варто сприяти усвідомленню громадянами, особливо тими, кар’єра яких у більшості формувалася за радянських часів, які тривалий пострадянський час працювали на підприємствах, і які наразі не розуміють власних перспектив у ринковій економіці, можливості започаткування власної справи через інституції, що застосовуватимуть анімаційні технології. Такою інституцією може стати школа стартапу (startup) як компанія, що будує свій бізнес на основі інновацій або інноваційних технологій і допомагає в цьому іншим.

Дані інституції передбачатимуть широке застосування соціальної анімації у діяльності із людьми, які активно шукають роботу, а також пряме спілкування соціального аніматора та групи для переоцінки у членів групи власного прихованого потенціалу і створення умов для повнішої реалізації різнобічних можливостей людини. Діяльність соціального аніматора також визначатиме

розкриття необхідних та наявних, проте недооцінених людиною її професійних та соціальних навичок для успішного старту у власній справі. Перший крок – це можливість бачення власних перспектив – віра в те, що людина має всі шанси бути успішним підприємцем, мати власну справу. Другий – це спонукання до формування ідеї, яка ляже в основу проекту майбутньої справи. Третій – пошук шляхів набуття необхідних знань для втілення та розвитку проекту. Можна сказати, що діяльність соціального аніматора надихає людину на саморозкриття, переоцінку власних можливостей з подальшим визначенням життєвих перспектив та конкретизацією заходів сценарію професійної реалізації.

Для підтвердження тези щодо плідності застосування соціальної анімації та необхідності залучення команди стартапу у січні 2015 р. проведено фокусоване цілеспрямоване інтерв’ю з особами, що не мають роботи, не займаються власною справою, але здобувають другу вищу освіту.

За підсумком проведення фокус-групи було з’ясовано, що ця категорія претендентів на ринку праці представляє носіїв резервної робочої сили, що частково “випадає” з нього і на певний час втрачає властивості бути корисною для суспільства. Професійна ресоціалізація цієї категорії, як процес вторинного входження до професійного середовища, вбачається і можливою, і необхідною, оскільки у своїй більшості учасники фокус-групи вже мали досвід роботи на підприємствах різних форм власності. Проте про готовність використовувати власний потенціал, досвід роботи для самостійного започаткування власної справи (на початку інтерв’ю) заявили лише кожен другий учасник опитування (це повністю підтверджує результати, отримані Інститутом соціології НАН України [8]), оскільки частина з них мала не зовсім вдалий досвід підприємницької діяльності. А інша частина опитаних, що не мали власного досвіду та працювали на підприємствах державної форми власності, ідею самостійного започаткування власної справи чи бізнесу сприймала насторожено і навіть негативно.

Модератором було побудовано конструктивний діалог, і під час обговорення питань, спрямованих на виявлення здатності до започаткування власного бізнесу, наявності родинної підтримки, визначенні перспективної галузі для започаткування власної справи наприкінці дискусії було отримано неочікувані результати – в учасників фокус-групи подолано страх перед започаткуванням власної справи і отримано одностайну готовність розпочати власний бізнес. Елементом поживавлення дискусії стала демонстрація прийомів та елементів роботи стартаперів по розкриттю потенціалу учасників для розвитку туристичного бізнесу в Запорізькому регіоні. Результат – реструктуризація свідомості учасників, яка позначилася у наявності віри у власних здібностях, формуванні конкретних ідей започаткування справи і шляхів їх втілення для організації власного бізнесу.

Варто зазначити, що багато ідей запропоновано шляхом коротких презентацій інновацій туристичної сфери, яка є представником найбільшого потенціалу для започаткування родинного бізнесу. Дана сфера також викликала великий інтерес у аудиторії і навіть було виявлено представника, що вже започаткував прийом відвідувачів на пасіці і навіть надавав їм послугу лікувального сну у придбаних для цього апіхатах, проте не знав, що ці медові подорожі – частина апітуризму. Проте подолання проблем першого рівня, як то готовність до започаткування власної справи та виявлення ідеї чи концепції її розвитку, зумовлювало потребу у допомозі втілення віднайдених ініціатив. Це довело можливість та бажаність стартапу, який забезпечувався б командою фахівців, що володіють анімаційною технологією. Школа стартапу як центр по втіленню соціальних ініціатив, на думку учасників, може бути створена та ефективно діяти при міських центрах зайнятості.

**Висновки.** Отже, соціальна анімація, яка полягає у розкритті людського капіталу через розвиток індивідуальних здібностей кожної людини, має значний потенціал для формування здатності населення до самозайнятості через започаткування власного бізнесу. Соціальна анімація як соціальна технологія може стати основою діяльності шкіл стартапу (startup), які діятимуть при міських центрах зайнятості і надихатимуть людину на саморозкриття, переоцінку власних можливостей із подальшим визначенням життєвих перспектив та конкретизацією заходів сценарію професійної реалізації.

Усе це може сприяти ефективному залученню трудових ресурсів працездатного населення країни, які не повною мірою розкрито й використано, формуванню робочих місць на підставах самозайнятості фахівцями, що відповідають сучасним вимогам ринку праці щодо їх якості і професійної спеціалізації. Така професійна ресоціалізація може сприяти подоланню деформацій сучасного ринку праці, реформуванню економіки та трансформації суспільства.

### Список використаних джерел

1. *Байлик С.І.* Організація анімаційних послуг в туризмі : навч. посібник / С.І. Байлик, О.М. Кравець. – Харків : ХНАМГ, 2008. – 197 с.
2. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. *Дедурина Т.В.* Функциональный подход к развитию анимационной деятельности учреждений культуры : социально-культурный аспект : дис. канд. пед. наук: 13.00.05 / Т.В. Дедурина. (Московский государственный университет культуры и искусства). – М., 2009. – 214 с.
4. *Клименко Н.Ф.* Етимологічні пояснення як засіб семантизації термінів у сучасних українських спеціальних словниках / Н. Клименко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Stling\\_2014\\_8\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Stling_2014_8_5.pdf)
5. *Соціальна анімація для розвитку культури та громад.* Матеріали Національної конференції. – Кіровоград : ІСКМ, 2013. – 42 с.
6. *Никитский М.В.* Теоретические и исторические аспекты современной социокультурной анимационной деятельности / М.В. Никитский // Вестник ПСТГУ IV : Педагогика. Психология 2008. – Вып.3(10). – С. 28–36.
7. *Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників вищих навчальних закладів :* Пояснювальна Записка до проекту Закону України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=42246](http://rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=42246)
8. *Соціологія : чи готові українці відкривати власний бізнес* [Електронний ресурс]. Інститут соціології НАН України. – Режим доступу : <http://i-soc.com.ua/ukr/index.php>
9. *Тарасов Л.В.* Социокультурная анимация в XXI веке : концепция развития социально-поддерживающих гражданских инициатив в России : монография / Л.В. Тарасов. – М. : Русаки, 2012. – С. 34.
10. *Титова Л.С.* Специфика технологий социокультурной анимации / Л.С. Титова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://conf.sfu-kras.ru>
11. *Шульга И.И.* Педагогическая анимация – новая профессия организатора досуга / И.И. Шульга. – Вестник СГУТиКД. 2011. – №3(17) – С. 154–158.

Стаття надійшла 09.04.2015