

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет

Факультет економіки та менеджменту

Кафедра економіки праці та менеджменту

Соціологія праці

**методичні рекомендації до вивчення курсу для студентів денної форми
навчання по спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та
економіка праці»**

Затверджено на засіданні кафедри
«Економіка праці та менеджмент»,
протокол №9 від 15 лютого 2012 р.

Кіровоград, 2012 р.

Соціологія праці: методичні рекомендації до вивчення курсу для студентів денної форми навчання по спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці». / уклад. В. О. Липчанський, Т. В. Вербіцька. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – 78 с.

Укладачі: Липчанський В.О. – кандидат педагогічних наук, доцент;
Вербіцька Т.В. – асистент.

Рецензент: Фільштейн Л.М. – доктор економічних наук, професор.

Відповідальний за випуск: Фільштейн Л.М. - доктор економічних наук, професор.

Містить програму курсу; плани лекційних та практичних занять, а також рекомендації щодо їх проведення; рекомендації щодо самостійної роботи; питання для підготовки до іспиту; список рекомендованої літератури для вивчення курсу «Соціологія праці».

ЗМІСТ

	стор.
1. Мета та завдання дисципліни «Соціологія праці»	4
2. Розподіл навчального часу за темами та видами робіт	6
3. Програма курсу «Соціологія праці»	7
4. Методичні вказівки до проведення практичних занять	13
5. Рекомендації щодо самостійної роботи	33
6. Перелік питань, які виносяться на іспит	34
7. Форми самостійної роботи	40
8. Тести на перевірку знань	44
9. Критерії оцінки знань студентів під час підсумкового контролю	74
10. Список рекомендованої літератури	75

Соціологія праці являє собою, новий активно сформований науковий напрямок у структурі економічного знання. Знання соціально економічних проблем сучасного суспільства, соціальних підходів та методів цього аналізу необхідні для успішної діяльності в системі економічних відносин. Дана програма складена таким чином, що студенти послідовно отримують уявлення про предмет и методи соціології праці, структуру соціального механізму економічних процесів, як стійкої системи економічної поведінки соціальних груп. В якості основних джерел при розробці даної програми використані наступні роботи:

- 1.Заславская Т.И., Ривкина Р.В. Ссоциология экономической жизни, Новосибирск: Наука, 1988г.
2. Дворецька Г.В. Соціологія праці.-К., 2001р.
3. Дворецька Г.В Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення студентами дисципліни « Соціологія праці» - К., 2005р.

1. Мета та завдання дисципліни.

Мета дисципліни – формування у студентів уявлення про соціальні процеси, явища та відносини, що відбуваються в економіці, їх значення та характер протікання на всіх етапах суспільного відтворення, про характер взаємозв'язків і взаємовпливів соціальних та економічних процесів.

Завдання дисципліни:

1. Сформувати уявлення про можливості соціологічного аналізу соціально-економічних процесів, використання соціологічної інформації в управлінні економікою.
2. Розкрити взаємозв'язок та взаємодію економічної і соціальної сфер суспільства, особливості його соціально-економічної стратифікації.

3. Здійснити аналіз соціальних факторів розвитку трудових ресурсів, проблем ефективної зайнятості населення, соціальних наслідків безробіття.
4. Розкрити соціальну природу праці, структуру соціально-трудоких відносин, соціальні механізми формування високо мотивованої трудової поведінки.
5. Показати вплив економічної культури на економічну поведінку, формування нового економічного мислення, підвищення ролі економічного фактора в розвитку економіки.
6. Виявити значення соціальних критеріїв економічного прогресу, розвитку соціально орієнтованої економіки, соціальної захищеності окремих груп населення.

Студент повинен знати:

- ✓ поняття соціально-економічної стратифікації та її особливості у суспільствах різного типу;
- ✓ соціально-економічні аспекти модернізації, підприємництва, зайнятості, безробіття, соціальні проблеми сучасної фірми, соціальні конфлікти в економіці, причини їх виникнення та способи їх вирішення;
- ✓ поняття економічної дії як форми соціальної поведінки, економічної влади, економічних ролей.

Студент повинен уміти:

- ✓ аналізувати події та економічні факти з позиції соціології праці;
- ✓ виявляти взаємозв'язки економічної та соціальної підсистем в умовах перехідного суспільства;
- ✓ мати уявлення про:

- проблеми соціально-економічної адаптації населення в умовах перехідної економіки;
- трудові конфлікти, їх сутність, типи та форми вирішення в умовах формування сучасного ринку праці;
- сучасні форми соціального партнерства;
- організацію та проведення соціологічних досліджень, використання їх результатів у процесі організації фінансово-економічної діяльності.

2. Розподіл навчального часу за темами і видами робіт

№ п/п	Тема занять	Кількість навчальних годин			
		Всього	Із них		
			Лекції	Практичні заняття	Самостій- на робота
1	2	3	4	5	6
1	Предмет, об'єкт і понятійний апарат соціології праці	8	2	2	4
2	Формування і розвиток соціологічної думки про працю	16	2	2	12
3	Праця як базовий соціальний процес	14	4	2	8
4	Трудовий колектив як соціальна організація	16	6	-	10
5	Соціально-професійна спрямованість і адаптація особистості в трудовій організації	10	2	2	6
6	Ставлення до праці	10	2	2	6
7	Соціальні аспекти мотивації праці	14	4	-	10
8	Соціальне регулювання і соціальний контроль трудової діяльності	12	4	2	6
9	Соціологічна служба та її функції в організації	8	2	2	4
10	Організація соціологічних досліджень соціальних процесів у сфері праці	18	4	2	12

1	2	3	4	5	6
11	Методи збирання, оброблення і аналізу соціологічної інформації у сфері праці	18	4	2	12
	<i>ВСЬОГО</i>	<i>144</i>	<i>36</i>	<i>18</i>	<i>90</i>

3. Програма з курсу «Соціологія праці»

Тема 1. ПРЕДМЕТ, ОБ'ЄКТ І ПОНЯТІЙНИЙ АППАРАТ СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ

Загальне поняття соціології, структура її знань. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука. Предмет соціології праці, її місце в системі наук про працю. Понятійний апарат соціології праці: соціальні взаємодії, соціально-трудові відносини, соціальні явища, процеси, структура, групи тощо. Роль спілкування у сфері праці.

Зв'язок соціології праці з іншими науками про працю. Функції та завдання соціології праці в умовах становлення ринку праці.

Тема 2. ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК СОЦІОЛОГІЧНОЇ ДУМКИ ПРО ПРАЦЮ

Соціальні та історичні передумови виникнення соціології праці як науки. Особливості соціальних споглядань на працю в античному світі. Соціальні трактування праці в епоху Відродження. Класичний етап розвитку наукових знань соціології праці в XIX ст. Емпіричні соціологічні дослідження сфери трудової діяльності XX ст. Виникнення індустріальної соціології. Теоретико-методологічні основи індустріальної соціології. Наукова діяльність Ф. Тейлора як початок систематичних досліджень соціальних проблем у трудовій сфері. Сутність тейлорівської системи мотивації до праці.

Е. Мейс, К. Левін про особисті мотиви трудової поведінки. Соціометричний підхід Дж. Морено до вивчення соціально-трудоих відносин.

Теорія «збагачення» праці Ф. Херцберга.

Становлення соціології праці в Україні. Соціологічні дослідження в 20-ті роки вчених Всеукраїнського інституту праці (Харків) під керівництвом Ф. Дунаєвського.

Відродження соціологічних досліджень праці наприкінці 50-х на початку 60-х років.

Схвалення «Типового положення про службу соціального розвитку підприємства, організації, міністерства» (1966 р.).

Піднесення ролі служб соціального розвитку у 70-80-ті роки.

Соціологія праці та відродження економіки України, завдання соціологічної науки в здійсненні радикальної економічної реформи і демократизації суспільних відносин.

Тема 3. ПРАЦЯ ЯК БАЗОВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЦЕС

Соціальна сутність праці. Роль праці у становленні людини і суспільства. Зміст і характер праці, їх вплив на суспільні відносини.

Соціальні функції праці, їх зміни в до ринкових і ринкових умовах.

Особливості праці в період переходу до ринкових умов господарювання. Демократизація трудових відносин, вплив на них економічної і політичної реформ. Множинність форм трудової діяльності. Розвиток кооперативної та приватної діяльності. Проблеми посилення соціальної справедливості у сфері праці.

Протиріччя праці на сучасному етапі розвитку суспільства. Соціально-економічна неоднорідність праці як основа соціальної диференціації.

Особливості праці як джерело соціальних процесів (переміщення, мобільності, плинності тощо).

Тема 4. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ

Поняття про трудовий колектив. Різновиди трудових колективів, принципи їх класифікації.

Соціальна структура трудового колективу, її рівні та визначальні чинники. Соціальна група як елемент соціальної структури.

Функції трудових колективів, критерії їх оцінок.

Соціальний розвиток трудового колективу. Роль нововведень у розвитку виробничих колективів. Кількісні та якісні характеристики рівня розвитку виробничих колективів.

Формальні та неформальні взаємини в колективі. Основні напрямки оптимізації соціального середовища в колективі.

Тема 5. СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІНА СПРЯМОВАНІСТЬ І АДАПТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В ТРУДОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Поняття про професійну спрямованість особистості. Роль соціальних установок у формуванні професійної спрямованості. Професійне самовизначення і соціалізація особистості. Соціальні ролі та функції особистості у виробничому колективі як результат професійної орієнтації. Форми професійної орієнтації, профінформованість, профпропаганда, профадаптація і профконсультація.

Адаптація як різновид соціальної адаптації, її особливості в трудовій організації. Структура і чинники адаптації, критерії її успіху.

Вибір професії як передумова професійної адаптації. Чинники, що зумовлюють вибір професії.

Проблеми адаптації особистості до ринкових умов. Безробіття й трудова мобільність.

Тема 6. СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ

Сутність категорії «ставлення до праці». Структура ставлення до праці: мотивація, трудова поведінка, оцінка.

Чинники, що впливають на ставлення до праці. Об'єктивні та суб'єктивні показники ставлення до праці. Ставлення до праці — визначальний чинник продуктивності праці.

Типологія ставлення до праці. Способи подолання апатії, трудової інертності, консерватизму, безвідповідальності та інших стримуючих чинників у процесі праці.

Вдоволеність працею, методи її визначення.

Тема 7. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Функції і структура мотивів праці. Особливості структури мотиваційного ядра, місце в ній мотиву матеріального забезпечення.

Сутність і функції стимулювання, його роль у загальній системі трудової мотивації.

Класифікація стимулів праці, її критерії. Економічні та неекономічні, індивідуальні й колективні стимули, взаємозв'язок між ними.

Вимоги до організації стимулювання: комплексність, диференційованість, оперативність, гнучкість, гласність, участь працівників в організації стимулювання.

Тема 8. СОЦІАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ І СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Поняття про трудову діяльність. Особистість як суб'єкт трудової діяльності. Структура особистості.

Включення особистості до процесу соціалізації як основи трудової поведінки. Особистість як суб'єкт і об'єкт соціальної регуляції. Детермінація трудової поведінки особистості, зовнішня і внутрішня її обумовленість.

Поняття соціальної цінності. Ціннісні орієнтації. Місце індивідуальних, групових і колективних цінностей в регулятивному процесі. Загальнолюдські цінності, їх роль. Праця, заробітна плата як цінності, детермінація їх утилітарного та морального значення.

Поняття про соціальні норми. Функції і класифікація соціальних норм. Вплив на трудову поведінку традицій, звичок і звичаїв. Справедливість як моральна норма.

Сутність, значення і механізм контролю в сфері праці. Різновиди соціального контролю.

Підвищення ролі групового контролю і самоконтролю при збільшенні самостійності та відповідальності працівників у ринкових умовах господарювання. Формування громадської (колективної) думки як передумови дієвості соціального контролю. Умови й етапи формування громадської думки. Суб'єкти колективної думки. Громадська думка справжня й спотворена.

Роль гласності у формуванні та реалізації громадської думки.

Санкції як засіб соціального контролю, їх класифікація.

Зміцнення трудової дисципліни як функція соціального контролю.

Тема 9. СОЦІОЛОГІЧНА СЛУЖБА ТА ЇЇ ФУНКЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціологічні служби, їх призначення і структура. Функції соціолога на підприємстві. Основні напрямки соціологічних досліджень на виробництві.

Управління соціальним розвитком підприємства як функція структурних підрозділів підприємства. Місце соціологічної служби у структурі підприємства.

Проблеми планування соціальною розвитку виробничого колективу в умовах переходу до ринку. Показники соціального планування.

Тема 10. ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ ПРАЦІ

Поняття про соціологічне дослідження, його різновиди. Основні етапи і процедури соціологічного дослідження. Програма як виклад і обґрунтування методологічних, методичних і процедурних основ дослідження. Методологічний розділ програми. Формування проблеми, визначення мети дослідження. Постановка завдань як процес розгортання і конкретизації мети дослідження. Визначення предмета і об'єкта дослідження. Логічний аналіз основних теоретичних понять. Інтерпретація і операціоналізація, їх призначення.

Формування гіпотез у соціологічному дослідженні. Види гіпотез, їх роль.

Тема 11. МЕТОДИ ЗБИРАННЯ, ОБРОБЛЕННЯ І АНАЛІЗУ СОЦІОЛОГІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Загальна характеристика і класифікація методів збирання первинної соціологічної інформації. Аналіз документів як джерело інформації, його місце серед інших методів збирання інформації. Види документів, їх класифікація. Основні правила вибору документних джерел. Співвідношення якісного і кількісного аналізу документів.

Методи аналізу документів. Якісний і кількісний аналіз. Спостереження в соціології.

Соціальний експеримент, його призначення. Різновиди соціального експерименту. Соціологічний експеримент, його спрямування та етапи проведення. Місце дослідника в соціологічному експерименті.

Опитування як метод збирання соціологічної інформації, його місце серед інших методів.

Особливості анкетування. Анкета, її структура. Вимоги до анкетера. Специфіка інтерв'ю, його організація.

Експертна оцінка як різновид опитування. Види експертних оцінок, етапи їх здійснення.

Функції професійної атестації. Засоби підвищення якості експертної оцінки. Використання в соціології психологічних методів. Суть і призначення тесту. Вимоги до тесту. Класифікація тестів.

4. Методичні вказівки до проведення практичних занять

Метою проведення практичних занять є обробка основних теоретичних положень курсу «Соціологія праці», необхідних у практичній діяльності. Заняття побудовані на прикладі робочих ситуацій з виконанням індивідуальних завдань.

При підготовці до заняття студент повинен вивчити основну навчальну літературу згідно з програмою курсу «Соціологія праці» з тем, які розглядаються, а також спеціальну літературу з конкретного напрямку.

Кожному студентові пропонується тема доповіді, яка письмово (в друкованому вигляді) оформлюється і захищається на практичному занятті. Доповідь має містити в собі актуальність обраної теми, її теоретичне та практичне значення, формування проблеми та можливі шляхи її вирішення, список використаної літератури. Обсяг роботи – 5-10 сторінок, надрукований 14 шт, шрифт Times New Roman, 1,5 інт.

МОДУЛЬ I

Практичне заняття №1

Тема: Предмет, об'єкт і понятійний апарат соціології праці

Питання для обговорення:

1. Предмет соціології праці за тлумаченням різних вчених.
2. Трудові відносини, їх функціональний і соціальний аспекти.
3. Підгрунтя формування соціально-трудових відносин.
4. Рівні формування соціологічного знання, предмет вивчення соціології праці на кожному з цих рівнів.
5. Г.Спенсер про предмет вивчення соціології праці.
6. Прояв теоретико-прикладного характеру соціології праці.
7. Функції соціології праці.
8. Завдання соціології у реформуванні соціально-трудових відносин.
9. Методи вивчення предмету соціології праці.
10. Ключові категорії соціології праці, їх типологізація.
11. Наукові закони і механізм їхньої дії як предмет вивчення соціології праці
12. Механізм соціально-трудових взаємозв'язків і відносин, спосіб їх соціологічного дослідження.
13. Особливості соціологічного вивчення праці.
14. Соціальні процеси трудової сфери, їх види.
15. Соціологія праці та інші науки про працю, їх взаємозв'язок.
16. Місце і роль соціології праці серед наук про людину.
17. Місце соціології праці в загальній системі соціологічного знання.
18. Завдання соціології праці у підготовці фахівців з питань праці.

Практичне заняття №2

Тема: Формування і розвиток соціологічної думки про працю

Питання для обговорення:

1. Перші спроби соціологічного вивчення соціально-трудових відносин в історії людства.
2. Демокріт про трудову діяльність і формування людської особистості.
3. Платон про розмаїття і спеціалізацію праці.

4. А.Блаженний, Ф.Аквінський про цінність фізичної та розумової праці.
5. Н.Макіавеллі про матеріальний інтерес.
6. Завдання індустріальної соціології у вивченні проблем праці.
7. Емпіризм у вивченні проблем праці, характеристика етапів його розвитку.
8. Дослідження явища рестрикції Ф.Тейлором.
9. Вчення Ф.Тейлора як початок соціологічного вивчення праці.
10. Ф.Джільберт про утворення робітничих груп.
11. А.Файоль про функції трудової організації.
12. Г.Форд про вдоволення потреб людини у сфері праці.
13. Принципи досягнення максимальної ефективності людської діяльності за Г.Емерсоном.
14. Мета соціального експерименту Е.Мейо.
15. Визначальні чинники ефективності праці на думку Е.Мейо.
16. Принципи наукової концепції Е.Мейо.
17. Відмінності у підходах до вирішення проблем праці Ф.Тейлора і Е.Мейо.
18. Значення експериментів Е.Мейо для розвитку соціологічного знання про працю і його практичного використання.
19. Групова динаміка К.Левіна, її основоположні принципи.
20. Соціометрична теорія Дж.Морено.
21. А.Маслоу про особливості актуалізації соціальних потреб.
22. Сутність теорії “збагачення праці” Ф.Херцберга.
23. Теорія управління Д.Макгрегора.
24. П.Аландський про механізм поведінки людини.
25. В.Антонович про характер відносин у трудових організаціях.
26. М.Зібер про характер праці як чинник індивідуальної свободи.
27. В.Лесевич, М.Драгоманов про розумову діяльність.

28. М.Гредескул, М.Туган-Барановський, М.Шаповал про способи задоволення людських потреб.
29. С.Подолінський про типи трудових занять в Україні.
30. Теорія соціальних зв'язків С.Дністрянського.
31. Особливості інституалізації соціології праці в Україні.
32. Учені Всеукраїнського інституту праці 30-х років XX ст. про стилі керівництва.
33. Проблеми, досліджувані Всеукраїнським інститутом праці в 30-ті роки XX ст.
34. Основні напрямки розвитку українського соціологічного знання про працю на етапі його виокремлення.

Практичне заняття №3

Тема: Праця як базовий соціальний процес

Питання для обговорення:

1. Поняття соціальної діяльності, праця як основний її вид.
2. Соціальні функції праці.
3. Соціологічні ознаки праці.
4. Характер праці як соціологічна категорія.
5. Функціональний і соціальний зміст праці.
6. Змістовність праці і задоволення працею.
7. Закони відповідності характеру і змісту праці.
8. Види праці, що вирізняються за її змістом.
9. Неоднорідність праці як визначальний чинник соціальної структури.

Практичне заняття № 4

Тема: Соціально-професійна спрямованість і адаптація особистості в трудовій організації

Питання для обговорення:

1. Трудова поведінка як різновид соціальної.
2. Поняття “трудова поведінка” і “трудова діяльність”, їх відмінності.
3. Чинники успішності трудової поведінки.
4. Реальна та вербальна поведінка як складові трудової поведінки.
5. Форми трудової поведінки.
6. Економічна поведінка як різновид цільової.
7. Моделі економічної поведінки за ринкових умов, формули їх вибору.
8. Деструктивна поведінка, її види.
9. Регулювання як засіб формування соціально бажаної трудової поведінки.
10. Потреба як головна спонукальна сила трудової діяльності.
11. Класифікація потреб людини, умови їх актуалізації.
12. Потреби людини, що реалізуються у праці.
13. Праця як засіб задоволення потреб і як самоціль.
14. Соціальний характер всіх потреб людини, чим він обумовлений?
15. Чинники характеру і структури потреб окремого індивіда.
16. Розумні потреби, їх критерії.
17. Закон піднесення потреб, наслідки його дії.
18. Споживатство та активна трудова діяльність, її суспільний сенс.
19. Праця як потреба і як засіб заробітку.
20. Трудові цінності, їх класифікація.
21. Ціннісні орієнтації, їх роль у трудовій діяльності.
22. Види ціннісних орієнтацій у сфері трудової діяльності, способи їх виявлення.
23. Цінності-цілі і цінності-засоби. Ціннісні конфлікти у сфері праці, їх розв’язання.
24. Заробітна плата, чинники формування її цінності.
25. Праця, чинники формування її цінності.
26. Конкретизація і задоволення загальних потреб у сфері праці.

27. Соціальна адаптація працівника: проблеми та шляхи прискорення

Практичне заняття № 5

Тема: Ставлення до праці

Питання для обговорення:

1. Ставлення до праці як найважливіша її риса.
2. Типи ставлення до праці, їх соціальна значущість.
3. Зовнішній і внутрішній вияв ставлення до праці.
4. Чинники ставлення до праці, їх класифікація.
5. Особливість дії об'єктивних чинників ставлення до праці.
6. Специфічні чинники ставлення до праці, особливість їхньої дії.
7. Показники ставлення до праці, їх види.
8. Мотивація як суб'єктивний показник ставлення до праці.
9. Методи посилення мотивації і результативності роботи за Д.Синком.
10. Задоволення працею як комплексний показник ставлення до праці.
11. Відчуження праці як соціальне явище.
12. Різновиди відчуження праці, їх сутність.
13. Причини та шляхи подолання відчуження праці.
14. Бюрократизм як різновид відчуження праці, його основні риси.

Питання, що виносяться на модульний контроль №1

1. Предмет соціології праці.
2. Трудові відносини, їх функціональний і соціальний аспекти.
3. Рівні формування соціологічного знання, предмет вивчення соціології праці на кожному з цих рівнів.
4. Функції соціології праці.
5. Завдання соціології у реформуванні соціально-трудових відносин.
6. Методи вивчення предмету соціології праці.

7. Ключові категорії соціології праці, їх типологізація.
8. Особливості соціологічного вивчення праці.
9. Соціологія праці та інші науки про працю, їх взаємозв'язок.
10. Місце і роль соціології праці серед наук про людину.
11. Місце соціології праці в загальній системі соціологічного знання.
19. Перші спроби соціологічного вивчення соціально-трудоваих відносин в історії людства.
20. Завдання індустріальної соціології у вивченні проблем праці.
21. Емпіризм у вивченні проблем праці, характеристика етапів його розвитку.
22. Вчення Ф.Тейлора як початок соціологічного вивчення праці.
23. А.Файоль про функції трудової організації.
24. Принципи наукової концепції Е.Мейо через призму соціології праці.
25. Відмінності у підходах до вирішення проблем праці Ф.Тейлора і Е.Мейо.
26. Групова динаміка К.Левіна, її основоположні принципи.
27. Соціометрична теорія Дж.Морено.
28. А.Маслоу про особливості актуалізації соціальних потреб.
29. Сутність теорії “збагачення праці” Ф.Херцберга.
30. Теорія управління Д.Макгрегора.
31. В.Лесевич, М.Драгоманов про розумову діяльність.
32. М.Гредескул, М.Туган-Барановський, М.Шаповал про способи задоволення людських потреб.
33. Особливості інституалізації соціології праці в Україні.
34. Проблеми, досліджувані Всеукраїнським інститутом праці в 30-ті роки XX ст.
35. Основні напрямки розвитку українського соціологічного знання про працю на етапі його виокремлення.
53. Поняття соціальної діяльності, праця як основний її вид.

54. Соціальні функції та ознаки праці.
55. Характер праці як соціологічна категорія.
56. Функціональний і соціальний зміст праці.
57. Змістовність праці і задоволення працею.
58. Види праці, що вирізняються за її змістом.
62. Трудова поведінка як різновид соціальної.
63. Поняття “трудова поведінка” і “трудова діяльність”, їх відмінності.
64. Чинники успішності трудової поведінки.
65. Реальна та вербальна поведінка як складові трудової поведінки.
66. Форми трудової поведінки.
67. Економічна поведінка як різновид цільової.
68. Деструктивна поведінка, її види.
69. Регулювання як засіб формування соціально бажаної трудової поведінки.
70. Потреба як головна спонукальна сила трудової діяльності.
71. Класифікація потреб людини, умови їх актуалізації.
72. Потреби людини, що реалізуються у праці.
73. Праця як засіб задоволення потреб і як самоціль.
74. Соціальний характер всіх потреб людини, чим він обумовлений?
75. Чинники характеру і структури потреб окремого індивіда.
76. Розумні потреби, їх критерії.
77. Закон піднесення потреб, наслідки його дії.
78. Трудові цінності, їх класифікація.
79. Ціннісні орієнтації, їх роль у трудовій діяльності.
80. Види ціннісних орієнтацій у сфері трудової діяльності, способи їх виявлення.
81. Цінності-цілі і цінності-засоби. Праця: цінність-ціль чи цінність-засіб?
82. Ціннісні конфлікти у сфері праці, їх розв’язання.
83. Заробітна плата, чинники формування її цінності.

84. Праця, чинники формування її цінності.
85. Конкретизація і задоволення загальних потреб у сфері праці.
86. Соціальна адаптація працівника: проблеми та шляхи прискорення
90. Ставлення до праці як найважливіша її риса.
91. Типи ставлення до праці, їх соціальна значущість.
92. Чинники ставлення до праці, їх класифікація.
93. Особливість дії об'єктивних чинників ставлення до праці.
94. Специфічні чинники ставлення до праці, особливість їхньої дії.
95. Показники ставлення до праці, їх види.
96. Задоволення працею як комплексний показник ставлення до праці.
97. Відчуження праці як соціальне явище.
98. Причини та шляхи подолання відчуження праці.

МОДУЛЬ II

Практичне заняття №6

Тема: Соціальне регулювання і соціальний контроль трудової діяльності

Питання для обговорення:

1. Основні напрямки оптимізації соціального середовища в колективі.
2. Соціальний контроль у сфері праці, його функції.
3. Санкції як система заходів впливу на трудову поведінку людини, їх види.
4. Самоконтроль як спосіб формування трудової поведінки.
5. Громадська думка, її функції.
6. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
7. Соціальні технології, їх використання в управлінні трудовою організацією.

Практичне заняття №7

Тема: Соціологічна служба та її функції в організації

Питання для обговорення:

1. Становлення соціологічної служби на підприємствах України.
2. Необхідність і призначення соціологічної служби на підприємстві.
3. Функції соціологічної служби.
4. Основи формування соціологічної служби в організації.
5. Вимоги до складу соціологічної служби в організації.
6. Документація як організаційний чинник діяльності соціологічних служб.

Практичне заняття №8

Тема: Організація соціологічних досліджень соціальних процесів у сфері праці

Питання для обговорення:

1. Поняття про соціологічне дослідження, його різновиди.
2. Основні етапи і процедури соціологічного дослідження.
3. Програма як виклад і обґрунтування методологічних, методичних і процедурних основ дослідження.
4. Формування проблеми, визначення мети дослідження.
5. Постановка завдань як процес розгортання і конкретизації мети дослідження. Визначення предмета і об'єкта дослідження.
6. Логічний аналіз основних теоретичних понять. Інтерпретація і операціоналізація, їх призначення.
7. Формування гіпотез у соціологічному дослідженні. Види гіпотез, їх роль.

Практичне заняття №9

Тема: Методи збирання, оброблення і аналізу соціологічної інформації у сфері праці.

Питання для обговорення:

1. Загальна характеристика і класифікація методів збирання первинної соціологічної інформації.
2. Аналіз документів як джерело інформації, його місце серед інших методів збирання інформації.
3. Види документів, їх класифікація.
4. Основні правила вибору документних джерел.
5. Методи аналізу документів. Якісний і кількісний аналіз.
6. Спостереження в соціології.
7. Соціальний експеримент, його призначення.
8. Опитування як метод збирання соціологічної інформації, його місце серед інших методів.
9. Особливості анкетування. Анкета, її структура. Вимоги до анкетера.
10. Специфіка інтерв'ю, його організація.
11. Експертна оцінка як різновид опитування. Види експертних оцінок, етапи їх здійснення.
12. Суть і призначення тесту. Вимоги до тесту. Класифікація тестів.

Питання, що виносяться на модульний контроль №2

1. Мотивація праці як соціальний процес.
2. Ціннісна орієнтація, її місце в мотивації праці.
3. Стимул, умови його перетворення у мотив праці.
4. Потреби та інтереси, їх роль у мотивації трудових дій людини.
5. Соціальні установки, їх місце у мотиваційній системі праці.
6. Трудова ситуація, її складові елементи.

7. Порівняльний аналіз і соціальна оцінка теорій мотивації А.Маслоу і Ф.Херцберга.
8. Потреби досягнення результатів за Д.Макклелландом.
9. Соціологічна сутність мотиваційної теорії очікувань.
10. Мотиваційна теорія справедливості.
11. Комплексність мотиваційної теорії Партера і Лоулера.
12. Особливість традиційних моделей мотивацій, моделей людських відносин і людських ресурсів.
13. Види мотивацій, їх взаємозв'язок.
14. Основні принципи матеріальної мотивації Г.Форда і Е.Лоулера.
15. Соціальна ефективність матеріальної мотивації за умов ринку.
16. Мотиваційна теорія “гуманізації праці”.
17. Мотиваційна теорія “якості трудового життя”, її вихідні показники.
18. Нематеріальна мотивація, її методи.
19. Статусна мотивація, важливість її ролі.
20. Мотиваційні типи працівників, відмінності у соціальній значущості їхніх дій.
21. Системний підхід до посилення трудової мотивації.
22. Соціологічна суть стимулювання праці.
23. Соціологічний підхід до проблем стимулювання.
24. Соціальна адаптація працівника як критерій соціальної ефективності стимулювання.
25. Нематеріальне стимулювання, його види.
26. Ф.Херцберг про стимули і антистимули.
27. Соціальна функція стимулювання, її вияв.
28. Основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
29. Основні напрямки оптимізації соціального середовища в колективі.

30. Соціальний контроль у сфері праці, його функції.
31. Санкції як система заходів впливу на трудову поведінку людини, їх види.
32. Самоконтроль як спосіб формування трудової поведінки.
33. Громадська думка, її функції.
34. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
35. Соціальні технології, їх використання в управлінні трудовою організацією.
36. Становлення соціологічної служби на підприємствах України.
37. Необхідність і призначення соціологічної служби на підприємстві.
38. Функції соціологічної служби.
39. Основи формування соціологічної служби в організації.
40. Вимоги до складу соціологічної служби в організації.
41. Документація як організаційний чинник діяльності соціологічних служб.
42. Поняття про соціологічне дослідження, його різновиди.
43. Основні етапи і процедури соціологічного дослідження.
44. Програма як виклад і обґрунтування методологічних, методичних і процедурних основ дослідження.
45. Формування проблеми, визначення мети дослідження.
46. Постановка завдань як процес розгортання і конкретизації мети дослідження. Визначення предмета і об'єкта дослідження.
47. Логічний аналіз основних теоретичних понять. Інтерпретація і операціоналізація, їх призначення.
48. Формування гіпотез у соціологічному дослідженні. Види гіпотез, їх роль.
49. Загальна характеристика і класифікація методів збирання первинної соціологічної інформації.
50. Аналіз документів як джерело інформації, його місце серед інших методів збирання інформації.

51. Види документів, їх класифікація.
52. Основні правила вибору документних джерел.
53. Методи аналізу документів. Якісний і кількісний аналіз.
54. Спостереження в соціології.
55. Соціальний експеримент, його призначення.
56. Опитування як метод збирання соціологічної інформації, його місце серед інших методів.
57. Особливості анкетування. Анкета, її структура. Вимоги до анкетера.
58. Специфіка інтерв'ю, його організація.
59. Експертна оцінка як різновид опитування. Види експертних оцінок, етапи їх здійснення.
60. Суть і призначення тесту. Вимоги до тесту. Класифікація тестів.

Методичні рекомендації для проведення соціологічного дослідження

З метою закріплення, поглиблення і систематизації теоретичних і практичних знань, одержаних при вивченні матеріалу з дисципліни "Соціологія праці" студентами самостійно проводиться соціологічне дослідження з запропонованих тем.

Завданнями проведення соціологічного дослідження (СД) є:

- ознайомлення з проблемою, що обирається;
- дослідження кола питань у відповідності до індивідуального завдання;
- оволодіння практичними навичками проведення СД;
- висунення гіпотези;
- оформлення анкет (інтерв'ю тощо);
- отримання навиків обробки інформації;
- вдосконалення аналітичних навиків студентів.

Опрацювання літературних джерел і складання плану письмової роботи (СД)

Відповідно до теми студент самостійно або за рекомендацією викладача добирає літературні джерела (книги, монографії, журнали, газети) і відповідні нормативні документи, а також складає проект плану який обговорює з викладачем.

План має передбачати питання, які розкривають зміст СД. Структура звіту з виробничої практики складається з таких частин, які слід включити до плану роботи:

Вступ.

1. Теоретичний розділ (2-3 питання).

2. Аналітичний розділ (2-3 питання).

Висновки.

Список використаних джерел.

Додаток

Вступ має містити актуальність обраної теми на сучасному етапі розвитку економіки України; виклад гіпотези – припущення, що висувається студентом для пояснення певного явища і потребує перевірки шляхом проведення СД.

В межах *першого розділу* має бути викладено теоретичний матеріал щодо проведення соціологічних досліджень; сутність, типи, методи проведення тощо.

Другий розділ представляє собою аналітичну частину і складається з методики проведення соціологічного дослідження саме з обраної теми, а також з аналізу отриманих результатів.

Висновки узагальнюють соціологічне дослідження та містять в собі співставлення гіпотези, що була висунута до початку проведення СД, та отриманими результатами.

Список використаних джерел містить перелік літератури, що була застосована в ході написання СД студентом.

У додатку має бути представлений зразок анкети (або план інтерв'ю).

Типовий зміст соціологічного дослідження

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Поняття соціологічного дослідження

1.2. Функції та види соціологічного дослідження

РОЗДІЛ II ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

2.1. Методологічна основа соціологічного спостереження

2.2. Програма соціологічного дослідження

2.3. Аналіз та обробка результатів.

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

Тематика індивідуальних завдань для виробничої практики

1. Соціальні наслідки роботи підприємства в сучасних ринкових умовах господарювання.
2. Соціально-економічні гарантії та соціальна захищеність працівників підприємства в ринкових умовах господарювання.

3. Стан соціально-виробничої обстановки на підприємстві як найважливіша умова задоволеності працею.
4. Ставлення працівника до праці - основний показник його трудової і соціальної активності.
5. Соціальні фактори росту продуктивності та підвищення ефективності праці робітників на підприємстві.
6. Структура та зміст соціальних відносин у трудовому колективі та шляхи їх вдосконалення.
7. Соціальні та соціально-психологічні передумови ефективної колективної діяльності.
8. Удосконалення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
9. Адаптація працівників у колективі та фактори впливають на вдосконалення цього процесу.
10. Соціально-економічна ефективність праці працівників на підприємствах з різною формою власності.
11. Соціальні гарантії і безробіття в умовах ринку.
12. Ринок праці молоді: проблеми формування та розвитку.
13. Структура та зміст соціальних відносин у трудовому колективі та шляхи їх вдосконалення.
14. Ціннісні орієнтації працівників у сфері трудової діяльності.
15. Трудова мотивація працівників у ринкових умовах господарювання.
16. Соціально - психологічний клімат у трудовому колективі і його вплив на ефективність і якість праці.
17. Конфлікти у трудовому колективі: причини їх виникнення та способи вирішення.
18. Механізм соціального захисту працівників і ефективність його функціонування в процесі трудової діяльності.
19. Трудове середовище: система утворюючих елементів і їх аналіз.

20. Якість трудової діяльності: проблеми, шляхи вирішення в ринкових умовах.
21. Соціальний аналіз трудової адаптації: сутність, структура об'єктивних і суб'єктивних факторів.
22. Соціальні технології та їх роль у розвитку трудового колективу, підвищенні ефективності праці.
23. Праця в різних сферах: особливості змісту, характеру, структури.
24. Трудова мотивація: зміст, структура та функції.
25. Соціальна регуляція трудової поведінки.
26. Об'єктивні та суб'єктивні фактори детермінації трудового поведінки.
27. Система управління виробничою організацією. Сучасні концепції управління.
28. Соціальна діагностика як різновид соціальної технології: структура та функції.
29. Соціальне партнерство і його роль в управлінні підприємством.

Оформлення письмової роботи (СД)

Звіт повинен бути представлений у вигляді друкованого тексту на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 (210х297 мм) через півтора міжрядкових інтервали до тридцяти п'яти рядків на сторінці.

Обсяг роботи: 25-30 сторінок.

Текст роботи необхідно розміщувати на сторінці, залишаючи береги таких розмірів: лівий – 20 мм, правий – 10 мм, верхній – 20 мм, нижній – 20 мм.

Шрифт друку повинен бути Times New Roman, розмір – 14 пт.

Текст основної частини роботи поділяють на розділи, підрозділи, пункти та підпункти.

Заголовки структурних частин роботи "ЗМІСТ", "ВСТУП", "РОЗДІЛ", "ВИСНОВКИ", "СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ", "ДОДАТКИ"

друкують великими літерами симетрично до тексту. Заголовки підрозділів пишуть маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Крапку в кінці заголовка не ставлять. Якщо заголовок складається з двох або більше речень, їх розділяють крапкою. Заголовки пунктів пишуть маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу в розрядці в підбір до тексту.

Відстань між заголовком (за виключенням заголовка пункту) та текстом повинна дорівнювати 15-20 мм.

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, малюнків, таблиць, формул подають арабськими цифрами без знака №.

Першою сторінкою роботи є титульний аркуш, який включають до загальної нумерації сторінок. На титульному аркуші номер сторінки не ставлять, на наступних сторінках номер проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці.

Зміст, перелік умовних позначень, вступ, висновки, не нумерують. Номер розділу ставлять після слова „РОЗДІЛ”, після номера крапку не ставлять, потім з нового рядка друкують заголовок розділу.

Підрозділи нумерують у межах кожного розділу. Номер підрозділу складається із номера розділу і порядкового номера підрозділу, між якими ставлять крапку. В кінці номера підрозділу повинна стояти крапка, наприклад; „2.3.” (третій підрозділ другого розділу), потім у тому ж рядку йде заголовок підрозділу.

Пункти нумерують у межах кожного підрозділу. Номер пункту складається з порядкових номерів розділу, підрозділу, пункту, між якими ставлять крапку. В кінці номера повинна стояти крапка, наприклад: „1.3.2.” (другий пункт третього підрозділу першого розділу). Потім у тому ж рядку йде заголовок пункту.

Підпункти нумерують у межах кожного пункту за такими ж правилами, як пункти.

Ілюстрації (схеми, графіки, рисунки) і таблиці необхідно подавати в заліковій роботі безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або на наступній сторінці. Ілюстрації і таблиці, які розміщені на окремих сторінках роботи, включають до загальної нумерації сторінок. Таблицю, графік або рисунок, розміри якого більше формату А4, враховують як одну сторінку і розміщують у відповідних місцях після згадування в тексті або у додатках.

Ілюстрації позначають словом „Рис.” і нумерують послідовно в межах розділу, за виключенням ілюстрацій, поданих у додатках.

Номер ілюстрації повинен складатися з номера розділу і порядкового номера ілюстрації, між якими ставиться крапка. Наприклад: Рис. 1.2 (другий рисунок першого розділу). Номер ілюстрації й назва і пояснювальні підписи розміщують послідовно під ілюстрацією. Якщо в звіті подано одну ілюстрацію, то її нумерують за загальними правилами.

Таблиці нумерують послідовно (за винятком таблиць, поданих у додатках) в межах розділу. В правому верхньому куті над відповідним заголовком таблиці розміщують напис „Таблиця” із зазначенням її номера. Номер таблиці повинен складатися з номера розділу і порядкового номера таблиці, між якими ставиться крапка. Наприклад: „Таблиця 1.2” (друга таблиця першого розділу). Якщо в роботі одна таблиця, її нумерують за загальними правилами.

При переносі частини таблиці на інший аркуш (сторінку) слово „Таблиця” і номер її вказують один раз справа над першою частиною таблиці, над іншими частинами пишуть слова „Продовж. табл.” і вказують номер таблиці, наприклад: „Продовж. табл. 1.2”.

Відомості про джерела, які включені до списку, необхідно давати згідно вимог державного стандарту з обов'язковим наведенням назв праць.

Додатки оформлюють як продовження письмової роботи у вигляді окремої частини, розміщуючи їх у порядку появи посилань у тексті.

5. Рекомендації щодо самостійної роботи

Карта самостійної роботи студентів з дисципліни

“Соціологія праці”

Вид самостійної роботи	Форми контролю та звітності	Максимальна кількість балів за семестр
1	2	3
Обов’язкові		
Підготовка до семінарських занять	доповідь	3 бали за доповідь $3 \times 9 = 27$
Активна участь в обговоренні	усна відповідь	2 бали за виступ (задане питання, висловлення власної думки стосовно питання, що обговорюється) $2 \times 9 = 18$
Підготовка до модульного контролю	перевірка правильності виконання модульних контрольних завдань (залікові роботи або тести)	10 балів за один модуль $10 \times 2 = 20$
За виконання завдання для самостійного опрацювання (проведення соціологічного дослідження)	Письмово оформлене соціологічне дослідження	25
Максимальна кількість балів, отриманих за виконання обов’язкових завдань		90
Вибіркові		
Аналітико-критичний огляд наукових публікацій. Аналіз матеріалів власних досліджень	Обговорення результатів проведеної роботи на семінарських заняттях	10
або		

1	2	3
Участь в наукових студентських конференціях та підготовка до публікацій матеріалів з проблем соціології праці.	Доповіді на наукових студентських конференціях (участь в олімпіадах).	10
<i>Максимальна кількість балів, отриманих за виконання вибіркового завдання</i>		<i>10</i>
ВСЬОГО		100

6. Перелік питань до іспиту із дисципліни “Соціологія праці”.

1. Предмет соціології праці за тлумаченням різних вчених.
2. Трудові відносини, їх функціональний і соціальний аспекти.
3. Підґрунтя формування соціально-трудових відносин.
4. Рівні формування соціологічного знання, предмет вивчення соціології праці на кожному з цих рівнів.
5. Г.Спенсер про предмет вивчення соціології праці.
6. Складові предмету соціології праці за В.Полтораком.
7. Прояв теоретико-прикладного характеру соціології праці.
8. Функції соціології праці.
9. Завдання соціології у реформуванні соціально-трудових відносин.
10. Методи вивчення предмету соціології праці.
11. Ключові категорії соціології праці, їх типологізація.
12. Наукові закони і механізм їхньої дії як предмет вивчення соціології праці
13. Механізм соціально-трудових взаємозв'язків і відносин, спосіб їх соціологічного дослідження.
14. Особливості соціологічного вивчення праці.
15. Ознаки класифікації соціально-трудових відносин, їх види.

16. Соціальні процеси трудової сфери, їх види.
17. Соціологія праці та інші науки про працю, їх взаємозв'язок.
18. Місце і роль соціології праці серед наук про людину.
19. Місце соціології праці в загальній системі соціологічного знання.
20. Завдання соціології праці у підготовці фахівців з питань праці.
21. Поняття соціальної діяльності, праця як основний її вид.
22. Соціальні функції праці.
23. Соціологічні ознаки праці.
24. Характер праці як соціологічна категорія.
25. Функціональний і соціальний зміст праці.
26. Змістовність праці і задоволення працею.
27. Перші спроби соціологічного вивчення соціально-трудових відносин в історії людства.
28. Демокріт про трудову діяльність і формування людської особистості.
29. Платон про розмаїття і спеціалізацію праці.
30. А. Блаженний, Ф. Аквінський про цінність фізичної та розумової праці.
31. Н. Макіавеллі про матеріальний інтерес.
32. Завдання індустріальної соціології у вивченні проблем праці.
33. Емпіризм у вивченні проблем праці, характеристика етапів його розвитку.
34. Дослідження явища рестрикції Ф. Тейлором.
35. Вчення Ф. Тейлора як початок соціологічного вивчення праці.
36. Ф. Джільберт про утворення робітничих груп.
37. А. Файоль про функції трудової організації.
38. Г. Форд про вдоволення потреб людини у сфері праці.
39. Принципи досягнення максимальної ефективності людської діяльності за Г. Емерсоном.
40. Мета соціального експерименту Е. Мейо.
41. Визначальні чинники ефективності праці на думку Е. Мейо.
42. Принципи наукової концепції Е. Мейо.

43.Відмінності у підходах до вирішення проблем праці Ф.Тейлора і Е.Мейо.

44.Значення експериментів Е.Мейо для розвитку соціологічного знання про працю і його практичного використання.

45.Групова динаміка К.Левіна, її основоположні принципи.

46.Соціометрична теорія Дж.Морено.

47.А.Маслоу про особливості актуалізації соціальних потреб.

48.Сутність теорії “збагачення праці” Ф.Херцберга.

49.Теорія управління Д.Макгрегора.

50.П.Аландський про механізм поведінки людини.

51.В.Антонович про характер відносин у трудових організаціях.

52.М.Зібер про характер праці як чинник індивідуальної свободи.

53.В.Лесевич, М.Драгоманов про розумову діяльність.

54.М.Гредескул, М.Туган-Барановський, М.Шаповал про способи задоволення людських потреб.

55.С.Подолінський про типи трудових занять в Україні.

56.Теорія соціальних зв’язків С.Дністрянського.

57.Особливості інституалізації соціології праці в Україні.

58.Учені Всеукраїнського інституту праці 30-х років XX ст. про стилі керівництва.

59.Проблеми, досліджувані Всеукраїнським інститутом праці в 30-ті роки XX ст.

60.Основні напрямки розвитку українського соціологічного знання про працю на етапі його виокремлення.

61.Закони відповідності характеру і змісту праці.

62.Види праці, що вирізняються за її змістом.

63.Неоднорідність праці як визначальний чинник соціальної структури.

64.Ставлення до праці як найважливіша її риса.

65.Типи ставлення до праці, їх соціальна значущість.

66.Зовнішній і внутрішній вияв ставлення до праці.

67. Чинники ставлення до праці, їх класифікація.
68. Особливість дії об'єктивних чинників ставлення до праці.
69. Специфічні чинники ставлення до праці, особливість їхньої дії.
70. Показники ставлення до праці, їх види.
71. Мотивація як суб'єктивний показник ставлення до праці.
72. Методи посилення мотивації і результативності роботи за Д.Синком.
73. Задоволення працею як комплексний показник ставлення до праці.
74. Відчуження праці як соціальне явище.
75. Різновиди відчуження праці, їх сутність.
76. Причини та шляхи подолання відчуження праці.
77. Бюрократизм як різновид відчуження праці, його основні риси.
78. Трудова поведінка як різновид соціальної.
79. Поняття "трудова поведінка" і "трудова діяльність", їх відмінності.
80. Чинники успішності трудової поведінки.
81. Реальна та вербальна поведінка як складові трудової поведінки.
82. форми трудової поведінки.
83. Економічна поведінка як різновид цільової.
84. Моделі економічної поведінки за ринкових умов, формули їх вибору.
85. Деструктивна поведінка, її види.
86. Регулювання як засіб формування соціально бажаної трудової поведінки.
87. Потреба як головна спонукальна сила трудової діяльності.
88. Класифікація потреб людини, умови їх актуалізації.
89. Потреби людини, що реалізуються у праці.
90. Праця як засіб задоволення потреб і як самоціль.
91. Соціальний характер всіх потреб людини, чим він обумовлений?
92. Чинники характеру і структури потреб окремого індивіда.
93. Розумні потреби, їх критерії.
94. Закон піднесення потреб, наслідки його дії.
95. Споживатство та активна трудова діяльність, її суспільний сенс.

96. Праця як потреба і як засіб заробітку.
97. Трудові цінності, їх класифікація.
98. Ціннісні орієнтації, їх роль у трудовій діяльності.
99. Види ціннісних орієнтацій у сфері трудової діяльності, способи їх виявлення.
100. Цінності-цілі і цінності-засоби. Праця: цінність-ціль чи цінність-засіб?
101. Ціннісні конфлікти у сфері праці, їх розв'язання.
102. Заробітна плата, чинники формування її цінності.
103. Праця, чинники формування її цінності.
104. Конкретизація і задоволення загальних потреб у сфері праці.
105. Праця, особливість дії на неї внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил.
106. Мотивація праці як соціальний процес.
107. Мотив і мета праці, їх відмінність.
108. Ціннісна орієнтація, її місце в мотивації праці.
109. Стимул, умови його перетворення у мотив праці.
110. Потреби та інтереси, їх роль у мотивації трудових дій людини.
111. Соціальні установки, їх місце у мотиваційній системі праці.
112. Економічні інтереси, перетворення їх в економічні інститути і соціальні наслідки такого перетворення.
113. Трудова ситуація, її складові елементи.
114. Мотив, його опосередкована роль.
115. Мотиви-спонукання і мотиви-судження, їх функції.
116. Мотив інтересу, його підґрунтя.
117. Мотиваційне ядро і мотиваційна периферія, соціальна сутність трансформацій їхніх структур.
118. Види трудових ситуацій і домінуючі в них групи мотивів.
119. Відмінності у диференціації мотивів праці вітчизняними і зарубіжними соціологами.

120. Об'єктивна необхідність соціальної регуляції трудових дій людини.
121. Поняття диспозиції, рівні диспозицій у регулюванні поведінки людини за В.Ядовим.
122. Типологізація існуючих теорій мотивації Д.Марковичем.
123. Порівняльний аналіз і соціальна оцінка теорій мотивації А.Маслоу і Ф.Херцберга.
124. Потреби досягнення результатів за Д.Макклелландом.
125. Соціологічна сутність мотиваційної теорії очікувань.
126. Мотиваційна теорія справедливості.
127. Комплексність мотиваційної теорії Партера і Лоулера.
128. Особливість традиційних моделей мотивацій, моделей людських відносин і людських ресурсів.
129. Чотири рівні мотивації праці за О.Здравомисловим.
130. Види мотивацій, їх взаємозв'язок.
131. Основні принципи матеріальної мотивації Г.Форда і Е.Лоулера.
132. Соціальна ефективність матеріальної мотивації за умов ринку.
133. Мотиваційна теорія "гуманізації праці".
134. Мотиваційна теорія "якості трудового життя", її вихідні показники.
135. Нематеріальна мотивація, її методи.
136. Статусна мотивація, важливість її ролі.
137. Мотиваційні типи працівників, відмінності у соціальній значущості їхніх дій.
138. Соціальні відмінності мотиваційних систем планового і ринкового господарювання.
139. Системний підхід до посилення трудової мотивації.
140. Соціологічна суть стимулювання праці.
141. Поняття стимулятивного поля, чинників безпосереднього та опосередкованого впливу.
142. Соціологічний підхід до проблем стимулювання.

- 143. Соціальна адаптація працівника як критерій соціальної ефективності стимулювання.
- 144. Матеріальне стимулювання, А.Сміт і К.Менгер про його обмеженість.
- 145. Нематеріальне стимулювання, його види.
- 146. Ф.Херцберг про стимули і антистимули.
- 147. Соціальна функція стимулювання, її вияв.
- 148. Основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
- 149. Соціальний контроль у сфері праці, його функції.
- 150. Санкції як система заходів впливу на трудову поведінку людини, їх види.
- 151. Самоконтроль як спосіб формування трудової поведінки.
- 152. Громадська думка, її функції.
- 153. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
- 154. Поняття соціальної групи. Структура і функції малої групи.
- 155. Побудова ефективної групи: від групи до команди.
- 156. Поняття про згуртованість, її чинники і показники.
- 157. Управління соціальною організацією, його рівні.
- 158. Соціальні технології, їх використання в управлінні трудовою організацією.
- 159. Функції керівництва. Лідерство.
- 160. Сила, влада і авторитет як способи впливу.
- 161. Соціологічна служба та соціологічні дослідження у системі управління.
- 162. Способи збору первинної соціологічної інформації з проблем праці.

7. Форми самостійної роботи

Основними формами самостійної роботи студента над дисципліною є:

1. Розробка тестових завдань з усіх тем.

2. Написання рефератів з обраної теми.
3. Підготовка до семінарських аудиторних занять.
4. Ведення термінологічного словника.
5. Самостійне виконання домашніх практичних завдань.
6. Самостійні відповіді на контрольні запитання.
7. Розробка інструментарію, проведення соціологічного опитування і обробка отриманої інформації з конкретної проблеми соціології праці.
8. Підготовка до поточного блочно-модульного і підсумкового контролю знань.

Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота – це навчальна робота викладача з окремими студентами, яка здійснюється з метою надання допомоги в процесі самостійної роботи, пов'язаної, як з освоєнням навчального матеріалу дисципліни, так і з виконанням письмової роботи у формі реферату, есе, визначення ключових проблем даної теми, написання рецензій, анотацій, складання конспектів.

З дисципліни “Соціологія праці” індивідуально-консультативна робота здійснюється у таких формах:

- індивідуальні заняття, у процесі яких розкриваються дискусійні питання дисципліни і які через брак часу згадувались, але детально не висвітлюються під час лекційних занять;
- індивідуальні заняття, на яких студент одержує консультацію з тих проблем, які він має опрацювати самостійно, але у нього виникають труднощі через брак інформації, складність сприйняття окремого матеріалу;
- індивідуальні заняття з обговорення проблемних ситуацій, що пов'язані з поєднанням теорії і практики.

Приклади для обговорення проблемних ситуацій на індивідуальних заняттях:

1) Визначте, як підійде соціолог до аналізу таких ситуацій: а) знецінення праці, б) безробіття; в) зростання трудової міграції населення.

2) Обозначте соціально-економічні проблеми функціонування трудових колективів в умовах нових форм власності.

3) Визначте чинники, які можуть призвести до розладу колективу.

4) Протириччя між необхідністю поновлення соціальної системи та консерватизмом породжують ціннісні конфлікти в економіці. Доведіть наявність в економіці нашої країни таких конфліктів: конфлікт між економічними відносинами, що базуються на цінностях адміністративної системи, та відносинами, що диктує ринок; ціннісні конфлікти між нормативно заданими еталонами економічної культури і реальними культурними типами працівників; ціннісні конфлікти між моральними та професійно-посадовими нормами, між еталонами “порядної людини” та “ділової людини”; між рольові конфлікти у суспільстві.

5) Під час управління необхідно зважати на те, що в сучасних умовах господарювання змінюється роль та місце працівників в трудовій діяльності. Вони стають реальними співвласниками та розпорядниками основних засобів виробництва. Обґрунтуйте необхідність формування таких трьох типів соціально-економічних інтересів працівників, як: а) власників, співвласників засобів виробництва; б) підприємців, що намагаються отримати максимальний прибуток; в) робочої сили, що зацікавлена у соціальних гарантіях.

6) Визначте завдання та розробіть інструментарій для збору первинної соціологічної інформації з питань розвитку трудового колективу; мотивація робітників; формування відповідного ставлення до праці; ціннісної орієнтації молоді тощо.

Головною метою індивідуальних консультацій є допомога студентові у з'ясуванні проблемної ситуації, виборі методів та прийомів її дослідження. Під час консультацій акцент також робиться на практичному втіленні одержаних теоретичних знань.

Індивідуально-консультативні заняття можуть проводитись за бажанням студентів, або за ініціативою викладача згідно з графіком, який затверджується кафедрою.

Індивідуально-консультативна робота з дисципліни “Соціологія праці” здійснюється шляхом проведення періодичних консультацій для студентів викладачем (за окремим розкладом). Під час індивідуально-консультативної роботи викладач додатково пояснює студентам методику і зміст самостійної роботи, надає їм консультації з теоретичних, методологічних та практичних питань соціологічної діяльності, з питань підготовки до виконання модульних завдань.

Важливо зазначити, що консультації з підготовки окремих модульних завдань надаються викладачем, як правило, завчасно до виконання модульних завдань.

Методи активізації процесу навчання

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів використовується наступне:

- проблемні лекції з використанням ТЗН;
- конспектування статей та інших першоджерел з метою виступу на проблемному семінарі, написання рефератів;
- ведення словника основних термінів;
- розробка конспектів-схем;
- розробка тестів та складання кросвордів;
- аналіз та тлумачення конкретної трудової ситуації;
- виконання завдання з розробки пропозицій до складання програми соціологічного дослідження та інструментарію збору первинної соціологічної інформації з проблем праці;
- обговорення теоретичних основ та дискутування з проблемних питань на семінарських заняттях.

8. Тести на перевірку знань

1. Галузеві та спеціальні соціологічні теорії досліджують: (множинний вибір)
 - а) соціальні явища;
 - б) соціальні інститути;
 - в) соціальні спільноти;
 - г) закономірності розвитку суспільства в цілому.
2. До категорії визначеності відносять: (множинний вибір)
 - а) загальні поняття;
 - б) соціальні спільноти;
 - в) потреби;
 - г) соціальні відносини.
3. Засновник соціології О.Конт вважав, що соціологія - це:
 - а) наука про порядок і прогрес людських суспільств;
 - б) позитивні знання про суспільство;
 - в) наука про сучасне суспільство;
 - г) наука, що вивчає соціальну поведінку.
4. Кому належать спеціальні теорії соціології (визначте відповідність):

а) аномії	1. Р. Парк, Д. Рісмен
б) соціальних установок	2. Р. Мертон, Е. Дюркгейм
в) масової культури	3. К. Маркс, М. Вебер
г) класів	4. Ф. Знавецький, Г. Олпорт
5. Предметом вивчення економічної соціології є: (множинний вибір)
 - а) праця;
 - б) суспільні виробничі відносини;
 - в) соціальний механізм розвитку економіки;
 - г) економічна поведінка великих соціальних груп.
6. Суб'єктом конкретної дії може бути:

- а) група;
- б) населення;
- в) колектив;
- г) індивід.

7. Сутність основних функцій соціології: (множинний вибір)

- а) дослідження соціальних явищ і процесів;
- б) втручання в соціальні процеси й соціальні зміни;
- в) публікація результатів соціологічних досліджень у різних звітах, наукових статтях;
- г) формувати об'єктивні знання соціальної реальності.

8. У соціології соціальний закон - це: (множинний вибір)

- а) хід. розвиток будь-якого явища;
- б) відносно стійкі відносини між народами, націями, класами;
- в) сукупність дій окремих особистостей у соціальній організації;
- г) вираження суттєвих, загальних зв'язків соціальних явищ і процесів.

9. Вкажіть авторів наступних тверджень:

- а) Соціологія вивчає явища взаємодії людей один з одним з одного боку, і явища, що витікають з цього процесу взаємодії - з іншого;
- б) Соціологія - сфера знання, яка складається з висловлювань про соціальну реальність;
- в) Соціологія - наукове вивчення соціальних інститутів і соціальної поведінки;
- г) Соціологія - пізнання суспільства, тобто людської культури та історії;
- д) Соціологія - позитивні знання про суспільство;
- е) Соціологія - наука про порядок і прогрес людських суспільств (П.Сорокін, О.Конт, М.Вебер, Е.Гофман, В.Зомбарт, Е.Гідденс, Р.Мертон, Н.Смелзер, М.Ковалевський, Е.Дюркгейм)

10. Певна сфера об'єктивно-суб'єктивної реальності, на яку наука спрямовує своє пізнання є:

- а) суб'єктом науки;
- б) об'єктом науки;
- в) предметом науки;

11. Автор праці "Система соціології":

- а) М. Ковалевський;
- б) М. Вебер;
- в) О. Конт;
- г) П. Сорокін;
- д) Е. Дюркгейм;
- е) Н. Смелзер.

12. Стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання це -

- а) категорії зумовленості;
- б) категорії визначеності;
- в) категорії вибору;

13. Закон, що виражає суспільні зв'язки між індивідами (соціальними групами) на основі загальних житейських порівнянь власного рівня життя з рівнем життя інших людей чи якимось еталоном називається:

- а) закон піднесення потреб;
- б) закон вільного часу;
- в) закон соціального порівняння;
- г) закон великих чисел;

14. Засновником соціології є:

- а) М.Ковалевський;
- б) М.Вебер;
- в) О.Конт;
- г) Н.Смелзер.

15. Соціолог, що визначає соціологію як науку про загальні та специфічні соціологічні закони та закономірності розвитку та

функціонування історично окреслених соціологічних систем, про механізм дії і форми прояву цих законів і закономірностей у діяльності особистостей, соціальних спільнот, класів, народів:

- а) П.Сорокін;
- б) Г.Осипов;
- в) М.Вебер.

16. Які категорії соціології відповідають на запитання "Що необхідно зробити, щоб людина діяла у відповідний спосіб?":

- а) категорії зумовленості;
- б) категорії вибору;
- в) категорії визначеності.

17. Функція соціології, яка полягає у тому, що соціологія разом із іншими науками бере активну участь у пізнанні об'єктивної реальності, допомагає з'ясовувати та формувати нові теоретичні та практичні знання про світ:

- а) теоретико-пізнавальна;
- б) прикладна;
- в) описово-інформаційна;
- г) світоглядно-освітня.

18. Видатний давньогрецький філософ, представник ідеалізму, який висунув завершену систему політичного устрою суспільства і обґрунтував її у творах "Держава", "Закони", "Політик"

- а) Платон;
- б) Демокрит;
- в) Геракліт;
- г) Аристотель.

19. Стародавній філософ, який стверджував, що людина за своєю природою добра, а псують її зовнішні обставини:

- а) Сюнь-Цзі;
- б) Конфуцій;

- в) Августин Блаженний;
- г) Аристотель.

20. Яка соціологічна школа розглядала суспільство по аналогії з людиною і пояснювала соціальне життя біологічними закономірностями:

- а) расово-антропологічна;
- б) марксистська;
- в) органічна.

21. Основні принципи теорії "соціологізму":

- а) розгляд соціальних факторів як таких, що існують об'єктивно, незалежно від людини;
- б) аналіз причинної залежності соціальних явищ від оточуваного середовища;
- в) постійне порівнювання в ході дослідження пояснювальних соціальних фактів, а отже, перетворення соціології на порівняльну науку;
- г) вираження суспільної свідомості об'єктивними, не залежними від суб'єкта показниками.

22. Вчений, який створив першу в світі систему НОП (наукової організації праці):

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Форд;
- в) Е. Мейо;
- г.) Т. Мор.

23. Концепцію Е. Мейо побудовано на таких принципах (множинний вибір):

- а) людина-соціальна істота, орієнтована і включена в контекст групової поведінки;
- б) жорстка ієрархія підпорядкування і бюрократична організація несумісні з природою людини та її свободою;
- в) виробництво породжує попит;

г) попит підтримує виробництво, причому масове виробництво потребує масового споживання.

24. Ранжуйте наведені нижче потреби згідно ієрархії А. Маслоу:

- а) фізіологічні потреби;
- б) потреби в самореалізації;
- в) соціальні потреби;
- г) потреби гарантії безпеки.

25. Здатність стати лідером групи залежить не тільки від об'єму влади і внеску в досягнення загальних цілей, а і від особистих якостей людини:

- а) вірно;
- б) невірно.

26. Якщо людина бачить, як розмірковують чи поступають оточуючі, то це здається для неї більш правильним, ніж його власні міркування й вчинки.

- а) вірно;
- б) невірно.

27. Згідно Теорії "Х" Д. Макгрегора:

- а) люди за своєю природою не люблять працювати;
- б) люди працюють краще там, де орієнтуються на них, а не на результати їхньої праці;
- в) людей потрібно примушувати працювати шляхом погрожування;
- г) люди повинні жертвувати особистими інтересами заради мети організації.

28. Найбільш простим видом соціологічного дослідження є:

- а) описове;
- б) пілотажне;
- в) аналітичне.

29. Спостереження, які здійснюються у природних умовах:

- а) лабораторні;
- б) експериментальні;
- в) польові.

30. Коли задовольняються потреби одного рівня, то актуалізуються наступного, більш високого. Так, людина, задовольнивши фізіологічні потреби, починає турбуватися про:

- а) самовираження;
- б) соціальний статус;
- в) особисту безпеку;
- г) повагу.

31. Задовільнена потреба перестає бути стимулом:

- а)вірно;
- б)невірно

32. Роль - це функція, ситуація, правила гри, визнані людиною. Що з перерахованого можна вважати за роль?

- а) поліцейський;
- б) учитель;
- в) товариш;
- г) начальник.

33. Двосторонній контакт між начальником і підлеглим дуже важливий, тому що:

- а) начальник може перевірити, чи правильно підлеглі зрозуміли його розпорядження;
- б) підлеглий може задати запитання й уточнити інформацію;
- в) без цього люди просто не будуть працювати;
- г) односторонній зв'язок зовсім не корисний.

34. Обґрунтоване припущення, щодо пояснення будь-яких фактів, явищ, процесів, причин, чинників та тенденцій їх розвитку, яке потребує емпіричного підтвердження:

- а) гіпотеза;
- б) дослідження;
- в) ситуація;
- г) програма.

35. Суспільне здоров'я на думку Ю. Саєнка, - це:
- а) тільки соціальне здоров'я;
 - б) тільки духовне;
 - в) варіант а) + фізичне здоров'я;
 - г) варіант а), б) + фізичне здоров'я.
36. Соціологія вивчає соціальну поведінку, так уважав:
- а) М.Вебер;
 - б) Н. Ковалевський;
 - в) Н.Смелзер;
 - г) О.Конт.
37. Соціальне здоров'я - це:
- а) активність;
 - б) культурність;
 - в) толерантність;
 - г) працездатність;
 - д) патріотизм.
38. Вибірка, яка полягає в тому, що добір здійснюється з певним кроком:
- а) випадкова;
 - б) гніздова;
 - в) систематична;
 - г) стратифікована.
39. Предметом соціологічного спостереження є:
- а) факти відносин;
 - б) процеси;
 - в) явища;
 - г) факти реальної поведінки.
40. За мотивацією документи поділяють на:
- а) спровоковані;
 - б) правові;

в) історичні;

г) спонтанні.

41. Інструментом виявлення стійких властивостей є:

а) принцип “істина над усе”;

б) закон великих чисел;

в) чітке формулювання проблеми дослідження.

42. Типові зведені характеристики (числові) соціального явища це:

а) статистичні факти;

б) закономірність;

в) гіпотези;

г) методологія.

43. Предмет емпіричного соціологічного дослідження, що ґрунтується на узагальненні статистичних фактів:

а) соціальні факти;

б) закон;

в) тенденція;

г) закономірність.

44. Система принципів, визначених діалектичним підходом до об’єкта, що вивчається:

а) методика;

б) методологія;

в) тенденція;

г) техніка.

45. Сукупність спеціальних прийомів для ефективного використання певного методу:

а) методика;

б) методологія;

в) техніка

г) інша відповідь.

46. Розроблена Р.Мертоном методологія структурно-функціонального аналізу стосується:

- а) загальної соціологічної теорії ;
- б) теорії середнього рівня ;
- в) системи імперичних фактів.

47. Р.Мертон поповнив концептуальний апарат структурно-функціонального аналізу такими поняттями, як:

- а) функція;
- б) дисфункція;
- г) явна функція;
- в) латентна функція;
- д) соціальна роль;
- е) соціальний статус;
- ж)соціальна норма.

48. В соціології Ч.Кулі вирішальна роль в соціалізації індивіда відводиться :

- а) соціальним інститутам;
- б) первинним групам;
- в) здатності індивідів переймати ролі інших індивідів.

49. Термін "первинна група" був запроваджений:

- а) Е.Мейо;
- б) Т.Парсонсом ;
- в) Ч.Кулі;
- г) Г.Зіммелем .

50. Ресоціалізація це - :

- а) вторинна соціалізація;
- б) соціалізація вже соціально зрілих людей;
- в) втрата соціального досвіду, знань.

51.Ціннісні орієнтації відіграють у поведінці людини наступну роль:

- а) програмують;

- б) спрямовують;
- в) координують.

52. Проблеми малих груп вивчали :

- а) Г.Зіммель;
- б) Ч.Кулі;
- в) У.Томас;
- г) Е.Мейо;
- д) Т.Парсонс;
- е) Дж.Хоманс;
- ж) Р.Бейлз.

53. Проблему взаємовідносин формальних і неформальних груп вперше розглянув :

- а) Г.Зіммель;
- б) Ч.Кулі;
- в) У.Томас;
- г) Е.Мейо;
- д) Т.Парсонс;
- е) Дж.Хоманс;
- ж) Р.Бейлз

54. Запровадив термін "референтні групи" і досліджував студентські групи :

- а) Е.Мейо ;
- б) Ч.Кулі;
- в) Г.Хаймен;
- г) Г.Зіммель.

55. Групою є :

- а) сім'я;
- б) спортивна команда;
- г) коло друзів ;
- в) клас ;

- д) соціальний прошарок ;
- е) держава;
- ж) об'єднання держав ;
- з) підприємство;
- и) установа;
- к) територіальне поселення .

56. Мала група характеризується :

- а) малочисельністю ;
- б) неформальними відносинами ;
- в) формальними відносинами ;
- г) договірними відносинами

57. В історії соціології феномен малих груп був вперше проаналізований :

- а) О.Контом;
- б) Ч.Кулі;
- г) Г.Спенсером;
- д) Т.Заславською;
- е) Е.Дюркгеймом.

58. Співвідношення груп за рівнем організованості і чисельністю:

- а) неформальні групи можуть бути лише малими;
- б) неформальні групи можуть бути малими і великими;
- в) формальні групи можуть бути малими і великими;
- г) формальні групи можуть бути лише великими.

59. На послаблення ролі первинних груп в сучасному суспільстві звертали увагу :

- а) Ч.Кулі;
- б) Ф.Тьонніс;
- г) М.Вебер;
- в) Е.Мейо;
- д) Р.Мертон .

60. Визначення стратифікації як продукту взаємодії соціальної диференціації і соціальної оцінки зробив:

- а) Т.Парсонс ;
- б) Р.Мертон ;
- г) Е.Мейо ;
- д) Б.Барбер ;
- е) С.Айзенштадт.

61. Основи теоретичного аналізу соціальної стратифікації заклав:

- а) Т.Парсонс;
- б) Р.Мертон;
- в) Б.Барбер;
- г) С.Айзенштадт.

62. Соціальна стратифікація це:

- а) класифікація груп;
- б) соціальна диференціація;
- в) соціальна оцінка;
- г) продукт взаємодії соціальної диференціації і соціальної оцінки.

63. Вислів “Свобода є право на нерівність”:

- а) М.Бердяєва ;
- б) Б.Барбера;
- г) Т.Парсонса.

64. У Спільність мови, історії розвитку, специфічної матеріальної і духовної культури, сімейно-побутової поведінки, традицій, звичок - це характерні ознаки :

- а) етносу ;
- б) класу ;
- в) страти ;
- г) територіальної спільності;
- д) соціального інституту.

65. Плем'я, народність, нація - це типи:

- а) територіальної спільності;
- б) етносу;
- в) страти;
- г) соціального інституту;
- д) класу.

66. Найбільш розвинута форма етносу :

- а) плем'я;
- б) народність;
- в) нація.

67. Характерною ознакою, що відрізняються одне від одного поняття “плем'я”, “народність”, “нація” є;

- а) територія;
- б) рівень культури;
- в) традиції.

68. Визначаючи способи поведінки, роль виконує дві функції:

- 1) показує людині, як вести себе в тій чи іншій ситуації;
- 2) підказує, чого очікувати від оточуючих. Тому, коли менеджер

приступає до своїх обов'язків :

- а) ніхто не знає, що буде далі;
- б) підлеглі знають, що їм чекати ;
- в) менеджер розуміє, що треба робити ;
- г) його взаємовідносини з підлеглими будуть епізодичними.

69. Положення члена групи визначається :

- а) роллю;
- б) нормою.

70. Поведінка члена групи визначається :

- а) роллю;
- б) нормою;

71. В робочій групі існує неформальне правило, що забороняє сповіщати начальству про відсутніх на робочому місці тих, що запізнилися. Це:

- а) роль ;
- б) норма.

72. Майстер вступаючи на посаду знає, як повинен себе поводити. Його робітники знають, чого від нього можна чекати, і те, що потрібно робити. Це визначає:

- а) роль ;
- б) норма.

73. Більшість із нас отримує досвід спілкування з людьми, граючи певну роль, спілкується з ними як з виконавцями певних ролей, це :

- а) вірно ;
- б) невірно.

74. Ієрархія потреб вимагає, щоб керівник :

- а) розумів, що необхідно підвищувати заробітну плату, задовольняючи потреби людини у соціальному статусі;
- б) спробував з'ясувати, що стимулює працівника ;
- в) зосередився на егоїстичних інтересах людини ;
- г) потурбувався про гарантії безпеки.

75. В трудовій ситуації менеджер найбільше певно контролює зворотній зв'язок, використання з якого може стати корисним інструментом для :

- а) навчання нормам сприятливої поведінки ;
- б) забезпечення бажаної поведінки ;
- в) виправлення небажаної поведінки ;
- г) попередження небажаної поведінки .

76. Менеджери зазвичай розв'язують між особові конфлікти за допомогою:

- а) вимог до конфліктуючих змінити їхні запити;

- б) механізми заохочення до бажаної поведінки;
- в) пересування службовців, чиї інтереси зійшлися;
- г) теоретичної просвіти підлеглих.

77. Ідеї Маслоу пов'язані з:

- а) продуктивністю працівника;
- б) раннім дитинством людини;
- в) надіями людини на матеріальні винагороди;
- г) “ухиленням” від роботи;
- д) потребами людини;

78. Здатність стати лідером групи залежить не тільки від влади і внеску в досягнення загальних цілей, а й від особистих якостей людини :

- а) вірно;
- б) невірно.

79. Якщо людина бачить, як розмірковують чи поведуться оточуючі, то це здається для неї більш правильним, ніж її власні міркування й навички й дії:.

- а) вірно ;
- б) невірно.

80. Теорія “У” Д.Макгрегора стверджує, що :

- а) люди за своєю природою не люблять працювати;
- б) трудові зусилля є так само природними для людини, як і відпочинок та розваги;
- в) людей потрібно примушувати працювати шляхом погрози;
- г) людина повинна поступатися власними інтересами заради інтересів трудової організації.

81. Згідно А.Маслоу, поведінка працівника залежить від задоволення тієї потреби, яка більше всього турбує його в даний момент. Отже Менеджер повинен :

- а) спробувати визначити цю потребу і дати працівникові можливість задовольняти її в процесі роботи ;

б) заявити працівникові, що в першу чергу він повинен думати про інтереси компанії.

82. Коли людина задовольняє потреби одного рівня, для неї більш актуальними стають проблеми іншого, більш високого рівня. Так задовольнивши фізіологічні потреби, вона починає турбуватися про :

- а) самовираження ;
- б) соціальний статус ;
- в) особисту безпеку ;
- г) повагу.

83. Задоволена потреба більше не є стимулом

- а) вірно ;
- б) невірно.

84. Соціологія як наука виникла:

- а) після Другої світової війни ;
- б) в першій половині XIX ст.;
- в) в XVIII ст.

85. Які принципи характеризують доктрину "людських відносин":

- а) запровадження НОП;
- б) заміна економічної винагороди соціально-психологічною;
- в) диференціація оплати праці;
- г) заміна індивідуальної винагороди груповою.

86. З'єднайте стрілами відповідні тлумачення:

Соціальний інститут	Соціальний стан людини в суспільстві
Соціальна дія	Стандартна форма здійснення соціальних функцій для задоволення будь-якої однієї" фундаментальної потреби
Соціальний статус	Група людей, члени якої пов'язані спільними інтересами і знаходяться у взаємодії
Соціальна спільнота	Поведінка, що очікується від індивіда певного статусу

87. До активного населення відносяться :

- а) вся сукупність працюючого населення ;
- б) все населення, що зайняте продуктивною працею;
- в) все населення, що зайняте продуктивною працею, і те, що виконує деякі необхідні суспільству невиробничі функції ;
- г) все населення, що зайняте виробничою і невиробничою працею та працездатне населення, що шукає роботу.

88. Підкресліть чинники, що визначають рівень зайнятості :

- а) демографічна ситуація ;
- б) об'єми капіталовкладень у виробництво ;
- в) соціальна політика в країні ;
- г) роль національної економіки в світовому поділі праці ;
- д) інфляційні процеси ;
- е) показник професійної освітченості населення .

89. Хто є автором теорії ієрархічності потреб:

- а) О. Конт
- б) Д. Макгрегор ;
- в) А. Маслоу;
- г) Ф. Херцберг.

90. Чинниками трудових конфліктів є:

- а) характер праці;
- б) зміст праці;
- в) форми кооперації праці;
- г) рівень спеціалізації праці;
- д) система оплати праці ;
- е) норма прибутку підприємства;
- ж) професійний склад трудової організації.

91. Основні постулати теорії Ф.Херцберга :

- а) людина - соціальна істота ;
- б) поведінка людини визначається потребами, які не задоволені ;
- в) потреби поділяються на гігієнічні чинники і чинники мотивації;

- г) щоб ефективно мотивувати працівників, необхідно, насамперед, задовольнити їхні найвищі потреби ієрархічної структури;
- д) використання гігієнічних чинників лише стримує зростання незадоволеності роботою;
- е) визначальними у трудовій поведінці людини є можливість самоствердження і матеріальне стимулювання.

92. Вкажіть найбільш розповсюджений спосіб збору соціологічної інформації у сфері праці :

- а) аналіз документації;
- б) спостереження;
- в) інтерв'ю;
- г) анкетування;
- д) соціометрія;
- е) експеримент;
- ж) експертне опитування;
- з) тестування.

93. Соціальний зміст праці виявляється у :

- а) доцільності діяльності працівника;
- б) мотивації праці;
- в) ставленні до праці;
- г) виконуваних функціях і ролях.

94. Структурними елементами ставлення до праці є :

- а) мотивація;
- б) розмір заробітку;
- в) трудова поведінка;
- г) вид трудової діяльності;
- д) оцінка праці.

95. Директивному стилю лідерства притаманне намагання:

- а) монопольної влади;
- б) колегіального прийняття рішень;

в) перенесення відповідальності на інших суб'єктів.

96. Праця є:

- а) визначальним чинником у становленні людини як особистості;
- б) основою диференціації суспільства;
- в) основою формування всіх соціальних явищ та процесів;
- г) засобом створення всіх матеріальних і моральних благ.

97. Відчуження праці - це

- а) втрата почуття сенсу своєї праці ;
- б) відсутність матеріальної зацікавленості ;
- г) протиріччя між змістом і характером праці.

98. Структура ядра трудової мотивації залежить від :

- а) виду трудової діяльності;
- б) трудової ситуації;
- в) рівня продуктивності праці.

99. Стилi лiдерства визначаються:

- а) змістом діяльності;
- б) характером діяльності;
- в) системою заходів впливу на оточуючих.

100. Визначити вид нижче наведених шкал :

1) Якою мірою ви задоволені ставленням до Вас керівника:

- а) цілком задоволений;
- б) певною мірою задоволений;
- в) певною мірою не задоволений;
- г) зовсім не задоволений;
- д) важко сказати.

2) Якою мірою Ви довіряєте рекламі (зазначте свій варіант відповіді на шкалі, де 1 бал означає повну недовіру, а 5 балів – повну довіру).

3) Зазначте будь-ласка, час, в який у вас найбільша інтелектуальна продуктивність (1,2,3,.....24).

4) Вкажіть будь-ласка, скільки годин в середньому ви готуетесь до занять.

5) Вкажіть будь-ласка, яку ви маєте освіту:

- а) початкову;
- б) середню;
- в) вищу.

6) Якою по порядку народження Ви є дитиною в сім'ї.

7) Вкажіть, до якої шкали може бути застосоване обчислення середньої арифметичної, а також усіх коефіцієнтів, що включають до своїх розрахункових формул значення середнього арифметичного:

- а) порівняльної;
- б) рангової;
- в) інтервальної (метричної).

101. Інструментарій - це...

- а) набір способів за допомогою яких вирішується проблема соціологічного дослідження;
- б) методи, за допомогою яких здійснюється обробка отриманої інформації;
- в) документи, за допомогою яких здійснюється збір первинної соціологічної інформації.

102. Види інтерв'ю (викреслити зайве):

- а) фокусоване;
- б) деталізоване;
- в) вільне;
- г) формалізоване.

103. Соціальне явище це -:

- а) будь-який вияв відносин чи взаємодії людей або навіть окрема подія чи випадок;
- б) це те, що реально існує та є емпірично зафіксованим;
- в) свідоме втручання в соціальні процеси й соціальні зміни.

104. Соціальні відносини це —

- а) усталена така, що історично склалася за конкретних умов місця і часу, система зв'язків між окремими індивідами й соціальними спільнотами;
- б) сукупність будь-яких властивостей й особливостей суспільних відносин, що формуються індивідами чи спільнотами в процесі спільної діяльності;
- в) взаємодія людей, що визначає функціонування і зміни у людських стосунках, у становищі соціальних груп, окремих індивідів.

105. Яке дослідження будується на спрощеній програмі й охоплює невеликі сукупності, має стислий за обсягом інструментарій?

- а) розвідувальне
- б) описове
- в) аналітичне

106. Соціологічні дослідження проводяться з метою вирішення таких, як правило завдань:

- а) опис певної соціальної реальності;
- б) пояснення суперечностей чи особливостей функціонування окремих спеціальних спільнот чи процесів;
- в) прогнозування тенденцій розвитку;
- г) практичне перетворення соціальної реальності;
- д) всі відповіді вірні.

107. Установіть відповідність між метою та типом дослідження:

- | | |
|---|-------------------------------|
| а) Формулювання проблеми ,
мети, завдань, описових гіпотез | 1. розвідувальне дослідження; |
| б) перевірка описової гіпотези,
повне кількісно-якісне описання
об'єкта | 2. описове; |
| в) виявлення причинно- | 3. аналітичне |

наслідкових залежностей в об'єкті

108. Розробка методологічної частини програми включає:

- а) Формулювання й обґрунтування проблеми;
- б) визначення об'єкта, предмета і мети дослідження;
- в) постановку завдань дослідження;
- г) визначення об'єму досліджувальної сукупності;
- д) обґрунтування системи виборки одиниць обстеження.

109. До соціологічних методів збирання інформації належать:

- а) аналіз документів;
- б) спостереження;
- в) опитування;
- г) математичне програмування;
- д) соціальний експеримент.

110. До теорії соціальних спільнот відносяться:

- а) соціологія стратегій;
- б) соціологія конфліктів;
- в) соціологія організацій;
- г) соціологія молоді;
- д) соціологія малих груп;
- е) соціологія міста;
- є) соціологія релігії.

111. Сукупність теоретичних ідей методологічних принципів, а також соціальних технологій, рекомендацій, орієнтованих на практичне використання, досягнення реального соціального ефекту становить:

- а) економічну соціологію;
- б) соціологію праці;
- в) прикладну соціологію;
- г) загально теоретичну теорію;
- д) соціологію організацій;

112. Хто вважав, що сенс життя людини полягає в досягненні вищого блага через діяльність?
- а) Платон;
 - б) Конфуцій;
 - в) Аристотель;
 - г) Августин;
 - д) Геракліт.
113. Що з переліченого є соціологічним дослідженням:
- а) система логічного послідовних методологічних, методичних та організаційно-технічних процедур;
 - б) глибоке вивчення, аналіз і систематизація соціальних фактів;
 - в) виявлення зв'язків, залежностей між соціальними явищами і процесами;
 - г) вирішення соціальних завдань.
114. Одиницями вивчення при проведенні соціологічного дослідження можуть бути:
- а) люди;
 - б) тексти;
 - в) тварини;
 - г) картини.
115. На законі великих чисел будується процедура:
- а) описового дослідження;
 - б) соціального дослідження;
 - в) вибіркового обстеження;
 - г) аналітичного дослідження;
116. Узагальнені числові характеристики соціального явища - це:
- а) статистичні факти;
 - б) соціальні факти;
 - в) наукові факти;
 - г) типові факти.

117. Предметом емпіричного соціологічного дослідження є:
- а) тенденція;
 - б) закономірність;
 - в) закон;
 - г) емпіричний зв'язок.
118. Методологія соціального дослідження - це:
- а) сукупність технічних заходів;
 - б) сукупність спеціальних прийомів;
 - в) система принципів.
119. До основних функцій емпіричних соціологічних досліджень, що проводяться у трудових колективах належать:
- а) описова;
 - б) дослідна;
 - в) прогностична;
 - г) пояснювальна.
120. Типи соціологічних досліджень:
- а) розвідувальні;
 - б) описові;
 - в) експериментальні;
 - г) аналітично – експериментальні.
121. Розташуйте в логічній послідовності етапи соціологічного дослідження:
- а) збирання емпіричного матеріалу;
 - б) розробка програми і робочого плану дослідження;
 - в) аналіз результатів і розробка рекомендацій;
 - г) здійснення підготовчо - організаційних робіт.
122. Суспільне здоров'я, на думку українського соціолога Ю.Саєнка, охоплює:
- а) соціальне здоров'я;
 - б) розумове здоров'я;

в) духовне здоров'я;

г) фізичне здоров'я.

123. Загальна спрямованість соціального дослідження визначається:

а) проблемою;

б) метою;

в) завданнями;

г) програмою;

д) гіпотезами.

124. Об'єкт дослідження - це:

а) властивості суб'єкта;

б) певна соціальна дійсність;

в) суперечність в розвитку соціального процесу;

г) очікуваний кінцевий результат.

125. Встановити відповідність:

1. гіпотеза	а) усвідомлення суперечностей в розвитку соціального процесу;
2. проблема	б) соціальний процес, соціальні умови, певна соціальна дійсність;
3. предмет дослідження	в) обґрунтування припущення щодо пояснення будь-яких фактів, явищ;
4. об'єкт дослідження	г) властивості об'єкта.

126. За характером взаємозумовленості передбачень гіпотези поділяють на:

а) пояснювальні гіпотези;

б) прогнозні гіпотези;

в) гіпотези наслідки;

г) гіпотези – причини.

127. Встановити відповідність:

1. випадкова	а) добір за датами народження,
--------------	--------------------------------

- а) факти, що повторюються;
- б) поодинокі факти;
- в) випадкові факти.

133. Залежно від ступеня обізнаності досліджуваної групи розрізняють:

- а) закрите і відкрите спостереження;
- б) включене і невключене спостереження;
- в) контрольоване і неконтрольоване спостереження.

134. Як називається завдання респонденту стандартної форми, словесного характеру чи у вигляді спеціального малюнка:

- а) анкета;
- б) соціокарта;
- в) тести.

135. Види соціологічного дослідження:

- а) розвідувальне;
- б) описове;
- в) з'ясувальне;
- г) аналітичне;
- д) проблемне;
- е) інформаційне.

136. Вибірка це:

- а) вибір методів збору й аналізу емпіричних даних;
- б) визначення предмету соціологічного дослідження;
- в) частина об'єктів генеральної сукупності.

137. Методи аналізу соціологічних документів:

- а) традиційний;
- б) неокласичний;
- в) формалізований.

138. Спостереження – це метод збору первинних емпіричних даних, котрий полягає у:

- а) безпосередньому сприйнятті й реєстрації соціальних фактів;

- б) моделюванні уявних ситуацій;
- в) спеціальному контакті реципієнта з респондентом.

139. Продукт соціологічного дослідження (множний вибір):

- а) методологічні;
- б) організаційні;
- в) методичні;
- г) технологічні;
- д) мотиваційні.

140. Якою категорією позначається система логічно послідовних методологічних, методичних та організаційно - технічних процедур збору інформації?

- а) соціологічне дослідження;
- б) метод аналізу документів;
- в) соціальний експеримент.

141. Який тип соціологічного дослідження використовують у експерименті як спосіб збирання та аналізу інформації?

- а) розвідувальне;
- б) описове;
- в) аналітичне;

142. Якою категорією позначаються певна соціальна дійсність, соціальний процес або соціальні умови, що містять суперечності і породжують проблемну ситуацію, на яку спрямований процес пізнання?

- а) об'єкт дослідження;
- б) предмет дослідження;
- в) мета дослідження;
- г) гіпотеза.

143. Які гіпотези є найбільш складними і потребують експериментальної перевірки?

- а) описові;
- б) пояснювальні;

в) прогнозні.

144. За якої вибірки робиться добір певних статистичних груп, які підлягають обстеженню?

- а) випадкової;
- б) систематичної;
- в) гніздової;
- г) стратифікованої.

145. Назвіть основне завдання соціологічних досліджень:

- а) опис соціальних фактів
- б) добування фактів про соціальну дійсність
- в) розробка програми дослідження
- г) виділення соціальної проблеми

146. Що з наведеного відноситься до документів у соціології?

- а) матеріали державних архівів;
- б) картини;
- в) кіноплівки;
- г) магнітофонні записи;
- д) художня література;
- е) поштівки.

147. За місцем проведення вирізняють такі види досліджень:

- а) польові;
- б) систематичні;
- в) структуровані;
- г) лабораторні.

148. Що є завершальним етапом соціологічного дослідження?

- а) аналіз документальних джерел;
- б) обробка даних;
- в) формулювання висновків;
- г) вирішення досліджуваної проблеми.

9. Критерії оцінки знань студентів під час підсумкового контролю

Оцінювання знань студентів з дисципліни «Соціологія праці» здійснюється на основі результатів поточного контролю. Завдання поточного контролю оцінюється в діапазоні від 0 до 100 балів.

Об'єктами оцінювання знань при цьому є:

1) Систематичність та активність роботи на семінарських заняттях протягом семестру – 30 балів;

в) Виконання модульних (контрольних) завдань – 20 (10x2) балів.

б) Виконання завдань для самостійного опрацювання – 50 балів, тобто обов'язкових - 30 балів, вибіркового – 20 балів;

З дисципліни «Соціологія праці» передбачається виконання 2-х модульних завдань:

Перше модульне завдання містить питання теми “Соціологія праці як наука” та “Формування і розвиток соціологічної думки про працю”

Друге модульне завдання охоплює такі теми: “Праця як базовий соціальний процес”, “Мотивація і стимулювання праці”, “Соціальний контроль у сфері праці”, “Організація соціологічних досліджень соціальних процесів у сфері праці”

Оцінювання модульних завдань проходить за шкалою: 0; 5; 10 балів.

Підсумковий контроль знань студентів з дисципліни «Соціологія праці» здійснюється виключно за результатами поточного контролю.

Оцінювання знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою з подальшим переведенням в традиційну 4-бальну та шкалу за системою ECTS в такому порядку:

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в КНТУ	Оцінка за національною шкалою
1	2	3
A	90 - 100	5 (відмінно)
B	82 - 89	4 (добре)
C	75 - 81	
D	67 - 74	
E	60 - 66	3 (задовільно)
FX	34 - 59	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання
F	1 - 33	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Список рекомендованої літератури:

1. Багіров В.С. Ціннісна свідомість та активізація людського фактора. – Харків, 1998.
2. Войтович С.О. Динамика престижа и привлекательности профессий. – К., 1989.
3. Войтович С.О. Межгенерационная трудовая мобильность. – К., 1989.
4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М., 2001.
5. Дворецька Г.В. Соціологія праці. – К., 2001.
6. Дворецька Г.В. Соціологія. – К., 2002.
7. Дворецька Г.В. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення студентами дисципліни “Соціологія праці” – К., 2005.
8. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. – К., 1990.
9. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. – М., 1989.
10. Дряхлов Н.И. Социология труда: Учебник. – М., 1993.

11. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М., 1995.
12. Заславская Т.И., Рывкина Р.А. Социология экономической жизни. Очерки теории. – Новосибирск, 1991.
13. Захарченко М.В., Бурлачук В.Ф., Молчанов М.О. та ін. Соціологічна думка України. – К., 1996.
14. Захарченко М.В., Погорілий О.І. Історія соціології від античності до початку ХХ ст. – К., 1993.
15. Кондратик Л.Й. Історія соціології України в іменах. – Луцьк, 1996
16. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. – М., 1987.
17. Кравченко А.И. Социология. – М., 2001.
18. Кравченко А.И. Социология труда. – М., 1991.
19. Кравченко А.И. Социология менеджмента. – М., 1999.
20. Лагутін В.Д. Людина і економіка: соціоекономіка. – К., 1996.
21. Монтъев А.Н. Потребности, мотивы эмоции. – М, 1971
22. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. – М., 1995.
23. Лукашевич Н.П. Молодежь и труд, проблемы производственной адаптации. – Харьков, 1987.
24. Лукашевич Н.П. Основы социологии труда. – К., 1994.
25. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника. – К., 1989.
26. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодежи: сущность функции управления. – К, 1990.
27. Маркович Д. Социология труда. – М., 1998.
28. Мартынюк И.О. Проблемы жизненного самоопределения молодежи (опыт прикладного исследования). – К., 1993.
29. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. – М., 1988.
30. Нельга А.В. Формирование потребности в труде. – К., 1986.

31. Оссовский В.Л. Престиж профессии. – К., 1981.
32. Оссовський В.Л. Соціологія громадської думки. – К, 2005.
33. Оссовский В.Л. Социальная микросфера и выбор профессии. – К., 1982.
34. Оссовский В.Л. Трудовые ориентации молодежи, опыт и программы социологического исследования. – К., 1985.
35. Паніна Н.В. Технологія соціального дослідження. – К., 1996.
36. Патрушев В.И. Социальные резервы трудового коллектива. – К., 1990.
37. Пилипенко В.Є. Соціальна регуляція трудової поведінки. – К., 1993.
38. Пилипенко В.Є. Організація. Праця. Ефективність. – К., 1991.
39. Погорілий О.І. Соціологічна думка ХХ ст. – К., 1996.
40. Полторак В.А. Соціологія: Основи соціології праці та управління. – К., 1992.
41. Саморегуляция и прогнозирования социального поведения личности. – Л, 1979.
42. Полторак В.А. Социология труда: Справочник. – Днепропетровск, 1997.
43. Попова И.М. Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда). – К.: Одесса, 1985.
44. Ручка А.О., Прибиткова І.М., Сакада М.О. та ін. Стимулювання та мотивація праці на промисловому підприємстві. – К., 1988.
45. Сероштан Н.А. и др. Социология труда. – Харьков, 1990.
46. Суименко Е.И. Предприниматель Украины, эскизы к социальному портрету. – К., 1995.
47. Суименко Е.И. Учащаяся молодежь, социальные проблемы самоуправления. – К., 1991.
48. Тарасенко В.И. Социология потребления: Методологические проблемы. – К., 1993.

49. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы труда. – М., 1989.
50. Чернявский А.Д. Организация управления в условиях рыночных отношений: Учеб. пособие. – К., 1994.
51. Штольберг Р. Социология труда. – М., 1982.