**Міністерство освіти і науки України**

**Житомирський державний технологічний університет**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

для самостійного вивчення

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

Розробник: ст. викладач Маслова С.О.

Житомир

2018

**Маслова С.О.**.Соціологія праці: Методичний посібник до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Економіка ”.– Житомир: ЖДТУ, 2016. – 96 с.

*Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Протокол №5 від10 січня 2016 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.

**1. Зміст тем курсу «Соціологія праці»**

**І модуль: Соціологія праці та соціологічні знання про працю**

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

Об’єкт та предмет соціології праці. Сутність соціології праці як науки про працю та її особливості. Категорії соціології праці та їх особливості. Зв'язок соціології праці з іншими науками. Загальні закони соціології праці. Історія розвитку соціології праці. Становлення та розвиток соціології праці в Україні.

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

Праця та її соціальна сутність та функції. Зміст та характер праці. Відчуження праці. Ринок праці та його соціальний характер. Економічні та соціальні функції ринку праці. Соціально-трудові відносини як різновид соціальних відносин. Соціальне партнерство як механізм регулювання соціально-трудових відносин. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки. Особливості в Україні.

**ІІ модуль. Трудова поведінка та трудова мотивація**

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

Особистість та її роль у трудовому колективі. Соціальна роль та соціальний статус особистості. Формування та розвиток особистості: етапи та умови. Адаптація у трудовому колективі. Гуманізація праці. Якість життя та якість трудового життя. Трудова поведінка: сутність та характерні ознаки. Класифікація видів трудової поведінки. Регулювання трудової поведінки та соціальний статус.

**Тема 4. *Ставлення до праці***

Ставлення до праці та її типи. Вплив на ставлення до праці характера та змісту праці. Чинники, що впливають на ставлення до праці. Показники, що характеризують ставлення до праці. Задоволеність працею як показник ставлення до праці. Відчуження праці як форма ставлення до праці. Трудова адаптація та її структура.

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

Мотивація та її сутність. Моделі трудової мотивації. Процес трудової мотивації та його компоненти. Стимулювання праці. Функції стимулювання праці. Види стимулів. Стратегії стимулювання праці.

**ІІІ Модуль. Трудовий колектив як об’єкт досліджень соціології праці**

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

Трудова організація як соціальна система. Характерні ознаки організації. Функції трудової організації та її структура. Група як першооснова трудової організації. Трудовий колектив та його сутність. Ознаки трудового колективу та його функції. Типи та механізм формування трудового колективу. Морально-психологічний клімат трудового колективу та фактори, що на нього впливають. Стабільність та згуртованість трудового колективу. Трудовий конфлікт, причини виникнення та механізм вирішення.

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

Управлінська праця та її особливості. Керівник та його ознаки. Типи керівника та стилі керівництва. Вимоги до особистих якостей керівника. Лідер та його ознаки. Типи лідерів. Роль лідера у трудовому колективі. Особливості відносин керівник-лідер. Теорії лідерства.

**Тема 8.** ***Професійне самовизначення особистості***

Професія. Спеціальність. Спеціалізація. Професійні групи та їх роль в організації. Професіоналізація. Професіограма. Професійна структура суспільства, підприємства. Трудова мобільність: сутність та види. Особливості трудової мобільності робітників та спеціалістів. Кар’єра та її соціальна сутність. Технологія кар’єри та стратегія прориву. Кар’єрограма.

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

Соціальні норми: види та роль у трудовій сфері. Соціальний контроль та його функції. Види соціального контролю. Механізм здійснення соціального контролю.

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

Соціологічна інформація. Соціологічні дослідження та їх напрями. Особливості маркетингових досліджень у сфері праці. Методи соціологічних досліджень. Вимоги до соціологічних досліджень. Служба соціального розвитку трудового колективу: мета створення та функції.

***2. Методичні вказівки для самостійного вивчення тем курсу.***

**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. Сероштан, 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.

***3. Завдання для самостійного виконання***

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 |  |  |  |

4. 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 |

5. 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 |

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

7. 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.

8. 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.

9. Дайте характеристику первинного та вторинного ринку праці зі соціологічної точки зору за наступними ознаками (табл.5).

Таблиця 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Первинний ринок | Вторинний ринок |
| 1. Зайнятість  2. Оплата праці та соціальні гарантії  3. Зміст праці  4. Умови праці  5. Участь у власності  6. Навчання, професійна підготовка  7. Кар’єра  8. Профспілки  9. Доступ до праці |  |  |

10. Які соціальні орієнтири впливають на розвиток соціально-трудових відносин? Відповідь обгрунтуйте.

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

а) працівника;

б) роботодавця;

в) суспільства.

12. 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.

13.Яким чином, на Ваш погляд, ринкові перетворення впливають на трудову поведінку? Відповідь обґрунтуйте.

14. Які фактори впливають на соціальний механізм трудової активності працівників підприємства?

15. Гуманізація праці розглядається з точки зору адаптації робочого середовища до людини і людини до робочого середовища. Назвіть основні шляхи забезпечення найбільш ефективної адаптації як людини до робочого середовища, так і робочого середовища до людини.

Таблиця 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Зміст та шляхи | Показники |
| Гуманізація праці |  |  |
| Складові гуманізації праці:  – адаптація людини до робочого середовища  – адаптація робочого середовища до людини |  |  |

16. Дайте характеристику критеріям задоволеності працею та незадоволеності працею на підприємстві.

17. Дайте характеристику типам працівників підприємства в залежності від їх ставлення до праці.

18. Назвіть види відчуження праці та розкрийте їх зміст. Які існують шляхи подолання видів відчуження праці? За результатами аналізу заповніть таблицю 7.

Таблиця 7

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

19. Які адаптивні здатності, на Ваш погляд, формують адаптивний потенціал людини? Відповідь обґрунтуйте.

20. Які показники характеризують адаптивність людини у конкретному трудовому середовищі? Розкрийте їх зміст.

Таблиця 8

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

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

Таблиця 9

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |  |

22. 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 10

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

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

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

Таблиця 11

|  |  |
| --- | --- |
| Мотиви | Стимули |
| 1. Отримання матеріальних благ |  |
| 2. Самовизначення у житті:  – призначення  – самовираження |  |
| – творчість  – допитливість |  |
| 3. Визначення заслуг |  |
| 4. Соціальні гарантії |  |
| 1. Соціальні взаємодії:   – солідарність  – безпека  – наслідування |  |
| 1. Статусне самоствердження та самовираження:   – успіх  – влада  – досягнення  – розвиток кар’єри |  |
| 1. Оптимізація життєвого циклу:   – соціальна та професійна мобільність;  – вікова реакція. |  |

25. 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 12

|  |  |
| --- | --- |
| Виплати, які нараховані працівникам підприємства | Сума, гр.од. |
| 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 |
| Продовження табл. 12 | |
| 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 |
| 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 | 12000  1300 |
| 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 | 1048  1370 |
| Продовження табл. 12 | |
| 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-днів  16170 людино-годин |

26. В умовах ринкової економіки однією з найважливіших функцій заробітної праці є стимулююча. Назвіть умови стимулюючого впливу заробітної плати на трудову діяльність людини та розкрийте їх зміст.

27. 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.

28. Підприємство «САТ» займається виготовленням товарів народного споживання (ТНС). У виробничому процесі, його організації та управлінні задіяні працівники підприємства, якісні та кількісні ознаки яких наведені у таблиці 13. Проаналізуйте структуру даної організації, її зміни за різними ознаками.

Таблиця 13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показники | Період | |
| 1 рік | 2 рік |
| 1.Кількість працюючих на підприємстві (осіб), | 364 | 357 |
| 1.1 в т.ч. виробничий персонал | 220 | 210 |
| – основні робітники | 154 | 139 |
| – допоміжні робітники | 66 | 71 |
| 1.2. Управлінський персонал |  |  |
| – керівники | 24 | 24 |
| – фахівці | 56 | 62 |
| – технічні службовці | 34 | 32 |
| 1.3. найпростіші професії | 25 | 23 |
| Продовження табл. 13 | | |
| 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 |
| 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 |

29. 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.

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

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

32. Дайте характеристику негативним наслідкам трудового конфлікту? Назвіть позитивні функції трудового конфлікту. Розкрийте їх зміст.

Таблиця 14

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

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

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

Таблиця 15

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

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

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

Таблиця 16

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

37. 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 17

|  |  |
| --- | --- |
| 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.

38. Скласти професіограму Вашої майбутньої професії згідно розділів, які наведені в таблиці 18.

Таблиця 18

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |  |

39. Які, на Ваш погляд, професії є більш привабливими з точки зору заробітної плати, її динаміки, попиту на професію. Відповідь обґрунтуйте.

40. Скласти проект своєї кар’єрограми з урахуванням можливостей розвитку підприємництва в Україні згідно наведеної структури.

Таблиця 19

|  |  |
| --- | --- |
| Розділ | Зміст розділу |
| 1 | 2 |
| 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 |  |

41. Дайте характеристику етапів трудової діяльності згідно ознак, що наведені у таблиці 20.

Таблиця 20

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Етапи | Вік працівника | Характеристика |
| А: навчання |  |  |
| В: включення |  |  |
| С: досягнення успіху |  |  |
| Продовження табл. 20 | | |
| D: професійність |  |  |
| Е: переоцінка цінностей |  |  |
| F: майстерність |  |  |
| G: пенсійний період |  |  |

42. Побудуйте систему оцінки ефективності своєї праці. За якими критеріями Ви будете себе оцінювати (не менше 3 балів)?

43. 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?

44. 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?

45. 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.

***4. Ситуаційні вправи та тестові завдання***

1.*Тест:* Соціальні фактори та конкурентноздатність підприємства.

Оцінити за 30 параметрами конкурентноздатність підприємства. Навколо кожного фактору окресліть в шкалі оцінок бал, який, на Вашу думку, має відношення до Вашого підприємства.

Таблиця 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фактори, які сприяють підвищенню конкурентноздатності фірми | Шкала оцінок | | | Фактори, які перешкоджають підвищенню конкурентноздатності фірми |
| 1 | 2 | | | 3 |
| Прагнення до організаційних змін | 7654321 | | | Відсутність прагнення до організаційних змін |
| Використання нових методів управління | 7654321 | | | Відсутність прагнення до використання нових методів управління |
| Цілеспрямоване вивчення конкурентів | 7654321 | | | Прояви недостатньої уваги до вивчення ринку |
| Всебічне вивчення конкурентів | 7654321 | | | Недостатня увага до конкурентів |
| Продовження табл. 22 | | | | |
| Висока увага до найновітньої інформації в галузі виробництва товарів, послуг та ідей | 7654321 | | | Відсутність уваги до найновітньої інформації в галузі виробництва товарів, послуг та ідей |
| Прагнення до впровадження інновацій | 7654321 | | | Боязнь інновацій |
| Використання ефективних стратегій у вирішенні управлінських задач | 7654321 | | | Вихід на неефективні стратегії у вирішенні управлінських задач |
| Облік внутрішніх та зовнішніх факторів діяльності підприємства | 7654321 | | | Частковий облік внутрішніх та зовнішніх факторів діяльності підприємства |
| Високий рівень компетенції керівників різних рівнів управління | | 7654321 | Недостатньо високий рівень компетенції керівників різних рівнів управління | |
| Високий рівень професіоналізму спеціалістів та персоналу | | 7654321 | Недостатньо високий рівень професіоналізму спеціалістів та персоналу | |
| Здатність керівників ризикувати | | 7654321 | Боязнь керівних ризикових дій | |
| Прояв організаційної культури керівників | | 7654321 | Відсутність високої організаційної культури керівників | |

2. *Ділова гра:* Трансформація форм та методів організації праці.

*Ситуація*: Ви працюєте керівником кадрової служби невеликого акціонерного підприємства військово-промислового комплексу. Завод розташований у невеликому місті з населенням біля 30 тис. чол. Чисельність працівників підприємства - більше 400 осіб. Завод заснований у середині 1950-х років; головна продукція – високоточне дрібносерійне обладнання для військової та космічної галузі. До початку 1990-х років виробництво було повністю орієнтовано на державне замовлення. Праця на цьому підприємстві вважалася престижною, рівень заробітної плати кваліфікованих працівників був найбільш високим у місті. Підприємство мало свій профілакторій, дитячий садок, два піонерських табора, розпочалося будівництво Будинку культури. Активно розповсюджувалися профспілкові путівки на лікування та відпочинок, існувала пільгова черга на отримання житла.

У кінці 1980-х років держзамовлення було ліквідовано і фінансове положення на підприємстві значно погіршилося, соціальні програми були заморожені, заробітна плата виплачувалась нерегулярно. Частка висококваліфікованих працівників звільнилась.

Три роки потому підприємство було акціоновано і частина акцій продана через аукціон. Нове керівництво змінило, в першу чергу, маркетингову політику, виробництво переорієнтовано на випуск серійної продукції для екстреної медицини, пожежних служб, рятувальників. Налагоджені зв’язки з науково-технічними установами Міністерства оборони, що дало змогу отримати ряд замовлень на розробку та виробництво унікальних приладів для військових, вчених та дослідників. Отриманий прибуток від цих замовлень планується використати на розробку нових зразків серійної продукції.

Завод має цех по виробництву серійної продукції; конструкторський відділ, де розробляються як нові зразки серійної продукції, так і унікальні високоточні прилади для конкретного замовника; дослідна ділянка, яка здійснює зборку одиничних зразків продукції.

За останній рік фінансове становище підприємства стало стабільним, боргів перед бюджетом немає, заробітна плата виплачується регулярно. За останнє півріччя її розмір збільшився майже в 1,7 раза та становить 3,5 тис. грн. у кваліфікованих робітників. Для даного містечка – це високий рівень заробітної плати.

*Завдання:*

1. Розкрити в чому полягає сутність трансформації форм і методів організації праці.

2. Які особливості мала організація праці у 1980-х роках?

3. Виявити позитивні та негативні елементи організації праці в сучасних умовах.

*3. Ділова гра:* Соціально-психологічні ознаки особистості та викривлення інформації.

*Ситуація:* Випадок в армії.

Полковник – майору:

– Завтра о 9:00 відбудеться сонячне затемнення, тобто явище, яке не буває кожен день. Необхідно особовий склад зібрати на плацу. Форма одежі повсякденна. Надавати пояснення щодо цього цікавого явища буду особисто. Якщо буде йти дощ та спостереження буде неможливим, особовий склад зібрати у спортивній залі.

Майор –капітану:

– За наказом командира завтра о 9.00 відбудеться сонячне затемнення. Якщо буде дощ, то передбачається зникнення сонця. Це явище будемо спостерігати у повсякденній формі у спортивному залі. Це буває не кожен день.

Капітан-лейтенанту:

– За наказом пана полковника завтра о 9.00 в спортзалі будемо відпрацьовувати зникнення сонця. Буде дощ чи ні – за наказом пана полковника. Це буває не кожен день.

Лейтенант-сержанту:

– Коли у спортзалі буде дощ, а це буває не кожен день, наш полковник зникне о 9.00 у своїй повсякденній формі.

Черговий - солдатам:

– Солдати, завтра повинен зникнути пан полковник. Таке відбувається не кожен день. На жаль!

*Питання:*

1. Які соціально-психологічні характеристики людей викликали, на Ваш погляд, викривлення інформації?
2. Чому викривлення мали характер, який відображений у ситуації?
3. Які психологічні фактори викликали викривлення інформації?

4*. Тест:* Психологічний клімат Вашого колектива

*Завдання:* Оцінити, який прояв у Вашому колективі мають якості психологічного клімату, тобто оберіть ту оцінку, яка, на Ваш погляд, відповідає істині.

Оцінки:

3 – ознака виявляється у колективі завжди;

2 – ознака виявляється у більшості випадків;

1 – ознака виявляється інколи;

0 – виявляється однаково і ця, і інша ознака.

Таблиця 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Ознаки психологічного клімату „А” | Оцінка | | Ознаки психологічного клімату „В” |
| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| 1 | Переважає життєрадісний настрій | 3210123 | | Переважає пригнічений настрій |
| 2 | Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії | 3210123 | | Конфліктність у відносинах |
| 3 | У відносинах між групами у Вашому колективі існує взаємодопомога, взаєморозуміння | 3210123 | | Групи конфліктують між собою |
| 4 | Члени колективу беруть участь у спільній діяльності | 3210123 | | Негативне відношення до спільної діяльності, байдужість до спілкування |
| 5 | Успіхи або невдачі певних членів колективу викликають відверту участь, реакцію колективу | 3210123 | | Успіхи або невдачі окремих членів колективу не хвилюють інших |
| 6 | З повагою відносяться до думки кожного члена колективу | 3210123 | | Кожен вважає особисту точку зору головною та впевнений в тому, що тільки вона є вірною |
| 7 | Досягнення та невдачі колективу є цікавими і важливими для кожного члена колективу | 3210123 | | Досягнення та невдачі колектива не цікавлять його членів |
| 8 | Якщо у колектива є труднощі, то має місце емоційне з’єднання, згуртованість колективу | 3210123 | | Якщо у колектива є труднощі, то настає час взаємних обвинувачень, конфліктів |
| 9 | Існує відчуття гордості за групу, якщо її роботу позитивно оцінює керівник | 3210123 | | До заохочення та похвали члени групи відносяться байдуже |
| Продовження табл. 2 | | | | |
| 10 | Група активна, повна енергії | 3210123 | | Група пасивна, інертна |
| 11 | Доброзичливе відношення до навилків, члени групи допомагають новачкам | 3210123 | | Новачки відчувають себе сторонніми, до них ставляться вороже |
| 12 | В групі існує справедливе відношення до усіх членів, існує підтримка слабких | 3210123 | Група поділяє членів колектива на „привілейованих” та „занедбаних”, існує зневажливе відношення до слабких | |
| 13 | Спільні справи, які захоплюють усіх членів колектива, бажання працювати в колективі | 3210123 | Групу неможливо підняти на спільну справу, кожен дбає лише про себе | |

*Підсумки:*

1. Додати оцінки лівої сторони у запитаннях 1-13 – сума А;
2. Додати оцінки правої сторони у запитаннях 1-13 – сума В;
3. Знайти різницю: С=А-В.

Якщо „С” дорівнює „0” або має від’ємне значення, то має місце яскраво виражений несприятливий психологічний клімат з точки зору індивіда. Якщо „С” більше ніж 25 балів, то у колективі сприятливий психологічний клімат. Якщо „С” менше 25 балів, то у колективі нестійкий психологічний клімат.

Середньо групову оцінку психологічного клімату розраховують за формулою:

С=∑С/N,

де N – кількість членів колективу.

Питома вага осіб, які оцінюють клімат як несприятливий розраховується:

n(-c)/Nх100%,

де n(-c) – кількість осіб, які оцінюють клімат як несприятливий;

N – кількість членів колектива.

5*. Ділова гра:* Модель керівника сучасного підприємства, який досяг великих успіхів.

Керівник підприємства – це головна фігура в управлінні колективом та створенні певного соціально-психологічного клімата. Його особисті якості, стиль керівництва та поведінки забезпечують ефективність соціально-трудових відносин та певні результати діяльності колектива.

Які, на Ваш погляд, якості керівника забезпечують ефективну діяльність підприємства? Ранжування здійснюють від найбільш важливих (1) до найменш важливих (30).

Таблиця 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Якості керівника | Особиста думка | Результат колективного обговорення |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Комунікабельність |  |  |
| 2 | Розум та інтелектуальні здібності |  |  |
| 3 | Сміливість у прийнятті рішень |  |  |
| 4 | Заповзятливість |  |  |
| 5 | Професійна компетентність |  |  |
| 6 | Вміння одягатися зі смаком |  |  |
| 7 | Знання теорії управління |  |  |
| 8 | Вміння творчо вирішувати проблеми |  |  |
| 9 | Ініціативність |  |  |
| 10 | Вимогливість |  |  |
| 11 | Уважливе відношення до підлеглих |  |  |
| 12 | Негативне відношення до алкоголю |  |  |
| 13 | Адекватне сприйняття критики |  |  |
| 14 | Працездатність |  |  |
| 15 | Знання техніки та технології виробництва |  |  |
| 16 | Почуття гумору |  |  |
| 17 | Діловитість |  |  |
| 18 | Вміння ризикувати |  |  |
| 19 | Активність у громадській роботі |  |  |
| 20 | Освіченість |  |  |
| Продовження табл. 3 | | | |
| 21 | Вміння знайти індивідуальний підхід до кожного працівника |  |  |
| 22 | Володіння зарубіжною інформацією |  |  |
| 23 | Досвід керівної роботи |  |  |
| 24 | Старанність |  |  |
| 25 | Дисциплінованість |  |  |
| 26 | Принциповість та коректність |  |  |
| 27 | Оптимізм |  |  |
| 28 | Вміння досягати максимальні результати з мінімальними витратами |  |  |
| 29 | Єдність слова та справи |  |  |
| 30 | Нетерпимість до бюрократії |  |  |

6. *Вправа:* Фактори росту творчості працівників.

На оперативній нараді в одному з підрозділів підприємства до працівників була доведена інформація про введення посади психолога. Реакція співробітників була різною:

1. „Що ми, - психи?”
2. „Краще взяли б ще одного працівника!”
3. „Давайте запросимо на цю посаду фахівця типу Кашпіровського.”
4. „Тепер конфліктних ситуацій у нас вже не буде.”

Дайте відповіді на наступні питання:

1. З якими, на Ваш погляд, помилковими уявленнями про себе та свою роботу може зіткнутися практичний психолог на підприємстві?
2. Як би Ви відреагували на репліки співробітників та яким чином пояснили б причини їх помилкових суджень?

7. *Ділова гра:* Соціальне управління у сфері праці.

*Завдання 1.* При прийнятті рішень, визначенні завдань одні керівники обов’язково радяться зі своїми підлеглими; інші приймають рішення самі, а їх підлеглі лише виконують накази та розпорядження керівників. Керівники третього типу узгоджують кожне рішення з представника вищих структур управління.

Поясніть, який з варіантів найбільш повно відповідає Вашій позиції:

1. При визначені завдань підлеглим керівник повинен враховувати постійні зміни ситуації в колективі;
2. Визначення задач, прийняття рішень є не тільки правом, а ще і обов’язком керівника, тому залучення колективу до вирішення задач – це прояв зовсім недоречного лібералізму;
3. Усі рішення приймаються колегіально колективом з метою недопущення авторитарних заходів у роботі.

*Завдання 2.* З метою забезпечення успішного виконання роботи керівник повинен враховувати співвідношення між її складністю та потенційними і реальними можливостями виконавця.

Поясніть, який з варіантів повинен вибрати керівник:

1. Можливість виконання роботи повинна перевищувати її складність, інакше існує ризик невиконання роботи;
2. Складність поставленого завдання повинна відповідати можливостям виконавців, це створює певне підвищене навантаження.

*Завдання 3.* Головним фактором, який спонукає працівників до виконання завдань, є мотивація. Як її повинен використовувати керівник у роботі з колективом? У яких , на Ваш погляд, випадках виникає стимул до праці:

1. Коли керівник використовує метод „батога” або „пряника”;
2. Коли керівник забезпечує матеріальну винагороду за виконання завдань;
3. Коли керівник карає тих, хто не виконав завдання та може звільнити з роботи;
4. Коли керівник суворий та не терпить заперечень.

*Завдання 4*. У процесі виконання завдань основною функцією управління є контроль.

Поясніть, який з зазначених варіантів контролю є найбільш ефективним у теперішній час та у радянські часи:

1. Контроль усіх дій підлеглих;
2. Контроль проміжних результатів виконання завдання;
3. Контроль кінцевих результатів;
4. Змішаний тип контролю.

8. *Ділова гра*: Формування іміджу керівника підприємства.

1. Виходячи з існуючої соціально-економічної ситуації, вимог до сучасного керівника, сформувати для керівника максимально ефективну легенду, яка підвищує його шанси на перемогу у виборах на посаду генерального директора одного з головних підприємств міста, наприклад, Житомира.

2. На основі легенди розробити його резюме.

9. *Тест* „Професійні схильності”.

Професійні схильності

Усі види професійної діяльності за змістом праці, відношенням до людини, до об’єктів навколишнього середовища поділяються на 5 основних типів:

1. Професії типу „людина - природа” пов’язані з участю людини у процесах, що здійснюються у живій та неживій природі. До цих професій відносяться: геолог, геофізик, океанолог, ботанік, біолог, зоолог, кінолог, еколог, садівник, агроном, зоотехнік та інші.
2. Професії типу „людина – техніка” – це професії, які пов’язані з використанням різноманітних машин, обладнання, механізмів, інструментів. Це слюсар, токар, швачка, інженер і т.п., а також водії та робітники, що обслуговують транспортні засоби.
3. Професії типу „людина - знакова система” – спеціалісти з обробки інформації. Передбачає роботу з системами:

* мовними - бібліограф, нотаріус, лінгвіст, історик та ін.;
* абстрактно-математичними - статистик, математик, касир, бухгалтер та ін.;
* графічними - кресляр, конструктор, штурман та ін.;
* обробки знаків - програміст, оператор ЕОМ та ін.

4. Професії типу „людина - художній образ” – мистецтво, художня культура. До цих професій відносять:

* творчість – архітектор, живописець, дизайнер, скульптор та ін.;
* художня обробка матеріалів - гравер, ювелір, модельєр та ін.;
* створення художніх видовищ – композитор, диригент, актор, режисер та ін.

5. Професії типу „людина – людина” – передбачають спілкування, встановлення та утримання контактів, зв’язків з людьми. До даного типу належать:

* педагогічні професії - вчитель, вихователь, тренер та ін.;
* професії у сфері юстиції – арбітр, юрисконсульт, міліціонер, прокурор, адвокат та ін.;
* культосвітробота - бібліотекар, екскурсовод, перекладач та ін.

Медичні професії (санітар, фельдшер, медична сестра, лікар) відносяться до типу діяльності „людина - людина”, „людина - техніка”, „людина - природа”.

З метою оцінки виду діяльності, який більше Вам притаманний, необхідно поставити знак „+” перед цифрою, якщо Ви згодні з наведеним ствердженням: або знак „–”, якщо не згодні. По кожній колонці підрахуйте суму позитивних стверджень. Найбільший отриманий результат вказує на притаманні Вам схильності до певного виду діяльності.

Таблиця 4

Матриця вибору типу професійної діяльності

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Програма самооцінки | | Тип професійної діяльності | | | | | | | | | |
| Людина-природа | | Людина-техніка | | Людина-знакова система | | | Людина-художній образ | | Людина-людина |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | 6 | | 7 |
| 1 | Легко знайомлюся з людьми | |  | |  | |  | | |  | | 1 |
| 2 | Охоче та довго можу щось майструвати | |  | | 1 | |  | | |  | |  |
| 3 | 3 задоволенням буваю у музеї, театрі тощо | |  | |  | |  | | | 1 | |  |
| 4 | Охоче та постійно доглядаю тварин, рослин | | 1 | |  | |  | | |  | |  |
| 5 | Охоче та довго можу щось обчислювати, креслити | |  | |  | | 1 | | |  | |  |
| 6 | Охоче спілкуюсь з однолітками, коли їм потрібна допомога | |  | |  | |  | | |  | | 1 |
| 7 | Охоче та часто допомагаю старшим доглядати тварин та рослини | | 1 | |  | |  | | |  | |  |
| 8 | Зазвичай роблю мало помилок у письмових роботах | |  | |  | | 1 | | |  | |  |
| 9 | Мої вироби зазвичай викликають цікавість серед товаришів та старших за віком | |  | | 2 | |  | | |  | |  |
| 10 | Старші та дорослі вважають, що у мене є художні схильності | |  | |  | |  | | | 2 | |  |
| 11 | Охоче читаю про тварин та рослини | | 1 | |  | |  | | |  | |  |
| 12 | Беру активну участь у художній самодіяльності | |  | |  | |  | | | 1 | |  |
| Продовження табл. 4 | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Охоче читаю про конструкції машин та приладів | |  | | 1 | |  | | |  |  | |
| 14 | Охоче та довго можу вирішувати важкі задачі, кросворди, головоломки | |  | |  | | 2 | | |  |  | |
| 15 | Легко вирішую розбіжності між однолітками та молодшими | |  | |  | |  | | |  | 2 | |
| 16 | Старші вважають, що у мене є здібності до роботи з технікою | |  | | 2 | |  | | |  |  | |
| 17 | Мою художню творчість схвалюють | |  | |  | |  | | | 2 |  | |
| 18 | Старші вважають, що у мене є здібності до роботи з тваринами та рослинами | | 2 | |  | |  | | |  |  | |
| 19 | | Вважають, що зазвичай мені вдається детально та зрозуміло висловлювати думки письмово |  | |  | | | 2 |  | |  | |
| 20 | | Майже ніколи не сварюсь |  | |  | | |  |  | | 1 | |
| 21 | | Мої вироби схвалюють незнайомі люди |  | | 1 | | |  |  | |  | |
| 22 | | Без труднощів засвоюю незнайомі та іноземні слова |  | |  | | | 1 |  | |  | |
| 23 | | Мені часто випадає допомагати незнайомим людям |  | |  | | |  |  | | 2 | |
| 24 | | Довго можу займатися художньою творчістю |  | |  | | |  | 1 | |  | |
| 25 | | Люблю розбиратись в конструкції машин |  | | 1 | | |  |  | |  | |
| 26 | | Охоче спостерігаю за тваринами та рослинами | 1 | |  | | |  |  | |  | |
| 27 | | Мені зазвичай вдається переконати однолітків та молодших діяти так чи інакше |  | |  | | |  |  | | 1 | |
| Продовження табл. 4 | | | | | | | | | | | | |
| 28 | | Охоче читаю науково-популярну, критичну, публіцистичну літературу |  |  | | 1 | | |  | |  | |
| 29 | | Пробую свої сили в художній творчості |  |  | |  | | | 1 | |  | |
| РАЗОМ: | | |  |  | |  | | |  | |  | |

10. *Тест* „Економічний практикум для спеціаліста з економіки”.

Робота економіста передбачає здібності до раціональних, розважливих дій, які можуть бути перевірені за допомогою теста. Для його виконання Вам необхідно вибрати найбільш підходящий варіант відповіді та підраховувати набрані бали.

1. Чи виконуєте Ви одночасно дві або більше справ?

Рідко (1); часто (0); ніколи (2).

2. Чи купуєте дорогі речі, якщо Ви знаєте, що грошей не вистачить дожити до зарплати?

Ніколи (2); завжди (0); інколи (1).

3. Якщо вам сподобалась красива річ , чи може її ціна Вас зупинити?

Ніколи (0); завжди (2); інколи (1).

4. Якщо зіпсувався Ваш побутовий прилад, Ви його відремонтуєте або купите новий?

Куплю (0); залежить від ціни (1); відремонтую старий самостійно (2).

5. Що будете робити, якщо у Вас розірвалася шкарпетка або панчоха?

Зашию (2); на всякий випадок збережу цілий (1); викину обидва (0).

6. Якщо Вам не потрібне світло, Ви вимикаєте його?

Ніколи (0); завжди (2); інколи (1).

7. У якому випадку Ви телефонуєте?

Як правило, у справах (2); як виходить (1); люблю побазікати (0).

8. Чи вмієте Ви одночасно виконувати декілька завдань?

Так (2); дивлячись, які завдання (1); ні (0).

9. Що Ви робите зі старими газетами, журналами?

Викидаю (0); зберігаю (1); здаю у макулатуру (2).

10. Чи купуєте Ви хліба більше, ніж його потрібно?

Так (0); інколи (1); ні (2).

11. Чи з’їдаєте Ви все, що покладено в тарілку?

Завжди (2);інколи залишаю (1); ніколи (0).

12. Одяг та взуття Ви використовуєте охайно?

Так (2); не завжди (1); ні (0).

13. До чужих речей Ви відноситесь дбайливо?

Ні (0); так (1); більш дбайливо, ніж до своїх (2).

Якщо Ви отримали 20 балів, то Ви раціональна людина і успішно справляєтесь з обов’язками економіста.

Якщо отримали від 13 до 19 балів, то Ви також маєте здібності до виконання функцій економіста. Однак Вас необхідно постійно контролювати.

Від 6 до 12 балів свідчать, що Ви можете допомагати іншим з економічними розрахунками. Бажання економити охоплює Вас інколи і Ви починаєте економити на усьому.

Якщо кількість балів у Вас менша за 6, то до економічної діяльності Ви не здатні через Вашу безтурботність.

11. *Вправа:* Вибір кар’єри.

Вам запропонували підвищення. На новій посаді вище заробітна плата і вона є престижною. Однак Ви не знаєте буде дана робота приносити Вам задоволення, більше того, Ви припускаєтесь, що ні. Як Вам вчинити?

12. *Вправа:* Технологія пошуку роботи.

Ви керівник підрозділу підприємства. Резюме одного з кандидатів на вакантну посаду у Вашому відділі містить величезну кількість інформації про різні місця роботи даного спеціаліста (причому не більше 6 місяців на одному робочому місті). Яке Ваше відношення до цього? Як Ви будете проводити співбесіду з цим кандидатом?

13. *Вправа*: Фактори успіху на новій роботі.

Ви пропрацювали на підприємстві після закінчення університету декілька місяців. Вас викликає керівник відділу та повідомляє про необхідність відрядження до суміжного підприємства з приводу вирішення виробничих проблем. Однак, вчора Вас викликали до відділу кадрів та запропонували поїхати на курси підвищення кваліфікації до Києва. Який шлях до майбутньої кар’єри Ви вважаєте вірним?

14. *Вправа*: Оптимальне використання робочого часу.

а) Ви зайняті виконанням важливої та термінової справи. Вам зателефонували та просять проконсультувати з питання, яке є у компетенції Вашого заступника. Ваші дії?

б) У кінці робочого тижня виникла ситуація, коли Вам необхідно терміново виконати значну кількість завдань, які потребують уваги та зусиль. Яким чином Ви впораєтесь з ситуацією?

15. *Тест:* „Розумова праця. Коли Ваша працездатність є найбільшою?”

1. Чи важко Вам прокидатися зранку?

Так (-3); інколи (2); рідко (1); майже ніколи (0).

2. У який час Ви лягаєте спати?

Після 1 години ночі (3); з 23.30 до 1 (2); з 22.00 до 23.30 (1); до 22.00 (0).

3. Якому сніданку Ви надаєте перевагу у перший час після пробудження?

Ситний (3); менш ситний (2); обмежуюсь вареним яйцем а бутербродом (1); чашка чаю або кави (0).

4. Згадайте Ваші останні сварки вдома або на роботі (в період навчання). В якій час , як правило, це відбувається?

У перший половині дня (1); в другій (0).

5. Від чого Ви можете відмовитись з більшою легкістю?

Від кави або чаю зранку (2); від чаю ввечері (0).

6. Як легко, Ви порушуєте свої звички під час відпустки (канікул), які пов’язані з їжею?

Дуже легко (0); достатньо легко (1); важко (2); все залишається без змін (3).

7. Зранку Вас чекають важливі справи. На скільки раніше Ви будете лягати спати?

Більш ніж на 2 години (3); на 1-2 години (2); менш ніж на 1 годину (1); як завжди (0).

8. Як точно, Ви можете оцінити проміжок часу, який дорівнює 1-ій хвилині?

Менше 1-єї хвилини (0); більше хвилини (2).

Як відомо, люди поділяються на тих, хто надає перевагу праці зранку, і тих, кому більше підходить вечірній час.

Якщо Ви отримали:

* Від 0 до 7 балів, то найбільш сприятливі для праці ранкові години;
* Від 8 до 13 балів – Ви аритмик;
* Від 14 до 20 балів – для праці більш сприятливі вечірні години.

***5. Завдання на індивідуальну контрольну роботу студентам заочної форми навчання***

Контрольна робота для студентів заочної форми навчання складається з трьох завдань:

1. Розкрити сутність теоретичного питання з курсу „Соціологія праці”. Перелік питань додається.

*Теоретичні питання:*

1. Історія розвитку соціології праці.

2. Місце соціології праці у системі суспільних наук.

3. Соціальні аспекти праці.

4. Ставлення до праці: сутність та типи.

5. Соціальна стратифікація.

6. Соціальний та соціально-економічний статус особистості.

7. Становлення соціології праці в Україні.

8. Характеристика та особливості донаукового періоду розвитку соціології праці.

9. Характеристика класичного періоду розвитку соціології праці.

10. Індустріальна соціологія про працю.

11. Трудова організація та її соціальна характеристика.

12. Бюрократія як форма організації.

13. Група як соціальна основа трудової організації.

14. Морально-психологічний клімат трудової організації.

15. Первинні та вторинні трудові організації: ознаки та особливості.

16. Теорії лідерства.

17. Адаптація особистості у трудовому колективі.

18. Особистість та її ознаки.

19. Потреби, їх види та вплив на особистість.

20. Цінності та інтереси особистості. Їх вплив на поведінку особистості.

21. Теорії та моделі мотивації.

22. Мотивація праці та її сутність.

23. Механізм мотивації праці.

24. Матеріальна мотивація.

25. Гуманізація праці.

26. Якість трудового життя.

27. Нематеріальна мотивація.

28. Соціальна та трудова мобільність.

29. Соціальна роль та соціальний статус.

30. Умови розвитку особистості у трудовому колективі.

31. Трудова поведінка: зміст та форми.

32. Стимулювання трудової діяльності: сутність та функції.

33. Соціальні аспекти управлінської праці.

34. Характеристика основних стратегій стимулювання праці.

35. Характеристика моделей стимулювання праці.

36. Трудова кар’єра та її взаємозв’язок з соціальною мобільністю.

37. Трудова кар’єра, її типи та види.

38. Формування трудової кар’єри індивіда.

39. Теорія прориву та її зміст.

40. Професійна стратифікація.

41. Професійна орієнтація та її вплив на трудову діяльність.

42. Лідер та його ознаки.

43. Теорії лідерства.

44. Управління трудовою мобільністю: мета та шляхи.

45. Керівник трудового колективу: статус та ознаки.

46. Керівник та стиль керівництва.

47. Трудові конфлікти: сутність та причини виникнення.

48. Управління трудовими конфліктами.

49. Мета та особливості соціальних досліджень у сфері праці.

50. Соціальний контроль: мета, види та функції.

Студент обирає теоретичне питання за двома останніми цифрами номера залікової книжки.

2. Практичні завдання, пов’язані з аналізом діяльності підприємства, на якому працює студент. На основі даних підприємства:

а) охарактеризувати трудовий колектив даної організації за певними ознаками (мета, спільність дій, організація та управління, структурна оформленість, основні функції);

б) дати характеристику існуючих систем стимулювання праці на підприємстві. Розкрити переваги та недоліки кожної з систем.

3. Скласти професіограму Вашої професії. Структура професіограми наведена в таблиці.

Таблиця

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

***6. Теми реферативних робіт***

1. Історія розвитку соціології праці.
2. Становлення та розвиток соціології праці в Україні.
3. Соціальна структура українського суспільства.
4. Роль праці у системі життєвих цінностей людини у пострадянському суспільстві.
5. Гендерний підхід до соціально-трудових відносин.
6. Теорії формування особистості.
7. Взаємовідносини у трудовому колективі та їх вплив на ефективність трудової діяльності.
8. Гуманізація праці. Особливості в Україні.
9. Якість трудового життя. Особливості в Україні.
10. Вакуленко С. Соціологія праці. – К.: Знання, 2008.
11. Дворецька Г. Соціологія праці: Навч. пос. – К.: КНЕУ, 2001.
12. Лукашевич М. Соціологія праці. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
13. Огаренко В., Малахова Ж. Соціологія праці. – К., 2005.
14. Ціннісні орієнтації як мотиви до праці. Особливості в Україні.
15. Стимули як зовнішній спонукаючий фактор.
16. Феномен групового тиску та групова згуртованість.
17. Соціальне партнерство як засіб регулювання соціально-трудових відносин та вирішення конфліктів.
18. Теорії лідерства та їх роль у формуванні морально-психологічного клімату колективу.
19. Управлінська праця та її трансформація в умовах реформування економіки.
20. Престижність професії на сучасному етапі розвитку України.
21. Технологія кар’єри.
22. Громадська думка як елемент соціального контролю.
23. Соціальна норма як міра оцінки поведінки працівника.
24. Соціологічна служба підприємства та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства.

***7. Тестові завдання з курсу «Соціологія праці»***

1. Соціологія праці вивчає:

1. процес праці, як сукупність елементів: предмет праці, засоби праці, навколишнє середовище, технологія, інформація;
2. трудову діяльність, як соціальний процес , соціальні фактори підвищення ефективності праці;
3. форми прояву економічних законів в області поділу і кооперування праці, залучення робочої сили до трудової діяльність, зайнятість;
4. немає вірної відповіді.

2. Праця – це:

1. доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних благ;
2. вид трудової діяльності, занять, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
3. матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату;
4. немає вірної відповіді.

3. До соціальних характеристик праці відносять:

1. поліоб’єктність, полісуб’єктність, багаторівневість;
2. двоякість, багаторівневість, структурна упорядкованість, динамічність, суб’єктоцентризм;
3. спільність дій, спільні інтереси, певна організація та управління;
4. немає вірної відповіді.

4. Соціологія праці – це:

1. наука про трудові колективи;
2. прикладна частина соціології;
3. спеціальна соціологічна теорія;
4. частина економічної соціології.

5. Соціальні відносини – це:

1. відносини між членами соціальних спільнот і спільнотами з приводу їх суспільного становища, способу і укладу життя;
2. взаємовідносини між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов’язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня життя, ефективності роботи підприємства;
3. система відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці;
4. усі відповіді вірні.

6. Які з наведених функцій праці не відносять до соціальних:

а) праця як засіб створення національного багатства;

б) праця як основа людського життя;

в) міра розподілу суспільного багатства;

г) функція самовираження людини.

7. Відчуження праці – це:

1. відносини, що характеризують цілеспрямований вплив осіб, наділених функціями та компетенцією керівників, на колективи та індивідів;
2. форма ставлення до праці, що характеризується відсутністю сенсу, безпорадністю, відстороненістю;
3. свавільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб’єктів праці, що зменшує для них можливості у трудовій сфері;
4. усі відповіді вірні.

8. Змістовність праці характеризує:

1. міру її напруженості;
2. рівень складності, різноманітність функцій, що виконує працівник;
3. раціональні пропорції в затратах праці різних видів;
4. немає вірної відповіді.

9. До головних головних напрямків подолання відчуження праці відносять:

а) покращення технічної бази підприємства;

б) наявність колективного договору на підприємстві;

в) розвиток людського капіталу;

г) підвищення мінімальної заробітної плати.

10. Формою відчуження працівника від управління є:

1. мотивація;
2. бюрократія;
3. абсентеїзм;
4. екстраверсія.

11. З точки зору соціології праці різноманіття соціальних відносин, що складаються в процесі із приводу трудової діяльності між її учасниками – це:

1. соціальні процеси;
2. трудова поведінка;
3. соціально-трудові відносини;
4. соціальні норми.

12. Предметами соціально-трудових відносин є:

1. професійне навчання, умови праці та оплата праці, пенсійне забезпечення;
2. стан здоров’я, кваліфікація здібностей, здатність адаптуватися;
3. використання робочої сили, якість засобів виробництва;
4. всі відповіді вірні.

13. До суб’єктів соціального партнерства належать:

а) держава та міжнародні організації; представники уряду, організацій роботодавців та профспілок на національному та галузевому рівнях; роботодавець, наймані працівники та профспілковий комітет підприємства;

б) Міжнародна організація праці та держава;

в) роботодавець та Уряд;

г) наймані працівники підприємства та роботодавець.

14. Основними формами соціального партнерства є:

а) поділ праці, кооперування, організація праці, оплата праці;

б) спільні консультації, колективні переговори, виробнича демократія, спільні розв’язування колективних трудових спорів;

в) посилення мотивації праці, стимулювання праці, подолання монополізму на ринку праці, соціальна злагода в суспільстві;

г) індивідуальна та колективна.

15. Колективний договір – це:

а) правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів;

б) формальний і строковий трудовий договір;

в) внутрішній та нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною із них і розміри їхніх місячних посадових окладів;

г) нормативний документ, що укладається між найманим працівником та роботодавцем щодо умов виконання певної роботи.

16. Трудова поведінка – це:

1. форма доцільної професійної активності індивідів або груп, яка зумовлена різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами і є незалежною від їх суб’єктивних устремлінь;
2. процес, який пов’язаний зі зміною місця працівника у системі суспільного поділу праці;
3. комплекс цілеспрямованих, індивідуальних і трудових дій, що визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у процесі трудової діяльності;
4. вірної відповіді немає.

17. За суб’єктами трудової поведінки розрізняють такі її види:

1. виконавча, управлінська;
2. індивідуальна, колективна;
3. передбачає взаємодію, не передбачає взаємодію;
4. позитивна, негативна.

18. Функціональна поведінка:

1. здійснюється в процесі організаційно-управлінської взаємодії;
2. спрямована на досягнення зміни професійних, кваліфікаційних, адміністративних статусів;
3. спрямована на досягнення певного рівня добробуту і якості життя;
4. форма реалізації професійної активності, зумовлена технологічним алгоритмом робочого місця.

19. Головною спонукальною силою людини, групи, суспільства до праці є:

1. інтерес;
2. мотив;
3. потреба;
4. установка.

20. Потреба людини у одязі, житті, їжі – це:

1. соціальна потреба;
2. матеріальна потреба;
3. духовна потреба;
4. усі відповіді вірні.

21. Інтерес – це:

1. внутрішня реакція людини на трудову ситуацію, що сформувалася на основі установок і цінних орієнтацій;
2. реальні причини дій, що формуються у соціальних групах, індивідів у зв’язку з їх відмінностями за станом і роллю у суспільстві;
3. об’єктивні дії людини, які спонукають її до певної трудової поведінки;
4. загальна орієнтація людини на певний соціальний об’єкт, що передує дії і виражає схильність діяти певним чином щодо цього об’єкта.

22. Поняття „мотив” і „установка”:

1. співпадають повністю;
2. співпадають частково;
3. повністю не співпадають;
4. вірної відповіді немає.

23. Мотиви бувають (непотрібне викреслити):

1. мотиви-судження;
2. мотиви-спонукання;
3. мотиви-інстинкти;
4. усі відповіді вірні.

24. Теорії мотивації бувають:

1. змістовні;
2. процесійні;
3. всі відповіді вірні;
4. вірної відповіді немає.

25. Стимули – це:

1. зовнішні щодо людини дії, які спонукають її до певної трудової активності та поведінки;
2. прагнення до самовираження;
3. потреби людини;
4. вірної відповіді немає.

26. Виробнича адаптація – це:

1. жорстко фіксована в часі і просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюється людьми;
2. свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов’язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації;
3. процес взаємодії предметів праці, засобів праці і людини з метою створення матеріальних та духовних благ;
4. процес взаємодії працівника із соціально-виробничим середовищем стосовно освоєння нової трудової ситуації.

27. До стадій адаптації працівника не відносять:

а) ознайомлення;

б) пристосування;

в) розвиток;

г) асиміляція та ідентифікація.

28. Мотиви у сфері праці виконують наступні функції (непотрібне викреслити):

1. орієнтуюча;
2. посередницька;
3. опосередковуючи;
4. мобілізуюча.

29. Основою механізму трудової мотивації є :

1. цінності;
2. потреби;
3. інтереси;
4. установки.

30. Мотиваційне ядро – це:

1. суб’єктивні переживання працівників, їх внутрішній стан і емоційні оцінки, що викликані роботою, яку вони виконують;
2. свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов’язаних зі збігом професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації;
3. сукупність провідних мотивів, що визначають поведінку працівника;
4. цілеспрямований вплив на людину з метою підтримки певних характеристик і її трудової поведінки.

31. Путівка на відпочинок – це:

1. грошовий стимул;
2. не грошовий стимул;
3. моральний стимул;
4. статусний стимул.

32. Якого з зазначених методів стимулювання трудової мотивації стосується визначення: „Залучення працівників до управління виробництвом, трудовими колективами”:

1. методи матеріального стимулювання;
2. цільові методи;
3. методи партисипативності;
4. методи індивідуального збагачення праці.

33. Теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини є методологічною основою для визначення:

1. типу соціального контролю;
2. ступеня єдності трудового колективу;
3. види трудової адаптації;
4. стратегії стимулювання праці.

34. До стратегії стимулювання не відносять:

а) ліберальну;

б) товарно-виробничу;

в) патерналістську;

г) «почуття господаря».

35. Якого з зазначених процесів стосується вислів: ”Передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність, що дає певні, наперед зафіксовані результати, стає необхідною і постійною умовою задоволення значущих і соціально зумовлених потреб працівника”?

1. стимулювання праці;
2. мотивація праці;
3. адаптація працівника;
4. задоволення працею.

36. Безкоштовне харчування –це:

1. моральний стимул;
2. грошовий стимул;
3. не грошовий стимул;
4. соціальний стимул.

37. Якого з наведених нижче понять стосується визначення: ”... – це специфічна діяльність, спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи чи суспільства різними засобами соціального впливу”?

1. соціальний контроль;
2. соціальне управління;
3. соціальне регулювання;
4. вірної відповіді немає.

38. Залежно від характеру санкцій чи заохочень, що використовують, соціальний контроль буває:

1. зовнішній, взаємний, самоконтроль;
2. адміністративний та взаємний;
3. економічний і моральний;
4. вірної відповіді немає.

39. Структура соцального контролю не включає в себе процеси:

а) спостереження за поведінкою;

б) реалізації розподільних відносин на підприємстві;

в) оцінці поведінки людини з погляду соціальних норм;

г) реакції на поведінку у формі санкцій.

40. Показники діяльності, соціальні норми, санкції є основними компонентами механізму:

1. трудової адаптації;
2. створення сприятливого морально-психологічного клімату трудового колективу;
3. трудової поведінки;
4. соціального контролю.

41. Організаційно закріплена сукупність осіб, які діють за єдиним шляхом для досягнення значущої для усіх мети і для створення певного суспільно-необхідного продукту або надання послуг:

а) трудова організація;

б) соціальний інститут;

в) соціальне партнерство;

г) трудова діяльність.

42. До ознак трудового колективу відносять:

а) складність та відповідальність праці, наявність професійної освіти, рівень оплати праці;

б) спільність дій та виробничих функцій, загальна мета, спільні інтереси, певна організація та управління;

в) наявність трудової діяльності, яка визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;

г) склад та поєднання різних соціальних груп.

43. До соціально-економічних критеріїв визначення темпів трудових колективів відносять:

1. форми власності і види суспільної праці;
2. форми і методи залучення людини до праці;
3. форми організації праці;
4. вірної відповіді немає.

44. Трудовий колектив розглядається як соціальна організація:

1. так;
2. ні;
3. іноді під впливом певних факторів;
4. згідно законодавства країни.

45. Найважливішими типами структур трудового колективу є:

1. загальна, приватна, одинична;
2. лінійна, функціональна, матрична, штабна;
3. організаційна, кваліфікаційна;
4. функціональна, професійна, кваліфікаційна, соціальна.

46. Ідентифікаційне ядро – це:

1. сукупність членів суспільства, об’єднаних у межах підприємства єдністю цілей конкретної трудової діяльності;
2. частина колективу, котра з найбільшою повнотою втілює у своїй діяльності цілі, норми трудової поведінки, які найбільш відповідають сучасним потребам суспільства;
3. об’єднання людей, що спільно виконують загальне виробниче завдання в процесі безпосередніх особистих контактів;
4. сукупність зв’язків між групами працівників, які розрізняються за ознаками професії і кваліфікації.

47. Трудовий колектив як соціальна спільність має наступні ознаки:

1. є середовищем предметної діяльності і середовищем спілкування;
2. являє собою співтовариство малих груп, що складають безпосереднє соціальне оточення працівника;
3. відповіді (а) та (б);
4. вірної відповіді немає.

48. До показників згуртованості трудового колективу не відносять:

а) коефіцієнт плинності кадрів;

б) кількість конфліктів;

в) кількість порушень трудової дисципліни;

г) індекси соціометричного статусу.

49. Професія – це:

а) вид занять, який потребує спеціальних знань, вмінь, навичок, що набуваються внаслідок освіти та практичного досвіду, і є достатніми для виконання певних професійних завдань;

б) сукупність психофізіологічних якостей працівника, які визначають його придатність до певного вида праці;

в) вид трудової діяльності, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;

г) вірної відповіді немає.

50. До основних ознак професії не відносять:

а) персоніфікація;

б) об’єктивна основа виникнення;

в) форма самовираження людини;

г) об’єктивно зумовлена необхідність для людини у засобах для існування і в діяльності з їх придбання.

51. Професіограма – це документ, який містить:

а) загальний опис професій, який включає характеристику діяльності, результатів праці, особистих якостей працівника;

б) зміст праці за професіями, вимоги до інтелектуальних та особистих якостей працівників;

в) опис конкретної професії, що розкриває зміст професійної праці та вимог до людини;

г) усі відповіді вірні.

52. Професіоналізація розкриває:

а) соціальний зміст професії;

б) економічний зміст професії;

в) професійну мобільність;

г) задоволеність працею.

53. До методів соціологічних досліджень не відносять:

а) кількісні методи;

б) якісні методи;

в) описові методи;

г) немає вірної відповіді.

54. Основними напрямами діяльності заводського соціолога є:

а) створення та підтримка сприятливого морально-психологічного клімату у трудовому колективі;

б) вдосконалення формальної організації забезпечення добору і розміщення кадрів, вдосконалення системи організації трудового колективу;

в) сприяння розвитку та реалізації інституту соціального партнерства;

г) вдосконалення організації праці та виробничого процесу управлінської структури трудової організації та ефективності її діяльності.

55. Свідомий цілеспрямований вплив на соціальні об’єкти, явища чи процеси для приведення напрямку і темпів їх розвитку і функціонування у відповідність до дії об’єктивних суспільних законів на різних рівнях – це

а) соціальні резерви;

б) соціальне управління;

в) соціальна діагностика;

г) соціальні технології.

56. Умови узгодженого функціонування трудової організації, її цілісності та єдності – це:

1. соціальні умови праці;
2. соціальні обмеження;
3. трудова ситуація;
4. санкція.

57. До соціальних обмежень не відносять:

1. адміністративні рішення;
2. соціальні норми;
3. звичаї, традиції;
4. чіткий розподіл функцій на робочому місці.

58. До суб’єктів соціального контролю не відносять:

1. адміністрацію, трудової організації;
2. громадські організації;
3. міжнародні організації;
4. групи та індивіди, які є членами трудової організації.

59. Формальні санкції як система заходів впливу на поведінку людини включають в себе:

1. відмову від контактів;
2. зауваження;
3. негативні емоції;
4. фізичний вплив.

60. Ставлення до праці формують:

1. зміст та характер праці;
2. політика держави у сфері праці;
3. соціальний статус людини;
4. рівень життя населення країни.

61. Соціологічний аналіз трудової діяльності передбачає:

1. підбір кадрів;
2. підвищення економічної ефективності праці;
3. встановлення співвідношення витрат праці та її результатів;
4. визначення ролі людського фактора ц процесі праці.

62. Поняття «зміст праці» та «змістовність праці»:

1. повністю співпадають;
2. співпадають частково;
3. не співпадають;
4. інколи співпадають, інколи ні.

63. Збагачення праці не включає в себе:

1. зміну робочих місць;
2. розширення зон обслуговування;
3. гнучкий режим праці;
4. кімнати психологічного відпочинку.

64. Поняття «первинний» трудовий колектив включає в себе:

1. підприємство в цілому;
2. колектив цеху;
3. колектив бригади;
4. неформальну групу.

65. Соціально зумовлений, відносно стійкий стан пізнавальної, емоційної та поведінкової готовності особи реагувати на всю сукупність елементів процесу праці – це:

1. ставлення до праці;
2. відчуження праці;
3. збагачення праці;
4. зміст праці.

66. Ставлення до праці включає в себе наступні елементи:

1. потреби, мотиви, інтереси, цінності;
2. мотивацією трудової поведінки, реальна та вербальна трудова поведінка;
3. мотиваційне ядро та мотиваційну периферію;
4. соціальні обмеження та соціальні цінності.

67. Цілеспрямований вплив на людину або групу з метою підтримки певних характеристик трудової поведінки та трудової активності – це:

1. мотивація праці;
2. стимулювання праці;
3. задоволеність працею;
4. трудова адаптація.

68. Процес формування внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки – це:

1. мотивація праці;
2. стимулювання праці;
3. ставлення до праці;
4. розвиток персоналу.

69. Соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації, у якому особистість і трудове середовище здійснюють активний вплив одне на одного – це:

1. соціальне партнерство;
2. трудова адаптація;
3. трудова діяльність;
4. змістовність праці.

70. Позиція людей у стратифікаційних системах, зумовлена простеженням їх професій, рівнем освіти, доходу і добробуту – це:

1. відношення людини до праці;
2. професія;
3. соціальний статус;
4. ціннісні орієнтації людини.

***8. Питання для підсумкового контролю***

1. Місце соціології праці у системі суспільних наук.
2. Праця як вид соціальної діяльності.
3. Ставлення до праці, її зміст та структура.
4. Задоволеність працею як соціальне явище.
5. Відчуження праці та шляхи його подолання.
6. Трудова адаптація як соціальний процес.
7. Соціально-трудові відносини та їх особливості як різновиду соціальних відносин.
8. Соціальне партнерство як механізм регулювання соціально-трудових відносин.
9. Соціальні аспекти ринку праці.
10. Трудова поведінка: сутність та типи.
11. Соціальне управління трудовою поведінкою.
12. Трудова організація та її функції.
13. Трудова організація та її структура.
14. Трудовий колектив: сутність та структура.
15. Трудовий колектив як соціальна організація.
16. Трудовий колектив як соціальна спільність.
17. Механізм формування трудового колективу.
18. Морально-психологічний клімат в трудовому колективі.
19. Група як основа трудової організації.
20. Особистість та її роль у трудовому колективі.
21. Гуманізація праці та її роль у задоволенні працею.
22. Концепція якості трудового життя.
23. Соціологія праці та сутність її основних категорій.
24. Соціальний аспект регулювання соціально-трудових відносин.
25. Особистість: її розвиток та формування.
26. Адаптація особистості у трудовому колективі.
27. Мотивація праці: сутність та функції.
28. Механізм процесу мотивації.
29. Сутність та функції стимулювання праці.
30. Види та стратегії стимулювання праці.
31. Трудовий конфлікт: сутність та функції.
32. Причини виникнення трудових конфліктів.
33. Механізм вирішення трудових конфліктів.
34. Керівник: особисті якості та авторитет.
35. Стилі керівництва та ступінь відповідальності керівника.
36. Управлінська праця та її особливості.
37. Лідер та його ознаки. Роль лідера у трудовому колективі.
38. Професія та професіоналізація праці.
39. Професійне просування працівника.
40. Трудова мобільність: сутність, функції та види.
41. Трудова кар’єра та її класифікація.
42. Трудова мобільність та управління нею.
43. Етапи трудової кар’єри та вимоги до них.
44. Соціальні норми та їх роль у трудовій сфері.
45. Соціальний контроль: мета, функції та види.
46. Соціологічна служба підприємства та її функції.

**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.