

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Опорний конспект лекцій

2009

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

Кафедра філософії, соціології державного управління

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Опорний конспект лекцій

Дніпропетровськ
ДРІДУ НАДУ
2009

ББК 60.56

К43

*Схвалено до друку науково-методичною
радою ДРІДУ НАДУ (протокол № 9-08/09
від 15 червня 2009 р.)*

К43 Соціологія праці : опорний конспект лекцій / уклад. О. Б. Кіреєва. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – 44 с.

Представлений опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціологія праці» відповідає змістовному наповненню програми підготовки спеціалістів за напрямом «Менеджмент організацій». У виданні розкрито чотирнадцять основних тем, присвячених сучасній соціології праці, пізнанню і поясненню соціальної сфери праці, її активному розвитку. Дана методична розробка допомагає розтлумачити сутність соціальних явищ та процесів, що пов'язані з працею, дослідити чинники, що впливають на трудову поведінку людини, визначити шляхи підвищення її соціальної ефективності. Більшість матеріалів представлено в схематичному вигляді, що дозволяє зосередитись на основному та отримати чіткіше уявлення про соціально-трудові відносини та місце соціології праці в роботі менеджера.

Для студентів усіх форм навчання за програмою підготовки спеціалістів зі спеціальності «Менеджмент організацій» Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Тематичний план.....	6
Соціологія праці як наука: предмет, об'єкт та метод.....	7
Історія становлення соціологічного знання про працю.....	10
Трудова поведінка: зміст, структура, форми.....	12
Ринок праці: соціальні аспекти.....	16
Проблеми виробничої адаптації робітника.....	19
Сутність і механізм мотивації праці. Стимулювання праці. Її види та функції.....	22
Соціальний контроль у сфері праці.....	24
Професійна самовизначеність і трудова мобільність.....	26
Управління людськими ресурсами.....	28
Трудова кар'єра.....	30
Трудовий колектив як соціальна організація та соціальна спільнота.....	32
Трудовий конфлікт.....	34
Організація соціологічних досліджень в трудових колективах.....	37
Соціальне управління у сфері праці.....	38
Список рекомендованої літератури.....	42

ВСТУП

Соціологія праці порівняно з іншими галузевими соціологіями найбільш розвинута і має великий вплив як на розвиток продуктивних сил, так і на вдосконалення суспільних відносин. Сучасна соціологія праці займається пізнанням і поясненням соціальної сфери праці, її активним розвитком. Вона розтлумачує сутність соціальних явищ та процесів, що пов'язані з працею, досліджує чинники, що впливають на трудову поведінку людини, визначає шляхи підвищення її соціальної ефективності. Тим паче за роки реформування суспільства, побудови ринкових відносин активізувалися проблеми праці, посилювався інтерес до їх соціологічного вивчення. Ті зміни, що відбуваються у суспільстві, торкаються всіх суспільно-професійних груп, кожної працездатної людини, її соціального стану, умов задоволення потреб, реалізації інтересів.

Соціологія праці має здійснювати соціологічний аналіз, виявляти зміни соціально-трудова відносин, науково тлумачити їх, забезпечуючи зворотною інформацією суб'єктів цих змін, сприяти адекватному розумінню їх сутності, раціональному реформуванню.

Мета вивчення соціології праці полягає в наступному: ознайомити з історією становлення галузевої соціологічної теорії – соціології праці; навчити соціологічних методів виміру та аналізу соціально-трудова процесів фахівців, пов'язаних з управлінською діяльністю; розглянути складові трудової діяльності працівника в умовах виробництва; ознайомити студентів з особливостями соціально-трудова відносин в Україні; дати студентам уявлення про процеси адаптації, трудової мотивації, стимулювання і соціальний контроль, шляхи вирішення трудових конфліктів.

У результаті засвоєння матеріалу студенти повинні розуміти сутність соціальних зв'язків і відносин людей, соціальних інститутів і соціальних процесів, що відбуваються в сфері праці; володіти навичками аналізу соціальної ситуації на виробництві, знати її особливості і тенденції розвитку в сучасній Україні; оволодіти методикою і вимогами до організації конкретних соціологічних досліджень у трудовій сфері; придбати навички застосування соціологічних методів для дослідження, аналізу і оцінки тенденцій соціально-трудова процесів; уміти використовувати соціологічну інформацію для здійснення ефективного управління трудовим колективом; висловлювати, обґрунтовувати і відстоювати власну позицію стосовно подій і явищ суспільного життя суспільства.

Основними категоріями соціології праці є: праця, зміст і характер праці, умови праці, трудова ситуація, трудовий конфлікт, соціально-трудова відносини, трудова адаптація, мотивація праці, стимулювання трудової діяльності, соціальний контроль трудової поведінки,

соціально-трудова мобільність, трудова кар'єра, соціальні резерви, соціальні технології й соціальне управління в трудовому колективі.

Соціологія праці об'єктивно містить в собі значні можливості підвищувати ефективність управлінської діяльності, що закладено в змісті її функцій: інформаційній, освітній, прогностичній тощо. Шлях реалізації цих можливостей пролягає через отримання соціологічної освіти менеджерами – глибоке засвоєння ними знань, методів та методик соціології праці, розвиток практичних умінь їх використання в управлінській діяльності.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

- Соціологія праці як наука: предмет, об'єкт та метод – 2.
- Історія становлення соціологічного знання про працю – 4.
- Трудова поведінка: зміст, структура, форми – 2.
- Ринок праці: соціальні аспекти – 2.
- Проблеми виробничої адаптації робітника – 2.
- Сутність і механізм мотивації праці. Стимулювання праці. Її види та функції – 4.
- Соціальний контроль у сфері праці – 2.
- Професійна самовизначеність і трудова мобільність – 2.
- Управління людськими ресурсами – 2.
- Трудова кар'єра – 2.
- Трудовий колектив як соціальна організація та соціальна спільнота – 2.
- Трудовий конфлікт – 2.
- Організація соціологічних досліджень в трудових колективах – 2.
- Соціальне управління у сфері праці – 2.
- Разом: 32

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКА: ПРЕДМЕТ, ОБ'ЄКТ ТА МЕТОД

Не існує такого поняття праці, яке не несло б в собі певної двозначності або неточності. Суперечки щодо поняття «праця» виникають тому, що воно містить в собі значний ціннісно-ідеологічний компонент. Сенс, що вкладається в поняття «праця», постійно змінювався разом із зміною самої діяльності людини.

Складнощі виникають при розмежуванні таких понять, як:

- праця;
- відпочинок;
- дозволя;
- гра;
- спорт;
- творчість;
- хобі.

Можливі критерії розрізнення праці і «не праці»:

- Наявність винагороди («праця» – те, що оплачується).
- Стандартизація («праця» – це те, що підкоряється певним стандартам, нормам, те, що уніфіковане).
 - Забезпечення соціального статусу («праця» – те, що забезпечує соціальний статус).
 - Ціннісні уявлення про винагороджувані зусилля («праця» – те, що відповідає ціннісним уявленням про те, які саме зусилля повинні винагороджуватися, а які – ні).

За визначенням А. Маршалла, **праця** – це «всьяке розумове і фізичне зусилля, що робиться частково або цілком з метою досягнення будь-якого результату, не рахуючи задоволення, що отримується безпосередньо від самої виконаної роботи». В. Іноземцев вважає, що **праця** – це діяльність, що виконується «під прямою або опосередкованою дією зовнішньої матеріальної необхідності».

При аналізі поняття «праця» необхідно виділяти **два основні аспекти**: зміст і мотиви. Перший – це зусилля людини по перетворенню ресурсів природи в споживчі блага, другий, – сили, що спонукають людину трудитися.

Таким чином, **праця** – це процес перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні й духовні блага, здійснюваний і (або) керований людиною, або з примусу (адміністративному, економічному), або за внутрішнім спонуканням, або за тим і іншим. **Праця** – це діяльність, яка направлена на перетворення природи і здійснюється в соціальному контексті.

ПОДВІЙНИЙ ХАРАКТЕР ПРАЦІ

ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ЛЮДИНОЮ І ПРИРОДОЮ

ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ЛЮДЬМИ

Соціологія праці (в широкому розумінні) – це дослідження функціонування і соціальних аспектів ринку у сфері праці. **Соціологія праці (у вузькому розумінні)** – це поведінка працедавців і найнятих робітників у відповідь на дію економічних і соціальних стимулів до праці.

Предметом соціології праці як спеціальної соціологічної теорії є структура і механізм соціально-трудових відносин, а також соціальних процесів і явищ у сфері праці.

Мета соціології праці – це дослідження соціальних явищ, процесів і розробка рекомендацій по їх регулюванню і управлінню, прогнозуванню і плануванню, направлених на створення оптимальних умов для функціонування суспільства, колективу, групи, окремого індивіда у сфері праці і досягнення на цій основі якнайповнішої реалізації і оптимального поєднання їх інтересів.

Завдання соціології праці

- вивчення і оптимізація соціальної структури суспільства, трудовій організації (колективу)
- аналіз ринку праці як регулятора оптимальної і раціональної мобільності трудових ресурсів
- пошук шляхів оптимальної реалізації трудового потенціалу сучасного працівника
- оптимальне поєднання моральних і матеріальних стимулів і вдосконалення відношення до праці в умовах ринку
- посилення соціального контролю і боротьба з різного роду відхиленнями від загальноприйнятих моральних принципів і норм у сфері праці
- вивчення причин і виробітку системи мерів по попередженню і вирішенню трудових конфліктів
- створення системи соціальних гарантій, що захищають працівників в суспільстві і трудовій організації

Для збору і аналізу інформації в соціології праці широко використовуються соціологічні методи. **Специфіка методу соціології праці виявляється в таких напрямках:**

у досягнутих знаннях про предмет дослідження (розумінні суті праці та відносин у сфері праці) висновки про причинно-наслідкові зв'язки між явищами

у процесі методів збору фактів

у способі підводити підсумок, тобто формулювати висновки про причинно-наслідкові зв'язки між явищами

Категорії соціології праці – загальні поняття, яке відображають певні властивості досліджуваного об’єкту, тобто праці. Вони, як і категорії інших наук, виконують світоглядну і методологічну функції. **Категорії соціології праці** в методологічному аспекті відображають систему послідовних сходинок пізнання соціальних відносин, зокрема соціально-трудових.

Категорії соціології праці	категорії визначеності	суб’єкт праці, зміст праці, його форма і характер та ін.	відповідають на питання «хто?» щодо категорії «суб’єкт соціально-трудових відносин», яким є, насамперед, працівник як основний елемент соціально-трудових співтовариств і організацій, і на питання «що таке?» – щодо категорії «праця» як предмет дослідження
	категорії обумовленості	мотиви діяльності, умови трудової діяльності, потреби, інтереси та ін.	відповідають на питання «чому?», або чим обумовлене те, що суб’єкт праці здійснює саме так, а не інакше
	категорії вибору	мотивація, стимулювання праці і ін.	які відповідають на питання «навіщо?»

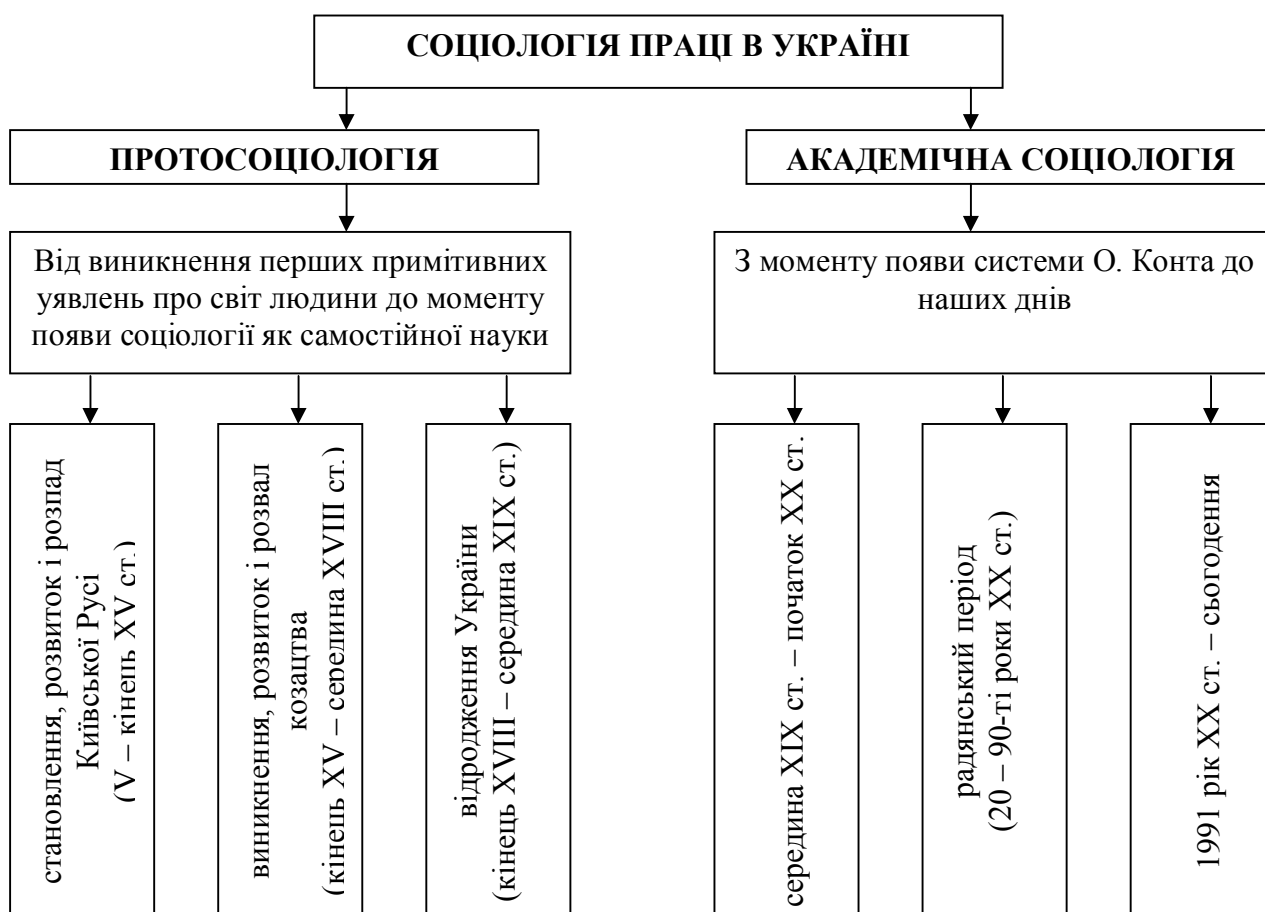
Функції соціології праці

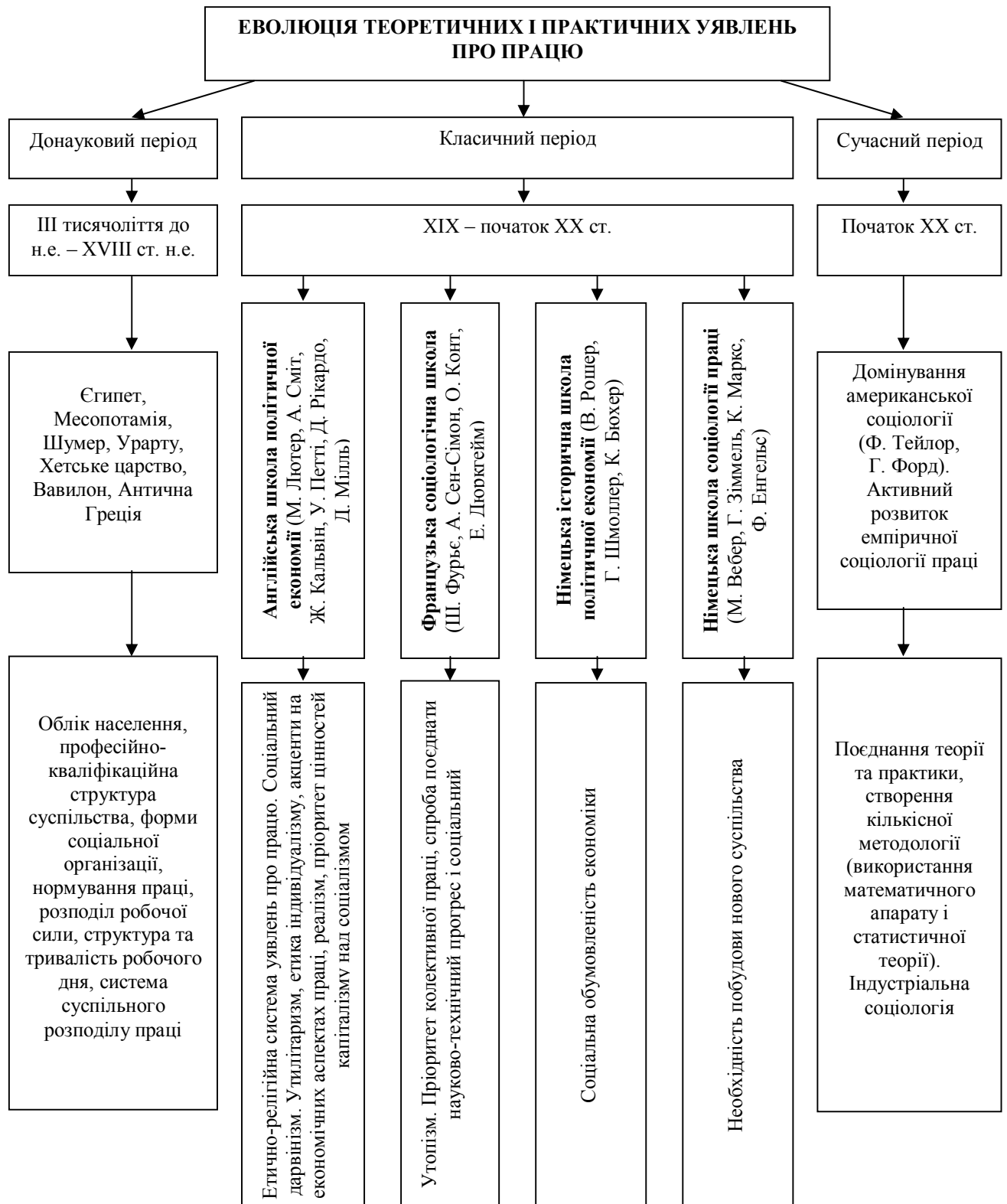
- > **Інформативна** – соціологія праці виступає якнайкращим джерелом інформації про соціально-трудові відносини
- > **Пізнавальна** – розширення пізнання закономірностей соціально-трудових відносин, створення теоретичного обґрунтування практичного менеджменту
- > **Описова** – виклад і публікація результатів соціологічних досліджень в різного роду звітах, статтях, монографіях; створення цілісного описання соціального життя трудових колективів, різноманітних груп і окремих працівників
- > **Освітня** – розповсюдження сучасних наукових знань, теоретичних і методичних основ, уявлень про соціальні механізми процесів у сфері праці серед фахівців-менеджерів і інших працівників
- > **Прогностична** – можливість відстежувати завдяки конкретно-соціологічним дослідженням тенденції в зміні сукупності соціальних показників, які характеризують відхилення від нормального стану соціально-трудових відносин, своєчасно передбачити розвиток негативних тенденцій в соціальному житті колективу
- > **Перетворювальна** – розробка на основі даних соціальної діагностики стану соціально-трудових відносин найбільш ефективних соціальних технологій (сукупності методів і операцій управління соціально-трудовами процесами), на основі цих технологій систем соціального управління трудовими колективами з метою залучення для їх соціального розвитку всієї сукупності соціальних резервів

Соціологія праці – це соціологічна наука середнього рівня (спеціальна соціологія), яка за допомогою соціологічних методів досліджує соціальні відносини у сфері праці.



СТАНОВЛЕННЯ СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ ЯК НАУКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ





ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: ЗМІСТ СТРУКТУРА, ФУНКЦІЇ

До провідних категорій соціології праці належать **соціальна поведінка** і його модифікації – трудове, економічне, організаційне, функціональне, комунікаційне, виробниче, демографічне, нормативне і девіантне. У них відбиті властивості основних суб'єктів соціального життя: особи, групи, колективу. **Соціальна поведінка** – похідний компонент соціального середовища, який виявляється в суб'єктивних характеристиках і актах дійових осіб, а також результат суб'єктивної детермінації людської активності. Різновидом соціальної поведінки є трудова діяльність і трудова поведінка.

Трудова діяльність – це жорстко фіксований в часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, що здійснюються людьми, об'єднаними у виробничій організації.

- Завдання
трудової діяльності
- створення матеріальних благ як засобів життєзабезпечення
 - надання послуг різного цільового призначення
 - розробка наукових ідей, цінностей і їх прикладних аналогів
 - накопичення, консервація, передача інформації і її носіїв

Трудова діяльність – незалежно від способу, засобів і результатів – характеризується рядом загальних властивостей.

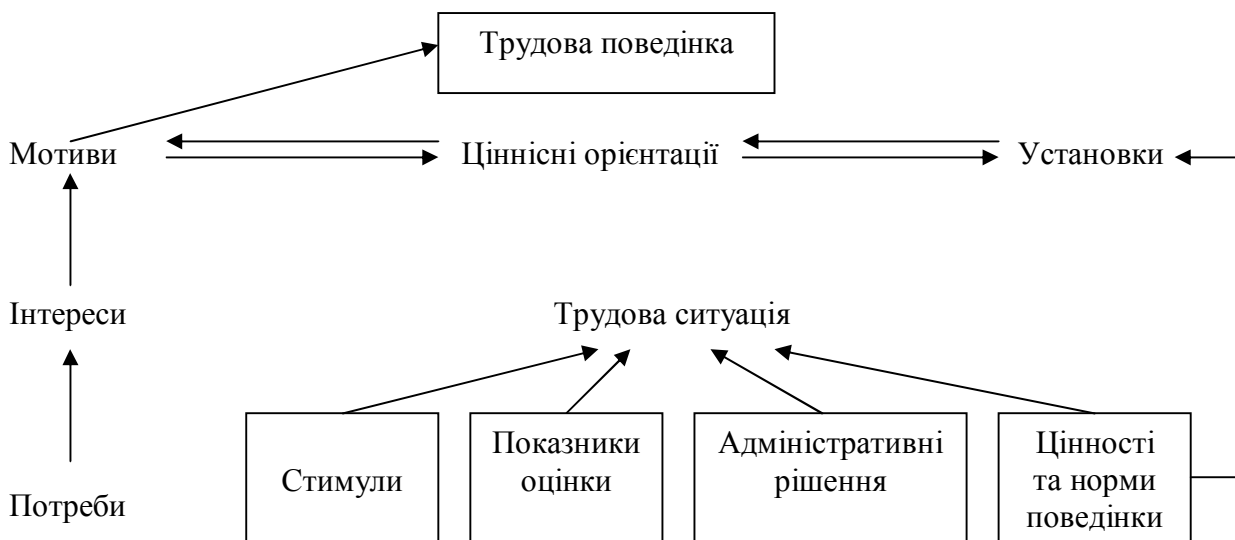
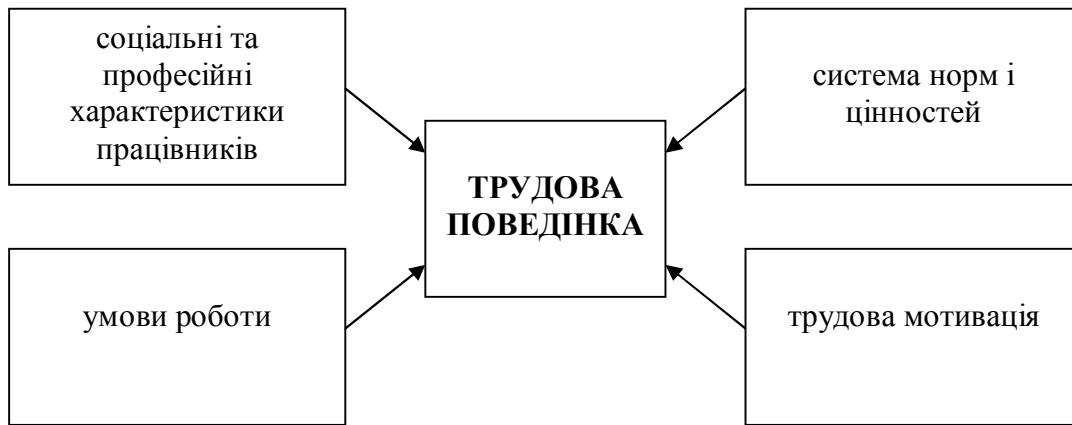
- Властивості
трудової діяльності
- функціонально-технологічний набір трудових операцій, що призначен робочим місцям функціональною програмою
 - набір відповідних якостей суб'єктів праці, зафіксованих в професійних, кваліфікаційних і посадових характеристиках
 - матеріально-технічні умовами і просторово-часові рамки реалізації
 - певний спосіб організаційно-технологічного і економічного зв'язку суб'єктів праці із засобами і умовами їх реалізації
 - нормативно-алгоритмізований спосіб організації, за допомогою якого формується поведінкова матриця індивідів, включених у виробничий процес (організаційно-управлінська структура)

Трудова поведінка – це індивідуальні і групові дії, що показують спрямованість і інтенсивність реалізації людського чинника у виробничій організації; свідомо регульований

комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних із збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу; процес самоналаштування, саморегуляції, що забезпечує певний рівень особової ідентифікації.



Підстави класифікації	Види трудової поведінки
Суб'єкти поведінки	Індивідуальна; колективна
Наявність (відсутність) взаємодії	Така, що припускає взаємодію; така, що не припускає взаємодію
Виробнича функція	Виконавська; управлінська
Ступінь детермінованості	Жорстко детермінована; ініціативна
Ступінь відповідності прийнятим нормам	Нормативна; така, що відхиляється від нормативів
Ступінь формалізації	Встановлена в офіційних документах; невстановлена
Характер мотивації	Ціннісна; ситуативна;
Виробничі результати і наслідки	Позитивна; негативна
Сфера здійснення поведінки	Власне трудовий процес; побудова відносин на виробництві, створення трудової атмосфери
Ступінь традиційності	Види поведінки, що склалися; види, що зароджуються, в тому числі у формі реакції на різні зміни соціально-економічних умов
Результати і наслідки	Така, що відповідає бажаним зразкам трудового життя; така, що не відповідає
Ступінь реалізації трудового потенціалу	Види поведінки, що не вимагають зміни досягнутого ступеня реалізації трудового потенціалу; такі, що вимагають значної мобілізації різних компонентів трудового потенціалу (як сукупності якостей працівника)
Характер відтворення трудового потенціалу	Види поведінки, що припускають просте відтворення трудового потенціалу; такі, що вимагають розширеного відтворення трудового потенціалу



Механізм регулювання трудової поведінки

Потреби – потреба в чому-небудь необхідному для підтримки життєдіяльності організму, людської особи, соціальної групи, суспільства в цілому.

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

Трудова ситуація – комплекс умов, в яких протікає трудовий процес.

Мотиви – усвідомлене відношення (суб'єктивне) до своїх вчинків (внутрішня спонука).

Ціннісні орієнтації – соціальні цінності, що розділяються особою, виступаючи як цілі життя і основні засоби досягнення цих цілей і через це набувають функції найважливіших регуляторів трудової поведінки індивідів.

Установка – загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, передуюча дії і виражаюча схильність діяти певним чином щодо даного об'єкту.

Стимули – зовнішні щодо людини дії, які повинні спонукати її до певної трудової поведінки.

Деструктивні форми трудової поведінки – вихід працівника за межі статусно-ролевих розпоряджень, норм і дисциплінарних рамок трудового процесу.

Можна виділити **наступні форми відхилення від норм поведінки**:

- протиправне;
- адміністративно-управлінське (перевищення прав і повноважень, що веде до прямого невиконання обов'язків);
- дисфункціональне (професійна некомпетентність);
- індивідуально-цільове (що носить край егоїстичний характер, направлене на реалізацію суто особистих інтересів);
- груповий егоїзм;
- імітаційне (псевдоактивність);
- види групової і індивідуальної поведінки, пов'язані зі збереженням консервативних звичок і традицій, які в тій чи іншій мірі стримують ініціативу, творчість, новаторство;
- девіантне (пов'язане з реалізацією асоціальних звичок і схильностей).

Соціальний механізм трудової активності персоналу, зокрема зростання інтенсивності праці, знаходиться під впливом різноманітних чинників-стимулів і чинників-гальм, серед яких можна виділити, принаймні, **два чинники-стимули, що діють на рівні підприємства**.

Перший чинник – це розуміння всім персоналом економічних і юридичних принципів функціонування акціонерної власності, що дає можливість відчутти чітку залежність свого добробуту як від досягнень підприємства в цілому, так і від свого особистого трудового внеску.

Другий чинник – це можливість робочих брати участь в управлінні своїм підприємством. У практиці інших країн широкого поширення набули так звані партисипативні методи управління, коли найнятому робітникові на всіх рівнях делегуються додаткові повноваження в управлінні виробництвом, участі у власності, в розподілі прибули тощо. Найнятому робітникові надається також можливість розпоряджатися (голосувати) своїми акціями при ухваленні управлінських рішень і навіть самостійно вирішувати питання, пов'язані з організацією і умовами праці. Поза сумнівом, процес залучення працівників до реальної влади відбувається край хворобливо і найчастіше викликає опір з боку адміністрації. В той же час ясний одне, що нова філософія взаємин усередині підприємств і фірм повинна формуватися і в російському економічному середовищі.

РИНОК ПРАЦІ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

При розгляді соціальної суті праці необхідно виходити з наступних положень. **По-перше**, праця, насамперед, процес, що здійснюється між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою. **По-друге**, потрібно враховувати, що людина, впливаючи на природу, використовуючи і змінюючи її в цілях створення споживчих вартостей, необхідних для задоволення матеріальних і духовних потреб, не тільки створює матеріальні (їжа, одяг, житло) і духовні блага (мистецтво, література, наука), але і змінює власну природу. Він розвиває свої здібності і уміння, формує необхідні соціальні якості.

Найповніше соціальна суть праці розкривається в категоріях «характер праці» і «зміст праці».

Характер праці – зв'язки і відносини, що відображають ступінь розвитку суспільної природи праці і те, як вона виявляється, – безпосередньо або за допомогою опосередкованих зв'язків. Характер праці виражає відношення людини до своєї трудової діяльності.

Зміст праці – це функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу.

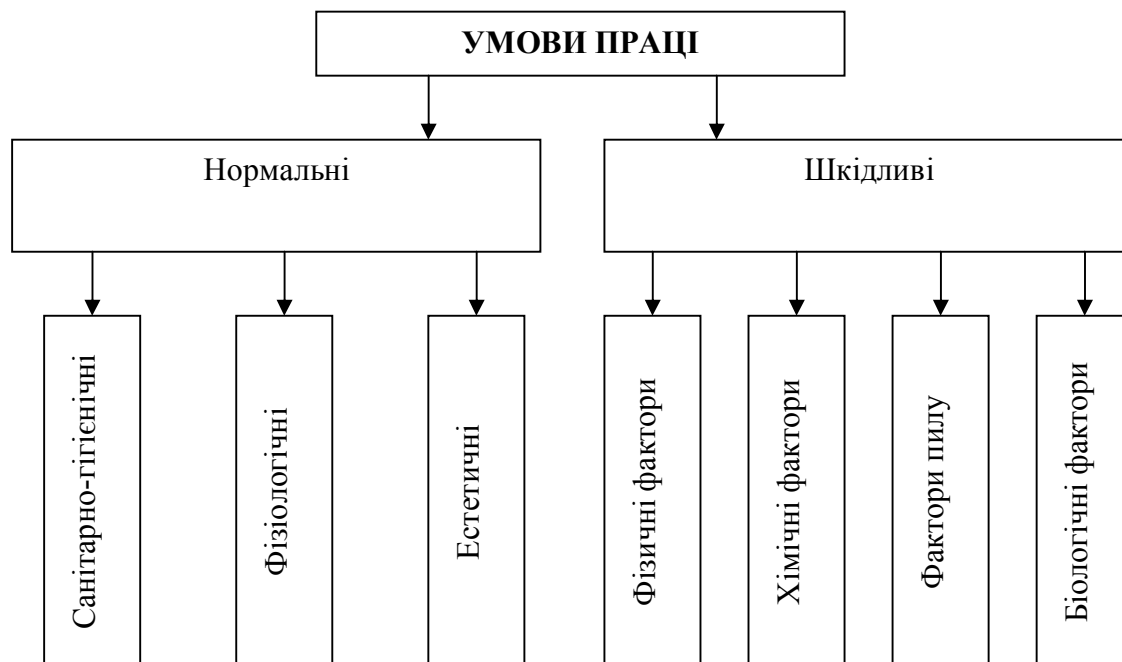
Предмети праці – це об'єкти природи, на яке впливають засоби праці.

Засоби праці – це річ або сукупність речей, які людина поміщає між собою і предметом праці.

Засоби виробництва – сукупність предметів і засобів праці.

Продукт праці – остаточно оброблений природний ресурс, закінчена річ.

Важливою соціальною характеристикою праці є його **умови**.



Організація праці – форма, спосіб і порядок з'єднання живої (людина) і речової (устаткування) праці. Організація праці зазвичай відповідає за те, раціонально чи ні з'єднується працівник із знаряддями і засобами праці.

- Організація праці**
- > розподіл праці (його спеціалізація)
 - > кооперація праці (функціональний взаємозв'язок працівників)
 - > розподіл робіт і контроль (економічні важелі, соціальні санкції і юридичні норми)

Процес праці має соціально-психологічну структуру. Вона включає такі поняття, як стимули, мотиви, цінності, задоволеність працею.

Стимулювання праці – система матеріального і морального заохочення, винагороди за трудове зусилля.

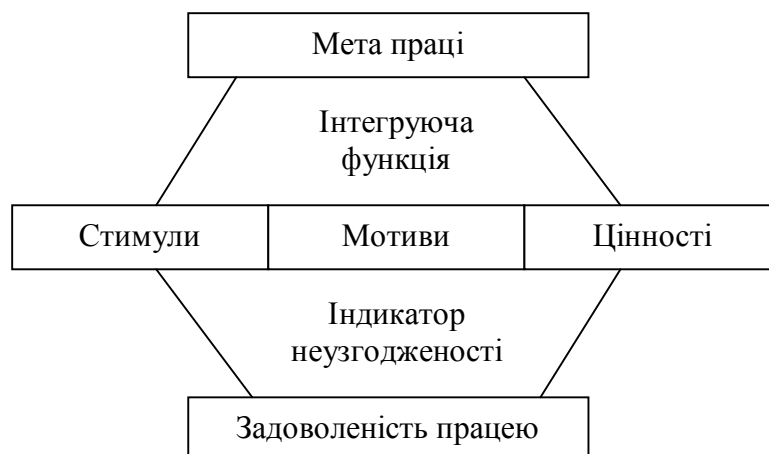
Стимули – це зовнішні чинники, що спонукають до праці.

Мотивація праці – спонuka до активної трудової діяльності, заснована на задоволенні важливих для людини потреб.

Мотиви – внутрішні чинники, тісно пов'язані з цінностями і ціннісними установками.

Цінність – позитивна значущість об'єктів навколишнього світу для людини, що визначається не їх реальними властивостями, а символічними властивостями, якими наділяє їх людина.

Соціально-психологічну структуру простого процесу праці можна представити таким чином.



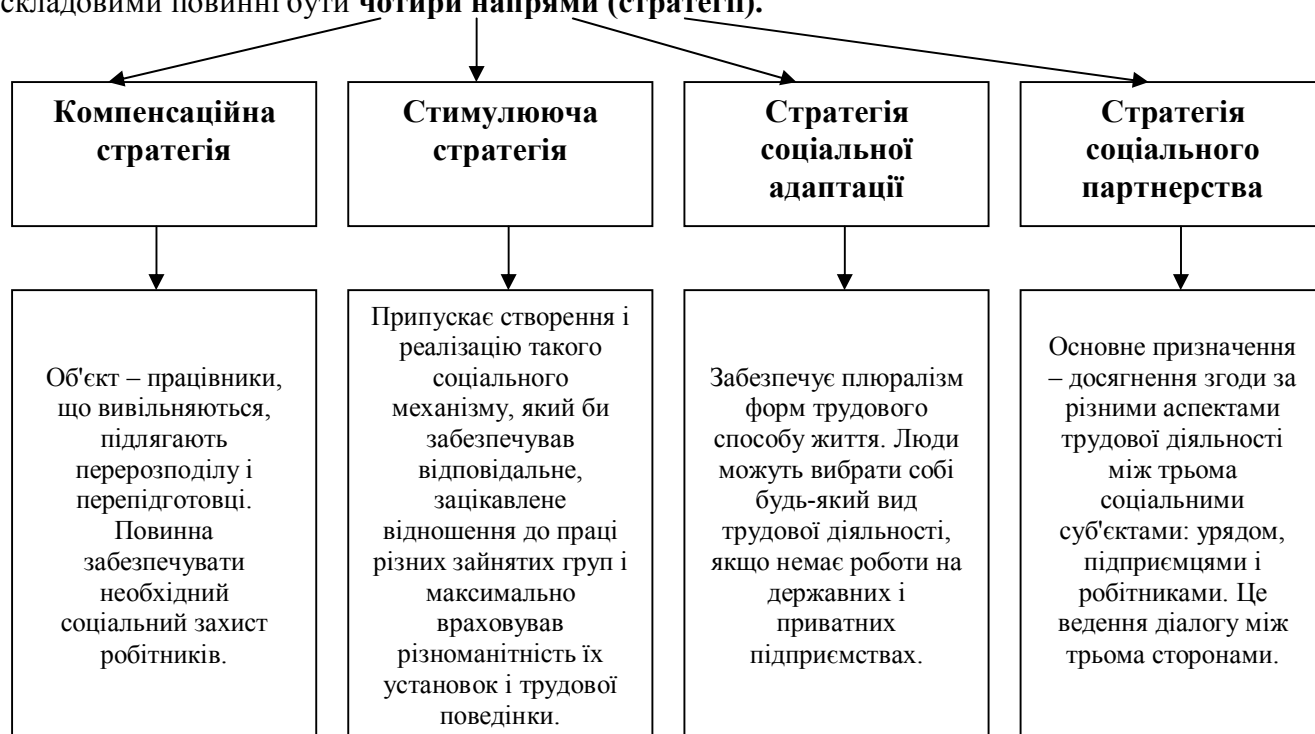
Розглядаючи працю як базовий соціальний процес суспільного життя, необхідно сказати і про **його види**. Основними видами праці є **ручна** (вона може бути простою, такою, що не вимагає спеціальних навиків, знань, умінь, а також поведження з сучасними інструментами і приладами, і складною – заснованою на тривалій підготовці, науково-технічних знаннях і

майстерності працівника), **механізована і автоматизована**. Працю в умовах реформування суспільства не можна розглядати поза ринком праці як ізольоване явище.

Ринок праці – механізм взаємин, що діє в рамках певного економічного простору, між працедавцем, що потребує робочої сили, і людиною праці, тобто потенційним працівником, що пропонує свою робочу силу в даний момент часу. Предметом **відносин на ринку праці** є обмін кваліфікації, знань, умінь, здібностей і часу людини на заробітну плату і прибуток. Основними **компонентами ринку праці** є: біржі праці, центри підготовки кадрів, фонд зайнятості, комерційні центри бізнесу, державний фонд сприяння підприємництву, пенсійний фонд тощо.

Суть формування ринку праці полягає в створенні стійких економічних зв'язків (прямих і зворотних) і соціальних взаємодій між його суб'єктами. Створюється система ринків праці, в якій внутрішні і зовнішні ринки органічно взаємозв'язані і взаємодіють один з одним. Вони не можуть існувати один без одного.

В умовах ринку повинна формуватися і нова соціальна політика у сфері праці. Її складовими повинні бути **чотири напрями (стратегії)**.



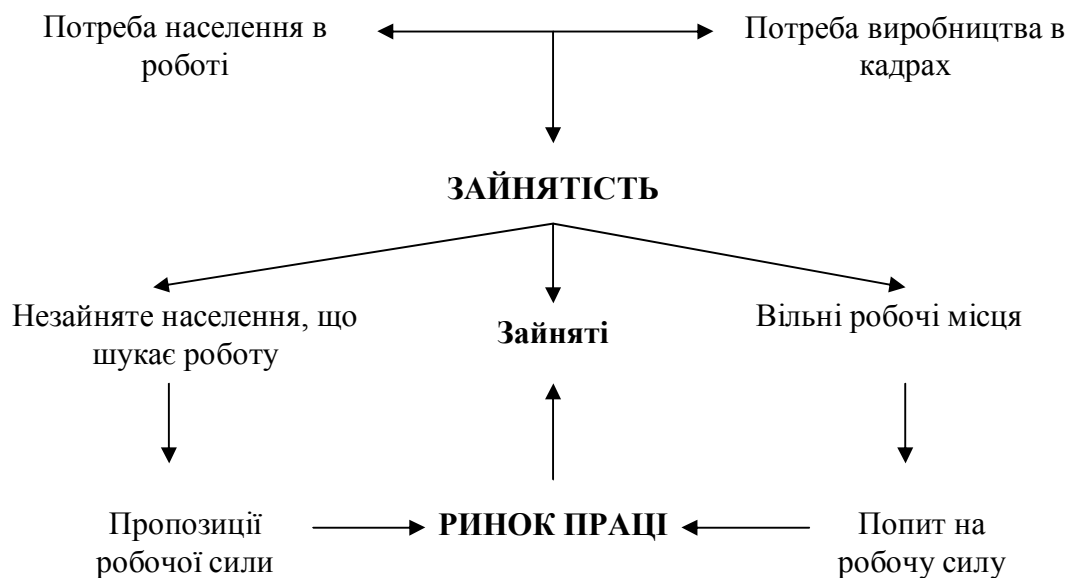
Ринкові відносини у сфері праці не обмежуються тільки одноразовим актом найму або звільнення працівника, а виражають довготривалі інтереси сторін (працівника і підприємства), забезпечуючи при цьому відносну рівновагу попиту і пропозиції робочої сили протягом всього терміну, обумовленого трудовим договором, контрактом.

Соціально-трудові відносини між людьми виникають на основі диференціації і кооперації трудових завдань і функцій, тобто розподілу праці. На соціально-трудові відносини впливають певні соціальні фактори.



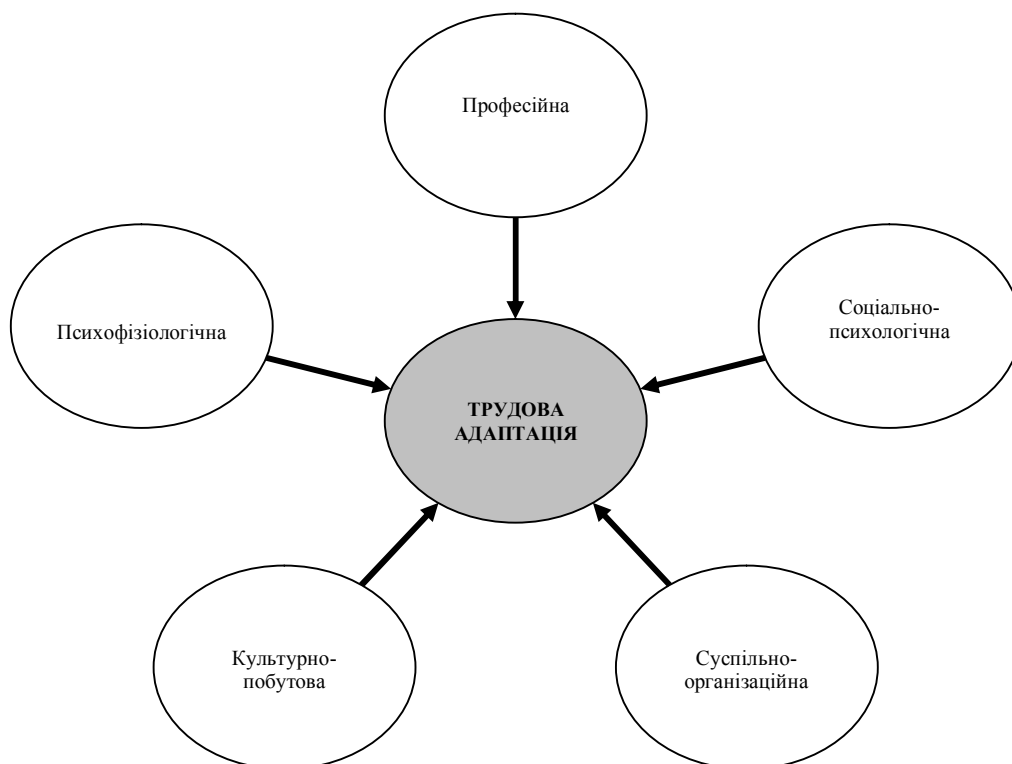
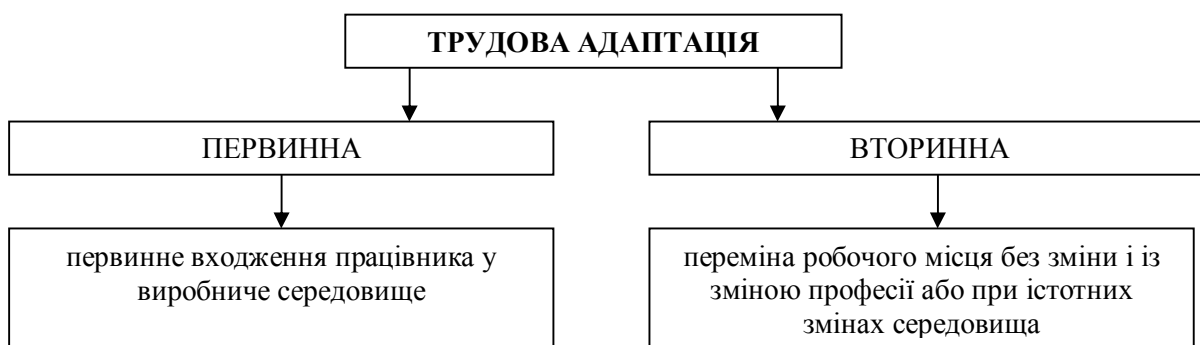
Комунікації грають не останню роль у формуванні нормальних соціально-трудо́вих відносин, а ці відносини тісно пов'язані з ринком праці.

У певному взаємозв'язку знаходиться ринок праці і зайнятість населення.



ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

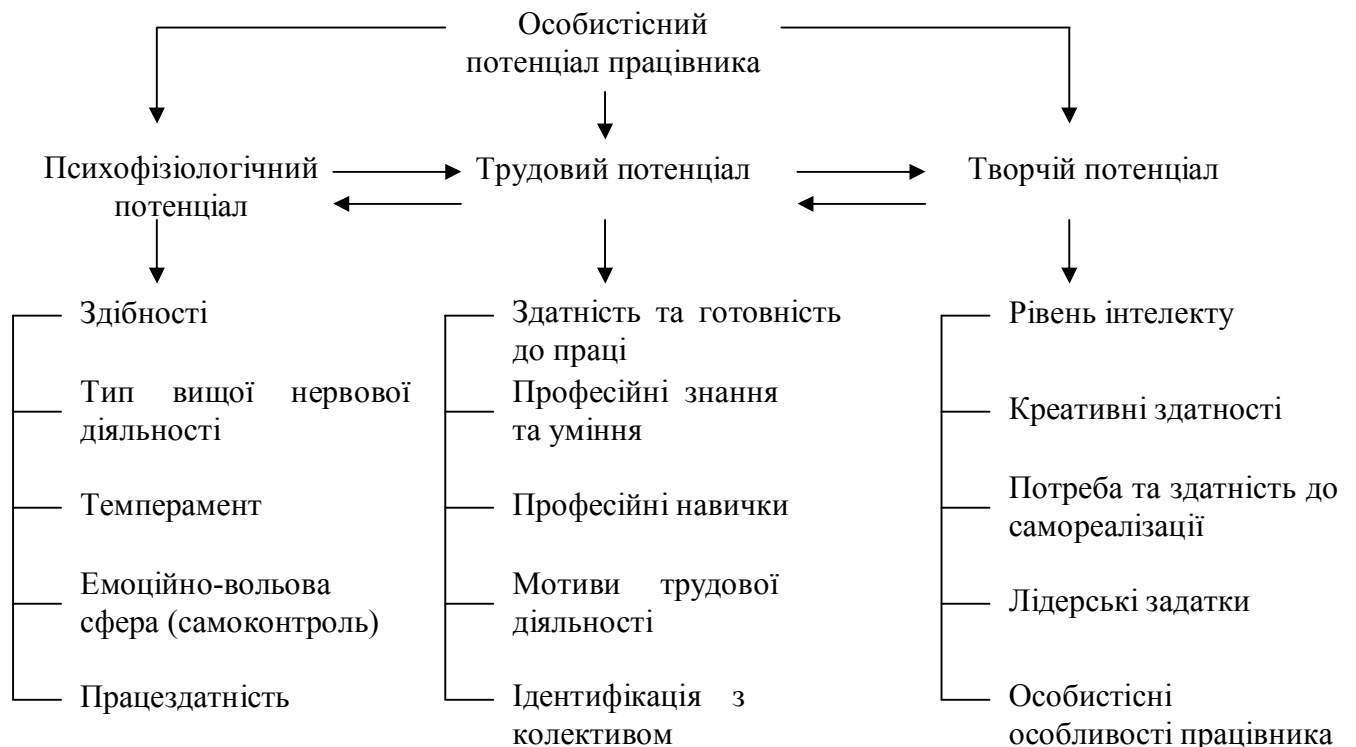
Поняття «адаптація» запозичене з біології і означає пристосування до навколишнього середовища. Трудова адаптація – це соціальний процес освоєння особою нової трудової ситуації, в якому на відміну від біологічного і особа, і трудове середовище надають активну дію один на одного і є адаптивно-адаптуючими системами. Трудова адаптація – двосторонній процес між особою і новим для неї соціальним середовищем.



ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ	I	стадія ознайомлення	працівник отримує інформацію про нову ситуацію в цілому, про критерії оцінки різних дій, про норми поведінки
	II	стадія пристосування	працівник переорієнтовувався, визнаючи головні елементи нової системи цінностей, але поки продовжує зберігати свої установки
	III	стадія асиміляції	здійснюється повне пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою
	IV	стадія ідентифікації	особисті цілі працівника ототожнюються з цілями трудової організації, підприємства, фірми, акціонерного товариства, кооперативу

Чинники трудової адаптації – це умови, що впливають на перебіг, терміни, темпи і результати цього процесу. Серед них можна виділити як об’єктивні, так і суб’єктивні. **Об’єктивні** – це чинники (у трудовій організації – пов’язані з виробничим процесом), які у меншій мірі залежать від працівника. До **суб’єктивних** чинників відносяться соціально-демографічні характеристики працівника; соціально-психологічні; соціологічні.

В процесі трудової адаптації не останнє місце займає особовий потенціал працівника. **Потенціал працівника** – це сукупність певних рис (соціально-демографічних, соціально-психологічних) і якостей працівника, які формують і певний тип поведінки: упевненість в собі, товариськість, здібність до самоствердження, врівноваженість, об’єктивність тощо.



Трудова адаптація проходить швидше і успішніше, якщо правильно вибрана професія. **Професійний відбір** – це процес виявлення за допомогою науково-обґрунтованих методів ступеня і можливості формування медичної, соціальної і психофізіологічної придатності

людини для виконання тієї або іншої роботи.

Професійний відбір здійснюється в два етапи. **На першому етапі** на основі матеріалів спостереження, опитування, тестування, бесід з керівниками і провідними фахівцями складається професіограма. **Професіограма** – це всебічний опис професії, що дає уявлення про те, що і як повинно виконуватися тим або іншим робочим, фахівцем, за допомогою яких знарядь праці, в яких виробничо-технічних умовах. **Професіограма** включає, як правило, наступні характеристики: виробничо-технічну, економічну, гігієнічну, медичну, соціальну, педагогічну і психофізіологічну.

На другому етапі вивчаються схильності, соціальні, психологічні і фізіологічні характеристики людини. На їх основі складають карту особи, яка характеризує людину в соціальному аспекті (свідомість, мотиви до професійної діяльності, професійні інтереси, широта кругозору, задоволеність виробничою діяльністю), психологічному (особливості уваги і пам'яті, швидкість і продуктивність розумових процесів, емоційні особливості, прояв волі) і фізіологічному (особливості нервової системи, загальний стан здоров'я).

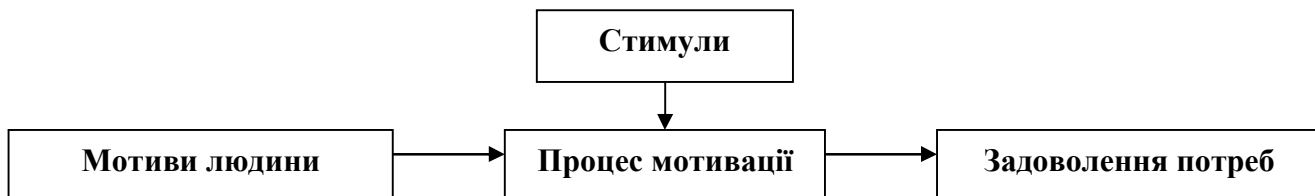
При об'єднанні необхідних (професіограма) і наявних (карта особи) якостей визначається **профпридатність**.

СУТЬ І МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ. СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ. ЙОГО ВИДИ І ФУНКЦІЇ.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб людини і правильного використання стимулів до праці.

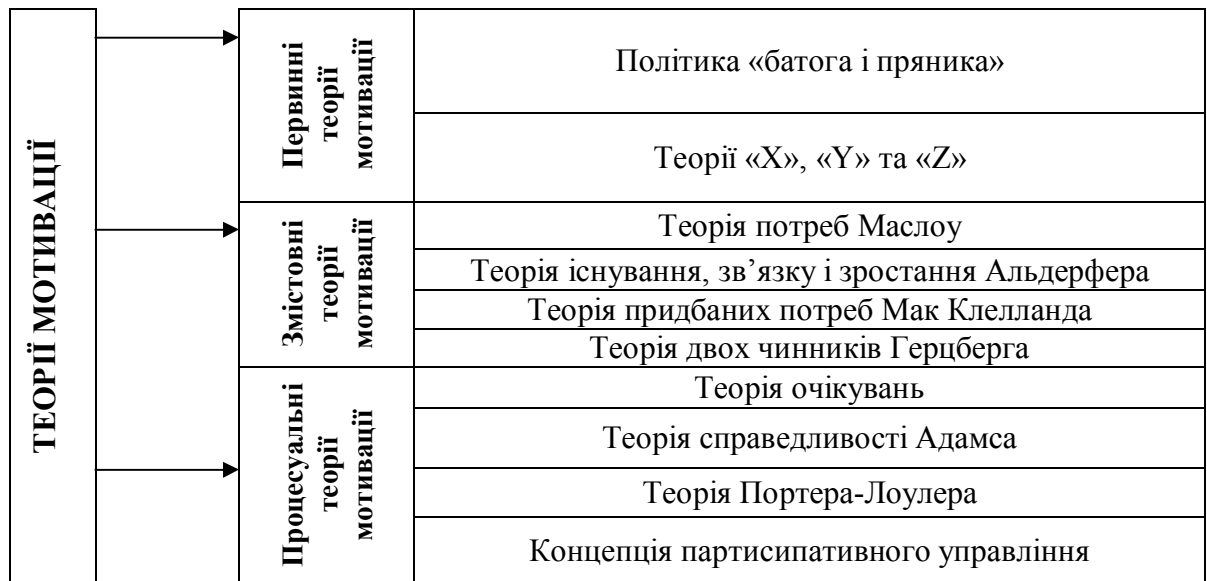
Мотиви – спонукальні причини поведінки і дій людини, що виникають під впливом його потреб і інтересів, є образом бажаного людиною блага, яке задовольняє потреби за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії.

Мотивація – це процес спонукання людини до діяльності для досягнення цілей.



При аналізі мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які спонукають дії і підсилюють їх. Це потреби, мотиви і стимули.

Потреби та інтереси – основоположні поняття, що розкривають суть мотиву трудової дії. Потреби викликають турботу індивіда про необхідні засоби і умови власного існування і самозбереження, мобілізують прагнення до стійкого збереження рівноваги з місцем існування.



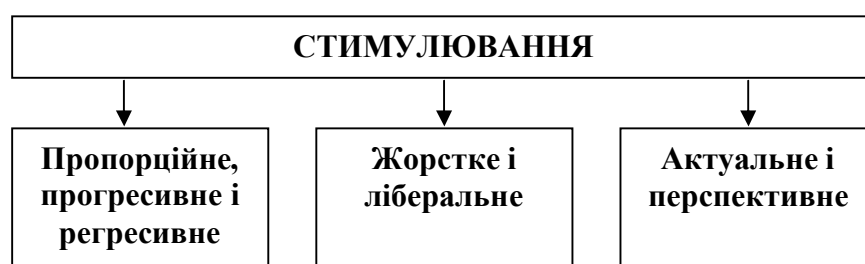
Стимулювання праці – це метод впливу на трудову поведінку працівника через мотивацію; цілеспрямована або нецілеспрямована дія на людину або групу людей з метою підтримки певних характеристик їх трудової поведінки.

Трудова діяльність характеризується рядом ціннісних аспектів, які і виступають конкретними цілями в стимулюванні праці, утворюючи його структуру. З погляду даної структури, розрізняються **недиференційований і диференційований ефекти стимулювання**.

Суть **недиференційованого ефекту** в тому, що під впливом одного стимулу досягаються одночасно всі цілі, наводяться в норму всі показники трудової діяльності. У разі ж **диференційованого ефекту** стимулювання цілі відносно незалежні, самостійні, зокрема це виявляється в тому, що один і той же стимул впливає на багато аспектів праці, але в різній мірі і з різними результатами.

Прояв недиференційованого і диференційованого ефекту стимулювання у сфері праці залежить:

- від розміру оплати праці;
- змісту й організації праці;
- характерних рис працівника.





СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

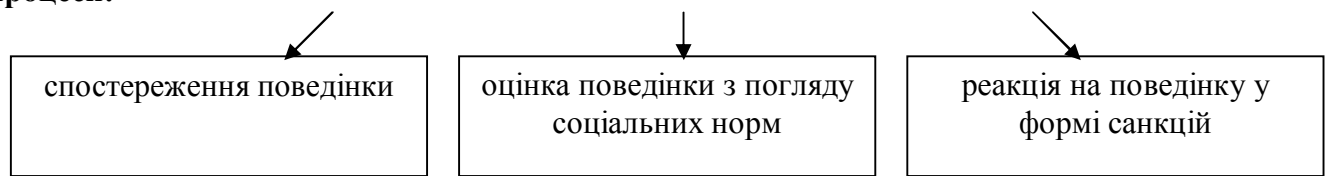
Важлива проблема теорії і практики управління – співвідношення стимулювання праці і такого механізму регуляції поведінки людей, як соціальний контроль. **Соціальний контроль** – механізм саморегуляції в соціальних системах (групах, трудових організаціях, суспільстві в цілому), що здійснює її за допомогою нормативного (морального, правового, адміністративного тощо) регулювання поведінки людей. Контроль необхідний і неминучий в матеріальному стимулюванні праці, він є невід’ємним елементом стимулюючої ситуації.

Соціальний контроль – це специфічна діяльність, направлена на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи або суспільства (відповідність цієї поведінки прийнятим нормам) різними засобами соціальної дії.

Конкретними функціями соціального контролю у сфері праці є:

- стабілізація і розвиток виробництва;
- економічна раціональність і відповідальність;
- морально-правове регулювання;
- фізичний захист людини;
- моральний і психологічний захист працівника.

Соціальний контроль володіє складною структурою, яку складають **три взаємозв'язані процеси:**



СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ	зовнішній	суб'єкт не включений в безпосередньо контрольовану систему відносин і діяльності, а знаходиться поза цією системою	адміністративний
	взаємний	носіями соціально-контрольних функцій виявляються самі суб'єкти організаційно-трудова відносин, що володіють однаковим статусом	колегіальний, груповий, суспільний
	самоконтроль	специфічний спосіб поведінки суб'єкта, при якому він самостійно здійснює нагляд за власними діями, поводить відповідно суспільно прийнятим нормам	обмеження необхідності спеціальної контрольної діяльності з боку адміністрації

Соціальний контроль з погляду характеру його здійснення:

1. **Суцільний і виборчий.** Суцільний соціальний контроль носить безперервний характер, спостереженню і оцінці піддається весь процес організаційно-трудова відносин і діяльності без включення яких-небудь його елементів, об'єктом уваги в рівній мірі виявляються всі індивіди і мікрогрупи, складові трудову організацію. При виборчому контролі його функції відносно обмежені, вони розповсюджуються тільки на найголовніше.

2. **Змістовний і формальний.** Поняття «змістовний» відображає глибину, серйозність, дієвість контролю, а поняття «формальний» – його поверхневність, видимість, непринциповість. У разі формального контролю спостереженню і оцінці піддаються не змістовна якість організаційно-трудова відносин і діяльності, а зовнішні ознаки, здатні створювати ефект правдоподібності, нормальності.

3. **Відкритий і прихований.** Вибір відкритої або прихованої форми соціального контролю визначається станом обізнаності, інформованості про соціально-контрольні функції тих, що виявляється об'єктом цих функцій. Можна виділити декілька конкретніших аспектів відкритого або прихованого соціального контролю в трудових організаціях. Перш за все характер контролю визначає спостереження за поведінкою працівника. Прихований контроль в трудових організаціях забезпечується спостереженням за допомогою технічних засобів, несподіваної появи формальних або неформальних контролерів, збору інформації через посередників.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ І ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ.

Серед проблем, досліджуваних соціологією праці, **трудова мобільність** (переміщення) як ніяка інша пов'язана з науково-технічним прогресом (НТП). Науково-технічний прогрес розуміється як взаємообумовлений розвиток науки і техніки, виробництва і сфери споживання. Одним з найважливіших соціальних наслідків впровадження нової техніки у виробництво є вивільнення частини працівників.

Науково-технічний прогрес впливає на соціальну мобільність, тобто зміни в соціальній, професійній, службовій і територіальній позиціях людини.

Важливим видом соціальної рухливості є **професійна мобільність**. Важливою причиною професійної мобільності є невисокий рівень профорієнтаційної роботи профорієнтації. Для значної частини працівників професійна мобільність пов'язана з міграцією.

Трудові переміщення (мобільність) – одна з форм соціальних переміщень, яка є зміною місця застосування праці і місця працівника в системі суспільного розподілу праці. У основу трудової мобільності покладені закони розділення і зміни праці, відтворення робочої сили, зростання потреб, а також такі закономірності суспільної і групової свідомості, як норми і цінності, мотиви поведінки і потреби.

Під **чинниками трудової мобільності** розуміють всі об'єктивні і суб'єктивні обставини, які впливають на переміщення, схиляють до них або роблять їх неможливими, сприяють або перешкоджають їм.



Роль трудової мобільності в суспільстві обумовлена **трьома основними функціями**. **Економічна функція** полягає в сприянні забезпеченню народного господарства робочою силою і тим самим підвищенню ефективності виробництва. **Соціальна функція** реалізується через удосконалення соціальної структури суспільства, повніше задоволення потреб працівників в трудовій сфері, створення умов для самореалізації і розвитку особи працівника. **Соціально-психологічна функція** полягає в змінах соціально-психологічного клімату в трудових колективах, зменшенні соціально-психологічної напруженості в суспільстві, узгодженні соціально-психологічних механізмів взаємодії працівника з малою групою, трудовим колективом, суспільством в цілому.

**Типи
трудової
мобільності**

- > **соціально-трудові переміщення**, обумовлені змінами соціальних позицій індивідів у зв'язку із змінами того місця, яке вони займають в системі суспільного розподілу праці;
- > **соціально-трудові переміщення**, зумовлені наслідками науково-технічного прогресу;
- > **стихійні трудові переміщення** працівників, пов'язані із специфічними соціально-економічними, технологічними, організаційними умовами на конкретних підприємствах і обумовлені власними побажаннями працівників або ініціативою адміністрації;
- > **стихійні переміщення** працівників у сфері суспільного виробництва, обумовлені дією об'єктивних ринкових законів і пов'язані із загальними проблемами зайнятості населення в ринковому суспільстві, наявністю безробіття;
- > **переміщення** між і усередині поколінь;
- > **горизонтальні і вертикальні переміщення**, що розрізняються по простому критерію – незмінність або змінність статусу;
- > **одиничні і групові переміщення**, які бувають або соціально-економічними, або соціально-психологічними;
- > **разові і перманентні переміщення**. Працівник іноді досягає бажаних цілей в роботі і зайнятості лише зміною робочого місця, а часом він здійснює декілька переміщень в пошуку роботи, яка б його задовольняла.

Під **плинністю** в соціології праці розуміють соціально-економічний процес стихійної зміни персонального складу працівників на підприємствах, в організаціях впродовж певного фіксованого часу під впливом соціальних, економічних, психологічних і інших чинників. У основі текучості лежить невідповідність або розбіжність між інтересами індивіда і можливістю підприємства реалізувати їх.

Поряд з поняттям **реальна, або фактична, плинність** уживається також термін **потенційна плинність**, яким позначають категорію людей, які ще не звільнилися з підприємства, але вже вирішили або бажають змінити місце роботи, хоча невідомо, реалізують вони свій намір чи ні, а якщо реалізують, то де – усередині підприємства або за його межами.

Розглядаючи проблеми управління трудовими переміщеннями, слід мати на увазі, що

об'єктом соціального управління служать не самі трудові переміщення, а ті соціально-економічні умови, при яких цей процес реалізується. На рівні підприємств управління трудовими переміщеннями є системою професійно-кваліфікаційного просування працівників, яке охоплює практично всю трудову кар'єру, – від приходу на підприємство до виходу на пенсію. Вона охоплює також горизонтальні і вертикальні переміщення, які змінюють один одного. Ефективною подібна система може бути тільки як складова системи оптимізації трудового процесу, умов роботи і побуту, організації і стимулювання праці.

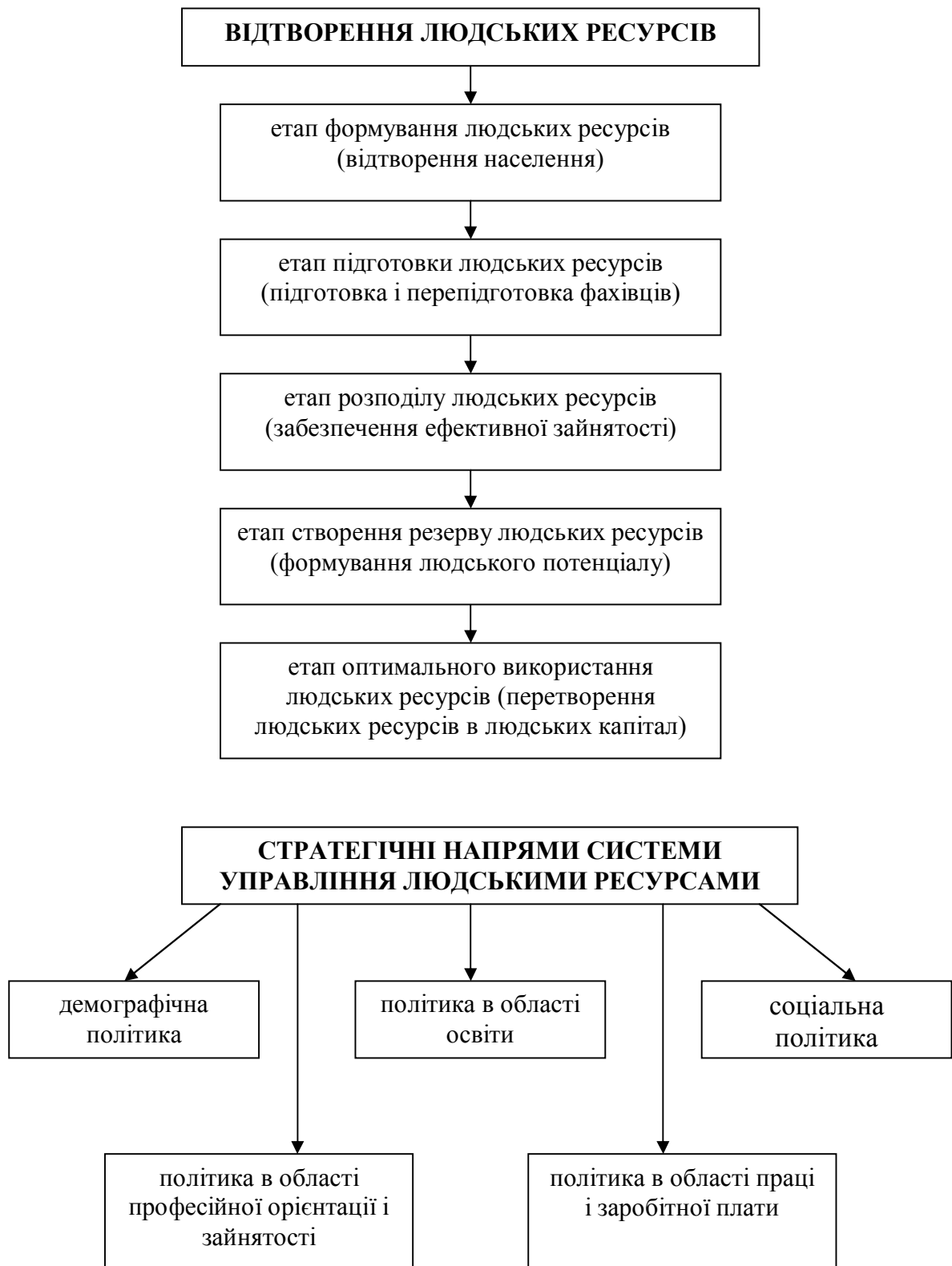
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Основу інтелектуальних ресурсів суспільства, а саме носієм інтелекту є людина. Тому мову варто вести про **людські ресурси** і їх ефективне використання.

Поняття «**людські ресурси**» більш ємке, ніж «**трудові ресурси**» і «**персонал**», оскільки містить в собі сукупність соціокультурних характеристик і особистісно-психологічних властивостей людей. Його специфіка полягає в тому, що люди наділені інтелектом, тобто їх реакція на зовнішню дію емоційно осмислена, а не механічна.

Людський капітал – це капітал втілений в людях у формі їх освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду. Людський капітал розрізняють на особовому або мікроекономічному і макроекономічному рівнях. **На мікроекономічному, людський капітал** – це ті знання, уміння, навички, які людина отримала шляхом отримання освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, яка приносить доходи. Його називають приватним людським капіталом. **На макроекономічному рівні людський капітал** є вже сукупною кваліфікацією і професійними здібностями всіх працівників конкретної організаційної структури, а також їх досягненнями щодо ефективної організації роботи і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал включає накопичення вкладень в такі області, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка тощо, і є частиною національного багатства країни. Його називають **національним людським капіталом**.

Управління людськими ресурсами – це своєрідна філософія бізнесу, яка стосується управління працівниками для найбільш ефективного використання їх виробничих можливостей.



Проведення зваженої **державної політики у сфері управління людськими ресурсами** передбачає діяльність за такими напрямками:

- стимулювання економічного зростання;
- доцільний розподіл благ;
- створення умов для самореалізації кожної людини;

- гарантована можливість здобування освіти і медичної допомоги;
- моніторинг і гнучка система державного замовлення на підготовку і перепідготовку фахівців з урахуванням сучасних потреб і вимог;
- фінансування програм, направлених на створення нових робочих місць;
- вдосконалення роботи служб зайнятості населення;
- розробка законодавчої бази здійснення ефективної соціальної політики.

ТРУДОВА КАР'ЄРА

Кар'єра – успішне просування в області суспільної, службової, наукової і іншій діяльності. Термін «трудова кар'єра» розуміють як в широкому, так і у вузькому сенсі. **Широке розуміння** ототожнює **трудова кар'єра** з індивідуальним трудовим шляхом працівника, тобто переліком всіх займаних їм робочих місць і вказівкою часу перебування на кожному. **Вузьке розуміння трудової кар'єри** пов'язане з уявленням про узагальнену модель шляху, пройденого працівником не між конкретними місцями, а між групами вертикально ієрархізованих місць, які розрізняються за своєю соціально-економічною цінністю. **Кар'єра** – сукупність посад, які займав і займає на даний момент працівник (фактична кар'єра) або може займати працівник (планова кар'єра).

Кар'єра	→	стадія зростання	поява людини на світ до 14 років	формується ототожнення людини з іншими людьми
	→	стадія дослідження	з 14 до 24 років	відбувається дослідження різних професійних альтернатив
	→	стадія становлення і руху	24-45 років	стадія активної працездатності і розвитку
	→	стадія збереження	після 45 років	відбувається зісковзування з попередньої стадії або ж практично повне розтрачування енергії
	→	стадія зниження активності	45-55 років	пора досягнень і мудрості

Залежно від кількості займаних робочих місць впродовж трудової діяльності можна виділити наступні типи трудової кар'єри:

- стабільна кар'єра, якщо трудова діяльність обмежена одним робочим місцем;
- динамічна, якщо були зміни робочих місць.

Залежно від напрямів переходів:

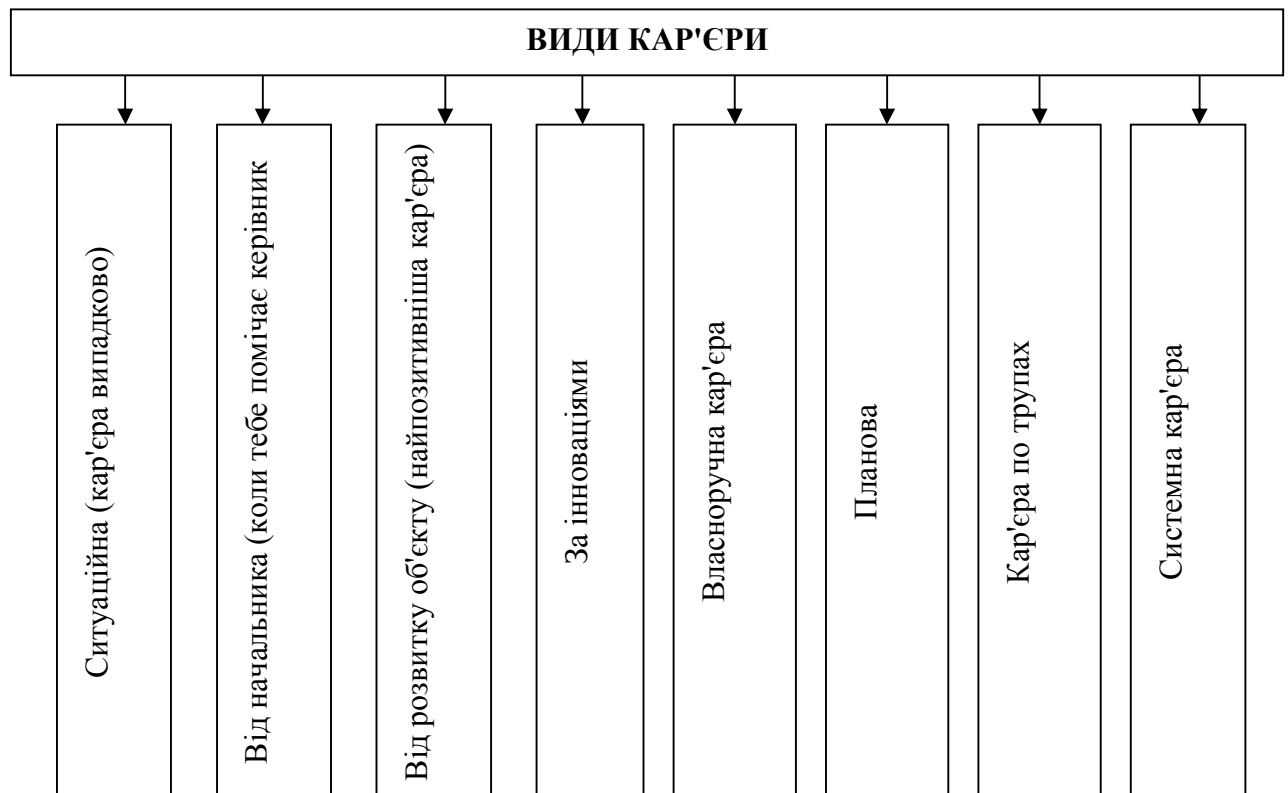
- горизонтальна кар'єра, якщо відбувається перехід на робочі місця того самого соціального рангу;

- вертикальна, якщо відбувається перехід на робочі місця різних соціальних рангів;
- змішана, яка об'єднує частини горизонтальної і вертикальної кар'єри;
- висхідна у разі переходу з робочих місць нижчих соціальних рангів на вищих;
- низхідна (деградація) у разі переходу з робочих місць вищих соціальних рангів на нижчих;

- зигзагоподібна, яка об'єднує в собі частини висхідної і низхідної кар'єри.

Залежно від швидкості переходів з одного робочого місця на інше:

- нормальна кар'єра, якщо за швидкістю переходів співвідноситься з середнім показником професійної групи;
- стрімка, якщо по швидкістю переходів випереджає нормальну кар'єру в два і більше рази;
- що бушує, якщо об'єднує в собі частини як висхідної, так і стрімко низхідної кар'єри.



До чинників трудової кар'єри належать:

- рівень і якість освіти, зокрема спеціальною;
- умови первинної соціалізації індивіда;
- стаж роботи і придбаний досвід.

Метою управління кар'єрою є такі чинники:

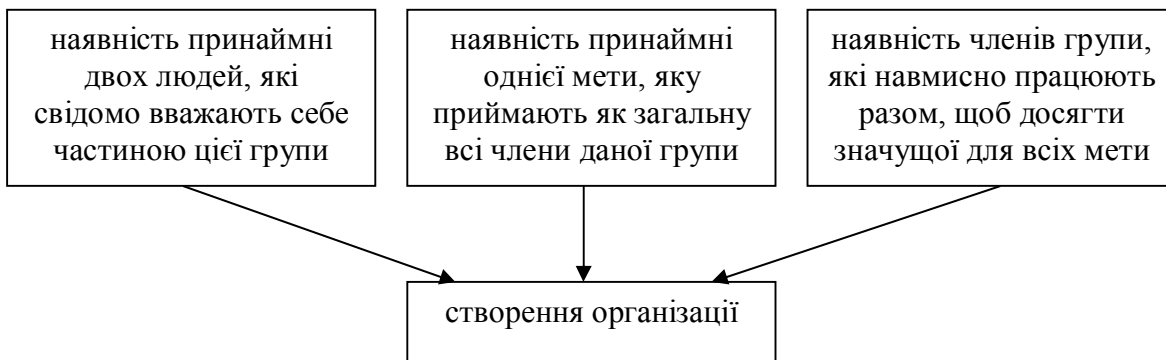
- спиратися на фактичні моделі кар'єри;
- виявляти і відстежувати мотивацію працівника щодо кар'єри;

– розробляти свою систему управління кар'єрою, що враховує особливості підприємства, стратегії його розвитку і модель мотивації.

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ І СОЦІАЛЬНА СПІЛЬНІСТЬ

Трудовий колектив – це об'єднання працівників, що здійснюють спільну трудову діяльність на державному, кооперативному, суспільному, приватному підприємстві (об'єднанні, фірмі, концерні тощо), установі, організації. У складі єдиного трудового колективу діють трудові колективи цехів, відділів, ділянок, бригад і інших підрозділів.

Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети.



Трудова організація – це організаційно закріплена сукупність людей, що діють по єдиному плану для досягнення значущої для всіх членів організації мети і для створення визначеного суспільно необхідного продукту або надання послуг.

Трудові організації розрізняються за двома критеріями:

- 1) за формою власності (державна, кооперативна, акціонерна, власність трудового колективу, приватна, сумісна з іноземним капіталом, іноземна);
- 2) за сферами діяльності (організації, що діють у сфері матеріального виробництва; організації, що функціонують в невиробничій сфері).

Соціальна структура трудової організації – це її будова, яка визначається складом і поєднанням в ній різних соціальних груп. Під **соціальною групою** розуміють зазвичай сукупність працівників, що володіють яким-небудь загальним, об'єднуючим їх соціальною ознакою, властивістю. Сприятлива соціальна структура сприяє розвитку трудової активності, творчої ініціативи, високої дисципліни праці і зростанню його ефективності. Несприятлива соціальна структура утрудняє ефективне вирішення виробничих завдань.

Соціальна структура трудової організації	Функціонально-виробнича структура	складається з функцій, що виконуються працівниками, і їх функціональних груп: службовців, робочих, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів, воєнізованої і пожежної охорони
	Професійно-кваліфікаційна структура	утворюється працівниками різних професійних груп, що розділяються також за рівнем кваліфікації, освіти, виробничому стажу
	Демографічна структура	визначається складом його за віком, статтю
	Національна структура	національний склад трудової організації
	Соціально-психологічна структура	за спільністю інтересів, ціннісних орієнтацій, захоплень, входять працівники різних цільових груп

Соціальна організація в широкому сенсі слова – будь-яка організація в суспільстві; у вузькому сенсі – соціальна підсистема. **Соціальна організація** є системою соціальних груп і відносин між ними. **Соціальна організація** промислового підприємства є системою соціальних груп, що виконують певні виробничі функції, які сприяють досягненню загальної мети або цілей.

Соціальна організація характеризується зазвичай **наступними основними ознаками**:

- наявністю єдиної мети (виробництво продукції або надання послуг);
- існуванням системи влади, управління;
- розподілом функцій (повноважень і обов'язків) між групами працівників, що знаходяться у взаємодії один з одним.

У трудовій організації, як цілісній системі, відбувається безперервний рух всіх її структурних елементів, їх відтворення і більш менш значні зміни. Ці зміни є сукупністю односпрямованих соціальних дій, які можна виділити з множини інших, що повторюються. Під соціальним прогресом в трудовій організації розуміються послідовні зміни соціальній організації в цілому або окремих її структурних елементів. **Всі процеси можна згрупувати і класифікувати в три основні групи**:

I група. Процеси формування і розвитку організації як цілісної соціальної спільності.

II група. Процеси зміни умов праці і життя членів колективу.

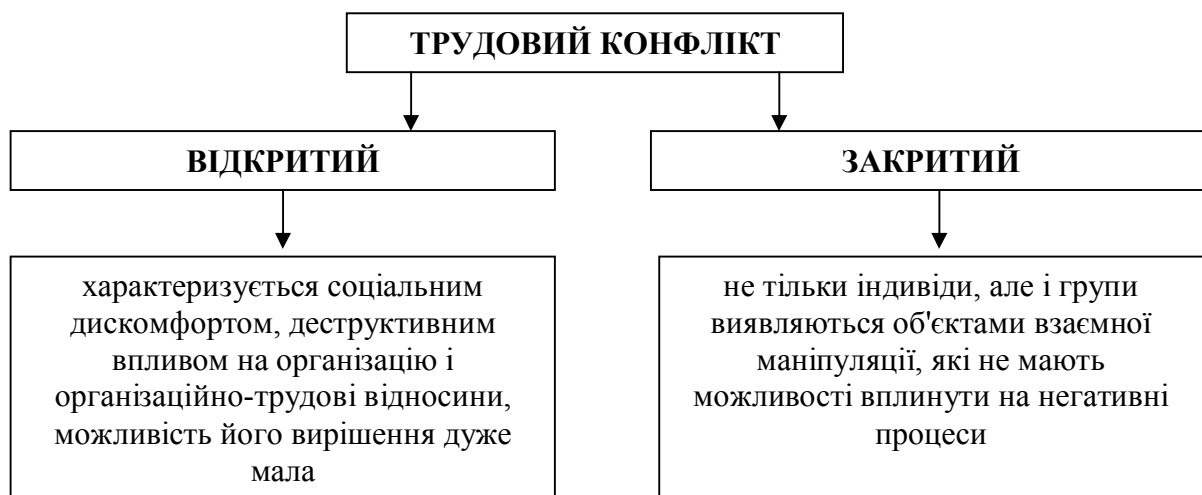
III група. Динаміка формування і розвитку соціальних якостей людей.

Процеси, представлені у всіх трьох групах, взаємозв'язані і взаємообумовлені.

ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ

Трудовий конфлікт – це суперечність організаційно-трудова відносин, що приймає характер прямих соціальних зіткнень між індивідами і групами працівників. Не всякі організаційно-трудова суперечності створюють конфліктну ситуацію. **Трудовий конфлікт виникає у випадку, якщо:**

- протиріччя відображають взаємовиключні позиції суб'єктів;
- ступінь протиріччя достатньо високий;
- протиріччя доступні для розуміння, тобто індивіди і групи усвідомлюють їх, або, навпаки, вони незрозумілі;
- протиріччя виникають миттєво, несподівано або досить тривалий час накопичуються перед тим, як перейти в соціальний конфлікт.



Індивіди і групи, прямо або що побічно відносяться до конфлікту, є його **суб'єктами**. Вони можуть бути розділені на наступні категорії: первинні агенти, учасники, що приєдналися, середовище. Ці суб'єкти утворюють **соціальну структуру трудового конфлікту**.

Поведінка в умовах конфлікту є одним з важливих критеріїв типологізації особи працівника. Поведінка в умовах конфлікту може бути показником як якості працівника, як відношення до праці. **Можливі варіанти залежності між відношенням до праці і особливостями конфліктної поведінки:**

1. Добрий працівник хворобливо сприйнятливий до конфліктності, він особливо потребує придатного соціального клімату, нормальних умов роботи. Поганий же працівник переживає конфлікт безболісно, часто готовий конфліктувати сам.

2. Добрий працівник байдужий до конфліктності, оскільки він повністю зайнятий, його увага зосереджена на виробничих цілях. Поганий «вільніший», живе в стані постійної конфліктності, навіть в робочий час він знаходиться в стані конфлікту з тими, що оточують.

3. Добрий працівник «потребує» конфліктів тільки в тих випадках, коли вони зачіпають організацію праці, і після вирішення конфлікту значно її поліпшать. Поганому працівникові конфлікти в цьому сенсі «не потрібні».

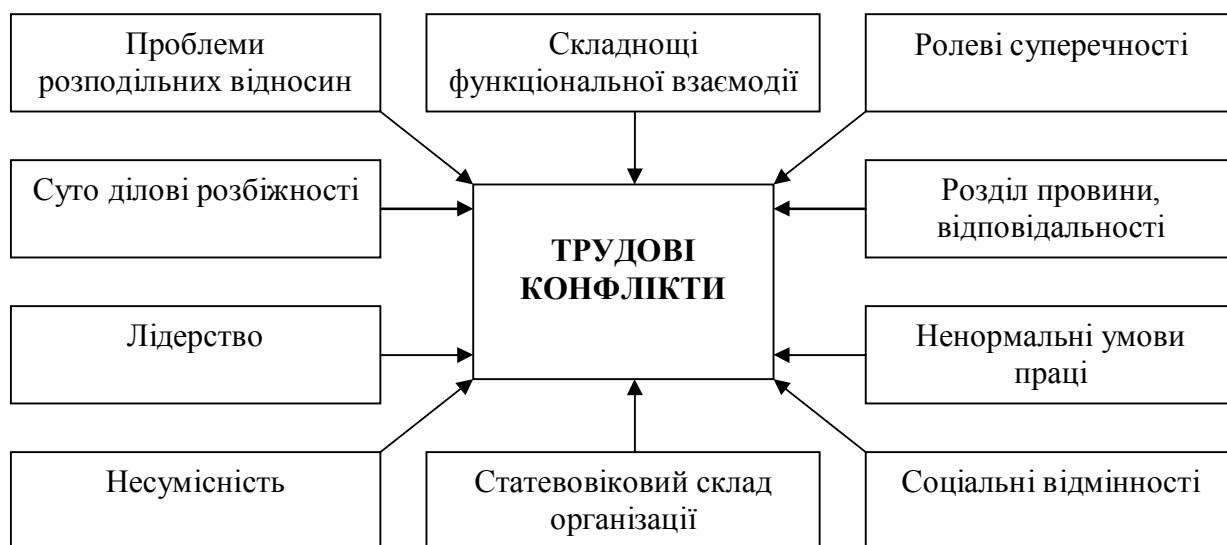
Негативні наслідки трудового конфлікту

- посилення ворожості, збільшення частки недоброзичливих висловів і взаємних оцінок, погіршення соціального самопочуття і самосвідомості людей в трудовому середовищі;
- згортання ділових контактів всупереч функціональній необхідності, гранична формалізація спілкування, відмова від відкритих комунікацій;
- падіння мотивації до праці і фактичних показників трудової діяльності унаслідок негативного настрою, недовір'я, відсутності гарантій;
- погіршення взаєморозуміння і ненормальні, настановні розбіжності «по дурницях» у взаємодіях, переговорах, контактах і т.д.;
- навмисний опір бажанням, діям і думкам інших, навіть якщо в цьому немає особової необхідності і сенсу; поведінка «навпаки», тобто за принципом суперечності;
- демонстративна бездіяльність, невиконання, недотримання взаємних зобов'язань, домовленості з принципу;
- навмисна і цілеспрямована деструктивна поведінка, тобто установка на руйнування і підрив певних загальних зв'язків, організації, культури і традицій;
- руйнування позитивної соціальної ідентифікації, незадоволеність приналежністю до даної трудової групи, організації, дискредитація зв'язків і відносин в принциповому плані; установки на індивідуалістичну поведінку;
- фактичні втрати часу, відвернення від роботи або невикористання сприятливої ситуації, можливості і шансу добитися чого-небудь із-за боротьби і суперечок; суб'єктивне переживання безглузких витрат сил і енергії на ворожнечу і конфронтацію;
- не вирішення, а «заплутування» проблем.

Позитивні функції трудового конфлікту

- інформаційна (тільки через конфлікт стає відкритою інформація, яка функціонально необхідна всім або багатьом);
- соціалізації (в результаті конфлікту індивіди отримують соціальний досвід, знання, які недоступні в звичайних умовах);
- нормалізація морального стану (у конфлікті вирішуються накопичені негативні настрої, відбувається очищення моральних орієнтацій);
- інноваційна (конфлікт вимушує, стимулює зміни, демонструє їх неминучість; через конфлікт «нарешті» офіційно признається якась проблема).

Причини трудових конфліктів поділяються на **об'єктивні і суб'єктивні**. Об'єктивні і суб'єктивні причини трудових конфліктів не завжди помітні, іноді між ними немає чітких меж. Об'єктивні суперечності в організації праці можуть привести до глибоких особистих антипатій, а особисті антипатії – до спотворення організаційно-трудова відносин, ускладненню їх. Крім того, існують причини, які можна було б визначити як об'єктивно-суб'єктивні.



Вирішення трудового конфлікту – це процес або цілеспрямована діяльність, що знімає його причини і наслідки. Вирішення трудового конфлікту може бути організованим або довільним, стихійним. Не завжди можна встановити чіткі межі між вирішенням конфлікту і самим конфліктом, оскільки він іноді протікає як конструктивне подолання трудових проблем.



Існують такі типи вирішення конфлікту:

- автономний, коли сторони, що конфліктують в процесі соціально-трудоких відносин, здатні зняти проблеми самостійно, у межах власних завдань і функцій;
- загальноорганізаційний, коли трудовий конфлікт може бути дозволений тільки в результаті організаційних змін;
- самостійний, коли конфліктуючі сторони самі вирішують проблему, спираючись на власні можливості, бажання і здібності; публічний, коли у вирішенні конфлікту беруть участь ті, що оточують, вони співчувають, радять, схвалюють або засуджують;
- адміністративний, коли врегулювання відбувається тільки в результаті втручання і відповідних вирішень адміністрації.

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІОЛОГІЧНИЙ ДОСЛІДЖЕНЬ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Специфіка полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів дослідження, які взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації.

Соціологічне дослідження	1 етап	підготовка дослідження
	2 етап	збір первинної інформації, неугальнених відомостей, що підлягають подальшій обробці
	3 етап	підготовка зібраної інформації до обробки і її обробка
	4 етап	аналіз обробленої інформації
	5 етап	написання за результатами дослідження звіту з висновками і рекомендаціями

На першому етапі дослідження складається програма або проект дослідження, встановлюється вибірка (одиниця спостереження), визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне) дослідження. **Програма дослідження** містить загальний контур дослідження. У ній формулюється проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, завдання, формулюються гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ перекладаються на емпіричний рівень, можуть бути зміряні), розробляється робочий план дослідження зі встановленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовуються наступні методи: аналіз документів, опитування, спостереження, інтерв'ю, експеримент. Ось лише деякі **проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:**

- проблеми, пов'язані з умовою і змістом праці;

- матеріальне положення працівників і їх соціальний захист;
- перспективи розвитку трудової організації в умовах різноманітності форм власності, проблеми його виживання;
- трудова поведінка, чинники і умови, на нього що впливають;
- проблеми, пов'язані із задоволеністю працею, його мотивацією;
- відношення до праці та трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи дозволу і т. д.

Під **складом трудової організації** розуміється ступінь схожості осіб і поглядів, підходів, які вони проявляють під час вирішення проблем.

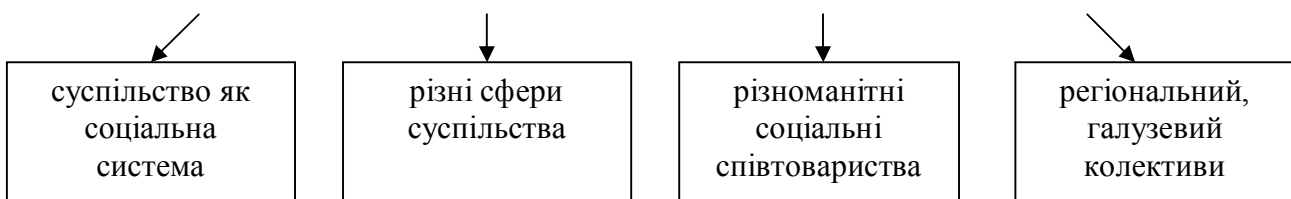
Згуртованість трудового колективу відображає певний ступінь інтеграції працівників, заснований на спільності інтересів. У той же час необхідно враховувати і негативні наслідки високого ступеня згуртованості, коли виникає «ефект однодумності». У даному випадку окремий працівник, щоб не порушувати гармонію колективу, уникає прояву своєї незгоди з ним.

Для ефективнішого функціонування трудової організації необхідне прагнення до досягнення загальних цілей і соціальній взаємодії. Для створення нормально працюючої організації існують два основні різновиди ролей: цільові і такі, що підтримують. Цільові ролі пов'язані з відбором групових завдань і їх виконанням. Підтримуючі ролі мають на увазі поведінку, сприяючи підтримці й активізації життєдіяльності колективу.

СОЦІАЛЬНІ РЕЗЕРВИ, ТЕХНОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Соціальне управління – свідомий, цілеспрямований вплив на соціальні об'єкти (системи, організації, інститути), явища або процеси для приведення напряму і темпів їх розвитку і функціонування у відповідність до дії об'єктивних суспільних законів на макро- і мікрорівнях.

Соціальне управління може реалізуватися на різних рівнях:



До основних законів соціального управління належать:

- закон єдності системи соціального управління, обумовлений культурними,

політичними і економічними умовами суспільного розвитку;

– закон пропорційності керованої і керівної підсистем соціальної системи, яка припускає раціональну співвідносність усередині них, а також між ними з метою забезпечення найбільш ефективного функціонування цих підсистем;

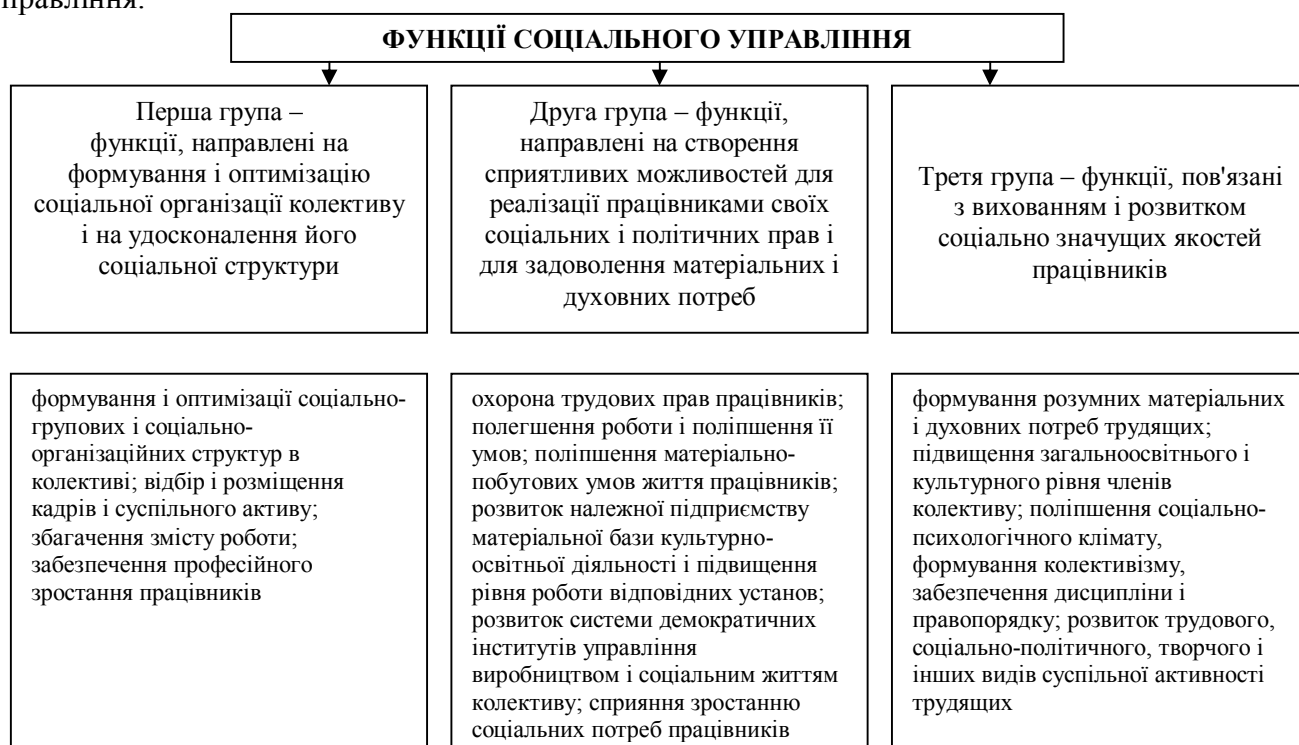
– закон оптимального співвідношення централізації і децентралізації функцій соціального управління;

– закон участі різних верств населення в соціальному управлінні, в підвищенні його ефективності і відповідальності, оскільки суспільне виробництво матеріальних і духовних благ ставить мета задоволення потреб населення.

Принципи соціального управління – правила, основні положення і норми поведінки, які використовують органи управління в процесі керівництва через соціально-економічні умови, які склалися в суспільстві.

ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ	загальнометодологічні	принцип взаємозв'язку, взаємодії та взаємозумовленості об'єкта і суб'єкта управління; принцип об'єктивності; принцип конкретно-історичного підходу в управлінні; принцип системності
	специфічні методологічні принципи	плановість, науковість, прогнозування, конкретність, спадкоємність, систематична оновлюваність, госпрозрахунок
	організаційні принципи	принципи суспільного розподілу праці та влади; принципи ефективності управлінських рішень і організації робіт

Системи принципів управління змінюються в процесі суспільного розвитку і соціального управління.



Соціальні резерви – сукупні можливості трудового колективу здійснювати свої функції, його сукупний потенціал, реальний рівень використання, реалізації цих можливостей.

Соціальні резерви відрізняються серед інших (економічних, технічних і ін.) резервів своєю практичною невичерпністю. Чим активніше притягуються вони до діяльності колективу, тим більше зростає його соціальний потенціал, здатний до самореалізації.

Залежно від характеру і спрямованості дії соціальні резерви можуть бути:

- локальними (місцевого впливу);
- системними (сприятливими щодо функціонування колективу як соціальної цінності);
- стратегічними (орієнтованими на гармонізацію соціальних процесів в колективі).

Головними компонентами соціальних резервів в кожній з сфер діяльності трудового колективу є:

- резерви особи;
- резерви колективності;
- стан соціальної активності;
- чинники соціально-економічного розвитку трудового колективу.

Соціальна діагностика є аналізом стану об'єктів і процесів, виявленням проблем їх функціонування і розвитку. Соціальна діагностика припускає комплексне обстеження стану справ в трудовій організації, а також рівня згуртованості або напруженості в соціальних відносинах з метою оцінки «больових місць» в діяльності колективу.

Соціальне проектування є формою соціального управління, суть якого полягає в науково обгрунтованому конструюванні системи соціальних параметрів майбутнього об'єкту або якісно нового стану наявного об'єкту.

Соціальна технологія є чітко відпрацьованою за операціями сукупністю прийомів, методів і впливів, які необхідно застосовувати суб'єктом управління для досягнення цілей соціального управління або вирішення соціальних проблем в трудових колективах.

ПРИНЦИПИ РОЗРОБКИ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	→ принцип багаторівневого аналізу	вимагає обліку ступеня розвитку соціальної зрілості трудового колективу і ранжирування на цій основі пріоритетних соціальних резервів
	→ принцип цілепокладання	припускає узгодження цілей і завдань соціальної технології з ресурсами і можливостями підприємства, а також вибір засобів, відповідних поставленим цілям
	→ принцип комплексності	вимагає оптимізації соціального процесу, облік впливу технології на всі сторони життєдіяльності трудового колективу
	→ принцип різноманітності	обумовлений численними зв'язками соціальних резервів з іншими виробничими резервами і потребами виділення в них власне соціального щодо конкретних процесів, явищ, подій

Кожна технологія охоплює сукупність процедур і операцій. Упровадження соціальних технологій полягає в переведенні теоретичної концепції щодо реалізації соціальних резервів на мову практичних дій. **Цей процес складний і містить такі операції:**

- організація роботи виконавців;
- координація різних суб'єктів, які беруть участь в реалізації соціальної технології (окремих виконавців або груп);
- контроль за діяльністю суб'єктів управління;
- аналіз процесу технологізації;
- соціальна діагностика результатів впровадження соціальних технологій;
- коректування цілей (у разі потреби);
- організація інформаційного обслуговування процесу впровадження.

Соціальне планування – це науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальних процесів і основних засобів втілення їх у життя на користь трудового колективу. Таким чином, соціальне діагностування дає можливість оцінити реальний стан соціальних резервів, соціальне проектування припускає розробку загальної моделі соціального організму, а соціальне планування – методів і способів її реалізації на практиці, які можуть бути представлені у вигляді сукупності (системи) соціальних технологій.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Амосов, О. Ю. Соціологія праці : навч. посіб. / О. Ю. Амосов. – Х. : Магістр, 2007. – 280 с.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : МГУ, 1988. – 311 с.
3. Арон, Р. Етапи розвитку соціологічної думки / Р. Арон; пер. з фр. Г. Філіпчука. – К. : Юніверс, 2004. – 688 с.
4. Арская, А. П. Японские секреты управления / А. П. Арская. – М. : Универсум, 1991. – 190 с.
5. Беляева, И. Ф. Кризис труда и его последствия / И. Ф. Беляева // Изменение в мотивации труда в новых условиях. – М. : Институт труда, 1992. – С. 52 – 71.
6. Бизнес и менеджер / сост. И. С. Дараховский, И. П. Черноиванов, Т. В. Прехул. – М. : Азимут-Центр, 1992. – 210 с.
7. Бойдаченко, П. Г. Служба управления персоналом / П. Г. Бойдаченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск : ЭКО, 1997. – 231 с.
8. Бреддик, У. Менеджмент в организации / У. Бреддик. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 342 с.
9. Буланов, В. С. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений / В. С. Буланов. – М. : РАУ, 1994. – 186 с.
10. Вакуленко, С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – 262 с.
11. Ващенко, І. В. Конфлікти великих соціальних груп : навч. посіб. / І. В. Ващенко. – Х. : Бурун Книга, 2006. – 208 с.
12. Верховин, В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации / В. И. Верховин. – М. : Наука, 1991. – 165 с.
13. Димитрова, Л. М. Соціологія управління та організацій : навч. посіб. / Л. М. Димитрова. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Політехніка: Ліра-К, 2005. – 156 с.
14. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М., 1995. – 267 с.
15. Заславская, Т. И. Экономическая социология и перестройка / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – М., 1989. – 302 с.
16. Соціологічна думка України / М. В. Захарченко, В. Ф. Бурлачук, М. О. Молчанов. – К., 1996. – 412 с.
17. Захарченко, М. В. Історія соціології з античності до початку ХХ ст. / М. В. Захарченко, О. І. Погорілий. – К., 1993. – 271 с.
18. Карпичев, В. С. Организация и самоорганизация социальных систем : словарь / В. С. Карпичев. – 3-е изд. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 282 с.
19. Кондратик, Л. И. Історія соціології України в іменах / Л. И. Кондратик. – Луцьк, 1996. – 228 с.
20. Кравченко, А. И. Социология труда в ХХ веке: Историко-критический очерк / А. И. Кравченко. – М., 1987. – 309 с.
21. Кравченко, А. И. Социология труда / А. И. Кравченко. – М., 1991. – 364 с.
22. Лукашевич, М. П. Соціологія економіки : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Каравела, 2005. – 288 с. – (Вища освіта України).
23. Лукашевич, М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
24. Лукашевич, Н. П. Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника / М. П. Лукашевич. – К., 1989. – 201 с.
25. Мартынюк, И. О. Проблемы жизненного самоопределения молодежи (опыт прикладного исследования) / И. О. Мартынюк. – К., 1993. – 191 с.
26. Матвеев, В. О. Економічна соціологія : підручник / В. О. Матвеев, Л. І. Лясота. – Суми : Університетська книга, 2006. – 184 с.
27. Наумова, Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. – М., 1988. – 164 с.
28. Нельга, А. В. Формирование потребности в труде / А. В. Нельга. – К., 1986. – 137 с.
29. Огаренко, В. М. Соціологія праці : навч. посіб. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. :

- Центр навч. літ-ри, 2005. – 304 с.
30. Патна, Н. В. Технологія соціального дослідження / Н. В. Патна. – К., 1996. – 241 с.
 31. Патрушев, В. И. Социальные резервы трудового коллектива / В. И. Патрушев. – К., 1990. – 201 с.
 32. Пилшенко, В. С. Соціальна регуляція трудової поведінки / В. С. Пилшенко. – К., 1993. – 186 с.
 33. Погорший, О. І. Соціологічна думка ХХ ст. / О. І. Погорший. – К., 1996.
 34. Полторац, В. А. Социология труда : справочник / В. А. Полторац. – Д., 1997. – 312 с.
 35. Полторац, В. А. Соціологія: основи соціології праці та управління / В. А. Полторац. – К., 1992. – 337 с.
 36. Попова, И. М. Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда) / И. М. Попова. – К. : Одесса, 1985. – 157 с.
 37. Попова, И. М. Стимулирование как способ управления / И. М. Попова. – К., 1976. – 211 с.
 38. Пригожий, А. И. Социология организаций / А. И. Пригожий. – М., 1980. – 371 с.
 39. Сірій, Є. В. Соціологія: загальна теорія, історія розвитку, спеціальні та галузеві теорії : навч. посіб. / Є. В. Сірій. – 2-ге вид. – К. : Атіка, 2007. – 480 с. : ілюстр.
 40. Соколова, Н. Тенденции развития социологии труда в 1988-1990 гг. / Н. Соколова // Социологические исследования. –1991. – № 3. – С. 12 – 17.
 41. Социально-экономические проблемы информационного общества / под ред. Л. Г. Мельника. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2005. – 430 с.
 42. Социальные технологии: актуальные проблемы теории и практики : междунар. межвузовский сборник научных работ. – Запорожье : ЗИГМУ, 2004. – Вып. 22. – 377 с.
 43. Социальные технологии: актуальные проблемы теории и практики : Междунар. межвузовский сборник научных работ. – Запорожье : ЗИГМУ, 2004. – Вып. 23. – 291 с.
 44. Социология управления : учебник / под общ. ред. В. Э. Бойкова. – М. : РАГС, 2006. – 336 с. – (Учебники Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации).
 45. Соціологічна енциклопедія / уклад. В. Г. Городяненко. – К. : Академвидав, 2008. – 456 с. – (Енциклопедія ерудита).
 46. Соціологія : словник термінів і понять / за ред. Є. А. Біленького, М. А. Козловця. – К. : Кондор, 2006. – 372 с.
 47. Суименко, Е. И. Предприниматель Украины, эскизы к социальному портрету / Е. И. Суименко. – К., 1995. – 181 с.
 48. Суименко, Е. И. Учащаяся молодежь, социальные проблемы самоуправления / Е. И. Суименко. – К., 1991. – 154 с.
 49. Сурмин, Ю. П. Теория социальных технологий : учеб. пособ. / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 608 с.
 50. Тарасенко, В. І. Споживання\споживацтво / В. І. Тарасенко. – К., 1988. – 120 с.
 51. Тарасенко, В. И. Социальные потребности личности: формирование, удовлетворение, развитие / В. И. Тарасенко. – К., 1982. – 110 с.
 52. Тарасенко, В. И. Социология потребления: Методологические проблемы / В. И. Тарасенко. – К., 1993. – 245 с.
 53. Тощенко, Ж. Т. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы труда / Ж. Т. Тощенко. – М., 1989. – 231 с.
 54. Хоронжий, А. Г. Основи соціального управління : навч. посіб. / А. Г. Хоронжий. – Л. : Магнолія 2006, 2007. – 220 с.
 55. Чернявский, А. Д. Организация управления в условиях рыночных отношений : учеб. пособ. / А. Д. Чернявский. – К., 1994. – 331 с.

ДЛЯ ПОДАТОК

**Навчальне видання
СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ**

Опорний конспект лекцій

Укладач канд. наук з держ. упр. О. Б. Кіреєва

Відповідальний за випуск:
зав. каф. філософії, соціології державного управління,
д-р філос. наук В. Г. Вікторов

В авторській редакції

Ум. друк. арк. 2,56	Підписано до друку 20.06.2009 Обл.-вид. арк. 3,15	Формат 60×84 1/16 Тираж 100 пр.	Папір друкарський.
---------------------	--	------------------------------------	--------------------

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління
Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29

