

І. В. Кучера

**Соціологія праці:
методичні рекомендації**

**Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника
кафедра філософії**

Кучера І. В.

**Соціологія праці:
методичні рекомендації**

**Івано-Франківськ
2011**

УДК 316.334.22
ББК 60.550
К 95

Рецензенти:

Бабій Л. Т., кандидат філософських наук, професор кафедри філософії Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Максимович О. В., кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Розглянуто і рекомендовано до друку Вченою радою філософського факультету Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Протокол № від квітня 2011 року.

Кучера І. В.

Соціологія праці: методичні рекомендації. – Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2011.
– 56 с.

ISBN 978-617-7009-50-3

„Соціологія праці” – навчальна дисципліна, яка викладається у Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника для студентів третього курсу напряму підготовки 0301 „Філософія”.

ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Методичні рекомендації із спецкурсу „Соціологія праці” адресовані студентам спеціальності „Філософія”. Їхня мета – забезпечити якомога ефективніше вивчення теоретичного та практичного матеріалу, що стосується соціальних явищ і процесів у сфері праці. Адже, як показують соціологічні дослідження, більшість студентів після закінчення вищих навчальних закладів, не володіючи соціологічними знаннями і не маючи навичок соціальної поведінки, довго адаптуються у трудовому колективі, де замість швидкого професійного росту спостерігається повільне „вповзання” в професію.

Структура даного посібника відображає одну із версій логічного викладу базових тем, що утворюють теоретичну і методологічну основу вивчення соціології праці як спеціальної соціологічної теорії середнього рівня, і включає в себе такі теми:

Тема 1. Соціологія праці як наука

Тема 2. Історія розвитку соціології праці

Тема 3. Праця як вид соціальної діяльності

Тема 4. Трудова поведінка

Тема 5. Мотивація трудової діяльності

Тема 6. Стимулювання праці

Тема 7. Соціальний контроль у сфері праці

Тема 8. Трудовий колектив як об’єкт досліджень соціології праці

Тема 9. Трудова адаптація працівників

Кожна тема курсу представлена в методичних рекомендаціях двома частинами.

Перша частина містить у собі формулювання теми, план заняття, який може бути використаний при проведенні як лекцій, так і семінарів, термінологічний словник, де подані основні поняття теми, і список рекомендованої літератури. Останній, безумовно, не є повним. Він містить, переважно, найпоширеніші підручники, а також окремі джерела, які, на нашу думку, варто освоїти для кращого розуміння теми.

Друга частина є навчальним тренінгом, який використовується при проведенні семінарських занять. Цей тренінг має трирівневу структуру. Перший рівень – це термінологічний диктант. У такий спосіб перевіряється якість засвоєння і запам’ятовування студентами основних понять і термінів теми. Другий рівень – тематичний тест, який складається з десяти тестових завдань. У свою чергу, кожне тестове завдання включає в себе чотири варіанти відповідей. За його допомогою перевіряються фактологічні знання студентів. Третій рівень – це запитання і завдання. Даний рівень змістовно насичений. Він включає нетворчі і творчі запитання, творчі завдання, теми доповідей і рефератів. На відміну від попередніх рівнів, репродуктивних за своїм характером, третій рівень уособлює перехід від репродуктивної до продуктивної діяльності. Запитання і завдання цього рівня призначені не стільки для перевірки знань, скільки для закріплення і вдосконалення навичок соціологічного мислення, вміння обґрунтовувати власну думку і захищати її в інтелектуальній дискусії.

Тема 1. Соціологія праці як наука

План:

1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна теорія. Об'єкт, предмет і методи дослідження соціології праці.
2. Особливості соціологічного підходу до вивчення праці. Основні категорії соціології праці.
3. Функції та завдання соціології праці.
4. Взаємозв'язок соціології праці з суміжними науковими дисциплінами.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Социология труда: конспект лекций для менеджеров / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Социология труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Социология труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Социология” и „Экономика труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Асп Э. Введение в социологию / под общ. ред. А. О. Бороноева. – СПб.: Алетейя, 1998. – С. 241-245.
2. Гіденс Е. Соціологія / Пер. з англ. В.Шовкун, А.Олійник; /наук. ред. О. Іващенко. – К.: Основи, 1999. – С. 365-398.
3. Молевич Е. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е. Молевич // Социологические исследования. – 2001. – №7. – С.
4. Тощенко Ж. Предмет и структура социологии труда /Ж. Тощенко // Социологические исследования. –2003. - №3 – С. 48-58.
5. Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М., 1995. – 939 с.

Термінологічний словник

Ергономіка - наука, що досліджує пристосування праці та її умов до потреб індивіда.

Ергологія – наука, що розглядає працю з позиції підвищення її продуктивності.

Змінювально-підтримуючі процеси – трудова мобільність у структурі трудових організацій.

Інтеграційні процеси – процеси, що забезпечують цілісність трудової організації як окремої соціальної підсистеми.

Категорії соціології праці – загальні поняття, які відтворюють певні властивості трудової сфери як цілісної соціальної системи.

Наукова організація праці (НОП) – наука про найбільш різнопланову організацію процесу праці.

Практологія – наука про найбільш ефективну діяльність і рух працівника в трудовому процесі.

Соціальне явище – елемент соціальної реальності, якому притаманна вся повнота соціальних властивостей і ознак; все, що присутнє в соціальній дійсності.

Соціальні закони – відносно сталі і систематично відновлювані зв'язки та відносини між соціальними суб'єктами.

Соціальний процес – послідовна зміна станів або рух елементів соціальної системи та її підсистем, будь-якого соціального об'єкта.

Соціальні взаємодії у сфері праці – форма зв'язків, що реалізується в обміні умінням, досвідом, навичками, знаннями, вербальними та конкретними діями.

Соціальні відносини – відносини між окремими людьми, соціальними групами, які беруть неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають різний соціальний статус, спосіб життя, джерела і рівні доходів, особистого споживання.

Соціально-трудова відносина – різноманіття соціальних відносин, що встановлюються в процесі і з приводу трудової діяльності між її учасниками.

Соціологія праці – спеціальна соціологічна теорія, що вивчає закономірності формування, розвитку і функціонування різних соціальних утворень (систем, спільнот, інститутів) і пов'язаних з ними явищ і процесів у сфері праці.

Трудові відносини – невід'ємна складова виробничих відносин, що виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу та кооперації праці у зв'язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для досягнення кінцевої виробничої мети.

Ціннісно-орієнтаційні процеси – процеси, пов'язані з формуванням у різних груп працівників відповідних соціальних норм, цінностей і ціннісних орієнтацій.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Трудові відносини, соціально-трудова відносина, соціальна група, соціальне явище, соціальний процес, соціальні закони, інтеграційні процеси, ціннісно-орієнтаційні процеси, змінювально-підтримуючі процеси, категорії визначеності, категорії обумовленості, категорії вибору, соціальні взаємодії у сфері праці, соціологія праці, ергологія, ергономіка, проктологія, наукова організація праці (НОП).

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Соціологія праці – це:

- а) спеціальна соціологічна теорія;
- б) прикладна частина соціології;
- в) наука про трудові колективи;
- г) частина економічної соціології.

2. Предмет соціології праці – це:

- а) економічний механізм підвищення ефективності праці;
- б) соціально-трудова відносина у сфері праці;
- в) розвиток особистості;
- г) стійка система соціальної поведінки груп в економічній сфері.

3. Категорії: зміст праці, характер праці, суб'єкти праці – це:

- а) категорії визначеності;
- б) категорії обумовленості;
- в) категорії вибору;
- г) немає правильної відповіді.

4. Відносно сталі і систематично відновлювані зв'язки між соціальними суб'єктами –

це:

- а) соціальні закони;
 - б) соціальні явища;
 - в) соціальні процеси;
 - г) соціальні взаємодії.
5. Наука, що розглядає працю з позиції підвищення її продуктивності – це:
- а) наукова організація праці;
 - б) ергологія;
 - в) соціологія праці;
 - г) економічна соціологія.
6. Які процеси забезпечують цілісність трудової організації як окремої соціальної підсистеми?
- а) ціннісно-орієнтаційні;
 - б) інтеграційні;
 - в) змінувально-підтримуючі;
 - г) деградації.
7. Міжорганізаційні (колектив-колектив) відносини – це:
- а) позавиробничі відносини;
 - б) регіональні відносини;
 - в) вид соціально-трудова відносин у сфері праці;
 - г) усі відповіді правильні.
8. Яка з перелічених функцій не властива соціології праці?
- а) світоглядно-освітня;
 - б) соціальної диференціації;
 - в) прогностично-перетворювальна;
 - г) теоретико-пізнавальна.
9. Соціально-трудова відносини – це:
- а) відносини між окремими людьми, соціальними групами, які беруть неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають різний соціальний статус, спосіб життя, джерела і рівні доходів, особистого споживання;
 - б) різноманіття соціальних відносин, що встановлюються в процесі і з приводу трудової діяльності між її учасниками;
 - в) відносини, зумовлені змістом виконуваних трудових функцій, які виявляються у встановленні пропорцій професійного і кваліфікаційного складу робочої сили на основі визначення необхідних витрат часу на виробництво;
 - г) зв'язки, зумовлені власністю, бізнесом, ринком, підприємливістю, керівництвом та іншою діяльністю.
10. Соціологія праці має спільний об'єкт вивчення з такими технічними науками, як:
- а) праксеологією;
 - б) радіотехнікою;
 - в) ергономікою;
 - г) механікою.

Третій рівень навчального тренінгу **Нетворчі і творчі запитання**

1. Яке місце посідає соціологія праці в системі соціологічного знання?
2. Що є об'єктом та предметом соціології праці?
3. Якими методами користується соціологія, досліджуючи сферу праці?
4. У чому полягає особливість соціологічного підходу до вивчення праці?
5. Назвіть основні види соціально-трудова відносин.
6. Які соціальні процеси відбуваються у трудовій сфері?
7. У чому полягає сутність основних категорій соціології праці?

8. Які основні функції та завдання соціології праці у розбудові українського суспільства?
9. З якими науками про працю пов'язана соціологія праці? У чому полягає відмінність соціологічного підходу до вивчення праці від підходів інших наук про працю?
10. З якими спеціальними та галузевими соціологічними теоріями пов'язана соціологія праці?

Творчі завдання

1. Опрацюйте розділ „Праця та економічне життя” // Гіденс Е. Соціологія / Пер. з англ. В.Шовкун, А.Олійник; Наук. ред. О. Іващенко. – К.: Основи, 1999. – С. 365-398.
Вкажіть, які чинники, на думку Е. Гіденса, визначають значущість праці в сучасному світі.
2. Застосуйте функції соціології праці до аналізу такого соціально-економічного явища, як безробіття.

Теми доповідей і рефератів

1. Методологічні проблеми дослідження соціальної сутності праці в соціології.
2. Формування і розвиток базових понять соціології праці.
3. Соціально-трудова відносина як вид соціальних відносин.
4. Проблеми формування трудової свідомості молоді на сучасному етапі.
5. Право на працю і соціальні механізми його реалізації.

Тема 2. Історія розвитку соціології праці

План:

1. Періодизація історії зарубіжної соціології праці. Особливості розвитку донаукового етапу.
2. Проблема відчуження та розподілу праці у дослідженнях вчених класичного періоду.
3. Концепції праці індустріальної соціології.
4. Становлення та розвиток соціології праці в Україні.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Кравченко И. Социология труда в XX в. Историко-критический очерк / отв. ред. И.В. Бестужев-Лада. – М.: Наука, 1987. – 182 с.
4. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
5. Лукашевич Н. Социология труда: конспект лекций для менеджеров / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
6. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
7. Ромашов О. Социология труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
8. Социология труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
9. Тощенко Ж.. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Социология” и „Экономика труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство / Д. Макгрегор // Социологические исследования. – 1995. – №1. – С. 146-151.
2. Подмарков В. Проблема эффективного работника / В. Подмарков // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. - №1.
3. Федорова О. Русский фayoлизм и традиция французской школы социологии труда / О. Федорова // Социологические исследования. – 2000. – №7. – С. 125-128.
4. Херцберг Ф. Побуждение к труду / Ф. Херцберг // Социологические исследования. – 1990. - №1. – С. 122-131.
5. Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М., 1995. – 939 с.

Термінологічний словник

Академічний період української соціології праці - розвиток української соціологічної думки з середини XIX ст. по теперішній час.

Аномія – стан суспільства, за якого відсутнє чітке моральне регулювання поведінки людей.

Відчуження праці – форма ставлення до праці, що характеризується відсутністю сенсу, беспорядністю, відстороненістю.

Доктрина „людських відносин” – напрям загальної теорії соціального управління, розроблений в 20-х рр. XX ст. Е. Мейо.

Донауковий етап розвитку соціології праці – соціологічні ідеї про працю з III ст. до н.е. до XVIII ст. н.е.

Емпіризм – напрям теорії пізнання, який визнає практичний досвід єдиним джерелом знань.

Індустріальна соціологія – напрям емпіричної соціології, що досліджує трудові відносини людей на підприємстві, займається розробкою практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності виробництва.

Класичний період розвитку соціології праці – соціологічні знання про працю XIX – поч. XX ст.

Неформальна група – група, що не має формально встановлених правил, цілей.

Організація праці – система форм та методів раціонального поєднання та використання робочої сили, працівників та засобів виробництва, яка спрямована на досягнення максимальної ефективності виробництва при мінімумі витрат.

Протосоціологічний період української соціології праці - розвиток української соціологічної думки з V ст. до середини XIX ст.

Психотехніка – напрям дослідження, що сформувався у 20 рр. XX ст. і займався розробкою конкретно-психологічних методів вирішення практичних завдань (профвідбором, профконсультаціями, психогігієною та психотерапією).

Радянський етап української соціології праці – складова академічного періоду, розвиток української соціології праці в 20 – 80-х рр. XX ст.

Рестрикціонізм (праця „спроквола”) – свідоме стримування продуктивності праці.

Розподіл праці – об’єктивний процес диференціації суспільної праці на окремі види, одночасне співіснування їх у суспільному виробництві.

Солідарність соціальна – зв’язність або ступінь зв’язаності, яка проявляється у суспільстві, соціальній спільноті або групі.

Соціальна інженерія – напрям емпіричної соціології, що досліджує соціально-трудова відносини і розробляє рекомендації щодо їх удосконалення.

Соціально-психологічний клімат – психічний стан, що інтегрованим чином відображає особливості життєдіяльності колективу.

Соціометрія – метод експериментальної прикладної мікросоціології, який використовують для вивчення внутріколективних зв'язків, з'ясування стосунків між членами колективу.

Сучасний етап розвитку соціології праці – розвиток соціологічних ідей про працю з 20-х рр. XX ст. по теперішній час.

Сучасний етап української соціології праці - складова академічного періоду, розвиток української соціології праці з початку 90-х рр. XX ст. по теперішній час.

Тейлористсько-фордиська система організації виробництва – організаційні й технічні інновації Ф. Тейлора та Г. Форда, запроваджені на промислових підприємствах.

Теорія „групової динаміки” – напрям дослідження малих груп, який сформувався наприкінці 30-х рр. XX ст. у США під впливом праць К. Левіна.

Теорія „збагачення праці” – мотиваційна теорія, розроблена у 60-х рр. XX ст. Ф. Герцбергом.

Теорія трудової вартості – теорія, згідно з якою вартість товару визначалася через кількість праці, необхідної для його виробництва.

Формальна група – група, структура і діяльність якої раціонально організовані і стандартизовані відповідно до чітко визначених групових правил, цілей і ролевих функцій.

Якість робочого життя – характер відносин між робітником і його виробничим оточенням.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Донауковий етап розвитку соціології праці, класичний етап розвитку соціології праці, сучасний етап розвитку соціології праці, рестрикціонізм, трудова теорія вартості, аномія, соціальна солідарність, розподіл праці, відчуження праці, емпіризм, індустріальна соціологія, тейлористсько-фордиська система організації виробництва, доктрина „людських відносин”, теорія „групової динаміки”, теорія „збагачення праці”, організація праці, соціально-психологічний клімат, формальна група, неформальна група, якість робочого життя, протосоціологічний період української соціології праці, радянський період вітчизняної соціології праці, соціальна інженерія, психотехніка, сучасний етап розвитку соціології праці в Україні.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Хто з наведених нижче дослідників не належав до французької соціологічної школи?

- а) А. Сміт;
- б) Ш. Фур'є;
- в) К.-А. де Сен-Сімон;
- г) О. Конт.

2. Хто є автором роботи „Про поділ суспільної праці”?

- а) М. Вебер;
- б) О. Конт;
- в) Е. Дюркгейм;
- г) К. Маркс.

3. Вкажіть принципи наукового управління Ф. Тейлора:

- а) детальне вивчення дій у кожному виді праці;
- б) відокремлення розумової праці, пов'язаної з організацією та управлінням, від фізичної;
- в) урахування індивідуальних психологічних властивостей робітника;
- г) щоденні надбавки до зарплати за швидке і точне виконання роботи.

4. Який метод використовується для аналізу робочих дій?
 - а) метод композиції;
 - б) хронометраж;
 - в) біографічний метод;
 - г) типологічний.
5. Хто є автором теорії „управління через співучасть”?
 - а) А. Маслоу;
 - б) Ф. Герцберг;
 - в) Д. Макгрегор;
 - г) Д. Макклелланд.
6. Вкажіть фактори „мотивації” у теорії Ф. Герцберга:
 - а) просування по службі;
 - б) оплата праці;
 - в) відповідальність за власні дії;
 - г) політика фірми і адміністрації.
7. Хто є автором доктрини, що ґрунтується на „гармонії” між виробництвом і споживанням?
 - а) А. Файоль;
 - б) Г. Форд;
 - в) Г. Емерсон;
 - г) Ф. Тейлор.
8. В якій роботі Г. Спенсер здійснює порівняльний аналіз соціальних та біологічних організмів?
 - а) „Основи соціології”;
 - б) „Принципи соціології”;
 - в) „Соціологія як предмет вивчення”;
 - г) „Вивчення соціології”.
9. В якому році В. Штерн запропонував термін „психотехніка”?
 - а) 1897 р.;
 - б) 1903 р.;
 - в) 1905 р.;
 - г) 1910 р.
10. Хто з радянських соціологів є одним із авторів дослідження „Людина та її робота”?
 - а) Г. В. Осипов;
 - б) В. Г. Підмарков;
 - в) В. О. Ядов;
 - г) Т. І. Заславська.

Третій рівень навчального тренінгу

Нетворчі і творчі запитання

1. Охарактеризуйте підходи щодо періодизації етапів виникнення й розвитку соціології праці.
2. Які характерні ознаки донаукового етапу в історії соціологічних знань про працю?
3. Як О. Конт тлумачив соціологічну сутність закону поділу і кооперації праці?
4. Що нового внесли в соціологію праці представники школи „наукового менеджменту”?
5. Розкрийте основні положення теорії „людських відносин”. У чому полягає сутність та значення Хоуторнського експерименту?
6. У чому полягає сутність концепції „якості робочого життя”?

7. Охарактеризуйте особливості розвитку соціології праці в Україні і як це відображено в її періодизації?
8. Які ознаки притаманні протосоціологічному періоду розвитку вітчизняної соціології праці?
9. Охарактеризуйте основні напрями соціологічних досліджень праці в СРСР у 20-80 рр. XX ст.
10. Проаналізуйте сучасний етап розвитку соціології праці в Україні.

Творчі завдання

1. Прокоментуйте думку Д. Карнегі: „Найвища мета освіти – не знання, а дія. Освіченість – це лише вміння розв’язувати життєві ситуації”.
2. Знайдіть відповідність між вказаними прізвищами вчених та запропонованими ідеями:
 - а) розробив детальний аналіз трудових операцій з метою їх раціоналізації та регламентації;
 - б) в організації виробництва виокремив 6 груп функцій: адміністративні, технічні, комерційні, фінансові, охоронні, облікові. Адміністративна функція є лише однією з цих функцій, проте – найскладнішою;
 - в) на його думку, виробництво породжує попит, а попит підтримує виробництво;
 - г) виокремив дванадцять принципів максимальної ефективності будь-якої людської діяльності;
 - д) відзначив, що людина – це соціальна істота, що орієнтована на групову поведінку;
 - е) стверджував, що вміння правильно поводити себе з іншими людьми – це найважливіше з умінь ділової людини;
 - є) наголошував, що поведінка людини в певний момент визначається потребою, що в цей час актуалізувалася;
 - ж) визнавав залежність стилю керівництва від стилю поведінки працівників, від конкретної ситуації;
 - з) прихильник ідеї стимулювання через саму працю з використанням прагнення людини до самовираження як головного стимулу;
 - і) вважав, що продуктивність праці залежить не тільки від самого робітника, крім цього, необхідно пристосувати до нього роботу, обладнання, інструмент.

Ф. Герцберг, Ф. Джільберт, Г. Емерсон, Д. Карнегі, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд.

3. Складіть кросворд. Для цього напишіть прізвище будь-якого вченого, що займався дослідженням проблем соціології праці. На кожну букву його прізвища запропонуйте прізвище іншого вченого-соціолога.

Теми доповідей і рефератів

1. Концепція „економічної людини” в роботах Ф. Тейлора.
2. Внесок Е. Мейо в розвиток ідей соціології праці.
3. Стимулювання праці в умовах конвеєрного виробництва (за роботами Г. Форда).
4. Якість трудового життя: проблеми, шляхи вдосконалення.
5. Поділ праці та його роль у суспільстві.

Тема 3. Праця як вид соціальної діяльності

План:

1. Соціальна сутність і функції праці.

2. Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників.
3. Ставлення до праці, чинник його формування і показники оцінки.
4. Відчуження праці та шляхи його подолання.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Соціологія труда: конспект лекцій для менеджерів / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Соціологія труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Соціологія труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харків: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Соціологія труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Соціологія” и „Економіка труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Неймер Ю. От кризиса общества к кризису труда / Ю. Неймер // Социологические исследования. – 1992. – №5. – С. 23-32.
2. Анурин А. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / А. Анурин // Социологические исследования. – 2006. – №7. – С. 23-34.
3. Отчуждение труда: история и современность. – М.: Экономика, 1989. – 287 с.
4. Патрушев В. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой / В. Патрушев, Г. Бессокирная, А. Темницкий // Социологические исследования. – 1998. – №4. – С. 34-41.
5. Патрушев В. Собственность и отношение к труду / В. Патрушев, А. Темницкий // Социологические исследования. – 1994. – №4. – С. 52-59.

Термінологічний словник

Задоволення працею – емоційно-оціночне ставлення працівника, трудового колективу до виконуваної роботи або умов, в яких вона здійснюється.

Засоби праці – те, за допомогою чого людина впливає на предмет праці (машини, механізми, інструменти, пристрої тощо).

Зміст праці – поняття, що виражає розподіл функцій на робочому місці та сукупність виконуваних операцій, зумовлених технікою, технологією, організацією виробництва і професійною майстерністю працівника шляхом їх співвідношення і взаємозв'язку.

Змістовність праці – поняття, що характеризує насиченість її елементами творчості, розумової діяльності, різноманітністю виконуваних функцій і відповідальністю за них працівника.

Кваліфікація – відповідний рівень професійної підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь, навичок, необхідних для виконання ним роботи певного змісту.

Об'єктивні показники ставлення до праці – показники, що характеризують результати трудової діяльності, рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості працівника.

Об'єктивні чинники ставлення до праці – умови та обставини, які створюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, пов'язані з особливостями зовнішнього оточення.

Праця – доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей.

Праця проста – праця, яка для свого виконання не потребує певної кваліфікації.

Праця репродуктивна (рутинна) – праця, що передбачає усталений повтор функцій, їхню стійкість, практично, незмінність.

Праця розумова – аналітико-узагальнююча інтелектуальна діяльність, продуктом якої є певним чином оформлена інформація (текст, розрахунок, креслення, повідомлення тощо).

Праця складна – праця працівника, який має певну кваліфікацію. Вона пов'язана з додатковими витратами на навчання, надбання практичних навичок і формування кваліфікації працівника.

Праця творча – праця, що передбачає постійний пошук нових ідей, розробку прогресивних технологій, використання раціональних методів і способів, активне варіювання функцій, виробництво продукції новітніх зразків, які, у свою чергу, породжують нові потреби людей.

Праця фізична – праця, пов'язана з використанням мускульних зусиль людини і спрямована на зміну матеріально-предметного середовища.

Предмети праці – все те, на що спрямована праця, що зазнає змін для набуття корисних властивостей і задоволення тим самим людських потреб.

Соціальна діяльність – прояв соціальної активності щодо навколишнього світу.

Соціальна творчість – найбільш зріла форма пізнавальної творчої активності, процес, спрямований на перетворення існуючих і створення якісно нових соціальних відносин і соціальної дійсності.

Соціальний зміст праці – доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному та індивідуальному рівні.

Ставлення до праці – соціально зумовлений, відносно стійкий стан пізнавальної, емоційної та поведінкової готовності особи реагувати на всю сукупність елементів процесу праці.

Суб'єктивні показники ставлення до праці – ціннісні орієнтації працівника, структура та ієрархія мотивів його трудової діяльності, загальне задоволення працею та її умовами.

Суб'єктивні чинники ставлення до праці – пов'язані з індивідуальними особливостями працівника, відображенням зовнішніх умов в його свідомості та психіці.

Умови праці – сукупність особливостей знарядь і предметів праці, стану виробничого середовища та організації праці, які суттєво впливають на стан здоров'я, настроїв та працездатність людей.

Функціональний зміст праці – виявляється у виконуваних працівником конкретних ролях, функціях.

Характер праці – поняття, що виражає соціально-економічний спосіб поєднання працівника із засобами виробництва, спосіб включення індивідуальної праці до суспільної (взаємодія людини з суспільством) і залежить від того, на кого людина працює.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Праця, соціальна діяльність, характер праці, предмет праці, засоби праці, зміст праці, соціальний зміст праці, функціональний зміст праці, фізична праця, розумова праця, репродуктивна праця, творча праця, проста праця, складна праця, змістовність праці, ставлення до праці, об'єктивні чинники ставлення до праці, суб'єктивні чинники ставлення

до праці, умови праці, об'єктивні показники ставлення до праці, суб'єктивні показники ставлення до праці, задоволеність працею, соціальна творчість.

Другий рівень навчального тренінгу Тематичний тест

1. Праця – це:
 - а) прояв соціальної активності щодо навколишнього світу;
 - б) процес створення матеріальних і духовних цінностей;
 - в) відповідний рівень професійної підготовки;
 - г) соціальні відносини, що встановлюються в процесі трудової діяльності.
2. Що являє собою праця з соціологічного погляду?
 - а) соціальний закон;
 - б) соціальне явище;
 - в) соціальну спільноту;
 - г) соціальну систему.
3. Які з перелічених соціальних функцій не властиві праці?
 - а) створення матеріально-культурних благ;
 - б) формування особистості;
 - в) біологічне відтворення суспільства;
 - г) соціальної диференціації.
4. Узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітність функцій праці, види трудових операцій, технічне оснащення – це:
 - а) ставлення до праці;
 - б) зміст праці;
 - в) характер праці;
 - г) умови праці.
5. Характер праці – це:
 - а) категорія, яка виражає соціальну сутність праці як важливого суспільного процесу;
 - б) сукупність чинників, які впливають на працездатність, здоров'я працівника;
 - в) узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітність функцій праці, види трудових операцій, технічне оснащення;
 - г) зовнішня чи внутрішня спонука до трудової діяльності задля досягнення певних цілей.
6. Аналітико-узагальнююча інтелектуальна діяльність, продуктом якої є певним чином оформлена інформація (текст, розрахунок, креслення, повідомлення тощо) – це:
 - а) творча праця;
 - б) розумова праця;
 - в) управлінська праця;
 - г) складна праця.
7. Суб'єктивними чинниками, які формують ставлення до праці є:
 - а) кар'єрний ріст;
 - б) взаємовідносини в трудовому колективі;
 - в) стиль керівництва;
 - г) професійна культура.
8. Виключно сумлінне ставлення до праці, яке відповідає всім чинним нормам – це:
 - а) ненормативне;
 - б) субнормативне;
 - в) супернормативне;
 - г) немає правильної відповіді.
9. Об'єктивними показниками ставлення до праці є:
 - а) ціннісні орієнтації;
 - б) трудова мотивація;

- в) дисциплінованість;
 - г) задоволеність працею.
10. Хто є автором теорії відчуження праці?
- а) М. Вебер;
 - б) Е. Дюркгейм;
 - в) О. Конт;
 - г) К. Маркс.

Третій рівень навчального тренінгу **Нетворчі і творчі запитання**

1. У чому полягає соціальна сутність праці і в яких категоріях вона розкривається?
2. Які соціальні функції праці в суспільстві?
3. Розкрийте поняття: зміст і характер праці.
4. Поясніть сутність функціонального та соціального змісту праці.
5. Які причини соціально-економічної неоднорідності праці?
6. Які соціальні групи утворюються на ґрунті неоднорідності праці?
7. Яким буває ставлення до праці і за якими показниками воно визначається?
8. Що таке задоволеність працею? Як вона впливає на ефективність і якість праці?
9. Що таке відчуження праці і які причини його існування в нашому суспільстві?
10. Охарактеризуйте основні напрями подолання відчуження праці.

Творчі завдання

1. Як відомо, показником характеру праці є форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва та своєї праці, розподільні відносини й соціальні відмінності, відповідно до яких виокремлюють види праці. Визначте, про який вид праці йдеться у кожному випадку:

- а) молодь добровільно бере участь в акції з благоустрою дитячого майданчика;
- б) вихідці із західних областей щорічно наймаються у нашому селі на збір урожаю;
- в) багато моїх знайомих працюють приватними підприємцями;
- г) Еміль Золя у творі „Жерміналь” описує тяжку працю шахтарів;
- д) на будівництві Байкало-Амурської магістралі використовували працю людей, позбавлених волі;
- е) я кожного року беру участь у суботнику, який організовує правління нашого колективу.

2. Складіть кросворд, використовуючи запропоновані нижче вихідні дані.

По горизонталі

1. Фундаментальний вид життєдіяльності людини.
2. Хто першим застосував конвеєр на виробництві.
3. Представник школи політекономії, фундатор „моральної арифметики”.
4. Комплекс спонукальних причин, під впливом яких так чи інакше діє особа в конкретній ситуації.
5. Винаймання площі підприємства, майна, землі.
6. Первинна трудова ланка суспільства.
7. Вчений, який наповнив працю релігійно-моральним змістом.
8. Вільний час від роботи для відпочинку.
9. Автор найефективнішої в світі системи організації праці.

По вертикалі

1. Громадське об'єднання.
2. Форма організації, що характеризується колективним веденням господарства.
3. Процес передачі знань, навиків.
4. Збірник положень, які регламентують трудові взаємини.
5. Автор теорії „Х” і „У”.
6. Автор роботи „Капітал”.

Теми доповідей і рефератів

1. Зміст праці та способи його збагачення.
2. Трансформація процесу праці в постіндустріальному суспільстві.

3. Вплив сім'ї на формування трудового потенціалу молоді.
4. Задоволення працею як соціологічна категорія.
5. Ставлення працівника до праці як показник його трудової і соціальної активності.

Тема 4. Трудова поведінка

План:

1. Зміст трудової поведінки, її структура та функції.
2. Типологія трудової поведінки.
3. Механізм регуляції трудової поведінки.
4. Трудова етика як інститут соціальної регуляції трудової поведінки
5. Форми прояву трудової поведінки в ринкових умовах господарювання.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Соціологія труда: конспект лекцій для менеджерів / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Соціологія труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Соціологія труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харків: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Соціологія труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Соціологія” и „Економіка труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Бюшер М. Трудовая этика и трудовой эмос: значение этических аргументов для политики перехода к рынку / М. Бюшер // Вопросы философии. – 1992. – №1. – С. 19-23.
2. Верховин В. Затратно-компенсационные модели трудового поведения / В. Верховин // Социологические исследования. – 1993. – №2. – С. 108-116.
3. Темницкий А. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой ориентации / А. Темницкий // Социологические исследования. – 2005. – №5. – С. 81-90.
4. Темницкий А. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения / А. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – №6. – С. 60-71.
5. Хайруллина Ю. Ценности в сфере труда: особенности и факторы / Ю. Хайруллина // Социологические исследования. – 2003. – №5. – С. 84-88.
6. Шаталова Н. Деформация трудового поведения работника / Н. Шаталова // Социологические исследования. – 2000. – №7. – С. 26-33.
7. Шпакова Р. Кризис трудовой этики? / Р. Шпакова // Социологические исследования. – 1990. – №1. – С. 147-151.

Термінологічний словник

Адаптивно-присосовницька трудова поведінка – система дій працівника, яка проявляється у пристосуванні індивіда до нової ролі, статусу, виробничих умов, соціального середовища.

Девіантна трудова поведінка – різновид деструктивної поведінки, яка пов'язана з асоціальними звичками і схильностями особи.

Деструктивна трудова поведінка – система дій працівника, яка пов'язана з виходом індивіда за межі норм і правил трудового процесу, посадових інструкцій.

Дисфункціональна трудова поведінка – різновид деструктивної поведінки, яка пояснюється професійною некомпетентністю.

Економічна трудова поведінка – система дій працівника, яка спрямована на досягнення певного рівня добробуту і якості життя.

Індивідуально-цільова трудова поведінка – різновид деструктивної поведінки, яка спрямована на реалізацію особистісних інтересів на шкоду колективним.

Інноваційна трудова поведінка – система дій працівника, яка пов'язана з перетворювальною діяльністю, прийняттям нестандартних рішень, які змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації, руйнують усталені стереотипи поведінки.

Інтереси – реальні причини дій, що формуються у соціальних груп, індивідів у зв'язку з їх відмінностями за станом і роллю в суспільному житті.

Мораль професійна – система моральних вимог, норм, цінностей, властивих людям, професійно зайнятих певним видом трудової діяльності.

Мотив - внутрішня реакція людини на трудову ситуацію, що сформувалася на основі установок і ціннісних орієнтацій під впливом зовнішніх дій, стимулів.

Потреба – об'єктивно зумовлена для людини необхідність у засобах існування і в діяльності з їх придбання.

Протиправна трудова поведінка – різновид деструктивної поведінки, яка пов'язана з порушенням трудового, адміністративного чи кримінального права.

Регулювання – форма цілеспрямованого управлінського впливу, орієнтованого на підтримання певного типу трудової поведінки, розвиток її шляхом введення в неї регуляторів (норм, правил, цілей тощо).

„Розумні” потреби – потреби, які можуть бути реалізовані на даному історичному етапі розвитку суспільства без збитку для нього, самої особи та інших людей, задоволення яких необхідне для нормального функціонування і розвитку суспільно-активної особистості.

Соціальна поведінка – процес цілеспрямованої активності відповідно до значущих інтересів і потреб людини.

Стратифікаційна трудова поведінка - система дій працівника, яка спрямована на досягнення професійних, кваліфікаційних і адміністративних статусів.

Трудова діяльність – жорстко фіксована в часі та просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними в трудові організації.

Трудова поведінка – свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних із збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничим процесом.

Трудова ситуація – комплекс умов, у яких відбувається трудовий процес.

Установка – загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, що передуює дії і виражає схильність діяти певним чином щодо цього об'єкта.

Функціональна трудова поведінка – система дій працівника, яка спрямована на виконання конкретних трудових функцій на робочому місці.

Характерологічна трудова поведінка – система дій працівника, яка пов'язана з зовнішнім виявом особистісних якостей індивіда.

Ціннісні орієнтації – спрямованість особистості на ті чи інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства.

Перший рівень навчального тренінгу **Термінологічний диктант**

Соціальна поведінка, трудова поведінка, трудова діяльність, економічна трудова поведінка, функціональна трудова поведінка, адаптивно-приспосовницька трудова поведінка, інноваційна трудова поведінка, деструктивна трудова поведінка, характерологічна трудова поведінка, стратифікаційна трудова поведінка, соціальні потреби, ціннісні орієнтації, стимули, інтереси, мотиви, установки, трудова ситуація.

Другий рівень навчального тренінгу **Тематичний тест**

1. Трудова діяльність – це:
 - а) система дій працівника, яка спрямована на досягнення певного рівня добробуту і якості життя;
 - б) процес цілеспрямованої активності відповідно до значущих інтересів і потреб людини;
 - в) жорстко фіксована в часі та просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними в трудові організації;
 - г) свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних із збігом професійних можливостей і інтересів, з діяльністю виробничої організації.
2. Яка з перелічених функції не властива трудовій поведінці?
 - а) є формою пристосування працівника до вимог і умов технологічного процесу та соціального оточення;
 - б) відображає характерологічні риси особистості працівника;
 - в) формує основу життєвої позиції людини;
 - г) є певним способом і засобом впливу людини на навколишнє виробниче і соціальне середовище.
3. Модель економічної поведінки, яка зазвичай виключає інновації, мінімізує рівень ризику, однак жорстко лімітує гарантовану величину доходу є характерною для такої формули:
 - а) „максимум доходу ціною максимуму праці”;
 - б) „мінімум доходу за мінімуму праці”;
 - в) „максимум доходу ціною мінімуму праці”;
 - г) немає правильної відповіді.
4. Якої з наведених нижче форм трудової поведінки стосується таке визначення: „...забезпечує досягнення професійних, кваліфікаційних і адміністративних статусів”?
 - а) організаційна (адміністративна);
 - б) адаптивно-приспосовницька;
 - в) стратифікаційна;
 - г) церемоніально-субординаційна.
5. Різновидами деструктивної поведінки є:
 - а) характерологічна;
 - б) інноваційна;
 - в) індивідуально-цільова;
 - г) дисфункціональна.
6. Потреби в знаннях, новому досвіді, здобутках культури відносяться до:
 - а) естетичних потреб;
 - б) інтелектуальних потреб;
 - в) творчих потреб;
 - г) соціальних потреб.
7. Які наведені нижче критерії характеризують „розумні” потреби?
 - а) відповідність запитів особи об'єктивним можливостям суспільства;
 - б) гармонійність природних і соціогенних потреб;

- в) накопичення матеріальних цінностей як сенс життя;
 - г) оптимальне поєднання суспільних і особистих інтересів.
8. Об'єктивні дії, які спонукають людину до певної трудової поведінки – це:
- а) мотиви;
 - б) інтереси;
 - в) стимули;
 - г) установки.
9. Конформна поведінка є різновидом:
- а) церемоніально-субординаційної поведінки;
 - б) інноваційної поведінки;
 - в) адаптивно-приспосовницької поведінки;
 - г) характерологічної поведінки.
10. Ціннісні орієнтації – це:
- а) реальні причини дій, що формуються в індивідів у зв'язку з їх відмінностями за станом і роллю в суспільному житті;
 - б) спрямованість особистості на ті чи інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства;
 - в) загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, що передує дії і виражає схильність діяти певним чином щодо цього об'єкта;
 - г) об'єктивно зумовлена для людини необхідність у засобах існування, і в діяльності з їх придбання.

Третій рівень навчального тренінгу

Нетворчі і творчі запитання

1. Дайте визначення понять „трудова поведінка” і „трудова діяльність. Чим вони відрізняються”?
2. Які основні структурні елементи трудової поведінки?
3. За якими ознаками здійснюється типологізація трудової поведінки?
4. Охарактеризуйте основні форми трудової поведінки.
5. У чому полягає необхідність регулювання трудової поведінки?
6. Які чинники обумовлюють трудову поведінку.
7. Яка роль потреб у формуванні трудової поведінки?
8. На які цінності можлива орієнтація у трудовій діяльності?
9. Яка роль професійної етики в механізмі регуляції трудової поведінки?
10. Охарактеризуйте, як формуються нові умови господарювання на рівні підприємства?

Творчі завдання

1. Проаналізуйте тезу О. Кравченка: „Досягнутий результат – похідна індивідуальних зусиль і наслідок узгоджених дій інших людей”.
Які чинники впливають на успішність трудової поведінки?
2. Класична форма інноваційної поведінки містить ряд самостійних процесів, що мають свою логіку, тактику, стратегію і спосіб організації в часі та просторі. Встановіть їх послідовність:
 - 2.1. пошук і формування організаційних методів досягнення проміжних і кінцевих цілей реконструктивних змін;
 - 2.2. нейтралізація опозиції, що складається, насамперед, з тих, чий інтереси тією чи іншою мірою не відповідають інноваційним змінам в організації;
 - 2.3. рекрутування суб'єктами інноваційної поведінки прихильників з числа осіб, згідних з необхідністю змін;
 - 2.4. мобілізація людського фактора, пошук необхідних ресурсів і приведення в дію процесу впровадження;

2.5. рекрутування активних прихильників з числа тих, чиї інтереси перебувають у відповідності з перспективою реконструктивних змін.

Розкрийте зміст основних категорій інноваційної поведінки: інноваційні настрої, культура і антикультура інновацій, інноваційна конфліктність, соціальна інерція, інноваційні очікування.

Теми доповідей і рефератів

1. Трудова поведінка як форма реалізації професійних здібностей особистості.
2. Норми трудової поведінки в XIX і XX ст.: порівняльний аналіз.
3. Інноваційна діяльність в трудовому колективі: ставлення працівників до інновацій.
4. Підприємництво як форма економічної поведінки.
5. Ціннісні орієнтації працівників у сфері трудової діяльності.

Тема 5. Мотивація трудової діяльності

План:

1. Сутність і функції мотивації трудової діяльності.
2. Структура процесу мотивації.
3. Роль мотивів і диспозицій особистості в регулюванні трудової поведінки.
4. Теорії та моделі мотивації праці.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Соціологія труда: конспект лекцій для менеджерів / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Соціологія труда: учеб. пособие. / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Соціологія труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Соціологія труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Соціологія” и „Економіка труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Алстед Я. Психология, социология, общество: модели мотивации / Я. Алстед // Социологические исследования. – 2002. – №9. – С. 17-28.
2. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство / Д. Макгрегор // Социологические исследования. – 1995. – №1. – С. 146-151.
3. Патрушев В. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой / В. Патрушев, Г. Бессокирная, А. Темницкий // Социологические исследования. – 1998. – №4. – С. 34-41.
4. Сарно А. Типы трудовой мотивации и их динамика / А. Сарно // Социологические исследования. – 1999. – №5. – С. 44-53.

Термінологічний словник

Біогенні потреби – потреби, пов'язані з дією природних інстинктів, спрямованих на самозбереження.

Диспозиції – набуті попереднім досвідом схильності людини, що фіксують звичні способи задоволення її потреб за певних соціальних умов.

Змістові теорії мотивації – теорії, які базуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, що визначають поведінку людей.

Інструментальні цінності – цінності, що відображають засоби, які обираються для досягнення мети у житті.

Мотиваційне ядро – група провідних мотивів, що визначає поведінку працівника.

Мотиваційні моделі – сукупність підходів і практичних заходів з посилення мотивації та зростання продуктивності праці.

Мотивація – комплекс спонукальних причин, під впливом яких так чи інакше діє особа в конкретній ситуації.

Мотивація праці – спонукання до активної трудової діяльності, побудоване на задоволенні важливих для людини потреб.

Мотиви-спонукання – реальні рушійні сили вчинків.

Мотиви-судження – мотиви, що обґрунтовують і пояснюють вчинки самому суб'єктові та іншим.

Невдоволення – емоційно забарвлений стан незбалансованості між прагненнями (запитами, потребами) і ступенем їх реалізації.

Процесуальні теорії мотивації – теорії, що ґрунтуються на аналізі розподілу людиною зусиль для досягнення різних цілей, способу обрання людиною конкретного виду поведінки.

Соціальні потреби – потреби, пов'язані з життєдіяльністю людини як члена соціальної групи.

Суспільні ідеали – суспільно визнані цінності, що поєднують уявлення про те, яким повинно бути суспільство та його окремі складові.

Термінальні цінності – цінності, що визначають зміст життя людини, вказують, що для неї є найбільш важливе, значуще та цінне.

Ціннісні конфлікти у сфері праці – розбіжності між цільовими орієнтирами розвитку суспільства в його трудовій сфері та інструментальними реальними якостями суб'єктів соціально-економічних відносин.

Цінності – уявлення суб'єкта (суспільства, соціальної групи, індивіда) про головні та важливі цілі життя, а також про основні засоби досягнення цих цілей.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Диспозиції, змістові теорії мотивації, мотивація, мотивація праці, мотиваційне ядро, мотиваційні моделі, мотиви-спонукання, мотиви-судження, процесуальні теорії мотивації, біогенні потреби, соціальні потреби, суспільні ідеали, цінності, інструментальні цінності, термінальні цінності, ціннісні конфлікти у сфері праці.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Комплекс спонукальних причин, під впливом яких так чи інакше діє особа в конкретній ситуації – це:

- а) трудова ситуація;
- б) мотивація;
- в) ціннісні орієнтації;
- г) соціальні очікування.

2. Як відомо, трудова поведінка визначається у соціології як процес, який визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Які з наведених спонукальних сил трудової поведінки розглядаються як внутрішні?

- а) мотивація праці;
- б) соціальний контроль у сфері праці;
- в) стимулювання праці;
- г) немає правильної відповіді.

3. Хто є автором теорії „потреби досягнення результатів”?

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберг;
- в) Д. Макгрегор;
- г) Д. Макклелланд.

4. Автором диспозиційної концепції регуляції соціальної поведінки особистості є:

- а) А. Здравомислов;
- б) В. Ядов;
- в) В. Підмарков;
- г) О. Шкаратан.

5. До мотиваційних факторів згідно з теорією „подвійної мотивації” Ф. Герцберга відносяться:

- а) політика адміністрації;
- б) умови праці;
- в) кар’єра;
- г) визнання і схвалення результатів роботи.

6. До процесуальних теорій мотивації належить:

- а) теорія ієрархії потреб;
- б) теорія справедливості;
- в) теорія досягнення результатів;
- г) теорія подвійної мотивації.

7. Яка мотиваційна модель ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним і визнаним групою для індивіда важливіше, ніж гроші?

- а) традиційна модель;
- б) модель людських відносин;
- в) модель людських ресурсів;
- г) немає правильної відповіді.

8. Реальні рушійні сили вчинків – це:

- а) альтруїстичні мотиви;
- б) егоїстичні мотиви;
- в) мотиви-спонукання;
- г) мотиви-судження.

9. Набуті попереднім досвідом схильності людини, що фіксують звичні способи задоволення її потреб – це:

- а) цінності;
- б) норми;
- в) мотиви;
- г) диспозиції.

10. Яка з перелічених функцій не властива мотивам-судженням?

- а) цілеутворювальна;
- б) корегуюча;
- в) з’ясувальна;
- г) орієнтуюча.

Нетворчі і творчі запитання

1. У чому полягає сутність процесу мотивації праці? Які функції мотиваційного процесу?
2. Які структурні елементи процесу мотивації праці?
3. Чим відрізняється поняття „мотивація” від „мети” трудової діяльності?
4. Розкрийте роль потреб та інтересів як основних джерел мотивації праці.
5. Розкрийте структуру потреб особистості. Як конкретизуються потреби людини у сфері праці?
6. Поясніть сутність категорій „цінність”, „ціннісні орієнтації”.
7. Чи тотожні поняття „трудова мотивація” і „мотиви праці”?
8. Що таке „мотиваційне ядро”? Від чого залежить структура мотиваційного ядра?
9. Назвіть та охарактеризуйте теорії мотивації праці.
10. Що таке модель мотивації? Які моделі мотивації вам відомі?

Творчі завдання

1. Постійне підтримання дієвості позитивної мотивації працівників здійснюється за допомогою різних методів, які спонукають людину до виконання своїх професійних обов’язків. Поясніть, який із наведених нижче варіантів здатний стимулювати у працівника бажаний тип трудової поведінки:

- 1.1. коли керівник застосовує „метод батого і пряника”;
 - 1.2. коли керівник забезпечує матеріальну винагороду за виконане завдання;
 - 1.3. коли керівник карає працівників за невиконане завдання;
 - 1.4. коли керівник суворий і не терпить заперечень.
2. Розташуйте наведені нижче потреби за ієрархією у піраміді згідно концепції А. Маслоу.

1. Потреба у розвитку особистості	8. Потреба у безпеці існування	15. Потреба у службовому зростанні
2. Потреба у диханні	9. Потреба у турботі, опіці	16. Потреба у житлі
3. Потреба у творчому самовираженні	10. Потреба у впевненості у завтрашньому дні	17. Потреба у стабільності умов життя
4. Потреба у гармонії	11. Потреба у реалізації здібностей	18. Потреба у компетентності
5. Потреба у знанні	12. Потреба у розумінні	19. Потреба у статусі
6. Потреба у красі	13. Потреба у повазі	20. Потреба в одязі
7. Потреба у їжі	14. Потреба у визнанні	21. Потреба у спілкуванні.

3. Як відомо, в мотивах трудової діяльності відображаються певні потреби людей. Нижче наведена низка потреб і відповідні до них мотиви. Заповніть елементи таблиці, яких бракує.

Потреба	Мотив трудової діяльності
Потреба в матеріальному добробуті.	Трудова діяльність як засіб досягнення певного матеріального добробуту.
	Трудова діяльність як спосіб підтримки існуючого способу життя, матеріального добробуту, неприйняття ризику.
Потреба в соціальній солідарності	

	Трудова діяльність як засіб зробити кар'єру
Потреба в соціальній ролі	
	Трудова діяльність як самоціль
Потреба в спілкуванні	
	Трудова діяльність як засіб формування позитивної думки про себе як про особистість і працівника
Потреба в самоствердженні	
	Трудова діяльність як доказ своєї професійної придатності та здібностей
Потреба в самовираженні	

Теми доповідей і рефератів

1. Трудова мотивація працівників у сучасних умовах.
2. Соціально-економічна ефективність праці робітників на підприємствах різної форми власності.
3. Умови життя працівників і їх вплив на трудову діяльність.
4. Запити сучасного працівника та можливості їх реалізації.
5. Дослідження механізму трудової мотивації у соціології.

Тема 6. Стимулювання праці

План:

1. Соціологічна сутність стимулювання праці, його види і функції.
2. Умови ефективності стимулювання праці. Стимулююче значення оплати праці.
3. Стратегії стимулювання.
4. Стимулювання праці у світовій практиці.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Социология труда: конспект лекций для менеджеров / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.

5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Социология труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Социология труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Социология” и „Экономика труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Дряхлов Н. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Социологические исследования. – 2002. – №12. – С. 87-92.
2. Дудоров В. Стимулирование труда и качество жизни в мировой практике / В. Дудоров // Экономист. – 1992. – №2. – С. 124-126.
3. Карлін М. Стимулювання праці в перехідній економіці / М. Карлін. – Луцьк, 1997. – 168 с.

Термінологічний словник

Актуальне стимулювання – стимулювання, пов’язане зі значенням оплати праці як джерела повсякденного існування.

Жорстке стимулювання – стимулювання, засноване на примусі людини до витрачання зусиль.

Ліберальне стимулювання – стимулювання, що ґрунтується на залученні людини до витрачання зусиль.

Матеріальні стимули – стимули, які ґрунтуються на економічних інтересах і вирізняються своєю інтегрованістю в товарно-грошові відносини.

Моральні стимули – стимули, пов’язані з потребами людини у визнанні, пошані, моральному схваленні.

Негативні стимули – стимули, що блокують певну форму трудової поведінки.

Перспективне стимулювання – стимулювання, спрямоване на задоволення потреб власності, влади, соціального просування, стабільності.

Позитивні стимули – стимули, що заохочують бажану форму трудової поведінки.

Соціально-психологічні стимули – стимули, які ґрунтуються на потребах особи в спілкуванні, належності до певної організації.

Стимули – об’єктивні дії, які спонукають людину до певної трудової поведінки, викликають її трудову активність.

Стимулювання – цілеспрямований вплив на людину або групу людей з метою підтримки певних характеристик їхньої трудової поведінки, міри трудової активності.

Суспільні стимули – стимули, пов’язані з інтересами суспільства і покликані заохочувати ті види трудової діяльності, що найбільше відповідають інтересам держави в різних сферах суспільного життя.

Творчі стимули – стимули, які базуються на потребах працівника в самореалізації, самовдосконаленні, самовираженні.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Стимулювання, жорстке стимулювання, ліберальне стимулювання, актуальне стимулювання, перспективне стимулювання, матеріальні стимули, моральні стимули,

соціальні стимули, творчі стимули, суспільні стимули, позитивні стимули, негативні стимули.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Цілеспрямований вплив на людину з метою підтримки певних характеристик її трудової поведінки – це:
 - а) мотивація;
 - б) соціальний контроль;
 - в) стимулювання;
 - г) адаптація.
2. Накази, розпорядження – це:
 - а) економічні методи стимулювання праці;
 - б) адміністративні методи регулювання праці;
 - в) соціальна регуляція праці;
 - г) немає правильної відповіді.
3. Механізми задоволення соціальних, престижних потреб, пов'язаних з наданням працівникам більш складної, відповідальної роботи можна розглядати як:
 - а) методи матеріального стимулювання;
 - б) цільові методи;
 - в) методи індивідуального збагачення праці;
 - г) методи співучасті.
4. Які функції виконує стимулювання праці?
 - а) економічну;
 - б) соціальну;
 - в) морально-виховну;
 - г) усі відповіді правильні.
5. Стимулювання, засноване на примусі людини до витрачання зусиль, трактується як:
 - а) актуальне;
 - б) перспективне;
 - в) жорстке;
 - г) ліберальне.
6. Путівка на відпочинок – це:
 - а) грошовий стимул;
 - б) негрошовий стимул;
 - в) моральний стимул;
 - г) статусний стимул.
7. Нагородження орденом, письмова подяка – це:
 - а) моральний стимул;
 - б) соціальний стимул;
 - в) творчий стимул;
 - г) соціально-психологічний стимул.
8. Підвищення змістовності праці, покращення її умов характеризує таку стратегію стимулювання, як:
 - а) товарно-продуктивну;
 - б) патерналістську;
 - в) стимулювання самою працею;
 - г) стимулювання почуття господаря.
9. Хто є автором роботи „Соціологічний етюд про основні форми суспільної поведінки і моралі”?
 - а) Л. Петражицький;
 - б) В. Герчіков;

в) П. Сорокін;

г) А. Дорін.

10. Система стимулювання праці, яка ґрунтується на принципах довічного найму робітників, різнобічної підготовки кадрів, системи горизонтальної координації є характерною для:

а) США;

б) Фінляндії;

в) Японії;

г) Швеції.

Третій рівень навчального тренінгу

Нетворчі і творчі запитання

1. У чому полягає зміст процесу стимулювання праці і як він пов'язаний з мотивацією праці?

2. Які є види стимулювання праці?

3. Які функції виконує стимулювання?

4. Охарактеризуйте матеріальні стимули, їх види.

5. У чому полягають особливості застосування матеріальних стимулів?

6. Охарактеризуйте нематеріальні стимули.

7. Визначте основні умови ефективності системи стимулювання праці.

8. Розкрийте стимулюючу роль заробітної плати.

9. Визначте основні стратегії стимулювання у період формування ринкових умов.

10. Які моделі стимулювання найпоширеніші в сучасній соціології праці?

Творчі завдання

1. П. Сорокін у книзі „Соціологічні етюди про основні форми суспільної поведінки і моралі” писав: „Те саме покарання або та сама нагорода неоднаково діють на поведінку різних людей. Один готовий продати Христа за 30 срібляників, інший же не змінить ні на йоту своєї поведінки і при тиску більшої нагороди. І, навпаки, різні нагороди і покарання мають неоднаковий мотиваційний вплив на одну і ту ж людину”. Аргументуйте, чому висновок П. Сорокіна має пам'ятати кожен керівник?

2. Врахування професійної підготовки працівника є важливою передумовою забезпечення ефективності стимулювання праці. Поясніть, який із наведених варіантів, на ваш погляд, повинен вибрати керівник:

2.1. можливість виконання роботи повинна перевищувати її складність, оскільки, в іншому випадку виникне небезпека невиконання завдання;

2.2. можливості виконання повинні бути нижчі складності завдання, тільки таким чином можна забезпечити виконання поставлених завдань;

2.3. складність поставлених завдань повинна відповідати можливостям виконавців.

Теми доповідей і рефератів

1. Проблеми стимулювання праці в нових умовах господарювання.

2. Інтерес до власності як стимул до праці.

3. Корпоративна культура: зміст і тенденції розвитку.

4. Соціальні фактори підвищення ефективності праці інженерно-технічних працівників на підприємствах України.

5. Ефективність робочого часу: теорія і практика.

Тема 7. Соціальний контроль у сфері праці

План:

1. Соціальний контроль: його сутність і функції у сфері праці.

2. Види і типи соціального контролю.
3. Громадська думка як елемент соціального контролю.
4. Механізми здійснення соціального контролю у трудових колективах.

Література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Соціологія труда: конспект лекцій для менеджерів / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Ромашов О. Соціологія труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
6. Соціологія труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.

Термінологічний словник

Адміністративний соціальний контроль – контроль, що здійснюється зі сторони управлінського апарату підприємства, який наділений відповідними повноваженнями.

Відповідальність трудова – категорія, яка відображає ставлення працівника до суспільства, до колег, що проявляється у дотриманні правових і моральних норм, рольових функцій.

Громадська думка – стан масової свідомості, що відображає ставлення суспільства або його частини до суспільних явищ, подій, процесів.

Груповий соціальний контроль – контроль, що здійснюється збоку трудового колективу або окремих груп з метою впливу на поведінку працівників.

Дисципліна трудова – закріплена правом та іншими соціальними нормами система організаційних відносин, спрямована на підтримання належного порядку в процесі здійснення трудової діяльності.

Імітована трудова поведінка – система дій працівника, що імітує трудову активність тією мірою, яка задовольняє оточення і його самого.

Контроль громадських організацій – контроль, що реалізує свої функції через діяльність профспілкових організацій, різного роду комісій, які створюються на добровільних засадах.

Маніпулювання – використання системи засобів ідеологічних і соціально-психологічних дій з метою зміни мислення і поведінки людей супроти їхніх інтересів.

Неформальні санкції – спонтанна реакція колег по роботі (негативні емоції, відмова від контактів).

Норми-традиції – стійкі ролеві стандарти поведінки, що склалися в колективі в результаті спільної професійної практики.

Обряди – колективні символічні дії, в яких утілені схвалювані способи спілкування, цінності трудової сфери.

Показники діяльності – кількісні і якісні, абсолютні і відносні, натуральні і вартісні, планові і звітні, директивні і розрахункові характеристики виробництва.

Профспілка – добровільна, незалежна від роботодавця, держави асоціація найманих працівників для захисту їх економічних інтересів у відносинах з роботодавцем.

Самоконтроль – специфічний спосіб поведінки суб'єкта, за якого він самостійно здійснює нагляд за власними діями.

Санкції – соціальні нагороди і покарання, які сприяють дотриманню норм.

Соціальний контроль – специфічна діяльність, спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи чи суспільства різними засобами соціального впливу.

Соціальні норми – усталені правила поведінки, очікування і стандарти, які регулюють дії і вчинки людей та суспільне життя загалом.

Соціальні очікування – вимоги оточуючих до індивіда щодо його дій, думок і почуттів у тій чи іншій трудовій ситуації.

Формальні санкції – санкції, що застосовуються відповідно до визначених критеріїв і чинного законодавства (зауваження, догана, звільнення).

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Соціальний контроль, адміністративний соціальний контроль, груповий соціальний контроль, контроль громадських організацій, самоконтроль, профспілка, відповідальність трудова, імітована трудова поведінка, громадська думка, маніпулювання, показники діяльності, соціальні норми, норми-традиції, обряди, соціальні очікування, санкції, формальні санкції, неформальні санкції.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Специфічна діяльність, спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда різними засобами соціального впливу, – це:

- а) соціальний контроль;
- б) соціальне регулювання;
- в) соціальне управління;
- г) немає правильної відповіді.

2. Стимулюючо-компенсаційна функція соціального контролю полягає в:

- а) оцінці й порівнянні поведінки працівника з чинними нормами;
- б) використанні соціального контролю у забезпеченні стійкого функціонування трудової організації шляхом спонукання до нормативної трудової поведінки;
- в) застосуванні різних засобів заохочення одних та осуду інших дій працівників;
- г) дотриманні техніки безпеки.

3. Санкції – це:

- а) засіб стимулювання діяльності;
- б) засіб соціального контролю;
- в) засіб узгодження соціальних інтересів;
- г) засіб соціальної інтеграції.

4. Які з наведених санкцій відносяться до формальних:

- а) зауваження;
- б) арешт;
- в) відмова від контактів;
- г) громадський осуд.

5. Робочі збори є формою:

- а) адміністративного контролю;
- б) контролю з боку громадських організацій;
- в) групового контролю;
- г) самоконтролю.

6. Соціальний контроль, що носить постійний характер, об'єктом уваги якого є всі індивіди, що становлять трудову організацію, це тип:

- а) вибіркового соціального контролю;
- б) змістового соціального контролю;
- в) відкритого соціального контролю;

- г) суцільного соціального контролю.
7. Вимоги, розпорядження, побажання та очікування відповідної поведінки – це:
- а) соціальні норми;
 - б) соціальні санкції;
 - в) ціннісні орієнтації;
 - г) зразки поведінки.
8. Професійно-посадові норми – це:
- а) закони;
 - б) рольові приписи, що фіксуються в посадових інструкціях;
 - в) норми, що ґрунтуються на схваленні чи засудженні громадською думкою;
 - г) немає правильної відповіді..
9. Норми відображають:
- а) уявлення про очікувану від членів колективу поведінку;
 - б) ієрархію соціальних ролей;
 - в) психологічний стан працівника;
 - г) ставлення до праці.
10. Структурний елемент механізму соціального контролю, що відображає ставлення суспільства або його частини до суспільних явищ, подій і процесів, – це:
- а) показники трудової діяльності;
 - б) соціальні норми;
 - в) санкції;
 - г) громадська думка.

Третій рівень навчального тренінгу **Нетворчі і творчі запитання**

1. Що таке соціальний контроль?
2. У чому полягають сутність і функції соціального контролю у сфері праці?
3. Хто є суб'єктом соціального контролю у трудовій сфері?
4. За якими ознаками здійснюється типологізація соціального контролю у трудовій сфері?
5. Дайте визначення поняттю „громадська думка”. Які функції вона виконує?
6. З яких елементів складається механізм соціального контролю?
7. Яка роль планових і оціночних показників у здійсненні соціального контролю у сфері праці?
8. Що таке соціальні норми? Яких видів вони бувають?
9. У чому полягає сенс соціальних санкцій та за якими принципами вони вживаються?
10. У чому полягає дисциплінарна політика підприємства й за якими принципами вона реалізується?

Творчі завдання

1. Який із наведених нижче варіантів контролю у трудовій сфері був найбільш ефективним в радянський період і в наш час:
 - 1.1. контроль усіх дій підлеглих;
 - 1.2. контроль проміжних результатів виконаного завдання;
 - 1.3. контроль кінцевих результатів;
 - 1.4. змішаний тип контролю?

Розкрийте особливості соціального контролю в трудовій сфері у зв'язку з переходом до ринкових відносин.
2. Складіть кросворд, використовуючи запропоновані нижче вихідні дані.
По горизонталі

1. Цілеспрямований процес навчання і виховання особистості. 2. Категорія, яка відображає ставлення працівника до колег, що проявляється у дотриманні правових і моральних норм. 3. Автор досліджень про природу і причини багатства народів. 4. Інформація про споживчі властивості товарів з метою їх реалізації. 5. Соціальні нагороди і покарання, які сприяють дотриманню норм. 6. Вчений-соціолог, автор роботи „Протестантська етика і дух капіталізму”. 7. Метод дослідження соціології праці. 8. Стан готовності до певної активності на задоволення певної потреби.

По вертикалі

1. Грошова винагорода за працю. 2. Основна категорія соціології праці. 3. Яку поведінку і свідомість працівників вивчає соціологія праці? 4. Планування, організація і контроль виробництва. 5. Вид соціального контролю. 6. Суб'єкт трудового процесу. 7. Автор системи наукової організації праці. 8. Асоціація найманих працівників, яка покликана захищати їхні економічні інтереси у відносинах з роботодавцем.

Теми доповідей і рефератів

1. Дисципліна праці: соціологічний аналіз.
2. Роль громадської думки в діяльності працівника.
3. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
4. Трудова відповідальність як форма реалізації професійних здібностей особистості.
5. Пропаганда праці в засобах масової інформації.

Тема 8. Трудовий колектив як об'єкт досліджень соціології праці

План:

1. Поняття трудового колективу: структура, функції, типологізація.
2. Соціологічний аналіз взаємин у трудових колективах.
3. Трудовий конфлікт.
4. Керівництво трудовим колективом.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Лукашевич Н. Социология труда: конспект лекций для менеджеров / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
5. Огаренко В. Соціологія праці: навч. посіб. / В. Огоренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
6. Ромашов О. Социология труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
7. Социология труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
8. Тощенко Ж.. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Социология” и „Экономика труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Алашев Ю. Неформальные отношения в процессе производства / Ю. Алашев // Социологические исследования. – 1995. – №2. – С. 12-19.

2. Губина Н. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. Губина // Социологические исследования. – 1998. – №11. – С. 17-25.
3. Шаленко В. Конфлікты в трудовых коллективах / В. Шаленко. – К.: Скіф, 2002. – 255 с.
4. Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М., 1995. – 939 с.

Термінологічний словник

Ворожість – фіксована психологічна установка, готовність до конфліктної поведінки.

Згуртованість трудового колективу – єдність поведінки членів колективу, що ґрунтується на спільності інтересів, цінностей, норм поведінки.

Ідентифікаційне ядро трудового колективу – частина колективу, яка найчіткіше втілює у своїй діяльності цілі, норми, цінності і зразки трудової поведінки, які відповідають сучасним потребам суспільства.

Керівництво трудовим колективом – цілеспрямований вплив осіб, наділених функціями та компетенцією керівників, на колективи та індивідів, метою якого є безперервне забезпечення оптимального функціонування певної системи в цілому.

Колектив трудовий – об'єднання працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність на підприємствах, установах і організаціях різних форм власності.

- **виробничі колективи** – промислові, сільськогосподарські та будівельні колективи, що відносяться до сфери матеріального виробництва;
- **колективи невиробничої сфери** – колективи, кінцевим продуктом діяльності яких є різноманітні послуги;
- **науковий колектив** – група науковців, залучених до спільного дослідження за єдиною програмою.

За рівнем об'єднання працівників виділяють:

- **основний трудовий колектив** – колектив підприємства в цілому;
- **вторинний трудовий колектив** – проміжна ланка об'єднання працівників у межах цехів, відділів, дільниць;
- **первинний трудовий колектив** – підрозділ, який офіційно неподільний, але володіє організаційною самостійністю.

Конкуренція – особливий тип конфліктів, метою яких є одержання вигоди, прибутку.

Конфлікт трудовий – різновид соціального конфлікту, стадія максимального розвитку суперечностей між соціальними суб'єктами економічних і трудових відносин.

Методи керівництва – сукупність управлінських прийомів, які використовує керівник у процесі управління трудовим колективом.

Виділяють наступні групи методів керівництва:

- **адміністративні методи** – сукупність управлінських прийомів, які полягають у застосуванні таких форм діяльності, які породжують адміністративно-правові відносини й ґрунтуються на можливості примусу;
- **економічні методи** – сукупність управлінських прийомів, за яких вибір бажаної для керівника поведінки підлеглих відбувається під впливом економічних чинників;
- **соціально-психологічні методи** – полягають у створенні в колективі умов, за яких вибір необхідної та бажаної поведінки відбувається під впливом соціально-психологічного клімату, що склався, авторитету керівника, системи ціннісних орієнтацій членів колективу.

Організація трудова – організаційно закріплена сукупність людей, які діють за єдиним планом для досягнення спільної мети і створення певного суспільно необхідного продукту або надання послуг.

Персонал – сукупність індивідів, об'єднаних у межах підприємства єдністю цілей конкретної трудової діяльності.

Стиль керівництва – звична поведінка керівника щодо підлеглих.

Страйк – колективне стримування ефективної трудової поведінки з метою захисту економічних і соціальних інтересів певної трудової групи.

Структура трудового колективу – сукупність соціальних груп і відносин між ними.

Суперництво – боротьба за визнання особистих досягнень і творчих здібностей суспільством, групою, колективом.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Трудова організація, трудовий колектив, соціальна структура трудового колективу, основний колектив, проміжний колектив, первинний колектив, виробничі колективи, колективи невикробничої сфери, наукові колективи, персонал, ідентифікаційне ядро трудового колективу, згуртованість трудового колективу, трудовий конфлікт, конкуренція, суперництво, ворожість, страйк, стиль керівництва, методи керівництва, адміністративні методи керівництва, економічні методи керівництва, соціально-психологічні методи керівництва.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Об'єднання працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність – це:
 - а) трудова організація;
 - б) трудовий колектив;
 - в) соціальна спільність;
 - г) виробнича організація.
2. Філософський факультет Прикарпатського національного університету – це:
 - а) основний трудовий колектив;
 - б) проміжний трудовий колектив;
 - в) первинний трудовий колектив;
 - г) немає правильної відповіді.
3. Організаційно-управлінська функція трудового колективу полягає в:
 - а) створенні матеріальних і духовних благ;
 - б) формуванні у працівників високої відповідальності до праці;
 - в) заохоченні нормативної поведінки та покарання за проти нормативну;
 - г) залученні працівників до системи громадського самоврядування.
4. Різновид соціальної структури трудового колективу, що являє собою сукупність зв'язків між групами працівників, які розрізняються за ознаками професії і кваліфікації, – це:
 - а) професійно-кваліфікаційна структура;
 - б) соціально-психологічна структура;
 - в) соціально-демографічна структура;
 - г) функціонально-виробнича структура.
5. Первинний трудовий колектив, який характеризується наявністю декількох соціально-психологічних груп, розбіжностями в показниках ефективності трудової діяльності, – це:
 - а) згуртований колектив;
 - б) розчленований колектив;
 - в) роз'єднаний колектив;
 - г) немає правильної відповіді.
6. До позитивних функцій трудового конфлікту належать:
 - а) інтеграційна;
 - б) інноваційна;

- в) трансформаційна;
 - г) усі відповіді правильні.
7. Тип трудового конфлікту, причина якого полягає в об'єктивній обмеженості будь-яких ресурсів на всіх рівнях трактується як:
- а) конфлікт ресурсів;
 - б) конфлікт цілей;
 - в) конфлікт цінностей;
 - г) конфлікт комунікацій.
8. Колективне стримування ефективної трудової поведінки з метою захисту економічних і соціальних інтересів певної трудової групи – це:
- а) конкуренція;
 - б) суперництво;
 - в) страйк;
 - г) компроміс.
9. Конкуренція – це:
- а) характеристика особливої форми конфлікту, метою якої є отримання вигод, прибутку тощо;
 - б) боротьба за визнання особистих досягнень з боку особи, організації, суспільства;
 - в) характеристика конфлікту, яка пов'язана зі встановленням балансу сил;
 - г) пасивне пристосування груп із протилежними політичними, економічними і соціальними інтересами.
10. Стиль керівництва – це:
- а) сукупність управлінських прийомів, які використовує керівник у процесі управління трудовим колективом;
 - б) виконання професійних обов'язків;
 - в) звична поведінка керівника щодо підлеглих;
 - г) затрата розумових зусиль.

Третій рівень навчального тренінгу **Нетворчі і творчі запитання**

1. Дайте визначення поняття „трудовий колектив”. В чому полягають сутнісні ознаки трудового колективу?
2. Що таке структура трудового колективу? Які типи структур трудового колективу розрізняються у соціології праці?
3. За якими критеріями здійснюється типологізація трудових колективів?
4. Що таке згуртованість трудового колективу? Які є типи трудових колективів за рівнем згуртованості?
5. Які чинники впливають на згуртованість колективу?
6. Які є методи вивчення та показники рівня згуртованості трудового колективу?
7. Дайте визначення поняття „трудовий конфлікт”. Чим воно відрізняється від понять „конкуренція”, „ворожість”, „суперництво”?
8. Через які стадії проходить процес виникнення та розвитку трудового конфлікту?
9. За якими ознаками здійснюється класифікація трудових конфліктів?
10. Яку роль відіграє керівник у трудовому колективі?

Творчі завдання

1. Встановіть правильну послідовність дій адміністрації на латентній стадії соціальної напруженості в трудовому колективі.
 - 1.1. – пошук дієздатного суб'єкта, що приймає рішення;
 - 2.1. – аналіз ефективності реалізації рішення;
 - 3.1. – діагностика рівня соціальної напруженості;
 - 4.1. – вироблення рішення силами експертної групи;

- 5.1. – визначення спрямованості дій груп, що конфліктують;
- 6.1. – з'ясування інтересів груп, що конфліктують;
- 7.1. – реалізація рішення;
- 8.1. – забезпечення технологічності рішення.

2. Прочитайте текст і дайте відповідь на поставлені запитання.

В 1782 р. Катерина II затвердила „Статут благочинства”, що містив у собі моральні принципи, якими повинні були керуватися трудові колективи. Основні з цих правил наголошували:

I. Не чини ближньому, чого сам терпіти не хочеш.

II. Не тільки ближньому не роби лиха, але й твори йому добро, скільки можеш.

IV. В добрих справах допоможіть один одному: веди сліпого, прихисти убогого, дай пити спраглому.

V. Змилюсь над потопаючим, протягни руку допомоги тому, хто падає.

VII. Вкажи шлях тому, хто зійшов з нього.

XIII. Справедливий і рівний суд всякому.

XIV. Захисти невинного і засмученого.

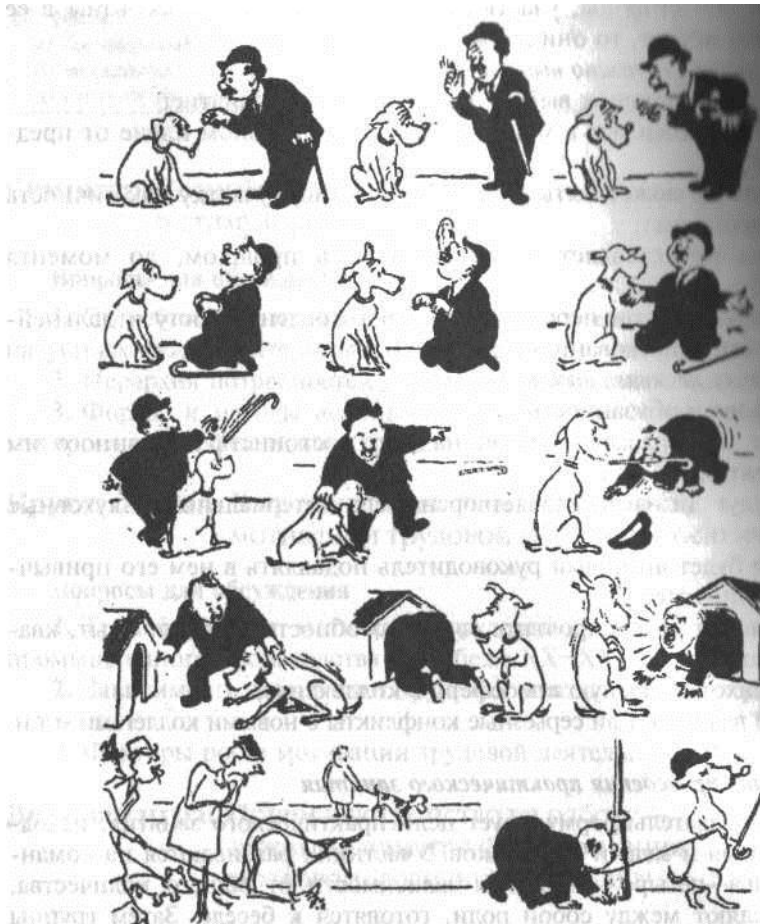
XV. Утримуйся від хабарів, оскільки вони засліплюють очі, оскверняють розум і серце, на уста накладають шори.

2.1. Проаналізуйте моральні принципи, що містяться у „Статуті благочинства”, і визначте їхнє значення для робітників в сучасних умовах.

2.2. Які офіційні документи фіксують подібні професійно-етичні принципи поведінки?

2.3. Який зв'язок вказаних етичних принципів з стилем керівництва на сучасних підприємствах різних форм власності?

3. Вивчіть малюнок X. Бідструпа „Стиль керівництва” і дайте відповідь на поставлені запитання.



3.1. Чи можна вважати процес дресирування собаки абсолютно безуспішним?

3.2. Чому метод керівництва, який можна сформулювати наступним чином: „Роби як я! Вчися, дивлячись на керівника!” виявився малоефективним? Хто є засновником цього методу?

3.3. На якому етапі навчання керівник повинен був відмовитися від „показу” прийомів роботи і застосувати владу?

3.4. Вкажіть основні помилки керівника.

Теми доповідей і рефератів

1. Згуртованість первинного трудового колективу: соціологічні та соціально-психологічні аспекти.
2. Конфліктні ситуації в трудовому колективі та шляхи їх врегулювання.
3. Страйк як гострий вияв виробничого конфлікту.
4. Вплив стилю керівництва на ефективність трудової діяльності.
5. Імідж керівника.

Тема 9. Трудова адаптація працівників

План:

1. Сутність трудової адаптації, її чинники та критерії.
2. Профорієнтація та її вплив на трудову діяльність.
3. Трудова мобільність.
4. Трудова кар'єра: сутність і технологія побудови.

Основна література

1. Вакуленко С. Соціологія праці: навч.-метод. посіб. / С. Вакуленко. – К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. Соціологія праці: навч. посіб. / Г. Дворецька. – К.: КНЕУ, 2001. – 243 с.
3. Коропецька О. Профорієнтація та профвідбір: навчальний посібник / О. Коропецька. – Івано-Франківськ, Місто НВ, 2005. – 236 с.
4. Лукашевич М. Соціологія праці: підручник / М. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
5. Лукашевич Н. Соціологія труда: конспект лекцій для менеджерів / Н. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 315 с.
6. Огаренко В. Соціологія праці: Навч. посіб. / В. Огаренко, Ж. Малахова. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2001. – 303 с.
7. Ромашов О. Социология труда: учеб. пособие / О. Ромашов. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
8. Социология труда / Н. Я. Сероштан, И. П. Алдохин, С. А. Кулиш / под ред. Н. Я. Сероштана. – Харьков: Основа, 1990. – 213 с.
9. Тощенко Ж.. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям „Социология” и „Экономика труда” / Ж.. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Додаткова література

1. Альшевська Н. Кар'єра як соціальний феномен: сутнісні ознаки, технологія побудови / Н. Альшевська // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. – №2. – С. 106-112.
2. Волкова Н. Типология карьерных стратегий молодых специалистов / Н. Волкова // Социологические исследования. – 2006. – №1 – С. 142-147.
3. Козин А. Трудовая карьера с позиции жизненного цикла / А. Козин // Социологические исследования. –1990. – №10 – С. 3-11.

4. Лук'яненко Т. Адаптація нових співробітників / Т. Лук'яненко // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – №99. – С. 93-94.
5. Соколова Н. Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений / Н. Соколова // Социологические исследования. – 2004. – №4 – С. 60-63.
6. Социальные идентификации и идентичности / С. Макеев, С. Оксамитная, Е. Швачко. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1996. – 185 с.

Термінологічний словник

Адаптація – пристосування особистості до навколишніх умов.

Асиміляція – пристосування до середовища, розчинність у ньому.

Аскрипція – просування соціальними сходами завдяки зовнішнім, незалежним від індивіда властивостям (соціальному становищу, фізичним даним).

Дозвільно-побутова адаптація – засвоєння особливостей матеріально-побутових умов, сприйняття традицій проведення відпочинку.

Ідентифікація – ототожнення особистих цілей з цілями колективу, вироблення почуття причетності, неподільності з колективом.

Кар'єризм – гонитва за успіхом у службовій, науковій та іншій діяльності, викликана прагненням до особистого благополуччя.

Кар'єрист – людина, яка ставить піклування про свою кар'єру й особисті успіхи вище за суспільні інтереси.

Кар'єрний простір – ієрархія посадових, професійно-кваліфікаційних, формальних та неформальних статусів.

Кар'єрні цілі – сфера зіткнення інтересів індивіда, організації та суспільства.

Організаційна адаптація – залучення працівників до організації суспільної праці як засіб об'єднання їх із засобами виробництва.

Особистісний потенціал працівника – сукупність певних рис і якостей людини, що формують певний тип поведінки: впевненість у собі, здатність до самоствердження, об'єктивність тощо.

Плинність кадрів – соціально-економічний процес зміни особистого складу працівників впродовж певного фіксованого терміну під впливом різних чинників.

Професійна адаптація – пристосування, звикання людини до вимог професії, засвоєння нею виробничо-технологічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій.

Професійна орієнтація – інтегральна система, яка включає в себе аналіз професії, діагностику якостей особистості, самоаналіз професійних проб, вибір певного виду трудової діяльності чи певної професії.

Професійна придатність – сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення успіхів в певній професійній діяльності.

Професійне самовизначення – процес пошуку молодою людиною „своєї професії”, тобто, такої сфери діяльності, яка б відповідала її інтересам, покликанню, здібностям тощо.

Професійний відбір – процес визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня і можливості формування фізичної, психофізіологічної та соціальної придатності людини для виконання тої чи іншої роботи.

Професіограма – різнобічний опис професій, який дає уявлення про те, що і як має виконувати той чи інший фахівець, за допомогою яких засобів праці, за яких виробничо-технічних умов, а також вимог, що висуваються до особистих якостей фахівця.

Професія – сталий різновид трудової діяльності, що потребує наявності певної сукупності теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання та досвіду роботи.

Психофізіологічний потенціал працівника – психофізіологічні та фізичні можливості людини, в основі яких лежать вроджені задатки, що за сприятливих умов можуть розвиватися в здібності особистості, підвищувати її працездатність.

Соціально-психологічна адаптація – засвоєння соціально-психологічних особливостей трудового колективу, залучення до системи взаємин, що в ньому склалися, позитивній взаємодії між її членами.

Спеціальність – різновид трудової діяльності в межах певної професії.

Творчий потенціал працівника – рівень інтелекту, креативні здібності, потреби та здатність до самореалізації, лідерські здібності, особистісні особливості працівника.

Трудова адаптація – пристосування людини в колективі до трудового процесу.

- **первинна адаптація** – первинне входження до трудової організації;
- **вторинна адаптація** – подальше пристосування до ситуації, що змінюється.

Трудова кар'єра – просування службовими сходинками, професійне зростання.

Трудова мобільність – система позицій у праці і пов'язане з нею соціальне становище.

Трудовий потенціал працівника – сукупність професійних знань, умінь, навичок, необхідних для ефективної трудової діяльності.

Чинники трудової мобільності – об'єктивні і суб'єктивні обставини, що впливають на переміщення, змушують до них чи роблять їх неможливими.

Навчальний тренінг

Перший рівень навчального тренінгу

Термінологічний диктант

Адаптація, трудова адаптація, первинна адаптація, вторинна адаптація, професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, організаційна адаптація, дозвольно-побутова адаптація, асиміляція, ідентифікація, особистісний потенціал працівника, психофізіологічний потенціал, трудовий потенціал, творчий потенціал, професійна орієнтація, професія, спеціальність, професійне самовизначення, професійний відбір, професійна придатність, професіограма, трудова мобільність, чинники трудової мобільності, аскрипція, трудова кар'єра, кар'єризм, кар'єрист, кар'єрний простір, кар'єрні цілі.

Другий рівень навчального тренінгу

Тематичний тест

1. Адаптація – це:
 - а) процес розвитку людини;
 - б) процес набуття певних знань, навичок, вмінь;
 - в) пристосування особистості до навколишніх умов;
 - г) засвоєння культурно-історичних традицій, норм та цінностей, що склалися у суспільстві.
2. Пристосування людини до вимог професії, засвоєння нею виробничо-технологічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій, – це:
 - а) соціально-психологічна адаптація;
 - б) організаційна адаптація;
 - в) дозвольно-побутова адаптація;
 - г) професійна адаптація.
3. Стадія трудової адаптації, на якій особисті цілі працівника ототожнюються з цілями трудової організації, – це:
 - а) стадія ознайомлення;
 - б) стадія пристосування;
 - в) стадія асиміляції;
 - г) стадія ідентифікації.
4. Асиміляція – це:
 - а) пристосування особистості до навколишніх умов;
 - б) розчинність у середовищі;
 - в) ототожнення особистих цілей з цілями колективу;

- г) процес набуття певних знань, навичок, вмінь.
5. Професійні знання, навички, мотиви трудової діяльності – це:
- психофізіологічний потенціал працівника;
 - трудовий потенціал працівника;
 - творчий потенціал працівника;
 - усі відповіді правильні.
6. Виробничо-технічна характеристика професіограми містить в собі:
- перелік необхідних знань, навичок і основних форм та методів їх формування;
 - перелік необхідних психофізіологічних властивостей і особливостей виконавця;
 - перелік основного обладнання, що використовується, особливостей робочого місця, виробничого процесу.
 - окреслення ролі і місця фахівця у виробничому процесі, форми і системи оплати праці.
7. Автором теорії соціальної мобільності є:
- П. Блау;
 - Р. Мертон;
 - М. Шаповал;
 - П. Сорокін.
8. До якого типу трудової мобільності можна віднести наступний соціальний процес: без відриву від виробництва бригадир ремонтників закінчив вищий навчальний заклад і став інженером?
- професійно-кваліфікаційної;
 - територіальної;
 - міжгалузевої;
 - внутрішньо організаційної.
9. Термін „трудова кар’єра” є синонімом:
- міжгенераційної мобільності;
 - внутрішньогенераційної мобільності;
 - горизонтальної мобільності;
 - немає правильної відповіді.
10. Хто є автором монографії „Люди та їх робота”?
- Е. Х’юз;
 - Ю. Хяюрюнена;
 - Я. Щепанський;
 - Т. Шибутані.

Третій рівень навчального тренінгу

Нетворчі і творчі запитання

- У чому полягає сутність процесу трудової адаптації?
- Чим відрізняються первинна і вторинна адаптація?
- Назвіть та охарактеризуйте стадії трудової адаптації.
- Які об’єктивні та суб’єктивні чинники впливають на адаптацію працівників?
- У чому полягає сутність професійного самовизначення?
- Яка структура професійно-орієнтаційної роботи як системи?
- Назвіть етапи професійно-орієнтаційної роботи та розкрийте їх зміст.
- Розкрийте функції трудової мобільності.
- У чому полягає сутність поняття „кар’єра”?
- Назвіть методи соціального управління трудовою мобільністю.

Творчі завдання

- В теорії психології управління персоналом поширена думка про право підлеглого на помилку. Зокрема, це підтверджують наведені судження:

„Якщо ми хочемо від кого-небудь ініціативи і творчості, то повинні давати цій людині більше права на помилку, а ні ж іншим. Якщо ми цього робити не будемо, то побоювання перед невдалими спробами пригнічуватимуть ініціативу” (М. Феінберз).

„Розглядаючи питання передачі знань, повноважень і відповідальності підлеглим, слід мати на увазі, що це має бути чимось реальним, а не фіктивним. Важливою складовою цього делегування обов’язків є право підлеглого на помилки в „допустимих” межах (І. Стайджер).

Завдання:

1.1. Висловіть свою позицію щодо запропонованих вище суджень. Аргументуйте її конкретним прикладом, емпіричними даними.

1.2. За яким критерієм (мотив, мета, досвід, культура тощо) можна визначити „допустиму” межу помилок підлеглих?

2. Чи можна погодитися з думкою Я. Щепанського, що соціальна мобільність змінює не лише соціальну структуру, але й одночасно призводить до змін у системі цінностей?

3. Дайте пояснення, що таке трудова мобільність та проаналізуйте, до якого виду трудової мобільності можна віднести той чи інший соціальний процес:

а) робітник, відчуваючи дискомфорт у трудовому колективі, переходить з дозволу начальника цеху в іншу бригаду;

б) без відриву від виробництва бригадир ремонтників закінчив вищий навчальний заклад і став інженером;

в) студент, працюючи офіціантом у вільний від навчання час, переходить на роботу до іншого ресторану, бо він знаходиться ближче до його місця проживання;

г) з метою оптимізації виробничого процесу бригада висококваліфікованих робітників тимчасово переводиться на іншу дільницю підприємства;

д) група робітників через деструктивну трудову поведінку звільнена з підприємства.

Теми доповідей і рефератів

1. Адаптація працівників: соціологічний аналіз проблеми.
2. Особистісний потенціал працівника: проблеми його формування та розвитку.
3. Соціологічні аспекти трудової міграції.
4. Професійне самовизначення як прояв соціальної зрілості підростаючої особистості.
5. Трудова кар’єра як простір соціальних ідентифікацій (гендерний аспект).