***Маслова С.О.***

***Стислий конспект лекцій***

***з курсу «Соціологія праці»***

***для студентів спеціальності 051 «Економіка»***

**Тема 1. *Соціологія праці як наука***

Питання:

1. Об’єкт, предмет і методи дослідження соціології праці.

2. Категорії соціології праці та їх особливості.

3. Функція та завдання соціології праці .

4. Історія розвитку вітчизняної соціології праці.

Література для вивчення теми:

1. Дворецька Г. «Соціологія праці» -К.: КНЕУ, 2001. - 243с.
2. Лукашевич М. «Соціологія праці»-К.: Либідь, 2004. -440с.
3. Романов О. «Социология труда» -М.: Гардарики, 2003. -318с.
4. Соколова Г. «Социология труда» -Минск.: Высшая школа, 2002. -316с.
5. Социология труда: Учеб./Под ред. Д. Дряхлова. –М.: Изд-во МГУ 1993. -368с.
6. Энциклопедический социологический словарь /Под ред. Г. Осипова. –М.: 1965. -939с.

*Питання 1.*

Соціологія праці – це спеціальна соціологічна наука, що вивчає закономірності формування, розвитку і функціонування різних соціальних утворень – систем, спільнот, інститутів, - та пов’язаних з ними явищ і процесів у сфері праці.

Соціологія праці досліджує працю та її сутність на макрорівні; закономірності та закони розвитку соціально-трудових відносин на мезорівні; зміни у змісті праці під впливом науково-технічного прогресу, мотивів трудової поведінки; ставлення до праці, трудову адаптацію та інше.

Об’єктом соціології праці є індивіди, соціальні групи та спільноти у трудовій сфері. Предметом є структура і механізм виникнення, функціонування і розвитку сукупності соціальних відносин, соціальних процесів та явищ у сфері праці.

Соціологія праці розглядає відносно самостійні соціальні процеси, до яких відносять:

1. саму працю як базовий соціальний процес;
2. інтеграційні процеси (створення і функціонування трудових колективів, трудову поведінку, соціальний контроль, стимулювання трудової діяльності);
3. ціннісно-орієнтаційні (формування певних соціальних норм, цінностей у працівників);
4. змінювально-підтримуючі процеси (зміна місця індивіда або соціальної групи у просторі, соціальній структурі організації).

Під впливом зазначених соціальних процесів у трудовій організації може мати місце стабілізація (соціальні характеристики не змінюються), розвиток (прогресивні зміни соціальних характеристик, соціальних спільностей, організацій), деградація (уповільнення розвитку спільності та погіршення соціальних характеристик).

З метою дослідження, вивчення соціальних процесів соціологія праці використовує такі методи: аналіз документів, спостереження, інтерв’ю, анкетування, соціометрію та інше. Для формування цілісного уявлення про загальні закономірності певних процесів використовують теоретичні методи (порівняльно-історичний, типологічній), а для вивчення конкретного прояву закономірностей процесу праці – емпіричні або прикладні соціологічні дослідження.

*Питання 2.*

Соціологія праці, як і будь-яка інша наука, з метою розкриття її теоретичної суті використовує певні категорії, тобто загальні поняття, які відтворюють певні властивості її об’єктів (трудової сфери).

Класифікація категорій соціології праці здійснюється на основі двох підходів. Перший – соціологія праці розглядається як самостійна наука, головними категоріями якої є: праця, її зміст та характер, трудова ситуація, ставлення до праці; задоволеність працею, трудова адаптація, трудова поведінка, мотивація трудової діяльності, соціальний контроль. Другий підхід – соціологія праці розглядається з точки зору специфічних процесів та явищ, які відбуваються у трудовій сфері, та які необхідно постійно досліджувати та вивчати. Виходячи з цього розрізняють категорії визначеності (зміст праці, характер праці, суб’єкти праці), категорії обумовленості (інтереси, потреби, цінності, норми), категорії вибору (стимулювання, мотивація, цінносно-нормативне регулювання).

*Питання 3.*

Соціологія праці розглядається як наука про працю. Її метою є дослідження соціально-трудових процесів на різних рівнях (макрорівні, мезо- та мікрорівні); розробка рекомендацій, щодо управління цими процесами; прогнозування; створення сприятливих умов для функціонування трудових колективів, соціальних груп та окремих індивідів у трудовій сфері.

Соціологія праці реалізує, розкриває сутність соціальних явищ, процесів, відносин через функції, які вона виконує:

* теоретико-пізнавальну функцію;
* дослідно-інформаційну;
* прогностично-перетворювальну;
* світоглядно-освітню;
* функцію зворотного зв’язку;
* функцію соціологічного контролю процесів у сфері праці.

Функції соціології праці спрямовані на формування наукових знань з ефективної трудової діяльності; виявлення негативних тенденцій у соціально-трудовій сфері та їх наслідків; оптимізацію управлінських рішень та створення сприятливих, реальних умов для ефективної трудової діяльності.

*Питання 4.*

Головною особливістю становлення та розвитку української соціології праці є її висока політизація, зв'язок з ідеями державної, національної та культурної незалежності України. Вітчизняна соціологія праці, як і взагалі історія соціальної думки, у своєму розвитку охоплює два етапи становлення та розвитку – протосоціологія та академічна соціологія.

Протосоціологія охоплює період від виникнення перших примітивних уявлень про світ людини до моменту виникнення соціології як самостійної науки (V – середина XIX століття). Цей період поділяється на такі етапи:

* становлення, розвиток і розпад Київської Русі (V – кінець XV століття). Проблеми праці на даному етапі не відокремлюються від загальних теологічних знань;
* виникнення, розвиток і розпад козацтва (кінець XV – середина XVІІІ століття). Виникають умови для становлення соціології праці з виокремленням соціологічних проблем від теологічних знань людини. Головними представниками цього етапу є Феофан Прокопович, Григорій Конеський, Григорій Сковорода;
* відродження України (кінець XVІІІ – середина XІX століття). Формування та розвиток гуманітарних ідей соціології праці, які виникли на попередньому етапі.

Академічна соціологія охоплює період з середини XІX століття до наших днів та поділяється на наступні етапи:

* етап становлення та розвитку соціологічних знань, який охоплює період з XІX століття до початку XX століття та представлений ідеями М. Ковалевського, І. Франка, М. Туган-Барановського, В. Липинського, М. Шаповала;
* етап індустріалізації соціологічних знань та досягнень. Пов'язаний зі становленням соціології праці у радянській Україні. Це етап розвитку соціальної інженерії, наукової організації праці, теорії і практики управління, психотехніки. Він представлений працями теоретиків і практиків радянської соціології праці – С. Струміліна, О. Гастєва, М. Вітке, П. Керженцева, Ф. Дунаєвського.

У 30 – 60-х роках XX століття соціологія праці практично не розвивалася. Лише на хвилі політичної «відлиги» у кінці 50 років XX століття розпочинаються масштабні дослідження у сфері соціології праці. Вчені Г. Андрієва, Л. Коган, Г. Осипов, Ю. Давидов, В. Ядов, та інші досліджують трудову діяльність з точки зору соціології праці та розглядають трудові відносини у зв’язку з внутрішнім світом людини.

70 – 80-і роки – це період активних соціальних досліджень на макрорівні, розвивається академічна соціологія праці (теоретичний аналіз, вдосконалення методології і методики соціології праці) та заводська (розробка практичних рекомендацій, проведення локальних досліджень) активно вивчаються проблеми мотивації праці, соціальної мобільності, особливості інженерної праці, культури робочого класу. Результати досліджень представлені у праціх В. Підмаркова, В. Ядова, Г. Осипова, О. Шкаратана, Г. Соколової, Л. Бляхмана, І. Попової та інших. Досвід соціологічних досліджень у 70 – 80 роках отримав своє втілення у появі перших в Україні підручників з соціології праці, авторами яких були Н. Сіроштан, Н. Амдохін, С. Куліш, Г. Дворецька, В. Махнарилов.

Початок 90-х років пов'язаний зі сучасним етапом розвитку соціології праці незалежної України. У 1991 році створений Інститут соціології Національної академії наук України. Соціальні та економічні проблеми праці українські вчені розглядають у єдності та взаємозалежності з урахуванням особливостей реформування економіки, розвитку суспільства та стратегічних цілей соціально-економічного розвитку України.

**Тема 2. *Соціальні аспекти ринку праці і соціально-трудових відносин***

Питання:

1. Праця як вид соціальної діяльності.

2. Соціальні елементи ринку праці.

3. Соціально-трудові відносини як головна категорія соціальної праці.

Література для вивчення теми:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.
2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.
3. Колот А. Соціально-трудові відносини: теорія; практика регулювання:-К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
4. Лібанова Е. Палій О. Ринок праці та соціальний захист. –К.: Вид-во Соломій Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
5. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004.
6. Огаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. –К.: ЦНЛ, 2005.-304 с.

*Питання 1.*

Праця – це специфічний вид діяльності, спрямований на створення матеріальних та духовних благ, задоволення потреб суспільства та людини. Праця є основою та умовою життєдіяльності людини. Вона має подвійну соціальну цінність: по-перше, праця – це джерело багатства і доходів; по-друге – міра поведінки людини, засіб самореалізації людини як особистості.

Соціальна сутність праці виявляється в сукупності її функцій, а саме:

1. функція забезпечення людини засобами до існування;
2. праця є головною сферою життєдіяльності людини, її самовираження, самоствердження;
3. праця формує основу життєвої позиції людини;
4. праця – основа суспільства і суспільних відносин;
5. функція формування і розвитку особистості.

Соціальні особливості праці виявляються у її змісті, як соціальному так і функціональному, та характері праці. Зміст праці визначає розподіл функцій на робочому місці, сукупність операцій, що виконує працівник, які зумовлені технікою, технологією, організацією виробництва, професійною майстерністю, кваліфікацією працівника. Зміст праці, в першу чергу, змінюється під впливом, науково-технічного прогресу, що забезпечує підвищення рівня змістовності праці.

Характер праці відображає соціально-економічний спосіб поєднання працівників із засобами виробництва, спосіб включення індивідуальної праці до суспільної. Він залежить, в першу чергу, від особливостей суспільно-економічної формації, а саме, від того, на кого працює людина. Характер праці відображає статус працівника, співвідношення між суспільною та індивідуальною працею.

Дослідження соціальної суті праці потребує вивчення проблем соціально-економічної нерівності праці (різні за змістовністю та умовами праці види діяльності), відчуження праці (ставлення до праці, яке характеризується відсутністю сенсу, безпорадністю, відстороненістю).

*Питання 2.*

Ринок праці – це динамічна система, яка виключає в себе комплекс соціально-трудових відносин з приводу найма, використання та обміну робочої сили на фонд життєвих благ та механізм його самореалізації, механізм попиту та пропозиції, що функціонує на основі інформації про зміни ціни праці (заробітної плати).

Головними компонентами ринку праці є:

1. суб’єкти, до яких належать наймані працівники, роботодавці, держава;
2. економічні програми, рішення, юридичні норми, які регулюють взаємовідносини між суб’єктами;
3. ринковий механізм (попит, пропозиція робочої сили, ціна робочої сили, конкуренція);
4. безробіття та соціальні виплати, що пов’язані з нею;
5. ринкова інфраструктура, яка представлена сукупністю інститутів по сприянню зайнятості, профорієнтації, профпідготовці, перепідготовку кадрів, центри зайнятості.
6. альтернативні види діяльності, і в першу чергу, робота згідно гнучкого графіку, робота на дому, за викликом, самозайнятість.

Ринок праці розглядається як механізм взаємовідносин між роботодавцем, який є покупцем робочої сили, і потенційним працівником, який пропонує свою робочу силу в даний момент. Предметом відносин є обмін кваліфікації, вмінь, знань, здібностей людини на фонд життєвих благ.

Формування ринку праці передбачає наявність певних принципів, методів створення його структури і механізму функціонування. Сутність формування ринку праці виявляється у створенні стійких економічних взаємозв’язків та соціальної взаємодії між суб’єктами. Виходячи з цього ринок праці сегментують таким чином:

* загальнонаціональний;
* регіональний (за адміністративно-територіальним поділом);
* локальний (підприємства та організації).

В залежності від виду мобільності робочої сили – зовнішній (міжфірмовий) ринок та внутрішній (внутрішньофірмовий). Метою формування внутрішнього ринку є створення гнучких форм забезпечення підприємства необхідним персоналом на основі оптимального поєднання стабільності персоналу та його мобільності. Зовнішнього ринку формуються з урахуванням професійних та соціальних особливостей робочої сили.

Формування та ефективне функціонування ринку праці потребує врахування його взаємозв’язку з іншими ринками (ринком товарів та послуг, ринком цінних паперів, ринком житла та інші), забезпечення здорової конкуренції, свободи переміщення робочої сили, соціального захисту безробітних, розвитку підприємництва.

*Питання 3.*

Соціально-трудові відносини (СТВ) – це сукупність відносин, що виникають у процесі праці, з приводу трудової діяльності між її учасниками.

Суб’єктами СТВ є індивіди або соціальні групи, і в першу чергу, це найманий працівник і роботодавець. Особлива роль, як суб’єкта даних відносин, належить профспілкам, які представляють, виражають та захищають інтереси найманих працівників; та організаціям роботодавців – добровільним громадським організаціям, які захищають інтереси власників засобів виробництва.

В умовах ринкової економіки важлива роль держави як суб’єкта соціально-трудових відносин, що виконує функції законодавця, захисника прав громадян і організацій, посередника і арбітра у трудових суперечках, роботодавця.

Взаємовідносини між суб’єктами виникають на різних рівнях (індивідуальному, груповому, змішаному) з приводу певних соціальних явищ і проблем (гарантії занятості, інтенсивності праці, оплати праці, умов та змісту праці, соціальної захищеності та інші).

Соціально-трудові відносини характеризують різні форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. До основних типів цих відносин за організаційними формами відносять патерналізм, солідарність, субсидіарність, дискримінацію, кофлікт, партнерство. За характером впливу на результати економічної діяльності, якість життя є конструктивні соціально-трудові відносини (сприяють успішній діяльності суб’єктів господарювання та розвитку суспільства) та деструктивні (заважають досягненню бажаного позитивного результату).

В умовах ринкової економіки незважаючи на різні інтереси, цілі, потреби суб’єктів соціально-трудових відносин лише партнерські відносини забезпечують на основі самостійності, рівноправності, пошуку взаємовигідних компромісів при ухваленні рішень, соціальний мир та злагоду у суспільстві та трудових організаціях. Реалізація партнерських відносин здійснюється шляхом переговорів та постійних консультацій на різних рівнях – національному, галузевому, виробничому. Основні напрями реалізації соціального партнерства включають укладання колективних угод на різних рівнях, розв’язання колективних трудових спорів мирним шляхом, розвиток виробничої демократії (участь найманих працівників у доходах, прибутках, власності, прийнятті рішень з виробничих та соціальних питань), а також патисипативне управління та інтрапренерство.

**Тема 3. *Трудова поведінка особистості***

Питання:

1. Особистість та її роль у трудовому колективі.
2. Трудова поведінка та її регулювання.
3. Адаптація особистості у трудовому колективі.

Література:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.
2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004. - 440с.
4. Лукашевич М., Туленков М. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. – К.: МАУП, 1999 – 344 с.
5. Огаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. – К.: ЦНЛ, 2005. – 304 с.
6. Романов О. «Социология труда» -М.: Гардарики, 2003. -318с.
7. Соколова Г. «Социология труда» -Минск.: Высшая школа, 2002. -316с.

*Питання 1.*

Особистість як категорія соціології праці має кілька значень. По-перше, це конкретний індивід як суб’єкт діяльності, в тому числі, трудової, з урахуванням його індивідуальних властивостей та соціальних ролей у суспільстві. По-друге, особистість – соціальна властивість індивіда, як сукупність соціальних якостей та рис, що сформувалися в процесі взаємодії індивіда з іншими людьми. Особистість є суб’єктом праці, пізнання і спілкування.

Людина як особистість формується у суспільному середовищі, при цьому у ній виявляються і біологічні і психологічні особливості, а також соціальні якості. Вони є носієм соціальних функцій, які реалізуються у світогляді, свідомості, характері, інтересах, прагненнях. Формування особистості включає кілька етапів:

* від народження до періоду, коли дитина починає сприймати себе як особистість;
* формування особистості як у сім’ї, так і в школі;
* формування особистості у вищій школі або трудовому колективі (до 25 років);

Виходячи з того, що людина водночас є об’єктом і суб’єктом суспільних відносин, вона має риси соціального середовища, у якому формується та діє. При цьому важливе значення мають потреби людини, які проявляються у вигляді певної мети, бажання, інтересів та прагнень. Під їх впливом формуються мотиви, тобто почуття людини, які спонукають її до певних дій. Для характеристики особистості велике значення мають інтереси (постійні здібності людини у певних видах діяльності, занять) та світогляд, тобто розуміння загальних основ і закономірностей природи і життя з усвідомленням людиною своїх обов’язків перед суспільством.

Необхідно керувати процесом становлення та розвитку особистості, тобто її виховувати. Виховання соціологія праці розглядає як процес передачі життєвого досвіду від старшого покоління до молодшого. Важливим є самовиховання – свідома і планомірна робота людини над собою з метою саморозвитку та самовдосконалення. Якщо, людина має певні негативні властивості, що сформувалися під впливом певних орієнтирів, то необхідним є перевиховання.

Процеси формування та розвитку людини-праці як особистості пов’язані із трудовою соціалізацією й індивідуалізацією. Трудова соціалізація – це освоєння людиною надбаної суспільством культури у сфері праці та основних форм трудової діяльності. Індивідуалізація – протилежний процес соціалізації. В умовах розвитку та вдосконалення демократичного суспільства основою взаємовідносин у суспільстві, колективах, групах повинні стати взаємна довіра, порозуміння, взаємна відповідальність. Це потребує формування колективізму у трудовій організації (взаємопідтримки і порозуміння) та його позитивного впливу на розвиток особистості, і навпаки. Взаємовплив колективу і особистості залежить від соціально-демографічних, соціально-психологічних особливостей його членів та впливають на трудову поведінку та трудову адаптацію працівника.

*Питання 2.*

Трудова поведінка – це свідомо регульований комплекс дій працівника, пов'язаний зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничим процесом.

За своєю сутністю трудова поведінка відображає виробничий процес з функціональної точки зору являє собою форму пристосування людини до умов та вимог технологічного процесу та соціального оточення. Трудова поведінка є і певним способом, і засобом впливу людини на виробниче і соціальне середовище. При цьому, трудова поведінка відображає певні риси працівника як особистості; є проявом соціальних стандартів, професійних установок, які формуються у процесі соціалізації і конкретного життєвого досвіду.

Трудова поведінка формується під впливом багатьох факторів:

* соціальних і професійних особливостей людини;
* умов праці;
* норм і цінностей трудової діяльності і життя в цілому;
* трудової мотивації.

Таким чином, трудова поведінка відображає певні властивості людини, групи, спільноти, спрямовується певними інтересами та забезпечує задоволення потреб і людини, і групи осіб. Виходячи з цього, механізм регуляції трудової поведінки включає наступні компоненти:

* потреби;
* інтереси;
* мотиви;
* ціннісні орієнтації;
* установки;
* стимули;
* трудову ситуацію.

*Питання 3.*

Трудова адаптація – це соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації. У цьому процесі і особистість, і трудове середовище випливають одне на одне, тобто, трудова адаптація – це двосторонній процес, учасниками якого є особистість та нове соціальне, трудове середовище.

Трудова адаптація може бути первинною (працівники вперше входять у трудове середовище) і вторинною (зміна робочого місця, професії, певних елементів трудового середовища). Трудова адаптація має складну структуру, яка включає в себе сукупність взаємопов’язаних і залежних елементів, а саме: професійну адаптацію, соціально-психологічну, організаційну, культурно-побутову, психофізіологічну.

Трудова адаптація має значний вплив на поведінку людини, показники ефективності трудової діяльності. У той же час на трудову адаптацію впливають як об’єктивні чинники (не залежать від працівника) так і суб’єктивні, або особисті якості працівника. Виходячи з цього необхідно, з метою підвищення задоволення працею, результатів праці, форму вати і розвивати особистісний потенціал працівника, який включає:

* психофізіологічний потенціал;
* трудовий потенціал;
* творчий потенціал.

**Тема 4. *Ставлення до праці***

Питання:

1. Ставлення до праці та її вплив на результати діяльності людини.
2. Задоволеність працею та її суть.

Література:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.
2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004.
4. Огаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. –К.: ЦНЛ, 2005. – 304 с.

*Питання 1.*

Ставлення до праці – це соціально зумовлений стан пізнавальної, емоційної, поведінкової готовності людини реагувати на всю сукупність елементів процесу праці. Соціологія праці розглядає ставлення до праці як одну з найважливіших характеристик трудової діяльності та її історичних змін. Виходячи з цього, ставлення до праці формують зміст і характер праці.

Праця може розглядатися як засіб задоволення життєвих потреб, або як певна цінність, можливість реалізувати потенціал людини, розвиватися, удосконалюватися. Тому ставлення до праці можна розглядати як ставлення до:

* однієї з життєвих цінностей, що визначає місце трудової діяльності у системі цінностей суспільства;
* конкретного виду діяльності, тобто професії, яка характеризується певним суспільним статусом і престижем;
* конкретної роботи з урахуванням змісту, умов праці, потреб, мотивів, що пов’язані з даним робочим місцем та трудовою організацією.

Ставлення до праці може бути розглянуто з точки зору окремого працівника і з точки зору трудової організації. Як соціальне явище, ставлення до праці включає в себе наступні елементи:

* мотивацію трудової діяльності;
* реальну або фактичну поведінку;
* вербальну поведінку, тобто оцінку працівником конкретної трудової ситуації.

Таким чином, реальна трудова поведінка – це зовнішній вплив ставлення до праці, а мотивація і оцінка – це внутрішній. Тому на ставлення до праці впливають як об’єктивні, так і суб’єктивні чинники. Її можна характеризувати як з боку праці, так і з боку працівника, тобто його безпосередньою участю у суспільному виробництві. У зв’язку з цим, об’єктивні чинники, як загальні, так і специфічні, - це умови та обставини, які створюють незалежні від працівника передумови його діяльності. До них відносять:

* зміст праці;
* характер праці;
* соціально-економічні умови трудової діяльності;
* гігієнічні умови праці;
* технологічні умови;
* особливості культури та ідеології суспільства;
* організація праці;
* оплата праці;
* взаємовідносини у колективі;
* стиль керівництва.

Суб’єктивні чинники пов’язані з індивідуальними особливостями працівника, а саме:

* демографічні та соціально обумовлені особливості людини (стать, вік, освіта, здібності);
* ціннісні орієнтації працівника;
* структура мотивів трудової діяльності;
* попередній досвід трудової діяльності;
* загальна та професійна культура.

Розрізняють таки типи ставлення до праці:

І тип – супернормативне (сумлінне, відповідає всім чинним нормам);

ІІ тип – субнормативне (недостатньо сумлінне);

ІІІ тип – ненормативне (несумлінне).

Ставлення до праці характеризується об’єктивними і суб’єктивними показниками. До об’єктивних належать:

* результати трудової діяльності;
* рівень відповідальності;
* ініціативність працівника та інші.

До суб’єктивних показників відносять, у першу чергу, структуру трудової мотивації та задоволеність працею.

Аналіз об’єктивних та суб’єктивних показників дає змогу розробляти критерії ставлення до праці і, на цій основі, шляхи підвищення ефективності трудової діяльності.

*Питання 2.*

Задоволеність працею – це комплексний показник ставлення до праці, який відображає рівень відповідності праці тим вимогам, які висуває до неї працівник.

Сутність задоволення працею виявляється у суб’єктивній оцінці працівником можливостей реалізації своїх вимог до змісту праці, характеру праці, умов праці, конкретного робочого місця та інше.

Задоволеність працею як інтегральний показник ставлення до праці відчуває вплив як об’єктивних чинників, так і суб’єктивних. Більш того, працівники висувають неоднакові вимоги до трудової діяльності, які також залежать від особливостей суспільної праці та індивідуальної, рівня соціально-економічного розвитку суспільства.

Література:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.
2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004.
4. Огаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. –К.:

**Тема 5. *Соціальні аспекти мотивації праці***

Питання:

1. Сутність та функції мотивації трудової діяльності.
2. Моделі та теорії мотивації праці.
3. Сутність та ефективність стимулювання трудової діяльності.

Література:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.
2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.
3. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом. – Житомир, ЖДТУ, 2004. - 236с.
4. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004. - 440с.
5. Очаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. – К.: ЦНЛ, 2005. – 304 с.
6. Осовська Г. Основи менеджменту. –К.: Кондор, 2004. – 452с.
7. Романов О. «Социология труда» -М.: Гардарики, 2003. -318с.

*Питання 1.*

Мотивація трудової діяльності – це процес формування внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки. Вона виступає як умова обов’язкових вимог до працівника, певних позитивних очікувань від нього та оптимальний вибір методів стимулювання. У свою чергу, стимулювання трудової діяльності у соціології праці розглядається як певні спонукальні дії, що спрямовані на людину з метою отримання заданої мети.

Мотивація як процес включає в себе наступні елементи:

1. Потреби – об’єктивно обумовлена необхідність у засобах існування та діяльності з їх придбання. У першу чергу, у соціології праці з точки зору мотивації праці, розрізняють матеріальні потреби, соціальні та духовні. З розвитком суспільства, людини потреби змінюються, розширюються та ускладнюються.
2. Інтереси – реальні причини дій, що формуються у соціальних групах, індивідах у зв’язку з їх відмінностями за місцем та роллю у суспільному житті. Інтереси існують у вигляді прагнень людини до задоволення різноманітних потреб. Частіше всього інтереси поділяються на матеріальні і нематеріальні;
3. Цінності та ціннісні орієнтації. Цінності – це уявлення суб’єкта, у ролі якого виступає індивід, соціальна група або суспільство, про головні, важливі цілі життя та про основні засоби досягнення цих цілей. Цінності – це все те, що має позитивну значущість з точки зору суспільства в цілому, певної соціальної групи або індивіда. Вони формуються на основі потреб та інтересів. Розрізняють матеріальні цінності, духовні, політичні, соціальні тощо.

Цінності можуть виступати як цінності – цілі та цінності – засоби. Особливою формою цінностей є ідеал.

1. Мотиви – це конкретній зміст потреби, для задоволення якої суб’єкт здійснює активну, спрямовану діяльність. Мотив за своєю суттю є внутрішньою реакцією на конкретну трудову ситуацію, яка сформувалася на основі ціннісних орієнтацій під впливом зовнішніх дій, стимулів.

Мотиви пов’язані та відображаються у певних проблемах – у матеріальному добробуті, самовираженні, самоствердженні, у спілкуванні, стабільності тощо. Вони виконують різноманітні функції, можуть виявлятися як мотиви-побудники та мотиви-міркування. Структура мотивів, як і структура потреб, постійно змінюється, є гнучкою, однак необхідно приділяти особливу увагу мотиваційному ядру, тобто провідним мотивам, які визначають поведінку людини у процесі трудової діяльності.

Роль та місце мотивації праці виявляються у функціях, а саме:

1. пояснювально-обгрунтовуюча;
2. регулятивна;
3. комунікативна;
4. соціалізаційна;
5. коригуюча.

*Питання 2.*

Практична діяльність з мотивації праці працівника базується на теоріях мотивації, які визначають вплив мотивації на діяльність людини у процесі праці. До таких теорій відносять:

* теорія ієрархії потреб А. Маслоу;
* двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга;
* теорія потреб Д. Макклелланда;
* теорія стимулів Д. Макгрегора.

На основі зазначених теорій виникли певні мотиваційні моделі, серед яких найбільш відомими є:

* традиційна модель мотивації трудової діяльності з припущенням того, що для більшості учасників трудового процесу праця є неприємним обов’язком;
* модель людських відносин, основою якої є головний мотив трудової діяльності – мотив самореалізації;
* модель людських ресурсів – базується на творчому ставленні людини до праці та її готовності та бажанні самовдосконалення у процесі трудової діяльності.

*Питання 3.*

Стимулювання праці – це цілеспрямований вплив на людину або групу з метою підтримання певних характеристик, досягнень трудової діяльності. Воно розглядається з точки зору формування зовнішніх чинників. Стимул виступає як зовнішня до людини дія, яка спонукає працівника до певної активності.

Стимули можуть бути матеріальні (грошові та негрошові, фіксовані або змішані) та нематеріальні (соціальні, моральні, творчі, соціально-психологічні), колективні та індивідуальні, позитивного або негативного спрямування.

Мотиви та стимули тісно пов’язані між собою, однак є нетотожними поняттями. Стимулювання потребує створення умов для активної, результативної трудової діяльності з метою створення благ та задоволення потреб і людини, і суспільства. При цьому благо стає стимулом до праці, якщо це благо, тобто його наявність або відсутність, формує мотив праці.

Роль та місце стимулювання праці визначається його функціями:

* економічною;
* соціальною;
* соціально-психологічною.

**Тема 6. *Соціальні аспекти трудового колективу***

Питання:

1. Трудова організація та її структура.

2. Трудовий колектив та види трудових колективів.

Література:

1. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008. – 262с.

2. Дворецька Т. Соціологія праці – К.: КНЕУ, 2001. – 243с.

3. Лукашевич М. Соціологія праці. –К.: Либідь, 2004. - 440с.

4. Огаренко В. Малахова Ж. Соціологія праці. – К.: ЦНЛ, 2005. – 304 с.

5. Романов О. «Социология труда» -М.: Гардарики, 2003. -318с.

6. Соколова Г. Социология труда. – Минск: Вышэйшая школа, 2002 . – 316 с.

*Питання 1*

Трудова організація – це організаційно закріплена сукупність людей, які діють за єдиним планом, мають певну загальну мету та задіяні у створенні певного суспільно необхідного продукту або наданні послуг. Вона виступає як єдність технічної, економічної та соціальної підсистем. Охоплює працівників виробничих, наукових, навчальних, медичних, адміністративних, культурно-просвітницьких об’єднань.

Трудові організації соціологи класифікують за різними ознаками: форма власності, сфера діяльності, кількість працівників, час створення, тощо.

Будь-яка трудова організація виконує наступні функції:

* цільову;
* соціально-інтеграційну;
* функцію задоволення соціальних потреб працівника.

Виконання вище зазначених функцій у значній мірі залежить від того, які соціальні групи утворюють трудову організацію. Соціальна група – сукупність працівників, які мають будь-яку спільну соціальну ознаку або властивість. Групи можуть бути великі та малі, реальні й умовні, формальні і неформальні.

Склад та поєднання різноманітних соціальних груп у трудовій організації визначають її соціальну структуру. До основних різновидів соціальної структури трудової організації належать:

* функціонально-виробнича;
* соціально-психологічна;
* професійно-кваліфікаційна;
* соціально-демографічна.

Соціальна структура трудової організації визначається соціологами як важливий параметр ефективності трудової діяльності.

Трудова організація розглядається:

* по-перше, як соціальна організація. З одного боку вона є елементом соціальної структури суспільства: а з іншого, виступає як форма спільної діяльності людей. Як соціальна організація трудова організація має найважливішу ознаку, а саме мету та усвідомлення системи ціннісних орієнтацій організації осіб, що утворюють в її межах трудовий колектив;
* по-друге, як соціальна спільнота, яка формується з різних верств населення, категорій працівників. Трудова організація, як соціальна спільнота, це середовище, де формується особистість, розвиваються цінності людини, спільність поглядів, колективізм та формується позиція кожної людини щодо життя та праці. Як соціальна спільність трудова організація розглядається з точки зору взаємовідносин в організації, що формуються, розвиваються та змінюються у межах реальних та умовних, великих та малих, соціальних груп.

Таким чином, трудовій організації властиві ознаки як соціальної організації, так і соціальної спільноти.

Трудова організація має слідуючі стадії свого розвитку:

* перша – пов’язана зі створенням та становленням організації, коли цілі та завдання визначає лише керівник, інші – добровільно, старанно їх виконують;
* друга – характеризується наявністю ядра, активу, який разом із керівником визначає цілі, видає завдання, формує певні вимоги до інших працівників організації. Має місце зближення людей, що працюють разом; спільне вирішення певних соціальних та виробничих проблем;
* третя – сформовані загальні вимоги, цінності, цілі та завдання організації; які керівник, як виразник спільних інтересів, висуває до працівників, а ті –до себе. На цій стадії створюються умови для розвитку та реалізації творчої ініціативи працівників, їх професіоналізму та майстерності;
* четверти стадія – це стадія максимального розвитку вимогливості кожного працівника до себе, активності, відповідальності, творчого підходу до праці, високого рівня виробничої демократії;
* п’ята – стагнація, тобто припинення розвитку організації. Якщо не вжити певних заходів до оздоровлення трудової організації, то вона може перейти у стадію деградації, тобто руйнування та зникнення.

Трудові організації, об’єднують певних індивідів, соціальні групи, і тому з метою забезпечення потреб суспільства, окремої людини, необхідно створювти матеріальну базу в межах даної організації, підтримувати відповідну технічну оснащеність виробництва, високу якість продукції та послуг та інше. При цьому розвивати систему цінностей та пріорітетів, покращувати якістні характеристики членів організації та формувати зрілість та мудрість керівництва.

Трудові організації діють у всіх сферах суспільного життя. Ефективність їх функціонування безпосередньо впливає на рівень добробуту соціальних груп, індивідів, суспільства в цілому.

Основні шляхи підвищення ефективності функціонування трудової організації включають в себе:

* зниження собіартості виробництва;
* підвищення технічного, технологічного, організаційного рівня виробництва;
* покращеня якості продукції;
* збільшення обсягів виробництва;
* максимальне врахування побажань споживачів та інше.

*Питання 2*

Трудовий колектив соціологія праці розглядає як один з елементів трудової організації. Він являє собою сукупність людей, що здійснюють спільну діяльність, тобто об’єднані у межах певної трудової організації.

Трудовий колектив має слідуючі ознаки:

1. виконання спільних виробничих, економічних функцій;
2. загальна мета, спільність дій та спільні інтереси;
3. певна організація та управління.

Трудовий колектив розглядається і як соціальна організація, і як соціальна спільнота. Його можна розглядати як сукупність зв’язків між працівниками, по-перше, функціонально-виробничих (виникають на основі поділу і кооперації праці);

по-друге, неофіційних функціонально-виробничих (офіційно незакріплені, однак пов’язані із трудовим процесом);

по-третє, неофіційних неформальних, невиробничих (виникають на емоційній основі).

Предметом взаємодії між членами трудового колективу є конкретні трудові завдання, які визначаються виробничою специфікою підприємства. Однак, на відносини у колективі впливає зовнішнє середовище, тобто соціальні ролі та статуси працівників, які водночас є членами, учасниками різноманітних соціальних спільнот. Виходячи з цього існує безліч підходів до типологізації трудових колективів. В перше чергу, за організаційними зв’язками розрізняють:

* основний колектив (підприємство, установа, навчальний заклад);
* проміжний (цех, відділ, факультет);
* первинний (ділянка, відділ, кафедра).

За метою і змістом діяльності трудові колективи можуть бути виробничими, науковими, навчальними та інше. За кількістю індивідів, які залучені у колектив – малими, середніми, великими, надзвичайно великими.

Трудовий колектив впливає на ефективність трудової організації і цей вплив визначється показниками його стану:

* згуртованістю;
* стабільністю;
* рівень кваліфікації та освіти;
* трудовою та суспільною активністю членів трудового колективу;
* роллю у суспільному житті більш широкої соціальної спільноти ніж трудовий колектив.

Трудовий колектив формується на основі та в процесі тривалої взаємодії та взаємовідносин між членами трудової організації, які є учасниками спільного виробничого і соціального процесів. В межах трудового колективу здійснюються певні процеси, які обумовлюють послідовні зміни в ньому. Прогнозування, планування, потреби у кадрах, підбір, розподіл працівників у межах трудової організації пов’язані із процесами формування та розвитку трудового колективу. Формування та використання трудового потенціалу, задоволення різноманітних потреб працівників характеризують процеси зміни умов життя, праці людини, як члена трудового колективу. Мають місце також процеси формування, розвитку соціальних якостей працівника. Ефективна реалізація зазначених процесіву трудовому колективі забезпечує умови для формування згуртованого колективу, якому притаманні слідуючі риси:

* спрацьованість;
* відповідальність та обов’язковість його членів один перед одним;
* узгодженість дій у процесі виконання завдань.

Згуртований трудовий колектив характеризується єдністю інтересів, поглядів, поведінкою членів даного колективу. Однак здорова конкуренція, змагання, суперництво разом із допомогою та співпрацею забезпечують високу ефективність трудової діяльності кожного члена колектива та організації в цілому.

За ступенем згуртованості розрізняють згуртовані колективи (стабільність складу, високий рівень трудової дисципліни, підтримка один одного, співпраця, допомога як у робочий, так і в неробочий час); розчленований (наявність соціально-психологічних груп, розбіжність у показниках діяльності членів колективу); роз’єднаний (домінують функціональні зв’язки і відносини, низький рівень співпраці, властиві конформізм, емоційна нестійкість).

На рівень згуртованості впливають:

* організаційно-технічні фактори, які пов’язані з технічною базою організації, рівнем та якістю організації праці. Слід мати на увазі, що розташування робочих місць впливає на способи спілкування, частоту контактів; на організаційний лад, який є нормою внутрішніх організаційних зв’язків у колективі;
* економічні фактори, які впливають на матеріальні, економічні інтереси працівників та ступінь співпадіння їх з економічними інтересами підприємства;
* соціально-психологічні фактори пов’язані з морально-психологічним кліматом у колективі, стилем роботи та керівництва.

Морально-психологічний клімат в колективі є загальною характеристикою психологічного стану колективу, є результатом взаємодії формальних та неформальних, груп та певних осіб. Морально-психологічний клімат трудового колективу – це характеристика групової свідомості. Він пов'язаний з особливостями взаємовідносин як по горизонталі (між колегами), так і по вертикалі (керівник-підлеглий). Стан морально-психологічного клімату колектива характеризує рівень конфліктності. Тому реглювання та управління рівнем конфліктності – це один з головних напрямків впливу на соціальні, психологічні процеси у колективі.

***Тема 7. Керівник та лідер в трудовій організації***

Питання:

1. Влада та її форми.
2. Керівник та його особливості.
3. Лідерство та лідер.

Література:

1. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом. – Житомир: ЖДТУ, 2004.
2. Мурашко М. Менеджмент персоналу – К.: Знання, КОО, 2002.
3. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
4. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія малих груп. – К., 2005.
5. Осовська Г. Основи менеджменту. – К.: Кондор, 2004.

Питання 1.

Ефективна діяльність будь-якої організації у значній мірі визначається ефективністю управління, яке у свою чергу залежить від керівника організації.

Керівник – це особа, яка виконує певні специфічні завдання, здійснює нагляд та контроль в організації, тобто має певну відповідальність, що визначає суть роботи керівника.

Керівник отримує владу від адміністрації, тобто він має формальну владу або владу за посадою. Однак, ще існує і реальна влада – влада авторитету. Під владою розуміють можливість впливати на поведінку інших. Вона є необхідним елементом управління організацією. Розрізняють форми влади:

* Влада, що заснована на примушенні – вплив керівник здійснює через страх. Як правило, така влада дає можливість швидко отримати бажаний результат від виконавця; не потребує високого рівня кваліфікації, професіоналізму від керівника. Однак, потребує значних витрат на управління, що пов’язані з необхідністю організації системи жорсткого контролю за кожним виконавцем, обмежує задоволення потреб та знижує активність та ініціативу підлеглих.
* Влада, заснована на винагороді – основою такого впливу є заохочення. Така влада сприяє формуванню позитивних відносин керівник-підлеглий, розриває ділову активність та творчий підхід останніх. Однак, слід мати на увазі, що обсяг ресурсів, які має керівник для заохочення, має певні межі. Також підлеглі відносно швидко звикають до винагород, що у майбутньому зменшує мотиваційний вплив винагород на працівників.
* Ефективна влада, основою якої є певний рівень ерудиції, професіоналізму керівника. Працівник-підлеглий сподівається, що керівник має достатній рівень знань і на цій основі він приймає правильні, ефективні рішення, які забезпечують ефективність діяльності підприємства. Така форма влади не забезпечує активну, ініціативну, творчу діяльність персоналу.
* Еталонна влада – базується на харизмі керівника і підлеглий сприймає останнього як еталон, зразок у всьому. Така влада забезпечує високу інтенсивність праці персоналу та не захищає колектив від управлінських помилок та перевищення повноважень, що не створює умови сприятливого морально-психологічного клімату та може знижувати ефективність трудової діяльності;
* Законна бо традиційна влада, основою якої є традиції, закони. Підлеглі сприймають накази, розпорядження керівника як закон, який вони повинні виконувати. Відносини, що базуються на даній формі влади, забезпечують стабільність, безконфліктність у трудовій діяльності та відсутність творчого підходу з боку персоналу до виконання трудових функцій.

Найбільш ефективний варіант форми влади кожен керівник формує самостійно з урахуванням особливостей персоналу, організацій, соціально-економічних умов трудової організації та зовнішнього середовища.

Питання 2.

Використання влади задля впливу на людей пов’язане з процесом керівництва. Керівництво включає наступні елементи:

* Наявність керівника та підлеглих;
* Існування певного розподілу влади, впливу чи управління керівника підлеглими;
* Керівники вказують, як і що слід робити.

Методи, засоби, прийоми управління, які використовує керівник для досягнення поставленої мети характеризують стиль керівництва. Він як сукупність ознак та особливостей в управлінні колективом залежить також від особистих якостей керівника як людини.

Керівник, як особа, що має формальну владу, впливає на підлеглих і навпаки. Розподіляючи владу між підлеглими, керівник залишає за собою функції координатора. Кожен керівник має свої особливі ділові, моральні, соціальні, психологічні якості, які вливають на взаємовідносини з підлеглими. З цих позицій розрізняють слідуючі типи керівників та стилі керівництва:

* Авторитарний. Характеризується значною централізацією влади, свідомим обмеженням контактів з підлеглими, жорстким контролем за діями персоналу, втручанням в роботу підлеглих. Найкращий засіб впливу на підлеглих – адміністративні стягнення;
* Демократичний. Надає підлеглим самостійність у виконанні завдань відповідно до їх рівня кваліфікації. Особисто приймає найбільш важливе рішення; не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. У своїй діяльності орієнтується на можливості та бажання підлеглих до самовираження та самореалізації інтелектуального та професійного потенціалу. Взаємовідносини формуються на основі довіри, поваги та активності творчого підходу до виконання справи;
* Ліберальний. Це безініціативний керівник, який не бажає втручатися у справи підлеглих, приймати відповідальність на себе. Він невпевнений у своїй компетентності, легко зазнає впливу оточуючих. До підлеглих відноситься з повагою, намагається допомогти у вирішенні проблем, однак недостатньо вимогливий до них, уникає рішучих заходів, не може сказати «ні». І як результат, слабко контролює та регулює діяльність персоналу, не виявляє організаторських здібностей.

На практиці існують дві категорії керівників:

1. Кращі серед кращих за професійною ознакою. Керівники даної категорії цінують у підлеглих професіоналізм, ініціативу; але іноді вважають необхідним виконувати складні, відповідальні завдання власними зусиллями.
2. Типові політикани – керівники, які володіють посередніми професійними якостями; однак вони імпозантні, гонорові, мають шарм і талант, щодо налагодження міжособистих стосунків. Головним для такого керівника є не втратити власну репутацію, підтримка усіма зусиллями сприятливого, доброго морально-психологічного клімату у колективі.

Слід мати на увазі, що ідеальний керівник повинен одночасно бути професіоналом і адміністратором. На практиці він повинен знати свої власні можливості та своїх підлеглих, ефективно їх використовувати з урахуванням розумних потреб і бажань, завдань і повноважень.

Різноманітність індивідуальних особливостей керівника породжує різні типи керівництва, а саме:

1. авторитарний або директивний, для якого характерне жорстке одноосібне прийняття рішень керівником, придушення ініціативи підлеглих, несприятливий морально-психологічний клімат у колективі. Даний стиль керівництва найбільш привабливим є у кризових ситуаціях.
2. демократичний – управлінські рішення приймаються колегіально, на основі обговорення; керівник виявляє зацікавленість у справах підлеглих, вирішенні їх проблем. Найбільш ефективним даний стиль керівництва виявляється у колективах, де керівник має високі інтелектуальні, організаційні здібності, а трудовий колектив є стабільним, згуртованим.
3. ліберально-анархічний або нейтральний. Цей стиль керівництва характеризується, з одного боку, максимом демократії, з іншого – мінімумом контролю; як наслідок – низькі результати праці, незадоволеність працею, відсутність стимулів до праці.
4. непослідовний або алогічний стиль керівництва характеризується непередбачуваним переходом від одного стилю керівництва до іншого, що дає низький результат праці та провокує конфлікти у трудовому колектив.

На думку фахівців, ефективним стилем керівництва є партисипативний, який має наступні ознаки:

* постійні наради керівництва з підлеглими;
* відкритість, прозорість у відносинах керівник-підлеглий;
* активна участь підлеглих у розробці, плануванні та прийнятті організаційних рішень та їх реалізації на практиці;
* створення групових структур («групи контролю якості»), які мають право самостійно приймати рішення та відповідають за це;
* створення умов та надання можливостей кожному працівнику автономно, самостійно розробляти нові проблеми та нові ідеї.

Однак, партисипативний стиль може бути реалізований, якщо керівник має високий рівень професіоналізму, творчо підходить до справи, цінує творчі пропозиції підлеглих, які у свою чергу, мають високий освітній рівень, активні, мають інтерес до справи, зацікавлені у кар’єрному зростанні, результатах праці.

Питання 3.

Лідерство – це здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, при цьому зусилля повинні бути спрямовані на досягнення цілей організації.

Лідер розглядається як особистість, яка об’єднує людей з певною метою. Лідер не узурпує право прийняття рішення, а запрошує, спонукає до цього кожного члена колективу; тобто керівник як би протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, а лідер перетворює колектив у єдину команду. Він ризикує та несе відповідальність.

Феномен лідерства ґрунтується на авторитеті керівника, який може бути:

* формальний (випливає з права керівника як посадової особи впливати на підлеглих та контролювати їх);
* особистий (ґрунтується на особистих якостях як людини);
* повний або авторитет лідера (виявляється у поєднанні формального і особистого авторитетів керівника).

Виходячи з цього, формальне лідерство розглядається як вплив окремої людини на колектив, що базується на керівний посаді даного індивіда у суспільній ієрархії. Керівництво – це завжди формальне лідерство. Неформальне лідерство розглядається як суб’єктивна здатність людини, її готовність виконувати роль лідера та визнання права цієї людини на керівництво групою з боку її членів. Слід мати на увазі, що лідер не завжди є керівником за статусом.

У реальному житті лідер впливає на людей особистим авторитетом (основою якого є досвід, професіоналізм, освіта, положення) та особистими якостями (людяністю, справедливим відношенням, повагою до людей та інше).

Розрізняють 4 типи лідера:

1. «один з нас» – стиль життя лідера ідентичний життю будь-якого члена групи;
2. «кращий з нас» – лідер, є прикладом для членів соціальної групи;
3. «втілення доброчесності» – лідер є носієм моральних норм;
4. «виправдування сподівань» – лідер повинен завжди дотримуватися обіцянок, неможлива з його боку інша поведінка, дії , крім тих, які були схвалені групою;

Лідер виконує наступні функції:

* інформаційно-аналітичну;
* прийняття рішень;
* розробка програм;
* організацію виконання рішень.

В залежності від того, яка з функцій переважає, розрізняють наступні види лідерів:

* лідер-організатор. Він сприймає проблеми колективу як свої особисті та активно діє;
* лідер-творець. Його діяльність базується на вмінні бачити нове, на обговоренні проблем та зацікавленості до їх вирішення;
* лідер-борець – це людина, яка впевнена у своїх силах і яка впевнена, що може вирішити будь-яку проблему;
* лідер-дипломат. В основі його дій – знання ситуації та вміння її використовувати для досягнення визначеної мети;
* лідер-заспокоювач. Він поважає людей, підтримує їх , співчуває.

Таким чином, люди слідкують за лідером, тому що, він пропонує заходи для задоволення потреб та шляхи досягнення визначених цілей. Лідер перебуває у певній залежності від членів трудового колективу. Від того, наскільки лідер відповідає образу, який створив колектив, та його здатності виражати інтереси колективу – групи залежить наскільки повно лідер володіє владою у колективі. Відносини лідера та його оточення ­ це основа лідерської влади. Невід’ємними якостями лідера повинні бути:

* цілеспрямованість;
* принциповість;
* усвідомлення власної відповідальності;
* розуміння завдань та мети організації, потреб та бажань членів групи.

**Тема 8. *Професійне самовизначення особистості у трудовому колективі.***

Питання:

1. Професія та її соціальна сутність.
2. Трудова кар’єра та її соціальні особливості.

Література:

1. Дворецька Г. Соціологія праці. – К., 2001.
2. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник. – К.: Либідь, 2004.
3. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
4. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія малих груп. – К., 2005.

Питання 1.

Професія – це вид трудової діяльності, який визначається характером та метою трудових функцій, потребує наявності у людини загальних та спеціальних знань, практичного досвіду.

Ознаками професії як особливого роду трудової діяльності є:

1. Професія завжди персоніфікована;
2. Має місце об’єктивна необхідність професії, яка пов’язана із суспільною працею;
3. Професія виявляється у різноманітних якісних формах праці, що пов’язані із здібностями людини;
4. Професія виявляється у різноманітних якісних формах праці, що пов’язані із здібностями людини;
5. Основою професії є професійні знання та практичний досвід людини;
6. За допомогою професії людина задовольняє свої потреби та має можливість у самовиразі;
7. Професію можна отримати шляхом спеціальної освітньої підготовки або тривалої практичної діяльності у певній професійній галузі;

Професія має об’єктивну та суб’єктивну основу об’єктивно існуючі трудові функції, обов’язки формують об’єктивну сторону професії, а професійні здібності людини, сукупність сформованих та набутих якостей людини характеризують суб’єктивну основу професії.

Професія є складним комплексним явищем і включає в себе наступні елементи:

1. Елементи, які характеризують об’єктивну основу професії і пов’язані з трудовим процесом. До них відносять сферу діяльності та вид праці, зміст праці, професійні обов’язки, результати праці, предмети та засоби праці, робоче місце, умови праці, можливості кар’єрного росту;
2. Елементи, які характеризують рівень підготовки працівника, а саме рівень загальної та спеціальної освіти, кваліфікація, професійні придатність.
3. Елементи, які характеризують інституалізацію професії, тобто її офіційне визнання, місце у системі суспільного поділу праці. З цього приводу важливе місце займає опис професії, тобто професіографія, яка базується на професіографічному аналізі – визначені вимог професії до працівника. В результаті аналізу розробляється професіограма – документ, опис конкретної професії, який розкриває зміст професійної праці та вимог до людини-працівника.

Соціальний зміст професії розкриває її статус, який має дві форми: економічну та престижну. Економічний статус професії залежить від розміру винагороди за працю, а престижний – не лише рівень матеріальної винагороди, але й змістовність праці за даною професією та ступінь її популярності. Статус професії впливає на професійну мобільність, виробничу адаптацію, задоволеність працею та вибір професії.

Розкриває соціальний зміст професії також професіоналізація – процес збільшення кількості осіб, які професійно займаються тим чи іншим видом трудової діяльності. Це передусім створення та розвиток суспільних інститутів, правил та норм, які пов’язані з формуванням певної професійної структури суспільства, загальних вимог до спеціалізації працівника.

У зв’язку з цим, розрізняють більш вузькі поняття, крім професії (спеціальність та спеціалізація); офіційне задоволення професією (професійна роль); професійна група, як сукупність працівників, які пов’язані єдиним виробничим процесом, професійними ролями за змістом та специфічними груповими інтересами та цінностями. Професіоналізація сприяє розвитку професіоналізму. Професіоналізм – це високий рівень володіння певним видом діяльності (професію, спеціальністю і т.д.). він передбачає успішне та якісне виконання працівником трудових функцій; норми, умови професійної діяльності є головними регуляторами трудової поведінки; а професія – є основою, формою життя людини.

Питання 2.

Кар’єра – це фактичне поступове просування працівника службовими сходинками на основі отримання та засвоєння нових навичок, розвитку здібностей, підвищення кваліфікації. Кар’єра розглядається як суб’єктивне свідоме судження працівника про своє трудове майбутнє. Професійна кар’єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку, а саме: навчання, прийняття на роботу, професійне зростання, підтримку індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії людина може послідовно проходити у різних організаціях.

Внутрішньоорганізаційна кар’єра передбачає послідовну зміну стадій розвитку працівника в межах однієї організації. Така кар’єра може бути реалізована у слідуючих напрямах:

* вертикальному, тобто підйом на більш високу ієрархічну сходинку;
* горизонтальному, що передбачає виконання більш складних завдань без підвищення за посадою;
* центрострілкому, це наближення до керівництва, яке виявляється у можливості отримання неофіційної інформації, більш близьких відносинах з керівництвом та т.д.

Забезпечення більш високих результатів діяльності підприємства потребує певного підходу до персоналу, який передбачає розміщення працівників і робочих місць виходячи із результатів комплексної оцінки, планової кар’єри, умов і оплати праці.

У зв’язку з цим особливої уваги потребує планування кар’єри. Це особливий вид діяльності у межах кадрової політики підприємства, який включає в себе:

1. вивчення потреб, інтересів, потенційних можливостей конкретного працівника;
2. формування основних цілей кар’єри з урахуванням перспектив розвитку підприємства, якісних характеристик і особливостей працівника;
3. розробка кар’єрограми – документа, що складається на 5-10 років і містить обов’язкові адміністрації по вертикалі, так і по горизонталі; а також обов’язки працівника по підвищенню кваліфікації, рівня освіти, професіоналізму та майстерності.

Таким чином, планування кар’єри передбачає визначення цілей розвитку кар’єри та шляхів по їх удосконаленню. Під розвитком кар’єри розуміють дії працівника, які спрямовані на реалізацію запланованих шляхів.

Ефективне планування та управління кар’єрою позитивно впливають на результати діяльності підприємства.

Кар’єра між організаційно пов’язана з тим, що конкретний працівник у процесі свої професійної діяльності працює на різних посадах, в різних організаціях, де і проходить усі стадії розвитку.

Така кар’єра може бути спеціалізованою та неспеціалізованою. Якщо працівник у процесі своєї професійної діяльності рухається через різні стадії кар’єри, то це спеціалізована кар’єра. Неспеціалізована кар’єра дає можливість працювати людині на самих різних посадах і як, правило, не більше 3-х років на кожний.

Планування кар’єри передбачає взаємодію професійної і внутрішньоорганізаційної кар’єр. Взаємодія їх можлива за наступних умов:

* єдність, взаємозв’язок цілей підприємства і працівника;
* планування кар’єри повинно бути спрямовано на конкретну людину;
* відкритість управління кар’єрою. Під управлінням кар’єрою розуміють комплекс заходів з планування організації, мотивації, контролю просування працівника у процесі його трудової діяльності виходячи з цілей, потреб, здібностей, можливостей і працівника, і підприємства. Реалізацію заходів здійснює кадрова служба за активною участю працівника. При цьому управління своєю кар’єрою займається безпосередньо працівник;
* вивчення, обґрунтування та оцінка потенціалу працівника на основі визначених критеріїв службового росту.

**Тема 9. *Соціальний контроль у сфері праці***

Питання:

1. Соціальні норми та їх види.

2. Соціальний контроль: сутність та необхідність.

Література

1. Дворецька Г. Соціологія праці. – К., 2001.
2. Дворецкая Г., Махнарылов В. Социология труда. – К., 1990.
3. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
4. Полторак В. Социология труда: Справочник. – Арт-Пресс, 1997.
5. Социологическая служба в системе управления предприятием. Метод. рекомендации. – Челябинск, 1991.
6. Социология труда: Ученик / Под ред. Н.И. Дряхлова.– М.: Изд-во МГУ, 1993.

Питання 1.

Соціальні норми – правила трудової поведінки людини-працівника. Вони формують та регулюють сферу взаємовідносин працівника із суспільством, соціальною організацією, іншими працівниками.

Соціальні норми формуються на основі цінностей трудової організації і розглядаються, як сукупність вимог, очікувань трудової організації, які вона висуває до членів трудового колективу щодо їх трудової поведінки, взаємодії в процесі трудової діяльності.

Сутність соціальних норм виявляється в функціях, що вони виконують, а саме:

* соціальні норми є мірою припустимих варіантів трудової поведінки;
* соціальні норми є еталоном, стандартом трудової поведінки.

У трудовій сфері класифікація соціальних норм здійснюється за ознаками:

1. за змістом – норми ставлення дол. Цілей і завдань колективу, трудової організації, діяльності керівництва, колег по роботі;
2. за сферою застосування і розповсюдження – норми-вимоги, тобто еталон поведінки та норми-стереотипи, тобто типи поведінки, які поширені в колективі або в суспільстві;
3. за способом встановлення – правові норми, професійно-посадові, моральні.

Механізм встановлення соціальних норм у сфері праці включає трудове право; звички; звичаї; традиції.

Вивчення соціальних норм та механізмів їх відтворення у трудовій сфері дає можливість прогнозувати поведінку праці вчинків, визначати найбільш привабливі заходи впливу керівництва на свідомість, реальну поведінку членів трудового колективу.

Питання 2.

Соціальний контроль – специфічна діяльність, яка спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи чи членів суспільства шляхом використання різних засобів соціального впливу.

Соціальний контроль спрямований на забезпечення злагодженої роботи в трудовому колективі, тобто цілей, які визначає для себе колектив у виробничій, а в першу чергу, соціальній сфері. Він має складну структуру, яка включає:

* спостереження за поведінкою;
* оцінка поведінки з урахуванням соціальних норм;
* реакція на поведінку у формі санкцій.

Оцінка та реакція на поведінку може бути з боку різних суб’єктів, тому розрізняють:

* зовнішній контроль, тобто контроль, який в організації здійснює адміністрація. Він ґрунтується на нормативно-законодавчій базі та використовує засоби, які в ній чітко зафіксовані. Адміністративний контроль має офіційний характер;
* взаємний контроль. Він реалізується самими суб’єктом організації.

Взаємний контроль може бути колегіальний, груповий або суспільний. Сутність взаємного контролю полягає у безпосередньому спостереженні за поведінкою індивіда чи групи за порівняння її нормою. Він є найбільш ефективним за умов досить сильної інтеграції праці та визначеної її економічної та соціальної організації;

* самоконтроль як специфічний спосіб поведінки людини, за якого він самостійно здійснює нагляд за власними діями та визначає їх відповідність суспільно прийнятим нормам.

Характер санкцій чи заохочень визначає економічний контроль (засобами впливу є пільги, заохочення, стягнення) та моральний (демонстрація поваги та симпатії, презирства як засоби впливу).

Крім зазначених видів контролю, розрізняють його типи, які визначаються характером здійснення, а саме:

1. суцільний (постійний характер, спостереження та оцінка всього процесу трудової діяльності у межах трудової організації, групи та відносно конкретного індивіда) та вибірковий (стосується лише певних аспектів життєдіяльності людини або діяльності організації);
2. змістовний (спостереженню піддаються змістовність, зміст та якість організаційно-трудових відносин; його ознаками є глибина, серйозність та дієвість контролю) і формальний (об’єктом спостережень \ зовнішні ознаки, а саме: перебування на робочому місці, зовнішня активність);
3. відкритий (прозора, відкрита форма спостереження контролерами) і прихований (спостереження за допомогою технічних засобів, несподівана поява контролерів, збирання інформації через групу контролерів).

Таким чином, сутність соціального контролю виявляється в його функціях:

* стабілізація і розвиток виробництва;
* відповідальність та економічно обґрунтована раціональність;
* морально-правове регулювання;
* фізичний, моральний та психологічний захист працівника.

Місце та зміст соціального контролю розкриває механізм контролю, який включає в себе компоненти:

* показники діяльності, за допомогою яких можна оцінити результати трудової діяльності;
* соціальні норми, як сукупність очікувань і вимог трудової організації до працівників, які регулюють взаємовідносини у процесі трудової діяльності;
* санкції, тобто запобіжні міри, що застосовуються до порушника соціальних обмежень. Санкції мають як правило, певні несприятливі наслідки для порушника і за своєю суттю є стимулами. Ці особливі стимули, які застосовуються у зв’язку з конкретними вчинками конкретних працівників у певних трудових ситуаціях, тобто вони розглядаються як ситуативні або оперативні стимули.

Санкції можуть бути:

* формальні (застосовуються адміністрацією організації) і неформальні (спонтанна реакція членів колективу на вчинки, поведінку індивіда);
* позитивні (схвалюють поведінку) і негативні (покарання за поведінку, що відхиляються від прийнятих норм).

Таким чином, соціальний контроль, сприяє виконанню членами трудового колективу прийнятих в ньому соціальних норм, очікуваної трудової поведінки, що позитивно впливає на ефективність трудової діяльності.

**Тема 10. *Соціологічні дослідження у трудових коллективах***

Питання:

1. Соціологічні дослідження та їх особливість.
2. Служба соціального розвитку підприємства та її функції.

Питання 1.

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів з метою виявлення сутності, змісту, закономірностей соціальних процесів, взаємозв’язків між ними; факторів, що впливають на них та розробка висновків і рекомендацій стосовно соціальних явищ і процесів у трудовому колективі. Метою соціологічного дослідження – є підвищення ефективності трудової діяльності на основі створення умов для розвитку працівників, задоволення їх потреб, формування сприятливих внутрішьноколективних відносин.

До головних завдань досліджень відносять:

* удосконалення системи управління трудової організації та підвищення ефективності управлінських рішень;
* підвищення рівня стабільності трудового колективу;
* розвиток системи трудової адаптації працівників;
* підвищення трудової активності працівників на основі удосконалення мотивації та стимулювання праці;
* вивчення змісту, умов праці та розробка заходів їх удосконалення;
* підвищення якості трудового життя.

У якості об’єкту дослідження виступають певні соціальні явища та суспільні відносини, яким притаманні соціальні протиріччя. Соціальні групи також розглядаються як об’єкт дослідження за умов наявності певних соціальних проблем.

Предмет дослідження – це найбільш важливі якості, особливості об’єкту, який вивчається.

Соціологія праці використовує два рівня соціологічних досліджень: перший – теоретичні, коли метою є дослідження закономірностей у сфері праці; другий – прикладні або емпіричні. Їх метою є встановлення та узагальнення соціальних фактів, виявлення певних тенденцій у сфері праці. Значне місце у соціологічному дослідженні займає інформація, яка може збиратися слідуючими методами:

1. опитування – анкетування, формалізоване та неформалізоване інтерв’ю, поштове опитування, експертне опитування;
2. аналіз документів (офіційних та неофіційних, друкованих та рукописних, первинних та вторинних, спеціальних) – аналіз документів офіційної статистики, контент-аналіз, вербальний аналіз або логічний аналіз офіційних і неофіційних документів;
3. метод спостереження – неформалізоване спостереження, формалізоване спостереження;
4. соціальний експеримент.

Методи добору соціологічної інформації залежать від об’єкта та предмета дослідження. Соціологічні дослідження спрямовані, у першу чергу, на виконання двох основних функцій:

1. дослідницька або евристична, тобто одержання нових знань про стан та тенденції соціальних процесів та явищ шляхом вивчення їх змісту, закономірностей, особливостей;
2. прикладна або прогностична, яка полягає у розробці пропозицій, рекомендацій щодо профілактики або вирішення певних соціальних проблем.

Соціологічні дослідження здійснюються за слідуючими основними напрямами:

* рівень демократизації трудового колективу, в тому числі виробничої демократії;
* ставлення до праці;
* зайнятість та соціальний захист;
* трудова адаптація;
* соціальна та професійна орієнтація працівників;
* мотивація і стимулювання праці;
* ефективність соціального контролю;
* морально-психологічний клімат в трудовому колективі;
* ефективність дисциплінарної політики;
* вивчення рівня напруженості, конфліктності у трудовому колективі.

Сукупність соціологічної інформації (яка отримана в результаті соціологічного дослідження) та соціальної інформації (яка накопичується та зберігається в документах) є основою соціального управління та сприяє вивченню, організації та ефективної реалізації соціальних процесів у трудовому колективі, в тому числі праці як основного соціального процесу.

Питання 2.

Соціальне управління, яке спрямоване на виявлення та ефективне використання соціальних резервів у трудовому колективі організовує та реалізує соціальний підрозділ організації – служба соціального розвитку. Розміри та організаційна структура її залежить від розмірів підприємства, компетентності та зацікавленості керівництва у вивченні соціальних процесів та явищ у колективі.

Служба соціального розвитку спрямовує свою діяльність на розробку та реалізацію соціальної політики підприємства, розвиток персоналу, підвищення якості трудового життя кожного члена трудового колективу та всебічний розвиток людини-трудівника. До основних завдань служби відносять:

* здійснення соціального управління;
* координація діяльності інших структурних підрозділів з використанням соціологічної інформації про соціальні явища і процеси у колективі.

Виконання завдань забезпечується шляхом реалізації функцій служби соціального розвитку, а саме:

1. планово-прогностичної, тобто розробка планів соціального розвитку персоналу соціальних програм та контроль за їх виконанням;
2. інформаційно-дослідної або соціально-прогностичної, що передбачає тісний взаємозв’язок між конкретним соціологічним дослідженням проблеми та управлінським рішенням, моніторингом та контролем за виконанням необхідних заходів;
3. врахування соціального чинника в техніко-економічній політиці підприємства, тобто гуманістичний підхід у розробці різноманітних планів, програм та стратегій на підприємстві;
4. соціологічна освіта, тобто організація навчання керівників, фахівців, спеціалістів основам психології, соціології, конфліктології та пропаганда соціологічних знань у трудовому колективі.

Основними напрямами діяльності служби на підприємстві є:

* вдосконалення формальної організації, тобто її проектування та реконструкція з урахуванням змін у соціально-трудових відносинах;
* оптимізація взаємозв’язків та взаємодії формальної та неформальної організацій;
* вдосконалення трудового колективу як соціальної організації та соціальної спільності;
* вивчення та покращення морально-психологічного клімату у колективі;
* вивчення стану трудового колективу і забезпечення необхідного рівня стабільності;
* соціальна та трудова адаптація членів колективу;
* постійний моніторинг соціальних, трудових відносин, взаємозв’язків у трудовому колективі з метою попередження, мирного вирішення та недопущення конфліктів.

В сучасних умовах працівник соціологічної служби виступає як фахівець, який вивчає певну соціальну проблему, самостійно готує та приймає активну участь в реалізації управлінських рішень. На рівні підприємства ефективно функціонують служби персоналу, які формуються на базі відділу кадрів та соціологічної служби. Їх діяльність базується на науковій обґрунтованості необхідності вивчення аналізу соціальних проблем та прийняття управлінських рішень, а соціологічні дослідження отримують статус постійних заходів по вивченню різноманітних аспектів трудової діяльності на підприємстві.

**Список рекомендованої літератури**

1. Бирюкова М. Социальные технологии и проекти-рование. – Х., 2001.
2. Большой толковый социологический словарь / Сост. Д.Джери, Д. Джери: В 2 т. – М., 1999.
3. Вакуленко С. Соціологія праці – К.: Знання, 2008.
4. Веселов Ю. Экономическая социология. История людей. – СПб. Изд-во СПб Ун-та, 1995.
5. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М., 1999.
6. Дворецкая Г., Махнорылов Р. Социология труда. – К.: Вища школа, 1990.
7. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
8. Дикарева А., Мирская М. Социология труда. – М.: Высш. школа, 1989.
9. Дряхлов Н. Социология труда: Учебник. – М., 1993.
10. Заболотный Л. Служебная карьера. – М.: Пресс, 1995.
11. Захарченко М. та інші. Соціологічна думка України. – К., 1996.
12. Иванов В., Петрушек В. Социальные технологии: Курс лекций. – М., 1999.
13. Ивченко Ж. Социология труда в управлении. – Запорожье: ЗМИ, 1993.
14. Колот А. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу– К.: КНЕУ, 1998.
15. Лукашевич М. Соціологія економіки. – К.: Каравела, 2005.: Підручник. – К.: Либідь, 2004.
16. Лукашевич М. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004.
17. Лукашевич Н. Основи социологии труда. – К., 1994.
18. Марков М. Технология и эффективность социального управления. – М., 1982.
19. Маркович Д. Социология труда. – М., 1988.
20. Методологические основы социального управления / Под ред. Г.П. Давидюка и др. – Минск, 1977.
21. Молодцов А. Управление и планирование социального развития трудового коллектива. – К., 1991.
22. Патрушев В. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации (социологический анализ). – К., 1990.
23. Подшивалкина В. Социальные технологии: проблемы методологии и практики. – Кишинев, 1997.
24. Полторак В. Социология труда: справочник. – Днепропетровск, 1997.
25. Полторак В. Соціологія: Основи соціології праці та управління. – К., 1992.
26. Поляков В. Технология карьеры. – М., 1997.
27. Попов Ю., Шевчук А. Введение в социологию труда и занятости. – М.: Дело, 2005.
28. Пригожин А. Современная социология организации. – М., 1995.
29. Пригожин А. Социология организаций. – М., 1980.
30. Ромашов О. Социология труда и экономическая социология. – М.: Гардарики, 2007.
31. Ромашов О. Социология труда. – М., 1999.
32. Сероштан Н. и др. Социология труда. – Харьков, 1990.
33. Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы. – М., 1985.
34. Социальное управление трудовым коллективом / Под ред. Ю.Е. Волкова. – М., 1987.
35. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М., 1993.
36. Токарская Н., Карпикова И. Социология труда. – М.: Логос, 2006.
37. Тощенко Ж. Социология труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
38. Управление трудовым коллективом (социально-психологические факторы оптимизации) / Отв. ред. К.К. Грищенко, Н.А. Сакада. – К., 1988.
39. Щекин Г. Теория социального управления. – К., 1996.
40. Экономика и социология труда / под ред. Р.Г. Мумладзе – М.: КНОРУС, 2007.
41. Якуба О. Соціологія. – Х.: Константа, 1996.