**Міністерство освіти і науки України**

**Житомирський державний технологічний університет**

Затверджено науково-методичною радою ЖДТУ

Протокол від «\_\_»\_\_\_20\_\_р. №\_\_\_

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

для проведення семінарських занять

з навчальної дисципліни

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

для студентів освітнього рівня «бакалавр»

спеціальність: 051 «Економіка»

факультет економіки та менеджменту

кафедра управління персоналом та економіка праці

Розглянуто і рекомендовано на засіданні кафедри УП та ЕП

протокол від «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_р.

№\_\_\_\_

Розробник: ст. викладач Маслова С.О.

Житомир

2018-2019 н.р.

# Вступ

# Соціологія праці займає особливе місце серед наук, тому що вона допомагає оцінити зміни однвєї з найважливіших сфер діяльності людини – сфері праці. Остання в сучасних умовах під впливом ринкових перетворень, технічного прогресу набуває нового змісту, якісних змін у своєму розвитку.

# В сучасних умовах особлива увага приділяється людині. Людина розглядається як суб’єкт праці, цілеспрямованої, творчої, суспільно-корисної діяльності.

# Соціологія, взагалі, вивчає соціальну реальність, тобто форми взаємовідносин між людьми та їх групами. Соціолог розглядає працю як форму спільної діяльності людей, певні відносини між ними. Тому, соціологія праці вивчає трудову діяльність як соціальний процес, соціальні фактори підвищення ефективності праці, вплив техніко-технологічних та соціальних умов на відношення до праці.

# Головним напрямом досліджень у рамках соціології праці є аналіз впливу змісту, умов та форм соціальної організації праці на відношення до праці та підвищення її ефективності.

# Виходячи з цього, мета і завдання курсу «Соціологія праці» полягає в наданні студентам можливості оволодіти системою знань з соціології праці та набути вміння та навички у соціальної сфері праці.

Головними завданнями курсу є:

– засвоєння студентами знань з теоретичних аспектів соціологічної сутності праці, трудової поведінки, ставлення до праці, її мотивації, стимулювання та соціального контролю, трудової мобільності, адаптації, кар’єри та соціологічних досліджень трудової діяльності;

– розвиток у студентів здібностей до науково-дослідницької діяльності;

– розвиток здібностей до обробки економічної, соціологічної інформації з трудової діяльності з метою набуття певних практичних навичок, здійснення соціологічного аналізу.

У посібнику розглнуто основні аспекти соціолгії праці. Методичні рекомендації, щодо визначених тем курсу, повинні допомогти студентам ознайомитись та зрозуміти ключові проблеми предмету та їх зміст. Також у посібнику представлені завдання для самостійного виконання, тести, ситуаційні вправи. Це забезпечує підвищення активності і зацікавленості студентів у вивченні дисципліни.

Методологія вивчення дисципліни будується на взаємозв’язку теоретичних питань, практичних навичок, які студенти отримують в результаті лекційних занять, самостійної роботи, роботи під керівництвом викладача.

У результаті вивчення «Соціології праці» студенти повинні знати:

* сутність, значення та зміст соціології праці як науки;
* сутність, зміст та роль соціальних процесів, явищ, що повязані з трудовою діяльністю та реалізуються на різних рівнях;
* нормативно-правове забезпечення соціально-трудових відносин та соціальних процесів у сфері праці;
* соціальну сутність, форми організації та умови праці;
* сутність ставлення людини до праці а шляхи підвищення задоволення працею;
* ціннісні орієнтації людей у трудові сфері;
* проблеми мотивації та стимулювання праці;
* питання соціального захисту;
* необхідність та роль соціального контролю ріхних рівнів.

Вміти:

* самостійно аналізувати соціальні проблеми, а також розробляти пропозиції щодо їх вирішення;
* користуватися нормативно-првовою базою України з питань трудової діяльності;
* аналізувати конкретні трудові ситуації з метою недопущення конфліктів або вирішення їх мирним шляхом;
* розробляти заходи соціально-економічного характеру для колективного договору підприємства та соціального розвитку персоналу;
* розробляти конкретні моделі мотивації та стратегії стимулювання праці на підприємстві, а також найбліьш ефективне стимулювання праці окремого працівника;
* складати професограму, кар’єрограму.

***Плани семінарських занять з курсу «Соціологія праці»***

**Тема 1. Соціологія праці як наука**

*Терміни і категорії:*

Праця, соціологія, соціологія праці, особистість, ринок праці, соціально-трудові відносини, трудова поведінка, трудова єдність, суспільний поділ праці, зміст праці, характер праці, відчуження праці, змістовність праці, задоволення працею, потреби і інтереси, мотиви діяльності, умови трудової міграції, стимулювання праці.

*Питання для обговорення:*

1. Об’єкт та предмет соціології праці.
2. Сутність соціології праці як науки про працю.
3. Особливості соціології праці як науки.
4. Зв’язок соціології праці з іншими науками.
5. Характеристика загальних законів соціології праці.
6. Категорії соціології праці.

*Завдання:*

1. Дайте характеристику соціальним процесам, що відбуваються у трудовій сфері.

Таблиця 1

|  |  |
| --- | --- |
| Соціальні процеси у трудовій сфері | Зміст соціальних процесів у трудовій сфері |
|  |  |

1. Соціальні процеси, що відбуваються у трудовій сфері, по-різному впливають на соціальні спільності, тобто трудові організації та трудові колективи. Назвіть та дайте характеристику соціальним процесам за характером змін, що вони викликають.
2. Дайте характеристику основним етапам розвитку соціологічних досліджень про працю.

Таблиця 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Назва етапу розвитку | Період (роки) | Головні вчені-представники даного етапу | Основні ідеї та положення |
| 1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю
2. Класичний період розвитку соціологічної думки про працю
3. Сучасний період розвитку соціології праці
 |  |  |  |

*Теми рефератів:*

1. Історія розвитку соціології праці.
2. Становлення та розвиток соціології праці в Україні.

*Рекомендована література:*

1. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. – М., 1999.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
3. Захарченко М. та інші. Історія соціології. – К., 1993.
4. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник. – К.: Либідь, 2004.
5. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
6. Попов Ю., Шевчук А. Введение в социологию труда и занятости. – М.: Дело, 2005.
7. Тощенко Ж. Соціология труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.

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

*Терміни і категорії:*

Праця, зміст праці, характер праці, двоякість праці, багаторівневість праці, упорядкованість праці, суб’єктоцентризм праці, динамічність праці, стратифікація, соціальна страта, ринок праці, робоча сила, найманий працівник, роботодавець, керівник, інтрапренерство, партисипативне управління, соціальне партнерство, соціально-трудові відносини, задоволення працею.

*Питання для обговорення:*

1. Соціальна сутність праці.
2. Ринок праці та його особливості.
3. Ринок праці та його економічні функції.
4. Ринок праці та його соціальні функції.
5. Характеристика соціально-трудових відносин.
6. Суб’єкти соціально-трудових відносин та їх особливості в сучасних умовах.
7. Особливості соціального партнерства як механізма регулювання соціально-трудових відносин
8. Концепція якості трудового життя.

*Завдання:*

1. Дати характеристику економічним і соціальним функціям ринку праці як системи соціально-економічних відносин та заповнить таблицю.

Таблиця 3

|  |
| --- |
| Функції ринку праці та їх зміст |
| Економічні | Соціальні |
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |

2. Порівняти особливості людини як суб’єкту праці, виходячи з економічного та соціологічного підходу.

Таблиця 4

|  |
| --- |
| Людина як суб’єкт праці |
| Економічний підхід | Соціологічний підхід |
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |

3. Визначити основні соціальні принципи праці. Розкрійте їх зміст в сучасних умовах.

4. В сучасних умовах для сфери зайнятості характерні процеси флексібілізації та дестандартизації, тобто широко розповсюджуються гнучкі та мінливі форми зайнятості, які мають назву нестандартні або нетрадиційні. Назвіть такі форми зайнятості та дайте їх характеристику.

5. Дайте характеристику стратегії зайнятості індивіда Ч. Хенді - „портфель робіт”, під яким розуміють набір видів діяльності, що здійснює людина. Складіть та проаналізуйте:

а) Ваш майбутній власний „портфель робіт”;

б) „портфель робіт” працюючого члена Вашої родини.

*Теми рефератів:*

1. Соціальна структура українського суспільства.
2. Роль праці у системі життєвих цінностей людини у пострадянському суспільстві.
3. Гендерний підхід до соціально-трудових відносин.

*Рекомендована література:*

1. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
2. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. – М., 1999.
3. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
4. Дворецька Г. Соціологія. – К., 2002.
5. Лібанова Е., Мельничук Д. Ринок праці в економічній системі. – ЖДТУ, 2004.
6. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист. – К., 2005.
7. Лукашевич М. Соціологія праці. – К.: Либідь, 2004.
8. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
9. Попов Ю., Шевчук А. Введение в социологию труда и занятости. – М., Дело, 2005.

**Тема 3. Трудова поведінка особистості**

*Терміни і категорії:*

Особистість, потреби, мотиви, індивід, екстраверсія, інтроверсія, темперамент, інтерес, статус, соціальний статус, соціальна роль, виховання, самовиховання, перевиховання, поведінка, трудова поведінка.

*Питання для обговорення:*

1. Особистість та її роль у трудовому колективі.
2. Формування та розвиток особистості.
3. Умови розвитку особистості у трудовому колективі.
4. Гуманізація праці та якість трудового життя.
5. Трудова поведінка та форми її прояву.
6. Види трудової поведінки.
7. Регулювання трудової поведінки.

*Теми рефератів:*

1. Теорії формування особистості.
2. Взаємовідносини у трудовому колективі та їх вплив на ефективність трудової діяльності.
3. Гуманізація праці. Особливості в Україні.
4. Якість трудового життя. Особливості в Україні.

*Завдання:*

1. Визначити показники якості трудового життя та дати їх характеристику з позицій:

а) працівника;

б) роботодавця;

в) суспільства.

1. Ви займаєтесь пошуком роботи. На конкурсному відборі Вам запропонували анкету. Графи «П.І.Б.», «Стать», «Професія» Ви заповнюєте автоматично, а над графою «Мета» Ви замислюєтесь. Сформулюйте, будь-ласка, мету таким чином, щоб Ви пройшли відбір та зацікавили роботодавця.
2. Яким чином, на Ваш погляд, ринкові перетворення впливають на трудову поведінку? Відповідь обґрунтуйте.
3. Які фактори впливають на соціальний механізм трудової активності працівників підприємства?

*Рекомендована література:*

1. Дворецька Г. Соціологія праці. – К., 2001.
2. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник. – К.: Либідь, 2004.
4. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
5. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія малих груп. – К., 2005.

**Тема 4. Ставлення до праці**

*Терміни і категорії:*

Ставлення до праці, гуманізація праці, супернормативне ставлення до праці, субнормативне та ненормативне ставлення до праці, трудова поведінка, реальна та вербальна поведінка, задоволення працею, ступінь задоволення працею, відчуження праці, трудова адаптація, професійна адаптація, організаційна та матеріально-побутова адаптація, соціально-психологічна адаптація.

*Питання для обговорення:*

1. Ставлення до праці: суть та типи.
2. Структура та показники ставлення до праці.
3. Характеристика факторів, що впливають на ставлення до праці.
4. Вплив ставлення до праці на зміст та характер праці.
5. Задоволення працею та її вплив на результати трудової діяльності.
6. Відчуження праці та шляхи її подолання.
7. Трудова адаптація та її структура.
8. Види трудової адаптації.

*Завдання:*

1. Дайте характеристику критеріям задоволеності працею та незадоволеності працею на підприємстві.
2. Дайте характеристику типам працівників підприємства в залежності від їх ставлення до праці.
3. Назвіть види відчуження праці та розкрийте їх зміст. Які існують шляхи подолання видів відчуження праці? За результатами аналізу заповніть таблицю 5.

Таблиця 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид відчуження праці | Зміст даного виду відчуження | Шляхи подолання відчуження праці |
|  |  |  |

1. Які адаптивні здатності, на Ваш погляд, формують адаптивний потенціал людини? Відповідь обґрунтуйте.
2. Які показники характеризують адаптивність людини у конкретному трудовому середовищі? Розкрийте їх зміст.

Таблиця 6

|  |  |
| --- | --- |
| Показники адаптованості людини | Зміст показника |
|  |  |

6. Згідно інформації, що наведена в таблиці , визначити вплив джерел задоволення працею на результат трудової діяльності.

Таблиця 7

|  |  |
| --- | --- |
| Джерело | Вплив на задоволення працею |
| 1. Зміст роботи |  |
| 2. Фізичні умови праці |  |
| 3. Характеристика працівника: – освіта – рівень самоповаги – здібності |  |
| 4. Соціальне оточення: – керівники– колеги– підлеглі |  |
| 5. Система управління |  |
| 6. Система стимулювання |  |
| 7. Можливості розвитку та освіта |  |
| 8. Організаційна культура |  |
| 9. Комунікативна система |  |
| 10. Престижність роботи в організації |  |

*Рекомендована література:*

1. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
3. Лукашевич М. Соціологія праці. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.

**Тема 5. Соціальні аспекти мотивації праці**

*Терміни і категорії:*

Мотивація, мотив, цінності, інтереси, бажання, мета, прагнення, стимул, процес мотивації, мотиваційне ядро, задоволення працею, мотивація праці, стимулювання праці.

*Питання для обговорення:*

1. Мотивація праці: сутність і функції.
2. Процес мотивації та його елементи.
3. Теорії мотивації та моделі мотивації праці.
4. Механізм реалізації мотивації праці.
5. Стимулювання праці: сутність та функції.
6. Характеристика головних типів стимулювання праці.

*Завдання:*

1. Дайте характеристику основних форм стимулювання, що використовуються в Україні та у розвинутих країнах. Розкрийте їх зміст та вкажіть джерела їх формування. Результати необхідно оформити у вигляді таблиці.

Таблиця 8

|  |  |
| --- | --- |
| Форма стимулювання праці | Зміст, джерело |
|  |  |
|  |  |

2. Визначити фактори, які впливають на ефективну діяльність працівників підприємства. Розкрийте їх зміст та обґрунтуйте відповідь.

3. Визначити взаємозв’язок мотивів, що наведені у таблиці, та стимулів, які орієнтовані на певні потреби та їх задоволення.

Таблиця 9

|  |  |
| --- | --- |
| Мотиви | Стимули |
| 1 | 2 |
| 1. Отримання матеріальних благ |  |
| 2. Самовизначення у житті:– призначення– самовираження– творчість– допитливість |  |
| 3. Визначення заслуг |  |
| 4. Соціальні гарантії |  |
| 1. Соціальні взаємодії:
	* солідарність
	* безпека
	* наслідування
 |  |

Продовження табл. 9

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1. Статусне самоствердження та самовираження:

– успіх– влада– досягнення– розвиток кар’єри |  |
| 1. Оптимізація життєвого циклу:
	* соціальна та професійна мобільність;
	* вікова реакція.
 |  |

4. Проаналізуйте стан стимулювання праці на даному підприємстві за певний період та визначити:

1) форми стимулювання, що використовуються на підприємстві;

2) джерела існуючих на підприємстві стимулюючих систем та їх обсяги.

Таблиця 10

|  |  |
| --- | --- |
| Виплати, які нараховані працівникам підприємства | Сума, грн |
| 1 | 2 |
| Суми, які нараховані працівникам за відпрацьований час за тарифними ставками, окладами | 110293 |
| Вартість продукції, яка була видана в порядку натуральної оплати праці | 4000 |
| Доплати і надбавки за професійну майстерність, сумісництво професій та інші виплати стимулюючого характеру | 222000 |
| Доплата за роботу у нічний час | 3040 |
| Доплата за роботу в небезпечних умовах | 21900 |
| Виплата кваліфікованим працівникам за навчання учнів на виробництві  | 6087 |
| Оплата учнівських відпусток | 2545 |
| Оплата чергових відпусток | 18500 |
| Оплата внутрізмінних простоїв | 2960 |
| Оплата цілодобових простоїв  | 13863 |
| Оплата пільгових часів підлітків | 2008 |

Продовження табл. 10

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Оплата внутрізмінних годин, не відпрацьованих у зв’язку з виконанням державних або суспільних обов’язків | 1505 |
| Допомога при тимчасовій непрацездатності | 2842 |
| Доходи за акціями підприємства  | 15010 |
| Витрати на відрядження | 2860 |
| Оплата днів, не відпрацьованих у зв’язку з виконанням державних або суспільних обов’язків | 854 |
| Грошова компенсація за невикористану відпустку | 2760 |
| Винагорода за вислугу років | 1600 |
| Матеріальна допомога надана:* 1. працівникам основних цехів;
	2. 2 працівникам за сімейними обставинами
 | 120001300 |
| Виплати на харчування, житло, які надаються у відповідності з законодавством працівникам даної галузі | 6107 |
| Суми, які надані працівникам на погашення кредиту, що надається на побудову житла | 10200 |
| Обов’язкові відрахування у державні соціальні фонди | 88463 |
| Надбавки до пенсії | 600 |
| Оплата путівок:* + на лікування та відпочинок
	+ на екскурсії
 | 10481370 |
| Витрати на перепідготовку кадрів | 1500 |
| Витрати на проведення вечора відпочинку | 8960 |
| Оплата проїзду до місця роботи | 1800 |
| Середньоспискова чисельність працівників підприємства | 100 чол. |
| Фактично відпрацьований час | 2100 людино-днів16170 людино-годин |

*Теми рефератів:*

1. Ціннісні орієнтації як мотиви до праці. Особливості в Україні.
2. Стимули як зовнішній спонукаючий фактор.

*Рекомендована література:*

1. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
3. Крушельницька О., Мельничук Д. Управління персоналом. – Житомир: ЖДТУ, 2004.
4. Лукашевич М. Соціологія праці. – К.: Либідь, 2004.
5. Мурашко М. Менеджмент персоналу – К.: Знання, КОО, 2002.
6. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія малих груп. – К., 2005.
7. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
8. Осовська Г. Основи менеджменту. – К.: Кондор, 2004.

**Тема 6. Соціальні аспекти трудового колективу**

*Терміни і категорії:*

Трудова організація, формальна трудова організація, неформальна трудова організація, первинна трудова організація, вторинна трудова організація, структура трудової організації, бюрократія, група, формальна і неформальна група, морально-психологічний клімат організації.

Трудовий колектив, функціональна структура трудового колективу, професійно-кваліфікаційна структура трудового колективу, соціальна структура трудового колективу, соціальна структура трудового колективу, коефіцієнт стабільності трудового колективу.

*Питання для обговорення:*

1. Поняття трудової організації та її функції.
2. Соціальна структура трудової організації.
3. Група як основа трудової організації.
4. Трудовий колектив: його зміст та функції.
5. Види трудових колективів та їх особливості
6. Морально-психологічний клімат та його вплив на результати діяльності підприємства.
7. Трудовий конфлікт: сутність та причини.
8. Механізм вирішення конфліктів.

*Завдання:*

1. Наведіть характерні ознаки студентської групи, як основи соціальної організації – Вищий навчальний заклад:

а) назвіть фактори, що впливають на діяльність Вашої групи;

б) на які класи (типи) поділяється Ваша група? Дайте характеристику існуючих формувань.

2. Підприємство «САТ» займається виготовленням товарів народного споживання (ТНС). У виробничому процесі, його організації та управління задіяні працівники підприємства, якісні та кількісні ознаки яких наведені у таблиці. Проаналізуйте структуру даної організації, її зміни за різними ознаками.

Таблиця 11

|  |  |
| --- | --- |
| Показники | Період |
| 1 рік | 2 рік |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Кількість працюючих на підприємстві (осіб),  | 364 | 357 |
| 1.1 в т.ч. робітники | 220 | 210 |
| – основні | 154 | 139 |
| – допоміжні | 66 | 71 |
| 1.2. службовці |  |  |
| – керівники | 24 | 24 |
| – фахівці | 56 | 62 |
| – технічні службовці | 34 | 32 |
| 1.3. найпростіші професії | 25 | 23 |
| 1.4. охорона | 5 | 6 |
| 2. Кількість працівників підприємства за рівнем освіти (осіб) |  |  |
| 2.1 вища освіта | 189 | 193 |
| 2.2 неповна вища освіта | 10 | 8 |
| 2.3 спеціальна середня освіта | 80 | 82 |
| 2.4 загальна освіта | 67 | 59 |

Продовження табл. 11

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.5 неповна загальна освіта | 18 | 15 |
| 3. Розподіл працівників підприємства за віком (осіб): |  |  |
| до16 років  | – | – |
| від 16 р. до 18 р. | 4 | 4 |
| від 18 р. до 28 р. | 11 | 18 |
| від 28 р. до 35 р. | 33 | 29 |
| від 35 р. до 40 р. | 62 | 57 |
| від 40 р. до 45 р. | 79 | 89 |
| від 45 р. до 50 р. | 47 | 36 |
| від 50 р. до 55 р. | 87 | 79 |
| від 55 р. до 60 р. | 33 | 38 |
| від 60 р. до 65 р. | 4 | 5 |
| від 65 років і старше | 4 | 2 |
| 4. Розподіл працівників підприємства за статтю (осіб): |  |  |
| 4.1 жінки | 226 | 214 |
| 4.2 чоловіки | 138 | 143 |
| 5. Кількість працівників, які працюють у шкідливих умовах всього (осіб): | 36 | 35 |
| 5.1 жінки | 12 | 10 |
| 5.2 чоловіки | 24 | 25 |
| 5. Кількість працівників підприємства, які приймають участь у науково-дослідній, інноваційній роботі, займаються раціоналізацією та винахідництвом, всього (осіб) | 75 | 67 |
| в т.ч. – керівники | 2 | 2 |
|  – спеціалісти | 5 | 4 |
|  – технічні службовці | 26 | 14 |
|  – робітники | 42 | 47 |

3. За наступними критеріями визначити тип трудового колективу: зміст праці; предмет та результат праці; вид суб’єкта, заради якого існує трудова організація; головний партнер і тип відносин з ним. Дати характеристику визначених типів трудового колективу.

4. Назвіть основні ознаки трудового колективу установи. На прикладі ЖДТУ (або іншої установи) дайте характеристику трудового колективу даної установи.

5. Визначити та розкрити зміст факторів, що забезпечують сприятливий психологічний стан соціальної спільності.

6. Дайте характеристику негативним наслідкам трудового конфлікту? Які позитивні функції трудового конфлікту. Розкрийте їх зміст.

Таблиця 12

|  |
| --- |
| Трудовий конфлікт |
| Зміст негативних наслідків | Зміст позитивних наслідків |
|  |  |

7. Дайте характеристику стилям та методам вирішення конфліктів у трудовий сфері.

*Теми рефератів:*

1. Феномен групового тиску та групова згуртованість.
2. Соціальне партнерство як засіб регулювання соціально-трудових відносин та вирішення конфліктів.

*Рекомендована література:*

1. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
2. Дворецька Г. Соціологія праці. – К., 2001.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник. – К.: Либідь, 2004.
4. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
5. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія малих груп. – К., 2005.
6. Токарская Н., Карпикова Л. Соціологія труда. – М.: Логос, 2006.

**Тема 7. Керівник та лідер трудової організації**

*Терміни і категорії:*

Управлінська праця, процес управління, інформація, комунікації, управлінське рішення, прийняття управлінських рішень, керівник, керівництво, влада, керування, підлеглий, автократ, демократ, ліберал, стиль керівництва, авторитет керівника, імідж керівника, лідерство, лідер.

*Питання для обговорення:*

1. Особливості управлінської праці.
2. Керівник та його ознаки.
3. Характеристика типів керівника.
4. Лідер та його роль у трудовому колективі.
5. Керівник та лідер: особливості відносин у колективі.

*Завдання*

1. Визначити та розкрити зміст дійової тактики впливу лідера на оточення.

Таблиця 13

|  |  |
| --- | --- |
| Види впливу | Зміст впливу |
| 1. Раціональне переконання |  |
| 2. Спонукальний вплив |  |
| 3. Консультація |  |
| 4. Дружнє ставлення |  |
| 5. Персональне звернення |  |
| 6. Обмін |  |
| 7. Коаліційна тактика |  |
| 8. Правова тактика |  |
| 9. Тиск |  |

2. Які спільні риси та відмінності, на Ваш погляд, мають менеджер та лідер. Відповідь обґрунтуйте.

3. Визначте основні напрямки впливу лідерства на управління організацією. Розкрийте їх зміст.

Таблиця 14

|  |  |
| --- | --- |
| Напрям впливу | Зміст впливу лідерства на управління організацією |
| 1. Організація та координація діяльності керівників |  |
| 2. Мотивація діяльності підлеглих |  |
| 3. Забезпечення представництва групи |  |

4. Вчений Едвін Гізелі більше двадцяти років своєї наукової діяльності присвятив вивченню особливих рис характеру та розумових здібностей керівника. Він розробив шкалу найбільш важливих характеристик керівника. Визначте, з Вашої точки зору, ступінь важливості окремих характеристик керівника.

Таблиця 15

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики | Ступінь важливості |
| П: Авторитарні нахили |  |
| М: Професійні досягнення |  |
| П: Рівень освіти |  |
| М: Самореалізація |  |
| О: Самовпевненість |  |
| О: Рішучість |  |
| М: Відсутність потреби у захисті |  |
| О: Походження з робочого середовища (знання усіх його особливостей) |  |
| П: Ініціативність |  |
| М: Відсутність фінансової залежності |  |
| М: Бажання мати владу |  |
| О: Зрілість |  |
| О: Фізичні навички |  |

де П – професійні навички;

 О – особисті характеристики;

 М – мотивуючі фактори;

 100 балів – дуже важлива характеристика;

 0 балів – не відіграє ніякої ролі у створенні образу керівника.

*Теми рефератів:*

1. Теорії лідерства та їх роль у формуванні морально-психологічного клімату колективу.
2. Управлінська праця та її трансформація в умовах реформування економіки.

*Рекомендована 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.

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

*Терміни і категорії:*

Професія, спеціальність, спеціалізація, кар’єра, кар’єрограма, професіокарта, професіограма, професіоналізація, мобільність, трудова мобільність, цільова кар’єра, службова кар’єра, кар’єрна поведінка.

*Питання для обговорення:*

1. Професія та професіоналізація праці.
2. Професійна група та виникнення нових професій.
3. Трудова мобільність: сутність та види.
4. Професійне просування працівника.
5. Особливості трудової мобільності спеціалістів та робітників.
6. Обмеження на професію. Дискримінація на ринку праці .
7. Трудова кар’єра та її соціальна сутність.

*Завдання:*

1. Скласти професіограму Вашої майбутньої професії згідно розділів, які наведені в таблиці.

Таблиця 16

|  |  |
| --- | --- |
| Розділ | Зміст розділу |
| 1. Професія |  |
| 2. Процес праці |  |
| 3. Санітарно-гігієнічні умови праці |  |
| 4. Психофізіологічні вимоги професії до працівника |  |
| 5. Професійні знання |  |
| 6. Службове просування |  |

1. Які, на Ваш погляд, професії є більш привабливими з точки зору заробітної плати, її динаміки, попиту на професію. Відповідь обґрунтуйте.
2. Скласти проект своєї кар’єрограми з урахуванням можливостей розвитку підприємництва в Україні згідно наведеної структури.

Таблиця 17

|  |  |
| --- | --- |
| Розділ | Зміст розділу |
| 1. Загальна характеристика кар’єри |  |
| 2. Умови, що забезпечують кар’єрний ріст |  |
| 3. Роль адміністрації (роботодавця) у кар’єрному процесі |  |
| 4. Вплив стимулювання на кар’єрні процеси |  |

4. Дайте характеристику етапів трудової діяльності згідно ознак, що наведені у таблиці .

Таблиця 18

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Етапи | Вік працівника | Характеристика |
| А: навчання |  |  |
| В: включення |  |  |
| С: досягнення успіху |  |  |
| D: професійність |  |  |
| Е: переоцінка цінностей |  |  |
| F: майстерність |  |  |
| G: пенсійний період |  |  |

*Теми рефератів:*

1. Престижність професії на сучасному етапі розвитку України.
2. Технологія кар’єри.

*Рекомендована 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.

**Тема 9. Соціальний контроль та соціологічні дослідження в трудовому колективі**

*Терміни і категорії:*

Норма, соціальна норма, юридична норма, посадові норми, традиції, обряди, громадська думка, контроль, соціальний контроль, соціальні обмеження, санкції, самоконтроль, соціальна інформація, джерела інформації, традиційні та кількісно-якісні методи аналізу, служба соціального розвитку підприємства.

*Питання для обговорення:*

1. Соціальні норми та їх види.
2. Роль соціальних норм у сфері праці.
3. Сутність і функції соціального контролю.
4. Санкції та їх вплив на соціально-трудові відносини.
5. Місце та значення самоконтролю у підвищенні ефективності праці.

6. Соціологічна служба підприємства та її функції.

*Завдання:*

1. Побудуйте систему оцінки ефективності своєї праці. За якими критеріями Ви будете себе оцінювати (не менше 3 балів)?
2. Ви працюєте на підприємстві та вирішили дізнатися, яка думка співробітників відділу на предмет оцінки рівня організації управлінської праці. Вами було проведено анонімне анкетування. В результаті анкетування Ви дізналися, що ефективність Вашої праці була оцінена нижче, ніж Ви передбачали. Однак, працівники відділу відносяться до Вас доброзичливо. Які Ваші дії?
3. Директор доручив начальнику цеха виконати замовлення за певний час. Однак, встановленого терміну не вистачає для виконання замовлення. Які дії потрібно зробити, на Ваш погляд, керівнику даної установи відносно начальника цеху і замовника?
4. Розрахувати ефективність діяльності соціологічної служби підприємства, метою якої є формування та оптимізація соціальної організації, удосконалення соціальної структури колективу, створення можливостей для реалізації здібностей та прав людини, задоволення потреб, розвитку та виховання соціально важливих якостей працівника. На підприємстві станом на кінець періоду працює 644 особи. Виробіток у середньому за 1 день одного працівника складає 235 грн. За власним бажанням за рік вибуло 65 працівників. Як свідчать результати проведених досліджень, у середньому кожен з цих працівників працював ще 10 днів після подання заяви на звільнення. Результативність їх праці зменшилась внаслідок зниження продуктивності праці приблизно на 12%. Завдяки ефективній кадровій політиці, що здійснюється на підприємстві, після звільнення працівника робоче місце не використовується лише 5 днів. Продуктивність праці нового працівника згідно досліджень на 15 % потягом трьох місяців (75 днів) нижча, ніж у кадрового працівника, що пов’язане з адаптацією новачка. Підприємство у середньому витрачає 1750 грн. на навчання одного прийнятого на роботу працівника. Втрати від браку, поломок устаткування, які допущені знову прийнятими працівниками в період адаптації складають 25,6 тис. грн. Однак, в результаті пропозицій соціологів з поліпшення трудової дисципліни, умов та охорони праці, продуктивність праці на підприємстві за даний період підвищилась на 1,5%. В результаті цього, підприємство додатково отримало 304 тис. грн. Розрахувати втрати підприємства від плинності кадрів та економічний ефект від діяльності соціальної служби.

*Теми рефератів:*

1. Громадська думка як елемент соціального контролю.
2. Соціальна норма як міра оцінки поведінки працівника.
3. Соціологічна служба підприємства та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства.

*Рекомендована 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.