



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Т. В. ПЕРЕПЕЛЬЧУК

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Навчальний посібник

Одеса ONEU 2012

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Т.В. ПЕРЕПЕЛЬЧУК

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Навчальний посібник

ОДЕСА ОНЕУ 2012

УДК 316.334.22 (075.8)

ББК 60.56я73

П27

Рекомендовано вченою радою Одеського державного економічного університету (протокол № 8 від 26 квітня 2011 року).

Рецензенти:

Богданова Т. І. – кандидат економічних наук, доцент

Іванова Л. В. – кандидат економічних наук, доцент

Перепельчук Т.В.

Соціологія праці: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2011. – 234 с.

Навчальний посібник з дисципліни «Соціологія праці» призначено для ефективного засвоєння програмного матеріалу та самостійної роботи студентів. У навчальному посібнику розглянуто специфіку предметної галузі соціології праці, особливості використання соціологічних методів дослідження у вивченні трудової діяльності. Розкрито роль і значення трудової організації. Розглянуто основні соціальні процеси у сфері праці: мотивацію і стимулювання праці, соціальний контроль трудової поведінки, професійне самовизначення і трудову мобільність з урахуванням специфіки сучасної економічної та соціальної ситуації. З кожної теми наведено питання для самоперевірки, тести та індивідуальні завдання.

Навчальний посібник розраховано на студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», а також викладачів, аспірантів.

Навчальне видання

ПЕРЕПЕЛЬЧУК ТЕТЯНА ВІКТОРІВНА

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Навчальний посібник

Коректор: С. О. Бондар

Зміст

Вступ	4
Тема 1. Соціологія праці як наука	5
Тема 2. Історія становлення соціологічного знання про працю	19
Тема 3. Праця як вид соціальної діяльності. Ставлення до праці	35
Тема 4. Трудова поведінка: її форми і види	45
Тема 5. Соціальні аспекти мотивації праці	55
Тема 6. Стимулювання праці	78
Тема 7. Соціальний контроль у сфері праці	86
Тема 8. Трудова адаптація і трудова мобільність	101
Тема 9. Трудовий колектив як соціальна організація	117
Тема 10. Організація соціологічних досліджень проблем праці в трудових колективах	127
Тести	139
Індивідуальні завдання.....	218
Орієнтовний перелік питань для підготовки до іспиту з дисципліни	229
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	233

ВСТУП

Важливість вивчення дисципліни «Соціологія праці» виходить з того, що соціальні зміни в усіх сферах життєдіяльності та особливо у сфері праці, які викликані переходом до ринкової економіки, обумовили підвищення попиту на соціологічні знання. Це вимагає пильної уваги до навчання соціологічним методам вимірювання і аналізу соціально-трудова процесів усіх спеціалістів, які пов'язані з управлінською діяльністю. Тому в процесі набуття необхідних знань та навичок, передбачених освітньо-кваліфікаційними характеристиками відповідних фахових напрямів дуже важливим постає завдання надання системного характеру самостійній роботі студентів з курсу «Соціологія праці».

Викладений у посібнику матеріал буде сприяти поглибленому ознайомленню з теоретичними витоками соціології праці в контексті становлення світової соціології. У ньому розглянуто основні етапи розвитку соціологічного знання про працю, представлені основні сучасні школи досліджень проблем соціології праці. Розкрито соціальний характер праці, вивчаються ставлення людини до праці і задоволеність працею як показник ставлення до праці, ціннісні орієнтації людей, мотивація і стимулювання працівників, соціальний контроль як регулятивний процес трудової поведінки, трудова адаптація та трудова мобільність, роль та значення трудового колективу. Значну увагу приділено організації соціологічних досліджень проблем праці в трудових колективах.

Особливістю посібника є те, що усі складові трудової діяльності робітника розглядаються в умовах виробництва, яке функціонує за законами і правилами ринку.

Навчально-методичний посібник розроблено згідно з навчальною програмою курсу «Соціологія праці», який є нормативною дисципліною згідно з навчальними планами підготовки бакалаврів зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці».

Вивчення змісту посібника сприятиме якісному засвоєнню матеріалу дисципліни та розвитку творчих здібностей студентів. Також посібник може бути використано в системі підвищення кваліфікації спеціалістів, викладачами, аспірантами, практичними робітниками.

ТЕМА 1. СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКА

- 1.1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука.
- 1.2. Об'єкт, предмет і методи соціології праці.
- 1.3. Функції, мета і завдання соціології праці.
- 1.4. Система категорій соціології праці.
- 1.5. Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю і несоціологічного профілю.

1.1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука

Соціологія праці є однією з галузей загальносоціологічної теорії, яка вивчає загальні питання розвитку і функціонування суспільства і містить положення про типічне для всього суспільного розвитку в цілому.

У формуванні соціологічного знання виокремлюються три рівні: макро- (фундаментальний); мезо- (середній); мікрорівень (емпіричний).

На макрорівні загальносоціологічна теорія містить величезну кількість концепцій, які пояснюють закономірності розвитку людського суспільства і становлення соціальних відносин.

На мікрорівні формуються первинні соціологічні знання на основі вивчення поведінки та думок індивідів стосовно окремих подій, фактів, тобто отримання конкретної інформації.

З посиленням вимог до практичного вирішення соціальних проблем сучасного суспільства виникла необхідність вивчення і з'ясування соціальних явищ і процесів, які відбуваються в окремих сферах життєдіяльності людини, окремих соціальних спільнотах та інститутах. Тому стали виокремлювати так званий мезорівень або середній, на якому розглядаються галузеві та спеціальні соціологічні теорії середнього рівня.

Усі теорії середнього рівня умовно поділяються на:

- теорії соціальних інститутів і організацій (соціологія релігії, соціологія культури, соціологія політики, соціологія праці та ін.);

- теорії соціальних спільнот (соціологія малих груп, соціологія міста, соціологія села, соціологія молоді та ін.);

- теорії соціальних явищ і процесів (соціологія конфліктів, соціологія урбанізації, соціологія девіантної поведінки та ін.).

Праця, як суспільне явище, розглядається на всіх рівнях соціологічної науки.

На макрорівні соціологія праці вивчає працю, як соціальний інститут, його функціонування і зміни; закони поділу і кооперації праці, розподілу за працею; зростання потреб тощо.

На мезорівні вивчаються особливості вияву загальних закономірностей та законів розвитку соціально-трудових відносин в окремих галузях народного господарства, сферах життєдіяльності суспільства.

На мікрорівні соціологія праці вивчає закономірності змін змісту праці в результаті науково-технічного прогресу, мотивів трудової поведінки під дією трудових ситуацій і способу життя працівників, трудової поведінки у зв'язку з дією різних суб'єктивних і об'єктивних чинників, ставлення до праці в результаті дії різних форм власності, трудової адаптації, міжособового спілкування тощо.

Визначаючи **зміст соціології праці**, треба сказати, що це наука про закони та закономірності сталих взаємозв'язків окремих індивідів, спільнот як активних суб'єктів праці, які знаходять конкретне виявлення у соціальних явищах та процесах трудової сфери.

Характеристика будь-якої науки передбачає передусім з'ясування об'єкта і предмета її дослідження, функцій та завдань, що виконуються наукою, її місця в системі наукового знання.

1.2. Об'єкт, предмет і методи соціології праці

Об'єктом соціології праці, як самостійної галузі соціологічної науки, є індивіди, соціальні групи та спільноти трудової сфери.

Предметом соціології праці є структура і механізм виникнення, функціонування і розвитку соціальних відносин, які складаються у процесі спільної соціальної праці. Ці відносини відображають таку трудову діяльність з різних сторін, як:

- соціальний процес;
- необхідний процес життєдіяльності людини і суспільства;
- реальну трудову поведінку;
- виявлення вмінь, знань, бажань і ціннісних орієнтацій, потреб, мотивів робітників, які фіксуються у їх свідомості та впливають на продуктивність праці;
- умови, в яких відбуваються ці відносини.

Соціологія праці – комплексна, конкретна, теоретико-прикладна наука.

Для вивчення свого предмета соціологія праці використовує такі методи: теоретичні; математичні та статистичні; прикладні соціологічні дослідження.

1.3. Функції, мета і завдання соціології праці

Суть предмета соціології праці реалізується у **функціях**, які вона повинна виконувати.

Функції соціології праці :

- теоретико-пізнавальна;
- дослідно-інформаційна;
- прогностично-перетворювальна;
- світоглядно-освітня;
- ідеологічна.

Теоретико-пізнавальна функція - пізнання соціальної сутності праці, з'ясування і формування теоретичних і практичних знань про закономірності соціально-трудова відносин.

Дослідно-інформаційна функція проявляється у проведенні наукових досліджень стану і розвитку соціальних явищ і процесів, в опублікуванні отриманих результатів соціологічних досліджень.

Сутність **прогностично-перетворювальної функції** у тому, що в результаті соціологічних досліджень виявляються відхилення у розвитку СТВ, вчасно прогнозуються негативні явища і розробляються необхідні управлінські рішення.

Світоглядно-освітня функція соціології праці виявляється в популяризації знань про механізми функціонування і розвиток соціально-трудових відносин.

Сутність ідеологічної функції у формуванні соціологічного мислення населення.

Мета соціології праці – дослідження соціальних явищ і процесів, розробка рекомендацій щодо їх регулювання і управління, прогнозування і планування, які направлені на створення оптимальних умов для функціонування суспільства, колектива, окремого індивіда у сфері праці та досягнення на основі цього найбільш повної реалізації і оптимального поєднання їх інтересів.

Основні завдання соціології праці :

- вивчення і оптимізація соціальної структури суспільства, трудової організації (колектива);
- аналіз ринку праці як регулятора оптимальної і раціональної мобільності трудових ресурсів;
- пошук шляхів найбільш повної реалізації трудового потенціалу сучасного робітника;
- оптимальне поєднання моральних і матеріальних стимулів і якісна зміна ставлення до праці в умовах ринку;
- посилення соціального контролю і боротьба з відхиленнями від загально прийнятих моральних принципів і норм у сфері праці;
- вивчення причин і розробка системи заходів з попередження і вирішення трудових конфліктів;
- створення системи соціальних гарантій, направлених на захист робітників у суспільстві та в трудовій організації.

Таким чином, завдання соціології праці зводяться до розробки методів і прийомів використання соціальних факторів у цілях вирішення першочергових соціально-економічних проблем суспільства і особистості у сфері праці. Для цього обов'язково потрібні соціологічні знання, навички користування науковим апаратом соціології праці, основу якого складають категорії соціології праці.

1.4. Система категорій соціології праці

Будь-яка наука будує свою теорію за допомогою певних категорій (термінів).

Є такі категорії і в соціології праці. Вони дають змогу описувати, вивчати соціальну реальність, правильно розуміти її сутність і адекватно сприймати.

Категорії соціології праці – це загальні поняття, що відтворюють певні властивості об'єкта, тобто трудової сфери, як цілісної соціальної системи. Дослідження будь-якого процесу, що відбувається у сфері трудової діяльності, потребує з'ясування його суті та явищ, з якими пов'язаний цей процес. Спеціальні категорії, які використовують при даних дослідженнях, прийнято типологізувати як категорії визначеності, обумовленості та вибору.

Категорії визначеності (зміст праці, її характер, суб'єкти праці – групи, індивіди, трудові дії тощо) відповідають на запитання: Що це таке? Чим воно є стосовно праці як об'єкта вивчення?

Категорії обумовленості (інтереси, потреби, норми, цінності) відповідають на запитання: Чому індивід поступає саме так, а не інакше? Чим обумовлено його дії?

Категорії вибору (стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання тощо) відповідають на запитання: Що необхідно зробити, аби людина діяла у відповідний спосіб?

Отже, категорії визначеності дають уявлення про сутнісні характеристики праці, а категорії обумовленості та вибору дають можливість з'ясувати явища і

процеси, котрі безпосередньо впливають на роль і статус індивідів у сфері трудової діяльності.

Особливість соціологічного вивчення праці полягає у розгляді її, як системи соціальних відносин. У процесі праці люди взаємодіють один з одним. Без соціальних взаємодій жодна спільнота, жодне явище існувати в суспільстві не може.

Соціальні взаємодії у сфері праці – це форма зв'язків, що реалізується в обміні умінням, досвідом, навичками, знаннями, вербальними та конкретними діями. Об'єктивною основою соціальних взаємодій є спільність чи розбіжність інтересів, цілей, поглядів.

Посередниками взаємодій людей у сфері праці, проміжними його ланками є засоби та предмети праці, матеріальні та духовні блага.

Усю багатоманітність соціальних взаємодій можна розбити на дві основні групи: **співпраця і конфлікт** (суперництво).

Співпраця має місце у тому випадку, коли інтереси соціальних груп або особистостей, що взаємодіють, в основному збігаються.

Конфлікт виходить з різних інтересів учасників взаємодій. Тому, виходячи з їх сутності, соціальні взаємодії можуть розвиватися в бік зближення, або в бік обособлення, розбіжності.

Взаємодії базуються на спілкуванні суб'єктів соціально-трудоких відносин. Вони полягають заключається у сприйнятті один одним людей, які спілкуються і координації дій між робітниками. У спілкуванні розрізняють три сторони: **перцептивну, комунікативну, поведінкову** (інтерактивну).

Перцептивна пов'язана із сприйняттям робітниками один одного і встановленні на цій основі взаєморозуміння між ними.

Комунікативна пов'язана з обміном виробничою інформацією.

Поведінкова – з обміном діями, з організацією взаємодій між робітниками.

Соціологію праці найбільше цікавить поведінкова сторона спілкування.

Виділяють *два способи спілкування: безпосереднє* (міжособистісне) і *опосередковане* (через предметний зміст дій, які виконуються).

Засобами безпосереднього спілкування є усна і письмова мова, міміка, жести.

Засобами опосередкованого спілкування виступають гроші, акції і т.д.

Кожний з цих видів спілкування певним чином впливає на трудову діяльність і трудову поведінку та вимагає специфічних методів їх вивчення. Наприклад, міжособистісне спілкування можна вивчати методом опитування, спостереження; опосередковане спілкування – методом анкетування.

Постійні взаємодії окремих індивідів чи спільнот за певних соціальних умов породжують соціальні відносини.

Соціальні відносини – це відносини між окремими людьми, соціальними групами, що беруть неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають різні соціальний статус, спосіб життя, джерела і рівні доходів, особистого споживання тощо. Ці відносини складаються з приводу суспільного становища суб'єктів, їхнього устрою життя, умов існування.

Найважливішими соціальними відносинами є :

- ставлення до засобів виробництва ;
- способи отримання і величина особистих доходів ;
- ступінь забезпечення соціальною інфраструктурою .

Вивчати соціальні відносини - це значить зіставляти об'єктивне положення різних соціальних спільнот у системі суспільного виробництва за їх найважливішими соціальними ознаками і властивостями (функціями, які вони виконують, ступенем згуртованості) .

Соціальні відносини не лише нерозривно пов'язані з трудовими відносинами, а й первинно зумовлені ними.

Трудові відносини - неодмінна складова виробничих відносин. Вони 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.

Трудові відносини мають два аспекти - *функціональний і соціальний*.

Функціональний аспект обумовлений змістом трудових функцій і виявляється у встановленні пропорцій професійного і кваліфікаційного складу робочої сили на основі визначення необхідних витрат часу на виробництво, трудомісткості виготовлення певних видів продукції тощо. З цієї точки зору трудові відносини вивчаються такими дисциплінами як економіка праці, організація і нормування праці.

Соціальний аспект формується на основі функціональної діяльності, але зумовлюється існуванням "рівності-нерівності" соціального становища соціальних груп і окремих працівників, схожості і несхожості їхніх інтересів, їхньої трудової поведінки. Саме ці трудові відносини вивчає соціологія праці.

На основі об'єктивних відносин починають формуватися відносини, що характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей і взаєминами в трудовій організації, соціально-психологічною атмосферою в ній, певним загальним стилем трудової діяльності, рівнем виконання трудових норм, трудовою культурою. Цим характеризуються **соціально-трудова відносини**. Ці відносини існують і реалізуються в межах соціальної структури трудової організації, яку складають соціальні групи різного типу.

Соціальна група - це сукупність людей, об'єднаних за формальними чи сутнісними ознаками.

Соціальна структура виробничої організації представлена групами працівників переважно фізичної та розумової праці, функціональними, професійно-кваліфікаційними, психологічними, громадськими та іншими групами.

Соціально-трудова відносини дають можливість визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне положення їх носіїв (суб'єктів).

Жодна група робітників, жоден член трудового колективу не може існувати поза такими відносинами, поза обов'язками і взаємодіями.

Соціально-трудова відносини класифікуються за такими ознаками:

- 1) за змістом діяльності: виробничо-функціональні; професійно-кваліфікаційні; соціально-психологічні; соціально-організаційні;
- 2) за суб'єктом: міжорганізаційні (організація-організація); внутрішньо-організаційні; внутрішньовиробничі (організація-особистість, особистість-особистість);
- 3) за обсягом владних повноважень: відносини по вертикалі та горизонталі;
- 4) за характером розподілу доходів: відповідно до трудового внеску; не відповідно до трудового внеску;
- 5) за ступенем регламентованості: формальні (офіційно оформлені); неформальні (офіційно неформлені);
- 6) за способом спілкування: міжособистісні, безособистісні;
- 7) за направленістю інтересів: співпраця, конфлікт;
- 8) за ступенем соціальної напруги: комфортні, конфліктні.

Сутність соціально-трудова відносин визначається і виявляється у формі різних явищ та процесів.

Соціальне явище – це будь-яке виявлення відносин, подія, випадок. Будь-яка зміна явища або його стану є **соціальним процесом**. У соціології праці – це зміни в людських стосунках, становищі соціальних груп, окремих працівників, тобто зміни в соціальній структурі.

До **найважливіших соціальних процесів** у сфері праці належать:

- 1) *Труд* як базовий соціальний процес.
- 2) *Інтегративні процеси*: освіта, функціонування і розвиток трудових колективів, їх згуртування, соціальний контроль трудової поведінки, керівництво, стимулювання трудової активності. Вони забезпечують цілісність трудової організації як окремої соціальної підсистеми.
- 3) *Ціннісно-орієнтаційні процеси* пов'язані з формуванням відповідних соціальних норм, цінностей, ціннісних орієнтацій у різних соціальних групах працівників. До цих процесів належать мотивація праці, трудова адаптація, виховання в дусі фірми.

4) *Змінюючо-підтримуючі процеси*, які змінюють місце індивіда чи групи індивідів у просторі або соціальній структурі організації, суспільства. Це процеси трудової мобільності соціальних груп і окремих робітників, професійної і територіальної мобільності.

Вивчення факторів і механізмів протікання різних соціальних процесів у сфері праці означає, по суті, вивчення всієї різноманітності СТВ, які складаються у ході колективної трудової діяльності між її учасниками, або вивчення соціальної сфери праці.

За характером змін вирізняють такі процеси:

стабілізації – коли основні характеристики спільності не змінюються, а лише відтворюються;

розвитку – коли вони прогресивно змінюються, наближаються до тих рівнів, що визначені цілями;

деградації – коли вони погіршують становище, віддаляючись від поставлених цілей, сповільнюють і гальмують розвиток спільноти, соціальних відносин тощо.

Перелічені процеси можна розглядати на рівнях народного господарства, регіону (галузі), підприємства та на індивідуальному рівні. Один і той самий процес на різних рівнях виявляється по-різному.

Соціальними процесами слід управляти: їх необхідно оцінювати, щоб попередити процеси деградації, не задовольнятися процесами стабілізації (функціонування), а намагатися, щоб соціальний процес забезпечував розвиток колектива (спільноти).

1.5. Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю і несоціологічного профілю

Розглянемо зв'язок соціології праці як з *науками про працю соціологічного профілю так і з науками про працю несоціологічного профілю*.

Науки про працю соціологічного профілю існують усередині соціології в цілому, але не обов'язково є складовими частинами соціології праці.

Спільна риса цих дисциплін – вивчення соціальних аспектів суспільної праці. Поява дисциплін усередині соціології праці стала можлива тому, що ця наука аналізує суспільну працю на макро – і мікрорівнях. Перший стосується інституціонального аспекта праці, а другий — мотиваційного і поведінкового (рис.1.1).

Соціологія організацій досліджує структуру управління виробництвом, формальну і неформальну організації підприємства, систему влади і підпорядкованості та ін.

Соціологія професій розглядає свій предмет у системі суспільного поділу праці, вивчає їх престижність, професійну придатність і адаптацію, вікові зміни надання переваг людиною тим або іншим професіям.

Соціологія способу життя вивчає життєдіяльність людини у сфері праці.

Промислова (індустріальна) соціологія найбільшу увагу приділяє проблемам соціальних наслідків НТП, механізації та автоматизації виробництва та ін.

Соціологія освіти вивчає цінності освіти для дюдей, систему підготовки спеціалістів у країні.

Соціологія міста і села надає інформацію про взаємозв'язок процесів індустріалізації, урбанізації, колективізації, фермерства, приватизації землі, вплив їх на спосіб та рівень життя міського та сільського населення, сприяє розробці проектів щодо розміщення промислових та сільськогосподарських комплексів.

На мікрорівні соціальні проблеми праці вивчаються: *економічною соціологією*. Її предмет – ціннісні орієнтації, потреби, інтереси і поведінка великих соціальних груп (демографічних, професійно-кваліфікаційних).

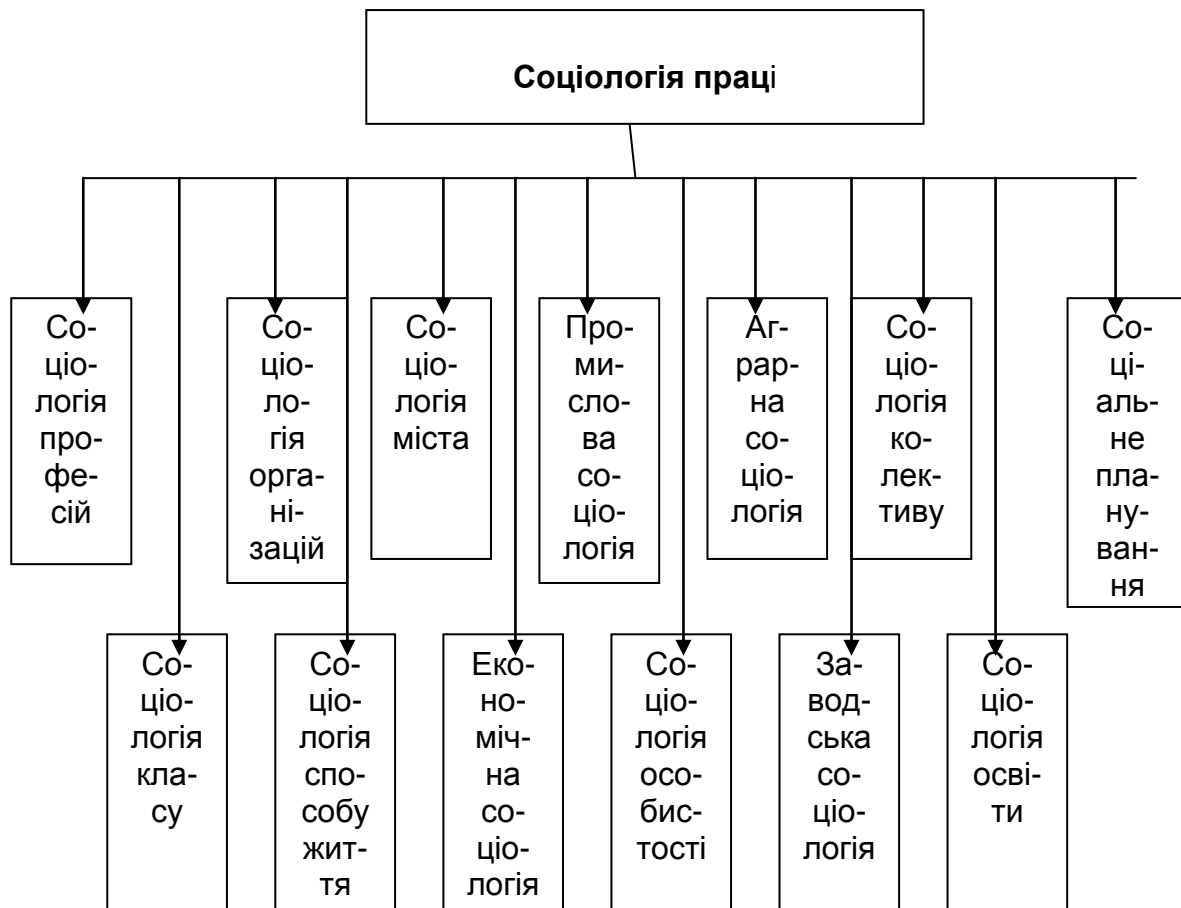


Рис.1.1 Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю.

Наприклад, як відбувається скорочення і працевлаштування управлінського апарату, військовослужбовців, робітників кваліфікованої і некваліфікованої праці?

Предмет соціології праці багато в чому пересікається з іншими соціологічними дисциплінами. Так, у *соціології професій* розглядаються вузькоспеціальні питання. Наприклад, які вікові зміни відбуваються у виборі людиною тих або інших професій. Це необов'язково міститься у соціології праці, тому що не цікавить її як самостійний предмет вивчення.

Слід відзначити, що розподіл предметів цих дисциплін достатньо умовний.

Соціологія праці пов'язана з такими **дисциплінами несоціологічного профілю:**

- *Фізіологією і психологією праці* – об'єктом цієї дисципліни є діяльність індивіда у виробничих умовах і умовах відтворення робочої сили.

Спільними для фізіології і психології праці є категорії, інтереси, мотиви, стимули, трудові установки. Але соціологію праці цікавлять не індивідуально-особистісні прояви трудової поведінки, а соціально-типові, характерні для соціальної групи, класу.

Висновки фізіології і психології праці дозволяють науково формувати і розвивати колективи, уникати невиправданих конфліктних ситуацій у сфері праці, прискорювати процеси адаптації особистості у виробничому середовищі та ін.

— *Економікою праці*, яка вивчає механізм дії економічних законів у сфері праці, форми їх проявлення у суспільній організації праці. Економіку праці цікавить сам процес створення вартості. Для неї важливими є трудові затрати на всіх стадіях виробничого циклу, в той час як соціологія праці вивчає трудові взаємодії робітників і трудові відносини, які виникають між ними. Наприклад, економіку праці цікавить механізм оплати праці: тарифні ставки, сітки, форми і системи заробітної плати. Соціологія праці розглядає мотиви спонукання до праці, вплив тої чи іншої форми заробітної плати на самостійність робітника в праці, затребуваність його творчих здібностей.

— *Трудовим правом*, у межах якого створюються норми трудових відносин і реалізуються через соціальний контроль поведінки у сфері праці. Соціологія ж праці вивчає вплив на трудову поведінку тих або інших форм адміністративного контролю, заходів заохочення і покарання.

Серед інших дисциплін можна виділити *економічну демографію, нормування праці, гігієну праці, НОП, економічну психологію, психотехніку, філософію, археологію* та інші дисципліни.

Питання для самоперевірки

1. Назвіть рівні формування соціологічного знання.

2. На які групи поділяються теорії середнього рівня ?
3. Як розглядається праця на кожному з рівнів соціологічної науки ?
4. Що є предметом соціології праці як галузевої соціології ?
5. Які основні функції та завдання соціології праці у розбудові українського суспільства ?
6. На які групи поділяються категорії соціології праці? Дайте їх характеристику.
7. У чому полягає сутність соціально-трудових відносин? У чому їх відмінність від соціальних відносин?
8. Назвіть найважливіші соціальні процеси у сфері праці.
9. У чому полягає відмінність соціологічного підходу до вивчення праці від підходів інших наук про працю?

ТЕМА 2. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІОЛОГІЧНОГО ЗНАННЯ ПРО ПРАЦЮ

- 2.1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю
- 2.2. Класичний період становлення соціологічної думки про працю
- 2.3. Період індустріальної соціології
- 2.4. Розвиток вітчизняної соціології праці

2.1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю

У цілому, як історію виникнення і розвитку соціології взагалі, так і історію розвитку соціології праці можна поділити на чотири етапи :

- 1) донауковий;
- 2) класичний період становлення;
- 3) період індустріальної соціології;
- 4) розвиток вітчизняної соціології праці.

На першому етапі формуються загальні передумови соціології (Сократ, Платон, Арістотель, Сміт, Дж. Локк, Клод Гельвецій та ін.). У цей період було введено поняття праці взагалі. Здійснюються спроби створення теорій про працю, які належать Демокриту, Платону, Арістотелю. Є чимало матеріалів, що свідчать про їх намагання розтлумачити сутність праці, явищ і процесів, пов'язаних з нею. Проте наука на той час обмежувалася фіксацією подій у просторі й часі і не вникала в глибинні механізми їх виникнення.

Так, давньогрецький філософ-матеріаліст **Демокріт** вивчав значення поділу праці для розвитку суспільства і наукового знання, трудову діяльність та деякі явища, пов'язані з нею. Надзвичайно цікаві його думки стосовно сутності й механізму виникнення суспільства, походження і розвитку людини, місця і ролі в цьому праці.

Головною заслугою Демокріта в соціально-пізнавальному плані є розробка *концепції походження і розвитку* людини, котра заради досягнення загального блага має підкорятися суспільним законам.

Видатний давньогрецький філософ **Платон** займався питаннями структуризації суспільства, він першим установив закон "гармонічного розмаїття праці", згідно з яким розмаїттю потреб людей відповідає розмаїття схильності до праці і розмаїття видів праці. Саме розмаїття потреб є сильним імпульсом соціального розвитку, появи різних форм соціальних взаємодій, відносин. Потреби людей обумовили, на думку Платона, появу міст-полісів.

За Платоном , *спеціалізація праці є необхідною умовою поліпшення якості продукту праці*. І чим довше працівник спеціалізується у своєму ремеслі, тим кращі успіхи він матиме. Тому Платон уважав доцільним позитивне закріплення працівника за певною професією.

Значно досконалішим є вчення учня Платона – **Арістотеля**.

Арістотель вважав, що сенс життя людини полягає в досягненні вищого блага через діяльність. Не самі властивості людини роблять її кращою, це досягається через розумну діяльність, у процесі якої ці властивості розкриваються.

Арістотель започатковує знання про **соціальне управління та його завдання**, про спосіб життя. Він вивчав проблеми дозвілля і вільного часу, розглядаючи їх як невід'ємні складові життя людини.

Розглядаючи цінності, Арістотель людське життя характеризує як вищу цінність, добродійність розміщує на найвищому місці шкали цінностей.

На думку Арістотеля, людина є "істотою політичною", тобто такою, яка не може існувати поза полісом, поза межами суспільства.

Іншою невід'ємною властивістю людей він вважав *соціальну нерівність*. Арістотель класифікував громадян полісу за майновим станом на клас надто заможних, клас украй нужденних та проміжний або серединний клас. У кількісній перевазі останнього він убачав гарантію суспільної рівноваги та злагоди.

Арістотель надавав великого значення спілкуванню, через нього люди тільки й можуть здійснювати спільну діяльність. **Спілкування з іншими допомагає людині стати "суспільною істотою"**, тобто набути тих якостей, які споріднюють людей. Водночас через спілкування формуються професійні та інші особливості.

Сократ теж досліджував процес спілкування і особливого значення надавав мовленню.

Його спілкування з людьми було активним, причому він не передавав знання в готовій формі, а лише допомагав співрозмовникові самому дійти істини. Майстерність Сократа вести дискусію полягала не в тім, що він завжди знав відповідь на питання, а в тім, що філософ міг переконати опонента, що той її також не знає.

Багато цінних міркувань про особистість, вплив на неї з метою виховання, а також про самовплив у процесі самовиховання, було висловлено стародавніми китайськими мислителями (**Конфуцій, Сюнь-Цзі**).

Розвиток соціологічних знань у середньовіччі пов'язаний з іменами Аврелія Августіна, Франческо Петрарки, Бенедикта Спінози, Джона Локка, Клода Гельвеція та ін.

2.2. Класичний період становлення соціологічної думки про працю

Класичний період розвитку соціологічної думки про працю дуже багатий за змістом. Він пов'язаний з іменами таких вчених як Адам Сміт, Огюст Конт, Герберт Спенсер, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер, Карл Маркс.

Основними ідеями цього етапу є:

- відкриття таких важливих факторів соціального розвитку суспільства як розподіл і кооперація праці, де люди групуються не за походженням, а за соціальними функціями, природою своєї соціальної діяльності;
- висування ідей колективної свідомості у колективній діяльності. Люди, "зв'язані" в колектив, у процесі трудової діяльності, діють уже по іншому, ніж окремі індивіди;

- виділення і обґрунтування важливої ролі соціокультурних факторів (релігійних, національних) у формуванні трудової поведінки робітників;
- виділення "соціальних інтересів", які визначають поведінку окремих людей, груп.

У цей період відомий шотландець **Адам Сміт** створює систематизоване вчення про поділ праці та здійснює теоретичний переворот. Він запропонував навіть сам цей термін і, з'ясовуючи суспільну взаємозалежність людей, виходив із поділу праці та необхідності обміну її продуктами.

А. Сміт вважав, що поділ праці – результат не чистієї мудрості, а схильності людської природи до торгівлі та обміну одного предмета на інший. Результатом дії закону поділу праці в організаційно-технічному аспекті є поділ праці на різні її види (фізичну і розумову, кваліфіковану і некваліфіковану, промислово та аграрну), а в соціально-економічному – поділ суспільства на соціальні групи, що займаються цими видами праці, та формування відносин між групами, залежно від їхнього соціального стану та престижу праці.

Соціологічна наука і, зокрема, соціологічні знання про працю на цьому етапі розвитку представлені різними теоріями – *механістичними, біологічними, психологічними, сучасним функціоналізмом тощо.*

У широкому розумінні до механістичних соціологічних теорій належать ті, які вивчають суспільство методами природничих наук (переважно хімії і фізики) і пояснюють явища, що в ньому відбуваються, природничими законами. Таким є вчення відомого французького соціолога **Огюста Конта**.

Досліджуючи характерні особливості суспільства, хід розвитку людського інтелекту, О. Конт першим зробив спробу сформулювати основні закони його функціонування і розвитку.

О. Конт вважав, що соціальні зміни в суспільстві обумовлені багатьма чинниками, але визначальним із них є розум, інтелектуальна еволюція. І саме вивчення розвитку людського інтелекту (розуму) є вихідною основою для дослідження соціального розвитку загалом – у цьому полягає сутність **основного соціального закону.**

Другий закон, який був означений О. Контом, є предметом безпосереднього вивчення соціології праці. Йдеться про закон поділу і кооперації праці, завдяки дії якого утворюються різні соціально-професійні групи, урізноманітнюється суспільство, підвищується життєвий рівень людей.

Визначаючи структуру суспільства, О. Конт вирізняв чотири класи :

- перший – представники наукового, філософського, естетичного видів діяльності. Цей клас займає вищий щабель у соціальній структурі суспільства;
- другий – представники виробництва і торгово-фінансової сфери ;
- третій – землероби ;
- четвертий – ремісники.

Відносини між класами, за О. Контом, розвиваються саме на основі поділу праці та кооперації їх діяльності.

Контівське пояснення явищ природничими законами згодом стало підґрунтям багатьох пізніших напрямків соціологічної думки, представники яких шукали причини суспільних змін поза суспільством- у природничих та біологічних факторах.

Одним із представників цього підходу був найвпливовіший європейський соціолог того часу, англієць **Герберт Спенсер**. Він розглядав біологічні чинники як соціальні.

Ототожнюючи суспільство з біологічним організмом, Г. Спенсер стверджував, що кожний елемент структури соціальної системи виконує свої функції: землеробство і промисловість – функцію харчування, торгівля – функцію кровообігу, армія – захисні функції шкіри, транспорт – функцію кровоносних судин тощо.

Найціннішою у вченні Г. Спенсера була ідея, згідно з якою людство у своєму історичному розвитку повторює еволюцію органічного світу: ускладнення структури, зростання внутрішньої диференціації суспільних утворень, посилення їх інтеграції, централізація управління ними, тощо.

Порівняння суспільства з організмом дало можливість Г. Спенсеру зрозуміти низку важливих особливостей функціонування суспільства як соціальної системи і його складових. Він запровадив і розтлумачив такі терміни, як "соціальна структура", "соціальна функція", "соціальні інститути", "соціальна диференціація та інтеграція", "соціальна система". Сучасна соціологія високо цінує вчення Г. Спенсера про соціальні інститути.

Наприкінці XIX століття виникає **психологічна соціологія**, яка справила великий позитивний вплив на розвиток соціологічної думки про працю. Вона сприяла наближенню науки до конкретних проблем особистості, соціальних груп, суспільства загалом і сфери праці зокрема.

Представники психологічної соціології намагаються пояснити суспільні явища психологічними чинниками, впливом свідомості, психічними відносинами між індивідами (Джон Мілль, Зігмунд Фрейд, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер).

Окреме місце в європейській соціології цього періоду належить **марсистській школі соціології**.

Карл Маркс економічні відносини розглядав як такі, що найсильніше впливають на всі інші. На його думку, всі зміни, що відбуваються у суспільстві, зокрема і зміни суспільних відносин, залежать від змін у суспільному виробництві. Виробничі відносини – матеріальна основа соціальних, ідеологічних та політичних відносин.

Карл Маркс не заперечував прогресивну роль поділу праці, проте, на відміну від Е. Дюркгейма, надавав його аномальним функціям (експлуатації, безробіттю, збідненню) не випадкового і не минушого характеру, а фатального такого, що його не можна усунути. За К. Марксом, поділ праці призводить не тільки до соціального структурування суспільства, а й до його розколу на два антагоністичні класи – експлуататорів і експлуатованих.

Принципове значення для соціології праці має теорія К. Маркса щодо **відчуження праці**. Дуже цінним було також те, що К. Маркс запропонував

вивчати не суспільство взагалі, не людину взагалі, а конкретне суспільство, конкретну людину, конкретні соціальні утворення, особливо робітничий клас.

Значні заслуги К. Маркс має і щодо розвитку методики конкретних соціологічних досліджень. Його дослідження здійснювалися на основі узагальнення великого фактичного матеріалу з використанням різних соціологічних способів збирання первинної інформації (аналіз документів, соціологічні спостереження, опитування).

У сучасній західноєвропейській і американській соціології панує **функціоналістська теорія**, згідно з якою, складові суспільства тісно пов'язані. Кожна складова виконує певну функцію, що полягає в здійсненні відповідної діяльності, завдяки чому підтримується цілісність суспільства.

Видатним представником функціоналізму є **Толкотт Парсонс**. У праці "Соціальна система" Т. Парсонс наголошує, що вивчення суспільних явищ повинно виходити з того, що суб'єкти орієнтовані на певну мету. Постійна взаємодія суб'єктів у соціальних групах передбачає наявність загальних правил, що дає можливість наперед знати, що і від кого можна очікувати. Тим самим дописується роль суб'єкта. А соціальна система трактується як сукупність взаємодій чи ролей, якими суб'єкти об'єднані для досягнення певної мети. У межах соціальної системи діють інституалізовані моделі поведінки, завдяки чому задовольняються певні потреби. Така система знаходиться в стані рівноваги і намагається цю рівновагу підтримувати.

Виникнення і становлення соціології праці у світовій практиці є результатом процесу соціологізації, насамперед, економічних наук про працю (саме економічну науку цікавить обдумана поведінка людини, де вона підраховує вигоди і невигоди будь-якої конкретної дії) упродовж їх розвитку.

2.3. Період індустріальної соціології

Новий етап розвитку соціологічної думки на Заході характеризувався становленням і розвитком емпіричної соціології, появою нових її напрямів і

теорій, зокрема **індустріальної соціології**, у межах якої досліджуються проблеми соціології праці на емпіричній основі.

Емпіризм – напрям теорії пізнання, який визнає практичний досвід єдиним джерелом знань і вважає, що зміст знання можна подати як опис цього досвіду.

Зарубіжна емпірична соціологія розвивалася в три етапи. Для першого – характерні самовизначення тематики досліджень, пошук засобів, спроби пов'язати теоретичні проблеми з реальним життям. Цей етап охоплює кінець XIX і два перші десятиріччя XX ст. До цього часу емпіричні дослідження були розрізненими, не мали відпрацьованої методики. Соціологічні теорії, що існували на той час, не сприяли проведенню таких досліджень, бо мали характер історико-еволюційних схем, перевірити які на мікрорівні було просто неможливо.

На другому етапі (20-30 ті рр. XX ст.) емпірична соціологія відповідно до інтересів монополій переносить дослідні роботи із університетів у лабораторії, на підприємства.

Третій етап (від 40-х рр. XX ст. до наших днів) - характеризується бурхливим розвитком емпіричної соціології в усіх зарубіжних країнах. Відбувається її поєднання із системою управління. Соціологів залучають до вивчення державної діяльності, громадської думки, запитів населення, вирішення соціальних проблем, гострих соціальних конфліктів. Соціологія почала цікавитися питаннями життя міста, девіантною (ненормативною) та деліктною (злочинною) поведінкою.

Індустріальна соціологія є одним із головних напрямів емпіричної соціології, що займається дослідженням сфери виробництва, вивченням трудових відносин людей на підприємстві та розробкою практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності виробництва.

Її предметом є "індустріальні відносини" – умови і стимули промислової діяльності, організація виробництва, економіка і технологія праці, взаємовідносини членів різних соціальних груп на підприємстві, трудова

адаптація, згуртованість трудового колективу, природа трудових конфліктів, можливість їх мирного врегулювання і т.д.

Особлива увага приділяється проблемі мотивації праці, яка є однією з найдавніших і найскладніших в історії соціології і потребує систематичного вивчення. Нині склалися два підходи до мотивації: примушення і заохочування.

Прихильниками примушення до праці були Ф. Тейлор, Г.Форд, Е. Мейо, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, а першою спробою практично вирішити це питання стала тейлорівська система наукової організації управління підприємством, що ґрунтується на дослідженні конкретної роботи.

Уся система Тейлора була побудована на таких принципах:

- заміні грубих практичних методів виробництва науковими методами ;
- ретельному відборі робітників на основі науково встановлених ознак,
- тренуванні та професійному навчанню кожного з них;
- співпраці адміністрації з робітниками у вирішенні виробничих завдань;
- рівномірному розподілі праці;
- у розподілі відповідальності за справи виробництва між адміністрацією і робітниками.

Ф. Тейлор створив першу у світі систему НОП (наукової організації праці). Він досконало вивчив соціально-економічну організацію промислового підприємства і дійшов висновку, що техніко-економічні нововведення самі по собі мало ефективні. Визначальним є так званий людський чинник, матеріальне й моральне стимулювання, культура управління підприємством. Ф. Тейлор першим з учених звернув увагу на феномен праці „спроквола”. Це явище виникає внаслідок групового тиску і блокування формальних норм поведінки неформальними відносинами. Робітники свідомо обмежують продуктивність своєї праці, щоб запобігти перегляду норм виробітку і зниженню розцінок.

Головна ідея праць Ф. Тейлора – змусити робітників працювати краще, раціональніше. Людина не повинна витратити свою енергію даремно. Вона має працювати з повною віддачею.

У 1885 році Ф.Тейлор розробив метод нормування праці, який полягає у хронометражних спостереженнях і вимірюваннях робочого часу, необхідного для виконання окремих елементів і операцій у групах робітників із різною продуктивністю праці. Для кожного елемента операції вибиралися такі трудові рухи, які можна виконати в „нормальний” , тобто максимально короткий час. Для кожної роботи встановлювався єдиний метод її виконання як зразок.

Історичне значення вчення Ф. Тейлора визначається, насамперед, його принципами раціоналізації елементів. Ф. Тейлор розглядав „працю спроквола” не як причину, а як наслідок. Він уважав, що недоліки в організації виробництва і праці не дуже помітні, коли норми продуктивності занижені, однак, це породжує безвідповідальне ставлення до своїх обов’язків як у робітників (що свідомо стримують темп роботи), так і в адміністрації (яка перекладає свої обов’язки на плечі робітників).

Якщо ж праця організована по-науковому, тобто робоче місце забезпечене всім необхідним і застосовуються раціональні засоби та методи праці, то робочий час буде використаний найбільш ефективно. За Ф. Тейлором, підвищити ефективність виробництва можна лише постійно вдосконалюючи техніко-організаційні та соціально-психологічні методи раціоналізації праці.

Інший теоретик і практик примусової мотивації **Генрі Форд** (1863 – 1947) побудував свою доктрину „на гармонії” між виробництвом і споживанням, виходячи з того, що:

- виробництво породжує попит;
- попит підтримує виробництво, причому масове виробництво потребує масового споживання ;
- споживання стане масовим тільки тоді, коли робітники матимуть високу заробітну плату, а товари продаватимуться за порівняно низькими цінами. Останнього можна досягти, забезпечивши масове безперервне виробництво з мінімальними витратами, постійним оновленням техніки та організації праці;

○ науково-технічний прогрес – важливий стимул споживання та одночасно засіб його задоволення.

Г. Форд виходив з того, що пересічний робітник шукає таку роботу, виконуючи котру, непотрібно буде напружуватися ні фізично, ні розумово. Відтак Форд розвинув метод Ф. Тейлора до найвищого ступеня інтенсифікації, стверджуючи, що головною вимогою для запровадження принципів потокового виробництва є максимальне скорочення як потреби думати, так і кількості трудових рухів. Практичне використання цієї системи виявило, що, з одного боку, вона і справді максимально інтенсифікувала працю, а з іншого – призводила до швидкої розумової та фізичної деградації робітників. Останнє ставало на заводі впровадження більш складних верстатів і вдосконалення технологічних операцій. Тому згодом система була доповнена з урахуванням раціоналізаторських пропозицій робітників і розробкою організації оплати праці, яка заохочувала певну "інтелектуалізацію" суто фізичної праці.

На жаль, ні тейлоризм, ні фордизм, ні інші подібні до них наукові концепції праці не виправдали тих величезних сподівань, які покладались на них на початку ХХ століття. Ігнорування людського чинника призвело до катастрофічного зростання плинності кадрів, збільшення економічних втрат від хвороб, виробничих травм.

Досягнення науково-технічного прогресу значно ускладнили, як сам трудовий процес, так і управління ним. Постає нагальна необхідність дослідження впливу на трудовий процес найрізноманітніших чинників – біологічних, психологічних, соціальних тощо.

На противагу розглянутим концепціями, що сприймали людину тільки як своєрідний додаток до верстата, вже в 20-ті роки ХХ століття постає доктрина „людських стосунків”. Її автором є американський соціолог-психолог **Елтон Мейо**. Дана теорія виникла як опозиція тейлоризму і стала підставою для критики концепції „економічної людини”, яка вважала що головним стимулом людської діяльності є лише матеріальний інтерес. Теорія „людських відносин” експериментально показала, що разом з матеріальними стимулами велике

значення мають психосоціальні фактори: єдність групи, взаємини з керівником, благоприємна атмосфера на робочому місці, задоволеність робітника своєю працею і ін. У межах цієї теорії були розроблені поняття формальна та неформальна групи, їхня структура та механізм функціонування, вивчено широкий спектр проблем, пов'язаних з мотивами, цінностями індивіда, засобами передачі інформації в процесі трудової діяльності. Результати досліджень „людських відносин” дуже вплинули на розвиток індустріальної соціології та управління працею.

Одним із напрямків психологізму в соціології є теорія соціометрії **Джекоба Морено**. Він зводив сутність явищ до почуттів потягу чи відрази, на основі яких люди об'єднуються чи поділяються на групи. Соціальні конфлікти виникають через те, що в одній і тій самій групі, знаходяться люди, які антипатичні один одному. Завдання соціометрії – вивчати характер взаємовідносин у групах і сприяти перебудові цих груп і суспільства в цілому.

Проте суспільство базується не лише на міжособистісних зв'язках. Та навіть, якщо б і так, то всеодно соціометрія не викриває причин потягу чи відрази.

Теорії людських відносин дали поштовх розробці проблем мотивації поведінки людини. Вивчення мотивації – один з основних напрямів індустріальної соціології. Значний внесок у це вивчення зробили А. Маслоу, Ф. Херцберг і Д. Макгрегор.

Абрахам Маслоу створив теорію ієрархії потреб (1943). Він поділив потреби людини на дві великі групи: базисні (в їжі, одязі, теплі, безпеці, позитивній самооцінці тощо) і похідні або метапотреби (у справедливості, добробуті, порядку тощо). Базисні потреби постійні, а похідні змінюються. Метапотреби однаково значущі, а отже, не мають ієрархії. Базисні потреби можна згрупувати за рівнями: від нижчих – матеріальних до вищих – духовних. Перші їх типи (фізіологічні потреби, потреби безпеки і захищеності) називаються первинними (вродженими), інші (потреби причетності, визнання, пізнання, естетики, самовираження), вторинними (надбаними). Головне в теорії

А. Маслоу – це не тільки ранжирування потреб, скільки пояснення їхнього руху. Потреби кожного наступного рівня стають актуальними лише після того, як будуть задоволені попередні. Фізіологічні потреби домінують доти, доки їх не задоволено принаймні на мінімальному рівні, а потім починають домінувати наступні – потреби в безпеці, соціальні і насамкінець – духовні. Але саме тільки задоволення потреби як такої не є мотиватором поведінки людини. Голод є рушійною силою для людини доти, доки вона голодна. Відтак зрозуміло, що сила дії потреби є функцією від міри її задоволення. Окрім того, інтенсивність потреби визначається її місцем у загальній ієрархії.

На початку 60-х рр. у індустріальній соціології в межах концепції „соціологічних систем” виникає теорія "управління через співучасть", яку розробив з урахуванням відмінностей у потребах підлеглих американський вчений, професор Массачусетського технологічного інституту **Д. Макгрегор**.

Так звана *теорія "X"* Д. Макгрегора проповідує авторитарний стиль управління, обґрунтовує необхідність постійно примушувати працювати, підганяти людину, здійснювати жорсткий контроль і погрожувати покаранням. Такий стиль породжує у підлеглих страх, а інколи агресію. Коли соціально-економічні умови змінюються, поліпшуються стосунки між робітниками і підприємцями, робітники відчують турботу і поблажливе ставлення до себе, вони виявляють інтерес до роботи і сумлінність. За таких умов, з точки зору Д. Макгрегора, можливий інший підхід, який він виклав у *теорії "Y"*. Установки цієї теорії ближчі до демократичного стилю керівництва, що характеризується порозумінням, відданістю організаційним цілям і створенням можливостей для максимального прояву ініціативи, винахідливості та самостійності при їх досягненні. Ця теорія відтворює ситуацію, коли люди в організації здебільшого вже задовольнили свої матеріальні потреби, а отже, матеріальне заохочення вже не може бути дієвим стимулом до більш ефективної роботи. Таким стимулом може бути робота, що потребує "інтелектуальної активності".

Отже, сутність концепції Д. Макгрегора полягає у встановленні залежності стилю керівництва від стилю поведінки працівників. Керівник повинен пам'ятати, що кожна людина є унікальною істотою з багатим душевним світом, але не всі керівники враховують це. Крім того є ще й об'єктивні обставини- порушення трудової дисципліни, низька кваліфікація, тому, перш, ніж вибрати ту чи іншу модель керівництва, необхідно вивчити реальні умови (стан трудової дисципліни, морально-психологічний клімат, рівень взаємної довіри менеджерів і підлеглих) і тільки після цього можна вирішувати, яку модель ("Х", "У", чи змішану) доцільно застосовувати в кожному конкретному випадку.

У 60-х рр. ХХ-го ст. американський вчений **Ф. Херцберг** запропонував теорію стимулювання, яка теж ґрунтується на врахуванні потреб людини – *"теорію збагачення праці"*. Усі стимули до праці він розбив на дві групи. До першої групи *"чинників гігієни"* були зараховані зовнішні щодо самої праці чинники: умови та оплата праці, політика керівництва підприємством, соціально-психологічний клімат, форми контролю з боку керівників. Вони діють як чинники медичної гігієни, їх поліпшення спочатку діє як стимул, потім стає звичним і знову з'являється невдоволення. Однак однієї лише гігієни недостатньо, тому Ф. Херцберг пропонує *"вмонтувати"* в людину *"внутрішній генератор"*, що залежить від зміни другої групи чинників – внутрішніх, тобто змісту самої роботи, її привабливості, усвідомлення і самооцінки працівником своїх досягнень, самостійності в роботі, почуття відповідальності, прагнення посадово-кваліфікаційного просування, самореалізації в праці, тощо.

Якщо зовнішні чинники, за Ф. Херцбергом, можуть лише тимчасово стимулювати трудову активність, то внутрішні діють постійно і є справжніми стимулами.

Головна установка теорії Ф. Херцберга – стимулювання через саму працю з використанням прагнення людини до самовираження як головного стимулу.

У 70-х рр. знову актуалізувалися принципи тейлоризму (П. Дракер, Р. Девіс, Дж. Діболд). Це пояснюється тим, що ні доктрина *"людських стосунків"*, ні

концепція "збагачення праці" не змогли забезпечити подальший позитивний розвиток трудової мотивації.

На початку 80-х рр. ХХ ст. знову актуалізувалася теорія Ф. Херцберга. У розвинених країнах Заходу навіть сформувалася закінчена концепція "гуманізації праці".

Розглянуті теорії мотивації є базовими, фундаментальними для сучасної соціології праці.

2.4. Розвиток вітчизняної соціології праці

Розвиток вітчизняної соціології праці слід починати не з 1991-го р. , це було б некоректно, тому що Україна входила до складу СРСР і вчені всіх республік вносили визначений вклад у розробку загальної соціології і соціології праці зокрема. Можна виділити три періоди:

I – середина ХІХ ст. – до 1917 р.

II – з 1917 р. до середини 30-х рр. ХХ ст.

III – з кінця 50-х рр. ХХ ст. по теперішній час.

У першому періоді соціологія праці як самостійна наука ще не розвивалась. Дослідження здійснювалися у рамках загальної соціології.

Другий період починається із створення Центрального інституту праці (м. Москва), у Харкові – Всеукраїнський інститут праці (ВІП). У цей період вивчалися проблеми бюджету часу робітників на виробництві, мотивація робітників, профвідбор, функції апарата управління. В Україні у ВІП активно досліджуються: проблеми менеджмента, "адміністративної ємкості" апарата управління, соціально-психологічні проблеми управління, проводяться емпіричні дослідження та ін.

Третій період – після викриття культу Сталіна. В Україні у Дніпропетровську почалися дослідження з проблем праці. У цей період соціологія праці стала важливою галуззю соціологічної науки, дякуючи великому значенню, яке приділялось феномену "праці" у марксистській соціології і можливостям фінансування цих досліджень у рамках планового

господарства. З 90-х рр. ХХ ст. соціологія праці з об'єктивних причин переживає "кризу", але все ж розвивається у рамках таких організацій: інститут соціології НАН України; академічні інститути теоретичних проблем соціології; соціологічні служби ВНЗ, зокрема господарськодоговірні служби соціологічного розвитку і соціологічні підрозділи підприємств; у знову створюваних службах маркетингових досліджень.

Цей період пов'язаний з іменами П. Аландського, Х. Алчевської, М. Драгоманова, М. Туган-Барановського, М. Грушевського, О. Гастева, С. Макеева, І. Попової, В. Пилипенка та ін.

Питання для самоперевірки

1. На які етапи можна поділити історію розвитку соціології праці?
2. Охарактеризуйте донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю.
3. Назвіть основні ідеї класичного періоду становлення соціологічної думки про працю.
4. Якими теоріями представлені соціологічні знання на класичному етапі розвитку?
5. Що характерно для марксистського вивчення праці?
6. Розкрийте сутність теорій «тейлоризму», «людських стосунків», «збагачення праці», «подвійної мотивації».
7. Назвіть етапи розвитку вітчизняної соціології праці.

ТЕМА 3. ПРАЦЯ, ЯК ВИД СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ

- 3.1. Соціальна сутність праці
- 3.2. Соціальні функції праці
- 3.3. Зміст і характер праці. Основний закон соціології праці
- 3.4. Ставлення до праці, чинники його формування і показники оцінки
- 3.5. Задоволеність працею, її види. Фактори задоволеності працею

3.1. Соціальна сутність праці

Праця, як соціологічна категорія має значення, яке далеко виходить за межі соціології праці. Неможливо недооцінити роль праці у житті людини, суспільних груп, суспільства в цілому, тому що все, що необхідно для життя і розвитку людей, суспільства, створюється працею.

Вплив праці на розвиток людини і суспільства можна відобразити схематично (рис. 3.1).

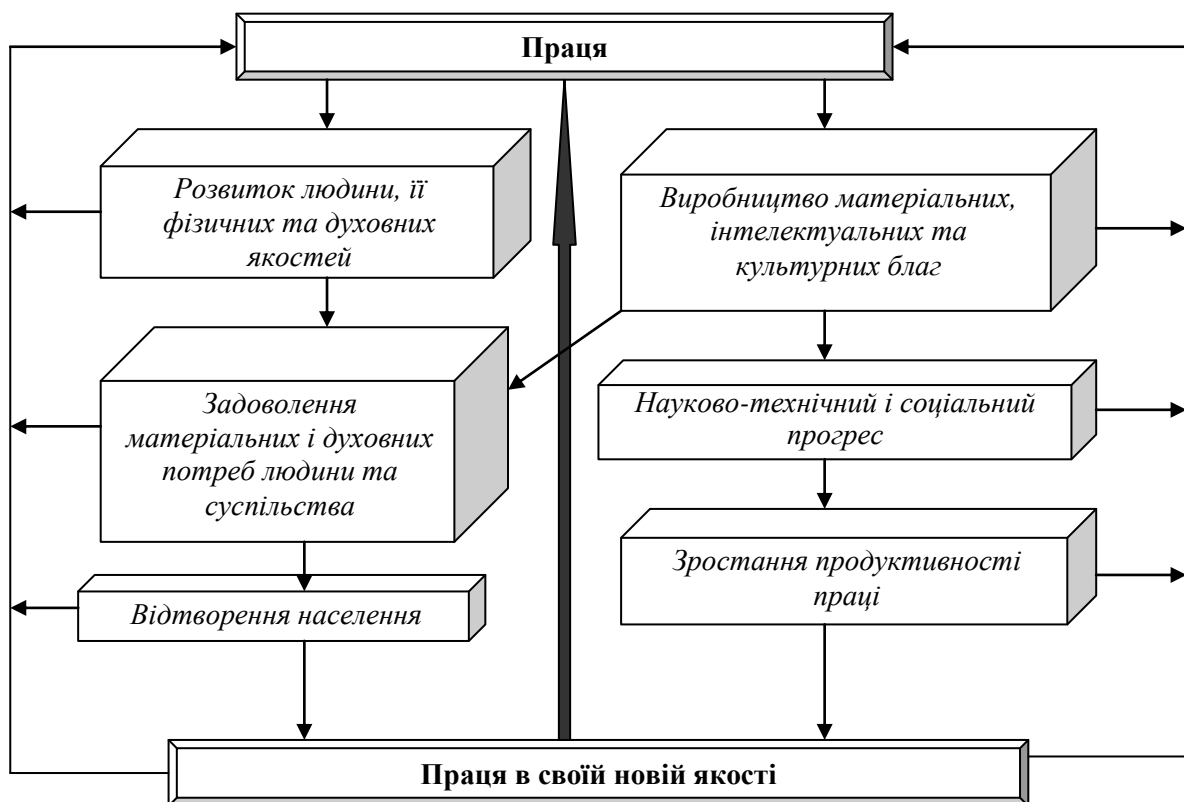


Рис.3.1 Роль праці у розвитку людини і суспільства

Постійно оновлюючись, праця забезпечує безперервний розвиток як суспільства, так і людини. Соціологічний аспект дослідження праці полягає у вивченні її як системи суспільних відносин, у визначенні впливу праці на розвиток суспільства.

Праця впливає на суспільство через сукупність таких соціальних характеристик:

- соціально-природної;
- суб'єктивно-об'єктної двоїстості;
- рівневості;
- структурної впорядкованості;
- суб'єктоцентризму;
- динамічності;
- цілеспрямованості.

Соціально-природна характеристика праці виявляється як необхідність у забезпеченні людських потреб у їжі, одязі, житлі і т.д.

Суб'єктивно-об'єктна двоїстість полягає в органічній єдності його предметно-речових, природних, технологічних і функціональних факторів з соціальними, соціально-суб'єктивними, людськими. Ця двоїстість відображається у змісті та характері праці.

Рівневість праці відображає його прояв на груповому і особистому рівнях. Під проявом праці на суспільному рівні розуміється розподіл, спеціалізація і обмін продуктами праці; на груповому – специфіка праці в різних спільнотах (фірмах, коопераціях, корпораціях, організаціях і т.д.); на особистому рівні – конкретні види занять на конкретному робочому місці конкретного робітника.

Структурна впорядкованість праці фіксує його типологічні ознаки і його прояв відображені у таких поняттях як форма, вид, організація праці, управління процесами праці або трудовою діяльністю.

Суб'єктоцентризм праці обумовлений інтегрованою роллю людини в усіх проявах праці, яка перетворює людину в цілісну систему. Як соціальний

суб'єкт праці людина характеризується визначеною трудовою поведінкою, відношенням до праці, трудовими орієнтаціями і установками. Як економічний суб'єкт - людина характеризується режимом роботи, швидкістю операцій, які виконуються, витратами часу на виробництво продукції, визначеною продуктивністю праці, впливом на економію ресурсів, на розміри прибутку і т.д.

Динамічність (рухомість) праці виражає його мінливість в історичному плані (зміни змісту і характера праці з переходом до іншого історичного типу суспільства: від рабовласницького до феодального; від феодального – до капіталістичного і т.д.), та у побутовому або ситуаційному відношенні (трудова мобільність, переміщення, кар'єра, плинність кадрів і т.д.).

Цілеспрямованість праці полягає в тому, що будь-яка трудова діяльність направлена на досягнення визначеної цілі – створення продукту або надання послуги. Цілеспрямованість присутня процесу праці на всіх стадіях: ціль передує початку процесу праці, орієнтує його направленість і є критерієм його результативності.

Усі вищенаведені соціальні характеристики праці є факторами, які детермінують процес соціалізації особистості.

Соціалізація особистості – це процес становлення особистості, навчання і засвоєння індивідом цінностей, норм, установок, зразків поведінки, які притаманні данному суспільству, соціальній спільноті, групі.

Основною сферою соціалізації особистості є соціальна діяльність.

Соціологія вивчає працю як вид соціальної діяльності, як соціальний процес, як соціальне явище, як соціальний інститут.

Соціальна діяльність – це завжди прояв соціальної активності. Її суб'єктом може бути лише людина, а об'єктом - елементи навколишнього світу.

Вирізняють такі види соціальної діяльності: трудова, творча, споживацька, дозвільна, освітня, рекреаційна, тощо.

Трудова діяльність є першоосновою будь-якої соціальної діяльності, пов'язана з усіма її видами. Трудова діяльність визнана самим важливим видом

соціальної діяльності, тому що вона здатна створювати матеріальні цінності та задовольняти різноманітні потреби людей.

Трудова діяльність характеризується як усвідомлена, лігитимна, цілеспрямована, творча, затребувана діяльність.

У цілому будь-яка діяльність, якщо вона доцільна, включає в себе елементи праці.

3.2. Соціальні функції праці

Сутність праці як соціального явища виявляється через її функції.

- **Створення цінностей суспільного багатства** – основна функція праці як засобу до життя людини. Через цю функцію характеризується загальна суть праці, яка не залежить від форм соціальної організації суспільства. У результаті праці створюється суспільне багатство, тому праця і є основною формою життєдіяльності будь-якого людського суспільства.

- **Слугування підвалиною появи і функціонування всіх суспільних відносин.** У процесі праці люди взаємодіють, вступають у певні зв'язки і взаємовідносини в результаті чого вона набуває загальної суспільної форми. Це забезпечує праці статус основи виникнення всіх інших суспільних процесів. Вона стає основою формування всіх суспільних відносин (як безпосередньо пов'язаних зі створенням суспільного багатства, так і опосередкованих, віддалених від цього).

- **Формування та розвиток особистості.** Взаємодіючи з природою і впливаючи на неї, людина не тільки створює цінності суспільного багатства, а й змінює власну сутність. Вона набуває досвіду і знань, розвиває свої здібності, формується як особистість.

- **Слугування сферою самовираження і самоствердження людини.** Сутність цієї функції полягає у створенні таких умов праці, за яких виробництво благ перестає бути самоціллю, а все більшого значення набуває самоствердження, самовираження людини в процесі праці. Тому праця стає

необхідним засобом самовираження, розкриття і реалізації творчих можливостей робітника.

○ **Безперервний прогрес усього людства**, тому що у кожному новому періоді трудовий процес відновлюється у його новій якості за рахунок включення в нього все більшої кількості людей, які краще підготовлені і використовують більш продуктивну техніку. І за наведеної вище схеми (рис.1) праця продовжує впливати на людей і суспільство.

Слід відмітити, що ми розглянули *ідеальний процес впливу праці на людину і суспільство*. *Реальний процес* піддається сильному впливу на людей і суспільство політики, міждержавних і міжнаціональних відносин, війн, державних переворотів, природних катаклізмів та ін. Все вищепереліковане може грубо порушити закономірний процес розвитку суспільства.

Але загальна тенденція у розвитку людського суспільства направлена в сторону прогреса виробництва, роста матеріального благополуччя, культурного рівня людей, усвідомлення прав людини як вищої цінності на землі.

3.3. Зміст і характер праці. Основний закон соціології праці

Соціально-економічна сутність праці – двоїста. З одного боку, вона - джерело багатства і доходів, з іншого - міра поведінки людини, засіб її самореалізації, самоствердження як особистості.

Соціологія характеризує поведінку людини залежно від змісту і характеру праці.

Зміст праці – це сукупність трудових функцій, які відображають взаємодію людини і засобів праці у процесі праці, а також співвідношення і взаємозв'язок цих функцій.

Зміст – це організаційно-технічний аспект праці. Він відповідає визначеному розвитку продуктивних сил, показує спосіб технологічного поєднання особистісного і уречевленого елементів трудового процесу.

Зміст праці дуже мінливий, тому що залежить від:
- структури і різноманітності функцій, що виконуються;

- співвідношення управлінських і виконавських функцій;
- фізичних і нервово-психічних навантажень, ступеня розумової напруги;
- ступеня самостійності, складності та інше.

Розрізняють *соціальний і функціональний* зміст праці.

Соціальний зміст виявляється у доцільності діяльності працівника, мотивації, ставленні до праці на суспільному рівні (як до професії, виду діяльності) та на індивідуальному рівні (як до конкретної роботи, що виконується).

Функціональний зміст праці виявляється в її функціях: енергетичній, технологічній, контрольно-регулюючій, підготовчо-організаційній.

Характер праці виражає соціально-економічний спосіб поєднання працівника із засобами виробництва, спосіб включення індивідуальної праці до суспільної (взаємодію людини із суспільством) і залежить від відносин присвоєння і розподілу засобів і продуктів праці.

Характер праці має двоїсту природу. З одного боку він є індивідуальним трудом, мета якого – задоволення біологічних потреб; з другого - це колективний труд, у якому відтворюються соціально-професійні групи між:

- виробниками і споживачами;
- робітниками основного і допоміжного виробництва;
- представниками різних галузей промисловості.

Характер праці відображає такі соціальні відносини:

- володіння і підлеглості;
- відчуження та експлуатації;
- влади і безправ'я.

Формуються ці відносини не з приводу предметів і знарядь праці, а з приводу присвоєння і розподілу засобів і продуктів праці.

У результаті виділяють:

- приватну і суспільну працю;
- вільну і підневільну працю;
- працю на себе і на експлуататора;

- добровільну і примусову працю.

Таким чином, зміст праці визначає професію і рівень кваліфікації робітників, характер праці визначає ступінь її соціального розвитку і перетворення в нагальну потребу.

Взаємодія між ними відображає **основний закон** соціології праці – закон відповідності характеру і змісту праці або міри поєднання його сутності та форми.

Відповідно до цього закону зміни у змісті праці створюють передумови для змін в його характері та навпаки.

Неоднорідність праці призводить до соціальної неоднорідності груп людей, закріплених за різними видами праці.

Діяльність держави направлена на подолання соціальної нерівності, яка може призвести до виникнення і розвитку соціальної напруги в суспільстві.

3.4. Ставлення до праці, чинники його формування і показники оцінки

Ставлення до праці характеризує ступінь устремлінь людини проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання і досвід, здібності для досягнення визначених кількісних і якісних результатів. Ставлення до праці – це складне соціальне явище, яке являє собою єдність трьох елементів:

- мотивів і орієнтацій трудової поведінки;
- реальної трудової поведінки;
- оцінки робітниками трудової ситуації (вербальною оцінкою).

Усі чинники формування ставлення до праці можна поділити на **об'єктивні та суб'єктивні**.

Об'єктивні чинники створюють зовнішні, незалежні від суб'єкта, передумови його діяльності, які пов'язані з особливостями виробничого і невиробничого середовища.

Суб'єктивні чинники визначаються індивідуальними особливостями людини (стать, вік, освіта, сімейний стан, професія, стаж, досвід, загальна і професійна культура, характер, темперамент, направленість інтересів, ціннісних орієнтацій і установок у сфері праці) і є результатом відображення зовнішніх умов у свідомості та психіці робітника.

Об'єктивні чинники поділяються на дві групи:

- *загальні* – форми власності; економічний рівень розвитку країни, регіону, галузі; рівень життя населення; ситуація із зайнятістю і безробіттям; стан культури, освіти, охорони здоров'я; соціальна політика і соціальний захист населення;

- *специфічні* – зміст і привабливість праці; виробничі умови і безпека праці, оцінка праці на підприємстві; якість і об'єктивність нормування праці; морально-психологічний клімат у колективі; соціально-демографічна структура трудового колективу; самостійність діяльності і ступінь участі в управлінні та ін.

Об'єктивні чинники є стимулами, зовнішніми збудниками до трудової діяльності, а суб'єктивні - мотивами, внутрішніми збудниками конкретної особи.

Ставлення до праці робітників знаходиться під впливом об'єктивних (зовнішніх) чинників. Але останні стають збуджуючим мотивом, стимулом, коли вони трансформуються через внутрішній світ людини (її життєві ідеали, прагнення, мотиви трудової діяльності). Ця трансформація неоднакова у людей різного віку, статі, характеру, темпераменту, освіти, досвіду і т.д. Тому в одному й тому ж колективі люди працюють по-різному: сумлінно, ініціативно, байдужо, з порушеннями.

Для характеристики ставлення до праці використовуються такі оцінки - позитивну, негативну, нейтральну.

Залежно від ставлення до праці розрізняють такі *типи робітників*:

- супернормативний тип – винятково активні та сумлінні працівники (таких приблизно 10%);

- нормативний тип – сумлінні робітники, які орієнтовані на виконання вимог і норм (65-70%);
- субнормативний тип – недостатньо сумлінні робітники, які діють потай (20%);
- ненормативний тип – несумлінні робітники (5%).

Про ставлення до праці за конкретних умов можна робити висновки, аналізуючи *об'єктивні чи суб'єктивні показники*.

Об'єктивні показники ставлення до праці характеризують результати трудової діяльності, рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості працівників. На основі цих показників розробляють емпірично перевірювані критерії ставлення до праці: виконання виробничих завдань у кількісних і якісних показниках, виявлення ініціативи у використанні раціональних прийомів і методів роботи тощо.

Слід зазначити, що самі по собі перелічені показники не забезпечують повної характеристики ставлення до праці, тому що на рівень їх виконання можуть впливати кваліфікаційні та психофізіологічні потенції працівника (у сумлінних, ініціативних працівників можуть спостерігатися низькі трудові показники через слабе здоров'я, недостатню кваліфікацію).

Для більш повної характеристики ставлення до праці слід ураховувати ціннісні орієнтації особи, структуру та ієрархію мотивів її трудової діяльності, загальне задоволення працею та її умовами – *суб'єктивні показники* ставлення до праці.

Найважливішими суб'єктивними показниками є структура трудової мотивації та задоволення працею.

3.5. Задоволеність працею, її види. Фактори задоволеності працею

Задоволеність працею відображає рівень відповідності праці вимогам, які ставить до неї робітник.

У соціології праці розрізняють як **загальну**, так і **часткову** задоволеність працею.

Перша – характеризує задоволеність працею в цілому, а друга – задоволеність різними її аспектами, і елементами виробничої ситуації.

Чинники, які формують оціночне ставлення робітників до їх трудової діяльності та істотно впливають на неї наведені нижче:

- зміст і характер праці;
- відносини між робітниками;
- соціально-побутові умови праці;
- методи і стиль керівництва;
- організаційні рамки праці і т.д.

Усіма наведеними вище чинниками можна управляти.

Усі вищепереліковані фактори є управляємими й існують реальні соціальні технології, які дозволяють регулювати ставлення до праці та задоволеність нею.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає соціальна сутність праці?
2. Назвіть соціальні характеристики, через сукупність яких праця впливає на суспільство.
3. Назвіть соціальні функції праці і охарактеризуйте їх.
4. У чому полягає сутність основного закону соціології праці?
5. У чому причина соціально-економічної неоднорідності праці?
6. У чому полягає сутність ставлення до праці?
7. На які групи поділяються чинники ставлення до праці?
8. Які типи робітників вирізняють залежно від ставлення до праці?
9. За якими показниками визначається ставлення до праці?
10. Назвіть чинники, які формують оціночне ставлення робітників до їх трудової діяльності та істотно впливають на задоволеність працею.

ТЕМА 4. ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: ЇЇ ФОРМИ ТА ВИДИ

- 4.1. Поняття соціальної і трудової поведінки
- 4.2. Види трудової поведінки
- 4.3. Особливості та характеристика форм трудової поведінки
- 4.4. Особливості формування ринкового типу трудової поведінки

4.1. Поняття соціальної і трудової поведінки

У процесі трудової і соціальної діяльності людина виявляє різну ступінь активності, яка обумовлена її інтересами і потребами.

Ступінь цієї активності проявляється у соціальній і трудовій поведінці робітника.

Соціальна поведінка – важлива категорія соціології праці. Модифікаціями трудової поведінки є трудова, економічна, організаційна, функціональна, комунікаційна, виробнича, демографічна, нормативна, девіантна поведінка.

Соціальну поведінку можна розуміти як процес цілеспрямованої активності відповідно до значущих інтересів і потреб людини.

Соціальну поведінку можна розглядати з двох сторін.

Соціальна поведінка з одного боку – це дуже складна система адаптації особистості до різноманітних умов і функціонування у системі конкретного соціуму, наприклад, студентське середовище.

Соціальна поведінка, з другого боку, – це активна форма перетворення і зміни соціального середовища відповідно до об'єктивних можливостей, які людина самостійно проектує і відкриває для себе, керуючись своїм особистим уявленням, цінностями, ідеалами.

Різновидом соціальної поведінки є трудова поведінка.

Трудова поведінка – це комплекс послідовних вчинків людини, які зумовлені виконуваними ролями і чинними нормами в межах конкретної трудової організації та спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату.

Трудову поведінку слід відрізнити від трудової діяльності у таких моментах:

1. Трудова діяльність – це, насамперед, сукупність функціонально-технологічних дій, виконання яких дає передбачений результат.

А трудова поведінка – це вчинки і дії робітника, які спостерігаються з боку. Трудова поведінка виступає виконавчою стороною трудової діяльності.

2. Трудова діяльність обумовлена виробничими методами і засобами, технологією виробництва і мало залежить від особистості працівника і його бажань, а трудова поведінка відносно самостійна і залежить від особистих бажань робітника.

Таким чином, між трудовими функціями, які задані робочим місцем і професійними можливостями людини, а також її бажанням виконувати ці функції завжди існує визначена дистанція, тому що робітник відноситься до своїх трудових функцій лише як до засобу досягнення своїх інтересів і задоволення своїх потреб. Ця дистанція тим більша, чим менше відповідають один одному інтереси та цілі робітника і цілі організації.

Таким чином, поведінка людини в трудовій діяльності має складну структуру. З одного боку - людина підпорядковує свої дії інструкціям і нормам професійного середовища, а з іншого боку – як активний і відносно самостійний суб'єкт вибирає альтернативні напрямки поведінки.

Намагаючись отримати визначений результат, індивід поєднує свої професійні якості із засобами їх реалізації в очікуванні на визначену компенсацію витрат.

Схему трудової поведінки можна описати такою формулою: *«мета – засоби – результат – винагорода»* .

Отже, трудова поведінка – це комплекс свідомих дій і вчинків працівника, пов'язаний з професійними можливостями та інтересами і функціональним змістом трудового процесу.

Трудова поведінка складається з таких **елементів: вербальної** (мовної) і **реальної** (трудові дії, вчинки та ін.) поведінки.

Використання соціологічних методів у дослідженні трудової поведінки дає можливість спостерігати та реєструвати:

1) конкретні дії і вчинки, які обумовлені виконанням певних статусно-рольових інструкцій, а також пов'язані з індивідуальними і груповими цілями та інтересами, які при цьому реалізуються;

2) сукупність вербальних оцінок трудової поведінки, які дають можливість робити висновки про внутрішній стан суб'єктів, їхнє ставлення до праці, форм і способів її реалізації, власної професійної ролі.

Завданням соціології праці є вивчення тих соціальних та функціональних якостей робітника, які визначають характер, способи, і форми трудової поведінки від яких значно залежать напруженість та інтенсивність соціальних зв'язків, ідентифікація їх із конкретним трудовим процесом.

До таких якостей належать: статусно-рольові, кваліфікаційні, культурологічні характеристики, професійні якості, ціннісно-нормативні установки та ін.

4.2. Види трудової поведінки

Класифікація видів трудової поведінки здійснюється за такими критеріями:

1) залежно від суб'єктів поведінки (індивідуальна і колективна трудова поведінка);

2) від наявності взаємодії з іншими суб'єктами (припускаюча взаємодію і не припускаюча взаємодію трудова поведінка);

3) за виробничою функцією (управлінська і виконавча трудова поведінка);

4) за ступенем детермінованості (жорстко детермінована та ініціативна);

5) за ступенем формалізації (установлена в офіційних документах і не установлена);

6) за ступенем відповідності до прийнятих норм (нормативна і девіантна);

7) за характером мотивації (ситуативна та ціннісна поведінка);

8) за ступенем традиційності (поведінка, яка складалась; поведінка яка зароджується; поведінка у формі реакції на різні соціально – економічні акції);

9) за виробничими результатами та наслідками (позитивна та негативна трудова поведінка);

10) за сферою здійснення трудової поведінки (безпосередньо трудовий процес, побудова відносин на виробництві).

Існують й інші види трудової поведінки.

У ході соціологічного опитування працівників зазвичай ставиться задача виявити:

1) як прагнення, так і 2) сам факт проявлення певного виду трудової поведінки.

З метою вивчення, наприклад, *виконавської поведінки* вивчаються такі соціологічні факти як:

- ступінь виконання норм виробітку;
- досягнута якість продукції;
- відсутність (наявність) порушень трудової дисципліни, технології

виробництва та ін.

Вивчення *управлінської поведінки* передбачає встановлення таких фактів:

○ участь робітників в управлінні підприємством (акції, ради трудових колективів);

- участь у передачі виробничого досвіду;
- участь у раціоналізаторстві та винахідництві та ін.

Розробка інструментарію дослідження залежить від його цілей і завдань.

Якщо стоїть завдання дослідити вплив акціонування підприємства на розвиток господарського виду поведінки, то для того, щоб виявити паростки цієї поведінки, необхідно встановити такі факти:

- 1) бережливе відношення до обладнання;
- 2) прагнення економити матеріали;
- 3) участь у раціоналізаторській діяльності;
- 4) прагнення до зниження собівартості продукції, зростання прибутку.

Слід оцінювати вплив на поведінку робітника не тільки самого факту «володаря акції», але і їх кількості, результативності (обсяг дивідендів), а також статі, віку, стажу роботи та ін.

Таким чином, у ході дослідження слід ставити завдання щодо виявлення самого факту того або іншого виду поведінки робітника і відношення до цього виду поведінки інших робітників підприємства.

4.3. Особливості та характеристика форм трудової поведінки

Соціологія праці вивчає різні форми трудової поведінки. Конкретне соціологічне дослідження проводиться залежно від цілей і завдань, які стоять перед керівництвом організації.

Найбільш часто досліджуються наведені нижче **форми трудової поведінки**.

Функціональна поведінка – це конкретна форма реалізації професійної діяльності, яка визначається технологією робочого місця. Функціональна поведінка притаманна будь-якому трудовому процесу незалежно від його складності та спеціалізації. Різниця спостерігається тільки у перевазі розумової або фізичної праці.

Економічна поведінка – орієнтована на результат, на кількість і якість витрачених людських ресурсів. При використанні своїх професійних здібностей робітник орієнтується на оптимальний баланс між затратами зусиль та їх компенсацією. Якщо балансу немає, то починається падіння інтересу до цієї діяльності.

Головною проблемою в економічній соціології є вибір моделі економічної поведінки, яка визначається особистими якостями людини й умовами, в яких вона живе та працює.

В умовах ринкової економіки людина вимушена робити вибір за такими формулами економічної поведінки:

- *«максимум доходів ціною максимуму праці»*
- *«гарантований дохід ціною мінімуму праці»*

- *«мінімум доходу за мінімум праці»*
- *«максимум доходу ціною мінімуму праці»*

Модель економічної поведінки обумовлюють такі чинники:

- а) форма власності;
- б) організаційно-технічні чинники (використання нової техніки, технології);
- в) соціально-економічні чинники (умови праці, зміст праці, нормування, оплата праці);
- г) соціально-технологічні чинники (задоволеність працею, соціально-психологічний клімат у колективі);
- д) особистісні чинники (освіта, культурний рівень робітника);
- е) суспільно-політичні чинники (солідарність найманих працівників, діяльність профспілок та ін.).

Організаційна або адміністративна поведінка. Її сутність полягає у формуванні позитивної мотивації членів трудової організації. Для досягнення цієї мети використовують різноманітні стимули: моральні, матеріальні, соціальні.

Завдання соціології праці полягає у вивченні можливостей робітників щодо досягнення їх особистих цілей у межах цілей завдань організації. Якщо цього можливо досягти, то це позитивно впливає на трудову поведінку.

Стратифікаційна поведінка пов'язана з професійною та трудовою кар'єрою. Управління трудовою кар'єрою, її плануванням в організації є основою позитивної направленості трудової поведінки.

Інноваційна поведінка пов'язана з прийняттям нестандартних рішень, які змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації, руйнують усталені стереотипи поведінки. Тільки соціально-активні, ініціативні робітники можуть бути суб'єктами інноваційної поведінки.

Адаптивно-приспосовницька поведінка. Відбувається «вростання» людини у професійне і соціальне середовище та формування чітко визначеної

лінії трудової поведінки. Виділяють такі різновиди адаптивно-присосовницької поведінки:

○ *конформістську поведінку* – пристосування до установок інших особистостей, які вищі за ступенем управління;

○ *конвенційну поведінку* або пристосування до середовища, яке постійно змінюється. У поведінській структурі формується система компромісів, яка постійно змінюється.

Церемоніальні та субординаційні форми поведінки пов'язані з реалізацією службового, професійного, посадового етикету. Вони забезпечують збереження, відтворення та передачу важливих для організації цінностей, традицій, зразків поведінки.

Характерологічна поведінка формується під впливом емоцій і настрою людей. Особистість може пригнічувати своїм вольовим або посадовим темпераментом (моральні вампіри).

Несумісність характерологічних форм поведінки – основа конфліктів і конфліктних ситуацій.

Різновидом характерологічної поведінки є спонтанна поведінка, яка виникає під впливом сильних емоцій. Вона негативно відбивається на трудовому процесі.

Деструктивні форми поведінки виражаються у вигляді:

- протиправної поведінки;
- перевищення повноважень;
- дисфункціональної поведінки – відсутність компетенції;
- індивідуальної поведінки – цільовий і груповий егоїзм;
- імітаційної поведінки – псевдоактивність;
- консервативної поведінки;
- девіантної поведінки, пов'язаної з асоціальними навичками і нахилами особистості.

Будь-яку з цих форм поведінки можна розглядати у розрізі різних видів поведінки.

Так, економічна поведінка може бути як жорстко детермінованою – плани, графіки, так і ініціативною – пропозиції щодо зниження собівартості продукції, зростання прибутку; може бути позитивна або негативна; може розглядатися по відношенню до виконавців і по відношенню до керівництва. Все залежить від мети дослідження.

4.4. Особливості формування ринкового типу трудової поведінки

Трудова поведінка формується залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів.

Особлива увага приділяється формуванню ринкового типу поведінки в результаті дії зовнішніх по відношенню до робітника факторів.

На рівні суспільства формування трудової поведінки особистості визначається станом трудового менталітету, на який впливають, насамперед, такі процеси, як розвиток ринкового типу господарювання і різноманітних форм власності.

Ці процеси породжують суперечні риси в трудовій поведінці робітників, які дуже часто заперечуються суспільною думкою. Насамперед, процеси приватизації призводять до різноманітних форм власності, спонукають до інтенсивної праці і відповідної трудової поведінки. Але ж ця поведінка не забезпечена соціальними гарантіями. По – перше, є загроза безробіття, неповної зайнятості, по – друге, шахрайство у сфері приватизації, що формує невдоволення і розчарування населення в дієвості цього фактора і порядності вищих осіб.

Різнманітність форм власності створює потенційні можливості конкуренції, а значить призводить до якісних змін трудової поведінки керівників, спеціалістів, робітників.

На рівні підприємства соціальний механізм трудової активності персоналу в конкретній організації знаходиться під впливом *чинників-стимулів* та *чинників-гальм*.

На рівні підприємства діють два *фактори – стимули*:

- 1) усвідомлення персоналом економічних і юридичних принципів акціонування, відчуття чіткої залежності свого добробуту від досягнень підприємства і свого особистого внеску;
- 2) можливість участі в управлінні. У практиці різних країн широкого поширення набули «партисипативні» методи управління - делегування, найманому працівникові повноважень в управлінні виробництвом, участь у власності, розподілі прибутку та ін.

Варто відзначити, що залучення робітників до управління зустрічає опір з боку адміністрації.

Фактори – гальма:

- 1) система оподаткування діяльності;
- 2) відсутність реальних можливостей інвестування підприємства;
- 3) недосконалий механізм оплати праці, рівень мінімальної заробітної плати та ін.

Завдання соціології праці полягають в тому, щоб *по-перше*, визначити оптимальні співвідношення професійних можливостей робітників тому функціональному змісту трудової діяльності, яке обумовлено її кінцевою метою; *по-друге*, виявити можливості впливу на робітника, щоб позитивно зорієнтувати його на ту трудову функцію, яку він реалізує і тим самим сприяти підтримці соціально – бажаної поведінки.

У наш час ефективною, соціально бажаною - є творча, ініціативна, відповідальна поведінка. Саме така поведінка може призвести до успіху в умовах ринкової економіки.

Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення термінів «трудова поведінка» і «трудова діяльність». Чим вони різняться ?
2. Назвіть елементи трудової поведінки.
3. У чому необхідність регулювання трудової поведінки ?
4. Дайте характеристику форм трудової поведінки.
5. Які формули економічної поведінки існують в умовах ринкової економіки ?
6. Які чинники обумовлюють трудову поведінку на рівні суспільства ?
7. Які чинники обумовлюють трудову поведінку на рівні підприємства ?

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

- 5.1. Потреби як детермінанти трудової поведінки.
- 5.2. Цінності та ціннісні орієнтації.
- 5.3. Мотиви і диспозиції особистості у регулюванні трудової поведінки.
 - 5.3.1. Поняття мотивів і механізму мотивації праці.
 - 5.3.2. Класифікація мотивів.
 - 5.3.3. Поняття мотиваційного ядра.
 - 5.3.4. Концепції трудової мотивації.
 - 5.3.5. Поняття мотиваційних моделей.

5.1. Потреби як детермінанти трудової поведінки.

Мотивація – це комплекс спонукальних причин, потреб, під впливом яких так або інакше діє особистість у конкретній ситуації.

Необхідно підкреслити, що в якості спонукальних причин можуть виступати не тільки фізіологічні потреби, але й почуття, ідеї, ідеали, інтереси, переживання та ін.

На основі цих причин виникає своєрідний механізм, через який людина (група) включається у визначений контекст соціальної (у заданому випадку – трудової) дійсності.

Мотивація праці – це процес вибору людиною свого способу участі в трудовій діяльності, спонукання до активної трудової поведінки, який базується на задоволенні найважливіших для людини потреб.

У цьому процесі людина намагається досягти як свої особисті цілі, так і цілі організації, а остання, в свою чергу, намагається забезпечити реалізацію цілей своїх членів.

До структурних елементів мотивації належать: потреби, інтереси, цінності, ціннісні орієнтації і мотиви.

Потреби є глибинним джерелом мотивації трудової поведінки. Це об'єктивно зумовлена потреба людини у чомусь необхідному для свого нормального існування (наприклад, у матеріальних і духовних благах), а отже й необхідність діяльності для реалізації цих потреб.

Потреби спонукають до трудової діяльності, тому що без їжі, одягу, житла, палива, моральних благ людина не може існувати, тому вона повинна їх виробити, щоб отримати, а для цього потрібно працювати. Тому людина працює, щоб задовольнити свої потреби.

Потреби впливають на психологічний та емоційний стан людини. Залежно від того, задовольняються вони чи ні, людина перебуває у стані спокою, піднесення чи пригнічення. Щоб вийти із стану дискомфорту людина шукає шляхи і способи задоволення потреби. А для цього необхідно вміти ставити перед собою і вирішувати теоретичні та практичні завдання. При цьому пробуджується мислення і воля людини. Дякуючи впертості людини вона перемагає труднощі на шляху задоволення потреб. Процес задоволення потреб виступає складною цілеспрямованою пізнавальною діяльністю.

Схема механізму задоволення потреб виглядає так:

Незадоволена потреба → шляхи і способи задоволення → цілі і завдання → мислення і воля → переборення труднощів → задоволення потреби

Задовольняючи потреби і досягаючи цілей людина створює нові об'єкти, нові умови свого оточення, які, в свою чергу, визивають нові потреби. Таким чином, потреби – постійне джерело активності.

У цьому випадку діє закон підвищення потреб, сутністю якого є те, що розвиток продуктивних сил і виробничих відносин неминуче обумовлює підвищення потреб – не тільки їх кількісне зростання, але й рівень більш високого якісного порядку.

Потреби є предметом розгляду різних наук. Соціологія праці розглядає їх як соціологічну категорію виходячи з того, що вони є вічною рушійною силою, джерелом і причиною активності людини. Де нема потреби – не може бути діяльності, і навпаки – чим різноманітніша діяльність, тим багатше потреби людини.

Соціологія праці вивчає потреби не як відсутність чогось і тому спонукання людини до праці, а як визначене відношення людини до об'єктивної реальності.

Потреби неоднорідні за своєю природою і класифікуються за різними критеріями.

Насамперед за походженням виділяють *природні* (або матеріальні) та *соціогенні* потреби.

Природні (біогенні), матеріальні – пов'язані з дією природних інстинктів, які направлені на самозбереження. Вони формуються протягом всієї історії людства. Від потреб у їжі, воді, теплі, здоров'ї та ін. до отримання будь-яких *життєвих вигод*. Прагнення до матеріального благополуччя – головна життєва вигода. Людина усвідомлює себе достойною, якщо її не пригнічують матеріальні клопоти.

Матеріальні потреби пробуджують людину до економічної діяльності, а нагородою за це є – кар'єра, багатство і влада.

У випадку незадоволення матеріальних потреб виникають такі негативні явища людства як заздрість, злочини. Створення умов для задоволення первинних потреб усувають умови появи цих негативних явищ.

Соціогенні потреби – це вторинні потреби людини, як особистості, вони пов'язані з її формуванням, функціонуванням і розвитком. Вони містять:

- *інтелектуальні потреби* – у знаннях, досвіді, культурі;
- *творчі* – коли пізнання стає способом задоволення потреби у творчості;
- *естетичні* – сприйняття прекрасного, що робить людину більш благородною, робить більш прекрасним її життя;

○ *соціальні потреби* – пов’язані з життєдіяльністю людини як члена соціальної групи, організації, суспільства, її відносинами з іншими людьми та ставленням до них і самих себе.

Соціогенні потреби виникають у процесі життєвого і трудового досвіду. Це потреби: у соціальній активності, приналежності до соціуму, самоствердженні, спілкуванні, саморозвитку, соціальному статусі та ін.

Як природні (первинні) так і соціогенні (вторинні) потреби мають соціальний характер, тобто вони детерміновані суспільним виробництвом, культурою, які визначають конкретні форми вияву і задоволення потреб.

Основні потреби людини задовольняються у трудових організаціях і конкретизуються у сфері праці. Їх співвідношення може бути представлено даними таблиці 5.1.

Таблиця 5.1.

Конкретизація загальних потреб у сфері праці.

Загальні потреби	Потреби у сфері праці
Психофізіологічне задоволення	Фізичне задоволення трудовою діяльністю
Матеріальний добробут	Зарплата, забезпечення житлово-побутових потреб та ін. матеріальні блага
Соціальна активність	Суспільно-значуща трудова діяльність
Незалежність	Економічна самостійність
Спілкування, належність до групи	Професійне спілкування, належність до трудової організації
Стабільність існування	Заробіток, гарантоване місце роботи
Визнання оточуючих	Повага з боку колег, просування по посадових сходинках
Самовираження	Прийняття самостійних рішень, можливість виявлення ініціативи, професійне вдосконалення, творчість
Знання, поінформованість	Підвищення професійних знань, підвищення поінформованості будь-якого рівня

Як видно, саме у сфері праці створюються умови для задоволення більшості основних потреб. Звідси висновок – потреби є джерелом трудової активності людини.

Можна виділити ще такі види потреб:

- раціональні та нераціональні;
- індивідуальні та групові;
- поточні та перспективні;
- реальні та ідеальні;
- основні (життєво важливі) та другорядні;
- традиційні та нові;
- складні та прості;
- приземлені та піднесені;
- самодостатні, престижні та ін.

Усі вони відіграють різну роль у регулюванні трудової поведінки людини і складають *систему потреб*.

Так, наприклад, усі потреби можна розглядати з точки зору домінуючих і підпорядкованих. Перші можуть підпорядковувати всі інші, визначати основний напрямок поведінки або діяльності. Наприклад, потребам у визнанні оточуючими своєї значущості можуть бути підпорядковані потреби щодо підвищення професійної майстерності, розміру зарплати, досягнення високих результатів у діяльності.

Характер і структура потреб окремого індивіда залежить від реальних можливостей, матеріального і культурного рівня суспільства, самого індивіда, його особистих можливостей. При зміні віку, сімейного стану, рівня освіти, кваліфікації змінюються і потреби.

Сукупність потреб і рівень їх задоволення – важливий показник якості життя населення. Таким показником є і **співвідношення споживацтва та розумних потреб**.

Споживацтво – це залежність людини від матеріальних і моральних цінностей, рабське прагнення до їх накопичення як самоцілі, висування

споживацьких благ у якості найвищих цінностей, які панують над іншими цінностями людського життя.

Споживацтво суперечить моралі правового суспільства. Його причиною є диспропорція зростання добробуту і культури окремих громадян.

Розумними є потреби, які можуть бути реалізовані на цьому історичному етапі суспільства без шкоди для самої особистості та інших людей, задоволення яких необхідно для нормального функціонування і розвитку суспільно активної особистості.

Споживацтво розвивається тоді, коли людина попадає в залежність від речей, коли накопичення є сенсом життя, а труд стає лише засобом досягнення цієї мети. Воно іноді вимагає надлюдських зусиль, аморальних поступків, іноді – злочинів. Споживацтво може супроводжуватись і активною трудовою діяльністю, але остання не має суспільного сенсу.

Межа між споживацтвом і розумними потребами є умовною та історично рухомою. Матеріальні потреби, які на одному з історичних етапів були соціально нерозумними (нераціональними) стають морально виправданими на іншому етапі.

Загальні критерії розумних потреб:

- відповідність запитів особи об'єктивним можливостям суспільства;
- оптимальне поєднання суспільних і особистих інтересів;
- гармонійність природних і соціогенних потреб;
- достатній розвиток потреби у праці та суспільній діяльності;
- відповідність запитів особи її трудовому внеску в суспільне виробництво, обсягу її суспільно корисної праці.

Таким чином, формування розумних потреб передбачає врахування в запитах особи суспільних інтересів. Задоволення потреби повинно сприяти розвитку не тільки самої людини, але і трудової організації, суспільства в цілому.

У цьому контексті важливого значення набуває перетворення праці в життєво важливу потребу. Це неможливо без усвідомлення її соціальної значущості для розвитку особистості.

Для розвитку і повної реалізації потреб у праці необхідно, з одного боку, підвищення змістовності та творчого наповнення праці, мобілізації інтелектуального потенціалу робітника; з іншого боку – послідовне осмислення ним соціальної значущості праці, її ролі в розвитку особистих якостей.

Перетворення праці на першу життєву потребу є основою осмисленої, а звідси, соціально схваленої поведінки.

5.2. Цінності та ціннісні орієнтації.

Цінності – це властивість певного об'єкта задовольняти якусь потребу людини.

Якби потреби задовольнялися самі собою, то ціннісних відносин просто не могло б бути. Наприклад:

- добро ціниться, тому що існує зло;
- добробут ціниться, тому що існують злидні;
- здоров'я і життя цінуються, тому що є хвороби, смерть;
- змістовна праця ціниться, тому що є беззмістовна, монотонна праця.

Ціннісні відносини не виникають до того моменту, доки суб'єкт не виявив для себе проблематичності задоволення актуальної потреби. Існує така закономірність: чим більш проблематичним стає задоволення якоїсь потреби, тим більшу цінність має предмет, або спосіб її задоволення.

Цінності та норми поведінки створюють *ціннісно-нормативну сферу регулювання трудової поведінки*.

Цінності, які визнані всім суспільством, стають *суспільними ідеалами*.

Цінності формуються у процесі трудової мотивації на основі потреб і інтересів. Так, потреба у професійному рості обумовлює інтерес до знань, які сприймаються як цінності.

Якщо потреби дозволяють в'яснити, що необхідно для нормального функціонування, то інтереси підказують, як діяти, щоб задовольнити ці потреби, які предмети і суб'єкти дозволять це зробити. Носіями потреб і інтересів є окремі робітники, колективи, соціальні групи, суспільство в цілому. Усі вони об'єднані метою розвитку продуктивних сил, охорони оточуючого середовища, забезпечення матеріального і соціального добробуту людей.

Однак спільність інтересів не виключає наявності власних інтересів цих суб'єктів.

Одже, для кожної галузі суспільні інтереси виражаються у підвищенні платоспроможного попиту на продукцію; для трудових колективів – у рентабельності виробництва, ступені задоволеності інтересів робітників і колектива в цілому; для робітника – у трудовому самовираженні, зарплаті.

Слід враховувати, що різні інтереси робітників можуть бути викликані однаковими їх потребами. Наприклад, потреби у відпочинку – для молоді: туризм, спортивна база; для людей старшого віку – санаторне лікування, робота на дачній ділянці та ін.

Ітак, потреби стають збудниками трудової діяльності, як тільки вони осмислюються робітниками, або перетворюються на інтереси, коли здійснюється оцінка соціальних предметів, явищ, дій і вчинків людей з точки зору можливості задоволення бажаного. Останні сприймаються як цінність.

Цінності, як потреби та інтереси дуже різноманітні. Виділяють такі цінності:

- матеріальні, духовні, соціальні;
- індивідуальні, групові, колективні, суспільні, національні;
- моральні, економічні, політичні, релігійні, трудові.

Під *трудовими цінностями* розуміють значущість для суб'єкта праці різних компонентів трудової діяльності. Суб'єкт визначає своє відношення до них, оцінює їх спроможність задовольняти потреби суб'єкта. Їх класифікують так:

- *вітальні*, тобто життєві (праця, добробут, відпочинок, здоров'я);

-*демократичні* (свобода слова, право на працю, соціальну рівність і справедливість, свобода вибору сфери реалізації своїх сил і здібностей);

-*громадського визнання* (соціальний статус, право участі у вирішенні громадських справ, будь-які винагороди);

- *особистісного розвитку* (освіта, кваліфікація, творчість);

- *колективістські* (солідарність, соціальна рівність, самодисципліна).

Перелічені цінності представляють собою оцінку різних складових трудової діяльності як результат відображення ситуації у свідомості людини.

Ціннісні орієнтації – це спрямованість особи на певну групу головних для неї цінностей, які виступають загальним орієнтиром в її поведінці.

Ціннісні орієнтації програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основну лінію її поведінки.

Для одних орієнтиром у трудовій поведінці є зміст праці, тому вони будуть намагатися підвищувати рівень знань, отримувати другу професію, використовувати суміщення професій.

Для інших – націленість на громадську роботу, наприклад, виконання громадських доручень.

У трудовій діяльності можлива орієнтація на:

- *суспільну значущість праці*, коли людина намагається виконувати необхідну для суспільства роботу, навіть низькооплачувану, не цікаву за змістом;

- *зміст праці*, коли робітник намагається знайти більш різноманітну, цікаву роботу, яка приносить йому задоволення;

- *оплату праці*, коли людина для збільшення свого заробітку намагається працювати понаднормово або виконувати більш високооплачувану роботу;

- *умови праці*, коли людина віддає перевагу роботі з нормальними умовами праці, зручною змінністю, сприятливим мікрокліматом, навіть якщо вона з більш низькою оплатою, невисокою змістовністю праці.

Соціологія праці вивчає ціннісні орієнтації як регулятор поведінки у сфері трудової діяльності, відношення до праці різних груп робітників, до її

змістовності, характеру, умов, оплати та ін. Вивчаються думки робітників стосовно стану умов праці, оплати, організації праці, виявляються мотиви потенційної плинності кадрів.

За функціональним призначенням виділяють цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні).

Термінальні відображають життєзабезпечуючі цілі (роботу, любов, здоров'я, добробут).

Інструментальні поєднують засоби досягнення цих цілей, тобто особисті якості (почуття обов'язку, воля) або переконання (етичність, моральність), які сприяють реалізації цілей.

Робота одночасно є як цінністю-ціллю (тому що сприяє самовираженню людини, розкриттю її талантів, реалізації бажання творчості) так і цінністю-засобом (є засобом досягнення різних матеріальних благ).

У період становлення ринкових відносин спостерігаються *ціннісні конфлікти*:

- між цільовими орієнтирами розвитку суспільства в його трудовій сфері та інструментальними якостями робітників, які були сформовані в умовах адміністративно-командної системи;

- між моральними і професійно-посадовими нормами;

- між еталоном «порядної людини» і «ділової людини»;

- між співіснуючими, але різними вимогами до робітників.

У минулому до робітників ставились такі вимоги: дисципліна праці, порядність у діловій сфері, ідейні переконання.

У ринкових умовах більше цінуються самостійність, кмітливість, винахідливість.

«Зрівнялівка» сприяла розвитку в багатьох робітників індивідуальних орієнтацій, групового егоїзму.

Основою цих конфліктів є протиріччя між необхідністю оновлення соціальної системи і консерватизмом культури.

Вирішенню цих конфліктів і формуванню цінностей праці в сучасних умовах сприяють:

- відбір прогресивних цінностей минулого, які б стимулювали трудову активність;
- ціннісна переорієнтація, формування нових традицій;
- посилення цінностей професіоналізму, значущості інтелекту праці та її суб'єктів;
- удосконалення відносин розподілення.

5.3. Мотиви і диспозиції особистості у регулюванні трудової поведінки людини

5.3.1. Поняття мотивів і механізму мотивації праці

У структурі елементів трудової мотивації особливе місце займають мотиви.

Мотив – це пояснення причин дій, які є основою для прийняття рішення про дію, тобто це вербальне визначення цілі, програма початку дій.

За допомогою мотивів робітник серед багатьох збудників трудової поведінки (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації) робить вибір, через співвідношення їх з трудовою ситуацією, пояснює і обґрунтовує свою поведінку в тій або іншій ситуації, надаючи останній особистісного сенсу. Це називають мотивацією праці.

Трудова ситуація – є комплексом умов трудової діяльності. До цих умов належать різні характеристики предметно-речового та соціального середовища, де відбувається трудовий процес. Трудова ситуація впливає на формування і проявлення особистих інтересів і потреб. Цей вплив здійснюється за допомогою:

- *управлінських дій*, які безпосередньо (прямо) впливають на трудову поведінку. Можна виділити дві форми їх існування:

а) психологічний вплив (особистий приклад) на особистість робітника з метою бажаного формування трудових методів через зміну системи його цінностей;

б) примусового адміністративно–вольового впливу (накази, розпорядження), яке не потребує глибокого проникнення у суб'єктивний світ людини, є максимально оперативним, але може викликати негативну реакцію у робітників і отримувати трудову активність;

- *соціального контролю*, в основі якого лежить орієнтація на соціальні очікування, цінності, норми, правила трудової поведінки, які властиві конкретній трудовій організації і очікувані в поведінці її членів.

Соціальні очікування розуміють як вимоги оточуючих до індивіда (його дій, думок, почуттів) у конкретній трудовій ситуації. Якщо вчинок або дія не знаходять підтримки, то вони можуть і не здійснюватись.

- *стимулів до праці*, які опосередковано впливають на трудову поведінку робітників і зачіпають їх інтереси, стають спонукальними мотивами.

Стимулами можуть бути характер і зміст праці, організаційно-економічні умови її виконання, можливості для творчості, види матеріального та морального стимулювання, соціальна структура колективу, система групових традицій, стандартів, цінностей та ін.

Переліченим елементам трудової ситуації притаманна певна спонукальна сила. Під їх впливом людина може діяти всупереч своїм внутрішнім бажанням, особистим інтересам. Вони визначають формування внутрішньої позиції, особисту схильність працівника до різних об'єктів і ситуацій, його готовність діяти певним чином. Усе це характеризує мотиви і установки трудової поведінки. Інакше кажучи, робітник пропускає фактори зовнішнього середовища через призму своїх інтересів, через своє сприйняття і таким чином мотивує свою поведінку.

Механізм мотивації праці представлено на рис.5.1

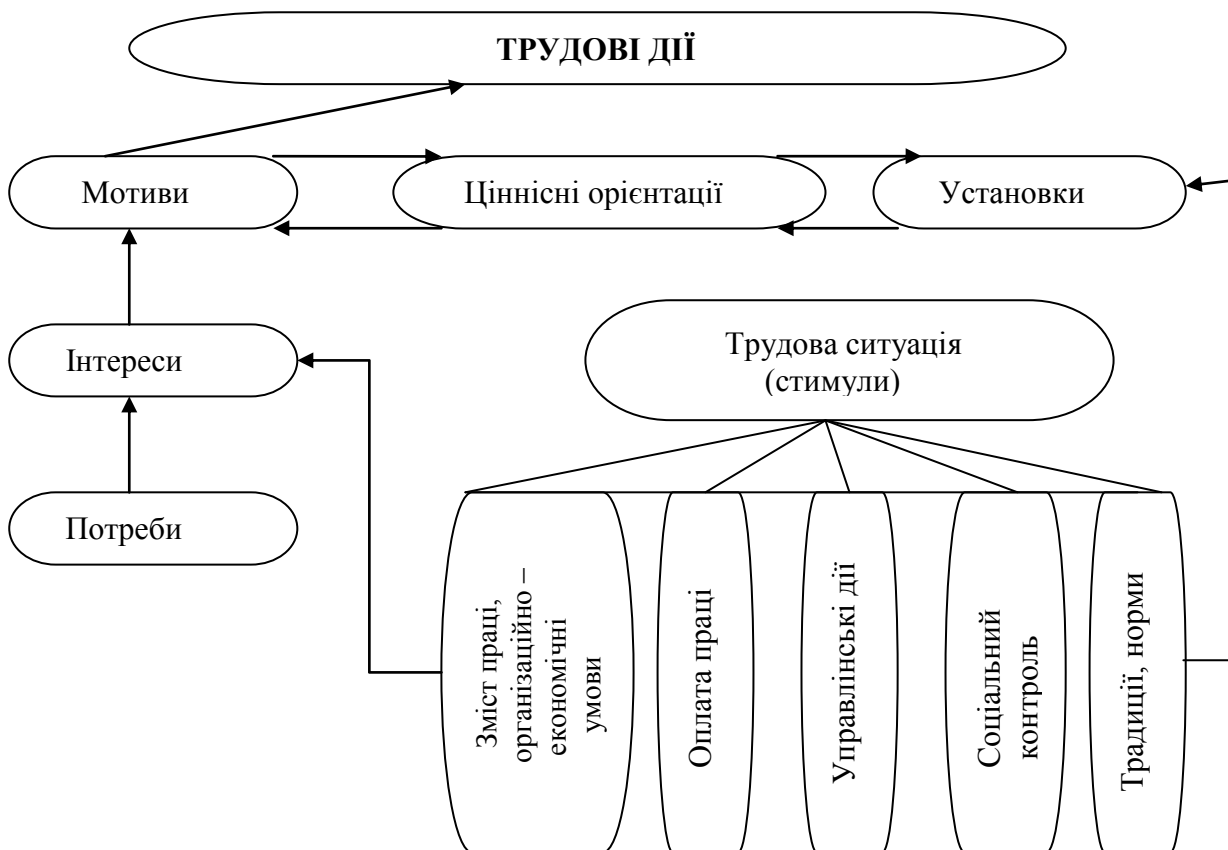


Рис. 5.1. Механізм мотивації праці

5.3.2. Класифікація мотивів

Існують різні підходи до класифікації мотивів.

1. У самому загальному вигляді мотиви поведінки людини поділяються на *егоїстичні та альтруїстичні*.

Перші направлені на підвищення добробуту індивідуума, другі – на підвищення добробуту сім'ї, колективу і суспільства в цілому.

При аналізі економічних систем зазвичай виходять з егоїстичних мотивів. Але людині органічно притаманні й альтруїстичні мотиви (піклування про старих, дітей, хворих, інвалідів).

Вивченню альтруїстичних мотивів велику увагу приділив П. Сорокін. Він виділив три типи альтруїстів:

1) *природжені* (Б. Франклін)

2) *приголомшені* або *пізно проявлені*. Їх життя ділиться на 2 етапи (доальтруїстський і етап після перебудови особистості на альтруїзм. Наприклад, Будда);

3) *проміжний тип* (Св. Тереза, Рамакрішна).

Цінність цих досліджень полягає у виділенні мотивів, які допомагають забезпечити високоорганізаційну, ефективну колективну працю, яка основана на внутрішніх спонуканнях до досягнення загальної користі.

Слід відзначити, що альтруїстська мотивація у певній мірі була присутня праці на радянських підприємствах. Але її використання без урахування сукупності потреб, від реалізації яких за допомогою праці залежить життя і добробут робітника і його сім'ї, знецінювало таку мотивацію.

Завданням соціології праці є пошук шляхів поєднання альтруїстичних і егоїстичних мотивів у сучасній трудовій мотивації.

2. Залежно від потреб, які лежать в основі мотивів, їх поділяють на ***біологічні (фізіологічні) та соціальні***.

3. За функціональною спрямованістю виділяють ***мотиви-спонукання*** – реальні сили, які впливають на вчинки і ***мотиви-судження***, за допомогою яких пояснюють і обґрунтовують свою поведінку.

Мотиви спонукання виконують такі функції:

- *мобілізуючу*, яка полягає в мобілізації сил робітника і направлення його до певних дій;

- *орієнтуючу функцію*, змістом якої є направлення дій робітника у ситуації вибору необхідного варіанта поведінки, блокування одних дій і обумовлення інших;

- *опосередковуючу*, яка пов'язує зовнішні та внутрішні активізуючі сили.

Мотиви-судження виконують такі функції:

- *цілеутворювальну*, яка визначає значущість певного варіанта поведінки для її суб'єкта;

- *пояснювально-обґрунтовуючу (з'ясувальну)*, тобто аргументуючу (для себе та інших) доцільність своїх дій у визначеній трудовій ситуації. В межах цієї функції виділяють:

а) функцію соціалізації, яка полягає в осмисленні соціальної ролі робітника в трудовому середовищі;

б) корегуючу функцію, як механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

4. Залежно від того, які потреби (матеріальні, культурні, соціальні) домінують, як пріоритетні, на тій або іншій фазі життєвого циклу виділяють такі групи мотивів:

а) пов'язані з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової спеціалізації. До них належать такі мотиви:

- *забезпечення життєво важливих благ* (домінуюча орієнтація на заробіток, направленість на забезпеченість себе і членів сім'ї);

- *покликання* (домінуюча орієнтація на зміст праці, направленість на інтерес і задоволення трудовою діяльністю);

- *престижу* (домінуюча орієнтація на досягнення певного статусу);

б) пов'язані з реалізацією приписаних та інтернаціоналізованих соціальних норм (тобто прийнятих усіма соціальними групами, робітниками). Це цінності, які задаються соціально-економічною системою в цілому або конкретним колективом, або професійною групою. Серед них розрізняють:

- *громадянські, морально-патріотичні та ідейно-політичні мотиви трудової поведінки*;

- *частні мотиви трудової поведінки* (приналежності до організації, її цінностей, традицій);

- *мотиви групової професійної солідарності, ділової поведінки та ін.*

в) пов'язані з вибором індивідом соціальних і професійних цілей, оптимізацією життєвого циклу робітника. Це мотиви соціальної і

професійної мобільності, вікової релаксації, переборювання статусно-рольової і соціально-психологічної дискомфорності.

Трудова поведінка підкорюється емоційним і функціональним мотиваторам, а також мотиваторам поведінки, яка відхиляється від норм (егоїзм, деструкція та ін.).

5. Існують і інші класифікації мотивів. Наприклад, югославський соціолог Д. Маркович виділяє серед найбільш значущих такі мотиви:

- стадне почуття;
- потреба самоствердження;
- прагнення до успіху, самостійності, самореалізації;
- задоволення почуття альтруїзму;
- відчуття надійності та ін.

5.3.3. Поняття мотиваційного ядра

Наведені групи мотивів свідчать про їх велику різноманітність. Серед мотивів трудової поведінки людини є відносно стабільні, які не залежать від конкретної трудової ситуації. Інші – ситуативні, які залежать від трудової ситуації. Стабільні мотиви складають *мотиваційне ядро*, а ситуативні – *мотиваційну периферію*. Вони можуть мінятися місцями залежно від зміни умов трудової діяльності, етапів трудової кар'єри, способу життя, суспільних процесів.

Мотиваційне ядро – це сукупність ієрархічно розташованих мотивів, які обумовлюють трудову поведінку окремого робітника, групи, колективу.

Загальне мотиваційне ядро, на якому ґрунтується трудова діяльність, містить:

- *мотиви забезпечення* (матеріальна зацікавленість, орієнтація на заробіток);
- *мотиви покликання* (намагання реалізувати свої професійні можливості, уміння, здібності);

- *мотиви престижу* (самоактуалізація, діяльність на користь громади, досягнення певного статусу).

Структура мотиваційного ядра в процесі трудової діяльності змінюється під впливом конкретної трудової ситуації (повсякденної праці за фахом, зміни місця роботи або фаху, трудового конфлікту, вибору місця роботи або фаху, інновацій).

Залежно від потреб (матеріальних, культурних, соціальних), які є пріоритетними на тому чи іншому етапі життя формуються різні групи мотивів.

Найбільша група мотивів пов'язана з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової мотивації (мотиви забезпечення життєвоважливих благ, життєвого покликання та ін.).

За ринкових умов особливої ваги набувають мотиви вибору та зміни фаху чи місця роботи.

Центральне місце в структурі мотиваційного ядра займає мотив матеріальної зацікавленості. Але провідним він може бути доти, доки буде досягнуто певний рівень матеріального забезпечення. Це створить умови для включення в ядро інших провідних мотивів.

Вітчизняні та західні соціологи дещо розходяться у питаннях щодо диференціації мотивів праці.

Як найбільш значущі мотиви праці вітчизняні соціологи вирізняють: захоплення своєю професією або справою; матеріальну зацікавленість; усвідомлення важливості та необхідності навіть матеріально не дуже вигідної роботи.

Західні фахівці дещо інакше розставляють пріоритети. Крім винагороди та інтересу, особливо важливими вони вважають відповідне робоче середовище, безпеку, розвиток особистості, професійне зростання, почуття причетності до справ організації.

Таким чином, якщо ситуація, яка склалася в трудовій організації направлена на задоволення потреб робітника, то він задоволений своєю працею і мотивований на ефективну трудову поведінку.

5.3.4. Концепції трудової мотивації

Складні процеси трудової мотивації вимагають всебічного і обґрунтованого пояснення. Це має велике значення для діяльності підприємця, менеджера.

Російським соціологом В. Ядовим було запропоновано так звану *диспозиційну концепцію регуляції соціальної поведінки* особистості для вивчення трудової мотивації в різних трудових ситуаціях.

Згідно з цією теорією диспозиції особистості (тобто їх схильності), які регулюють її поведінку, формуються в залежності від сполучення рівня потреб і складності ситуацій. Розрізняють 4 види диспозицій:

1-й – ситуативні установки (довгострокові мотиви), які формуються на основі потреб біологічного характеру у найпростіших ситуаціях – побутових умовах;

2-й – соціальні установки, які формуються на основі потреб у спілкуванні у звичайних повсякденних обставинах;

3-й – побутові установи, які формуються загальною направленістю особи на працю або на відпочинок;

4-й – установки вищого рівня, які утворюються на основі системи ціннісних орієнтацій особистості.

На основі диспозицій 4-го рівня регулюється поведінка людини в найбільш значимих життєвих ситуаціях: вибору професії, місця роботи та ін.

На Заході за останні десятиріччя склались дві групи концепцій мотивації праці, у рамках яких виділилось декілька підходів до пояснення специфіки мотивації:

1) змістовні концепції мотивації праці;

2) процесуальні теорії мотивації праці.

Сутність змістовних концепцій мотивації полягає у тому, що в їх рамках механізми мотивації пояснюються на основі аналізу потреб людей, суб'єктів праці і пов'язаних з ними факторів, які і визначають відповідну мотивацію на трудову діяльність.

До змістовних концепцій належать:

- *теорія ієрархії потреб А. Маслоу*, де поведінка людини визначається п'ятьма групами потреб:

- підтримки життя;
- безпеки, впевненості у майбутньому, стабільності;
- приналежності до групи;
- пошани, суспільного визнання;
- розвитку і самореалізації.

Цінність цієї теорії в обґрунтуванні того, що задоволене бажання втрачає значення стимулу. Задоволення більш високого рівня потреби відбувається тільки після того, як задоволені потреби попереднього, більш низького рівня.

За дослідженнями сьогодення (російський соціолог – Попов В. Д.) на перше місце за актуальністю вийшла потреба в безпеці (для всіх категорій населення), на другому – потреба в економічному виживанні, на третьому – гарантії зайнятості (страх перед безробіттям).

Практична складність використання цієї концепції у тому, що існує багато способів задоволення потреб, особливо більш високого порядку. Наприклад, потреба в статусі може бути задоволена: 1) за рахунок отримання почесного звання, придбання більш нового автомобіля; 2) зайняттям більш високої посади – визнання кращого за професією.

Однак способи задоволення цих потреб можуть не мати нічого спільного з потребами організації в підвищенні ефективності праці.

- *теорія двох факторів Херцберга*. Згідно з цією теорією існують два типи чинників, які впливають на трудову поведінку робітників: 1) чинники, які пов'язані із зовнішніми умовами праці; 2) чинники, які пов'язані із змістом праці.

І група чинників – гігієнічні: політика фірми, умови праці, пільги, заробіток, гарантії зайнятості – не здійснюють стимулюючого впливу на робітника і не підвищують його продуктивність. Однак, якщо ці чинники представлені недостатньо, то у робітника виникає почуття незадоволеності і робітник може покинути організацію. Таким чином, якщо роботодавець

платить недостатньо, то робітники покинуть таку організацію, а якщо добре – то, це не дає підстави розраховувати на продуктивність.

І група чинників – мотиватори (відповідальність і можливість приймати рішення, просування службовими сходинками, позитивна оцінка досягнень, почуття задоволення від досягнутого, зміст роботи).

Ці чинники впливають на мотивацію і ефективність праці.

Теорія стверджує, якщо керівник хоче досягти зростання продуктивності, він повинен сконцентруватися на мотиваторах. Якщо ж на перший план виходить питання незадоволеності робітників, низької дисципліни, плинності кадрів – слід звернути увагу на гігієнічні фактори і поліпшити зовнішню сторону праці.

Ця концепція критикується за її спрощеність, ігнорування індивідуальної різниці між людьми, видами діяльності, але її цінність у тому, що вона звертає увагу керівника до праці і її мотивації.

- *теорія «потреби досягнення результату» (Макклелланд)*, яка стверджує, що робітники мають три основні потреби: влада, успіх, співпричетність. Якщо забезпечити умови реалізації цих потреб, то можна отримати бажану трудову поведінку та високу продуктивність праці.

- *«теорія Х» і «теорія Y» (Д. Макгрегор)*. За допомогою цих теорій пояснюються два можливих підходи менеджера до управління трудовою мотивацією.

Наприклад, «теорія Х» виходить з того, що:

- а) середня людина від природи лінива;
- б) у неї недостатньо честолюбства, вона не любить відповідальності, віддає перевагу ситуації де нею керують;
- в) від природи людина егоцентрична, байдужа до потреб організації;
- г) людина довірлива і не дуже кмітлива.

Соціологи вважають за доцільне відмовитись від теорії «Х», згідно з якою основним мотивом праці є загроза позбавлення індивіда можливості задовольняти матеріальні потреби. Майбутнє за теорією «Y», яка припускає, що

людина прагне творчості та відповідальності у сфері праці при відповідних умовах.

Крім вищезгаданих теорій виділяють ще групу процесуальних теорій.

Сутність процесуальних теорій мотивації в тому, що в їх рамках механізм мотивації пояснюється із урахуванням того, як людина розподіляє свої зусилля при досягненні різних цілей у процесі праці, як вибирає тип трудової поведінки в залежності від того до якого результату вона призведе.

До процесуальних теорій належать:

- *теорія очікування (В. Врум)* виходить з того, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації: людина повинна також сподіватися, що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до задоволення або придбання бажаного;

- *теорія справедливості (або суспільного порівняння)* виходить з того, що люди суб'єктивно визначають співвідношення отриманої ними винагороди до витрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородою інших осіб, які виконували аналогічну роботу;

- *модель Портера-Лоулера* поєднує елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Вона враховує затрачені зусилля, здібності та характерні особливості усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці, а також отримані результати, винагороду, ступінь задоволення.

Усі ці теорії не суперечать одна одній, ефективно використовуються на практиці. На їх основі розробляються **мотиваційні моделі**.

5.3.5. Поняття мотиваційних моделей

Мотиваційна модель – це сукупність підходів і практичних засобів для посилення мотивації і зростання продуктивності праці.

Існують такі мотиваційні моделі:

- *традиційна модель*, яка базується на песимістичному уявленні про людину, як про ліниву істоту. За цією моделлю найважливішим для людини є платня за роботу;

- *модель людських відносин* – людина хоче бути причетною до групи і визнаною групою і це в мотивації її праці більш важливо, ніж гроші;

- *модель людських ресурсів* – більшість людей ставляться до праці як до способу самовираження, самовдосконалення, націлені як на грошову мотивацію, так і на інші фактори.

У вітчизняній соціології комплексний підхід представлено у концепції О. Здравомислової, яка передбачає чотири рівні мотивації праці:

I рівень – матеріальна зацікавленість

II рівень – зміст праці;

III рівень – стосунки в колективі;

IV рівень – сенс праці.

Кожний наступний рівень мотивів не заперечує попередній.

Кожна з концепцій мотивації трудової діяльності в різних ситуаціях матиме різну результативність. Тому завданням соціології праці є дослідження мотивації праці з конкретним аналізом форм її вияву в установках і поведінці індивіда.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає сутність процесу мотивації ?
2. Назвіть структурні елементи мотивації.
3. Чим різняться поняття «мотивація» і «мета» трудової діяльності ?
4. Яка роль потреб у поведінці людини ?
5. Як класифікуються потреби ?
6. Як конкретизуються потреби людини у сфері праці ?
7. У чому сутність закону «піднесення потреб» ?

8. Поняття «розумних» і «нерозумних» потреб.
9. Поясніть сутність категорії «цінність», «ціннісні орієнтації».
10. На які цінності можлива орієнтація в трудовій діяльності ?
11. Що є цінністю праці ? У чому цінність професії? У чому цінність заробітної плати?
12. Що сприяє формуванню цінності праці ?
13. Дайте визначення поняття мотиву.
14. Дайте характеристику механізму мотивації праці.
15. Яких видів бувають мотиви праці?
16. Яких видів бувають мотивації у сфері праці?
17. Що таке мотиваційне ядро, мотиваційна периферія?
18. Від чого залежить структура мотиваційного ядра ?
19. Які існують теорії мотивації праці ? У чому їх суть, і як вони використовуються на практиці?
20. Що таке модель мотивації ? Які моделі мотивації вам відомі ?

ТЕМА 6. СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

6.1. Поняття стимулювання праці та його функції

6.2. Види стимулів трудової діяльності

6.3. Вимоги до організації стимулювання

6.1. Поняття стимулювання праці та його функції

Стимулювання праці – це цілеспрямований або нецілеспрямований вплив на людину або групу людей з метою підтримки визначених характеристик їх трудової поведінки, насамперед, міри трудової активності.

Стимулювання виступає зовнішньою спонукальною силою трудової поведінки.

Стимулювання, на відміну від інших елементів трудової ситуації (приказів, розпоряджень, цінностей і норм, які *безпосередньо* впливають на трудову поведінку працівника), чинить *опосередкований* вплив.

Стимулювання реалізується через створення *умов трудової ситуації*: розміру заробітної плати; умов праці; організації праці; змісту праці.

Крім того стимулами виступають елементи соціальної інфраструктури: житлово-побутові умови, культурно-оздоровчі комплекси, сімейний стан, місце мешкання.

Визначальними є умови трудової діяльності, які не тільки формують інтереси і потреби працівника, а і є засобом реалізації та задоволення їх.

Поряд з цим, не будь-яка зовнішня ситуація активізує діяльність працівників, а тільки та, яка стає особисто значимою для людини, відповідає її внутрішнім прагненням. Тільки тоді виникає зацікавленість.

Особливість стимулювання у тому, що обрана робітником форма поведінки відповідає цілям суб'єкта стимулювання, тобто цілям тих, хто цю ситуацію створював.

Завжди має місце ситуація особистого вибору. З усіх елементів зовнішньої спонукальної ситуації людина вибирає найбільш вагомий для себе.

Звідси і її діяльність направлена на отримання від підприємства визначених соціально значимих благ, а функціонування підприємства ґрунтується на тому внеску, який вносить до нього працівник. Таким чином, стимулювання – це особливий вигляд взаємодії робітника і підприємства, який виявляється в обміні діяльністю.

Стимулювання може ґрунтуватися на прямому (гарантованому і еквівалентному) обміні та опосередкованому (непрямому і нееквівалентному) обміні.

Але завжди стимулювання праці – це ситуація особистого вибору стратегії і тактики поведінки у сфері праці. Ця ситуація передбачає визначену свободу поведінки людини. Людина може обирати між виконанням напруженої роботи, високою заробітною платою і обмеженою участю у виробництві, наприклад, на 0,5 ставки.

Велику роль тут відіграє форма власності та механізм господарювання. Наприклад, можливість мати акції заводу, участь у капіталі є найбільш вагомими елементами зовнішньої ситуації, які визначають вибір людини.

Для більш глибокого розуміння місця і ролі стимулювання в мотивації і регулюванні трудової поведінки необхідно **визначити його функції**.

Економічна функція полягає у сприянні підвищенню ефективності виробництва, вирішенню тих завдань, що стоять перед економікою, і, насамперед, підвищенню продуктивності праці.

Соціальна функція стимулювання праці пов'язана із тим, що робітник, який займає певне місце в системі суспільної праці, забезпечує собі визначений комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих або інших категорій робітників стимулювання впливає як на професійно – кваліфікаційну структуру виробництва, так і на соціальну структуру суспільства. У той же час застосування різних видів стимулів у вигляді матеріальних, духовних, соціальних благ для вдоволення широкого кола потреб працівника та його сім'ї сприяють розвитку особистих і професійних якостей.

Соціально-психологічна функція виявляється у формуванні внутрішнього світу робітника: його потреб, цінностей, орієнтацій і установок, мотивів трудової поведінки і відношення до праці.

Морально – виховна функція націлена на формування моральних якостей особистості робітника.

6.2. Види стимулів трудової діяльності

У межах теорії стимулювання дуже важливим є питання його класифікації. Можна виділити достатньо велику кількість видів стимулювання.

Відповідно до класифікації потреб, які поділяються на дві великі групи – матеріальні та нематеріальні, розрізняють стимулювання **матеріальне та нематеріальне**.

Матеріальне стимулювання здійснюється за допомогою економічних засобів та нормативів, що стимулюють раціональну трудову поведінку, найбільш повне використання трудового потенціалу за допомогою таких важелів, оплата праці, умови праці, забезпечення перспективи професійного зростання, поліпшення житлових умов, побутового обслуговування.

Отже матеріальні стимули бувають **грошові та негрошові**.

До **грошових** належать: заробітна плата, премії, доплати, надбавки.

До **негрошових** стимулів відносяться: а) умови побутового обслуговування на підприємстві, забезпечення житлом, путівками на відпочинок і лікування, забезпечення дитячими закладами (у зв'язку з інфляцією грошей значення цього виду матеріальних стимулів зростає); б) рівень організації праці та санітарно-гігієнічних умов на підприємствах (впливають на вибір місця роботи).

Серед **нематеріального стимулювання** виділяють **моральне, творче і соціально-психологічне**.

Моральне стимулювання пов'язано з потребами людини у визнанні та повазі, моральному схваленні. Такими стимулами можуть бути усна та письмово оформлена вдячність, різноманітні нагороди, присвоєння звання та ін.

Моральним стимулом може бути рівень змістовності та творчий характер праці.

Творчі стимули націлені на задоволення потреб у творчій самореалізації працівника.

Соціально-психологічні стимули виходять з ролі спілкування в житті людини. В організації цього виду стимулювання важливе місце належить морально – психологічному клімату в колективі, особистим стосункам.

Поділ стимулювання на матеріальне та нематеріальне має дещо умовний характер. Один і той же стимул може поєднувати у собі обидва види стимулювання. Наприклад, премія чи просування по службі є не лише винагородою, а й оцінкою заслуг робітника, актом його визнання.

Поряд з потребами основою для класифікації стимулів є **інтереси**. За цим критерієм виділяють: *суспільні, колективні та індивідуальні стимули*.

Суспільне стимулювання виявляється у заохоченні до тих або інших видів трудової діяльності, які найбільш відповідають політиці держави в різних сферах суспільного життя.

Колективні стимули пов'язані з благополуччям робітників підприємства, яке визначається розміром доходів підприємства. Такими стимулами є, наприклад, прибуток і ціни підприємства.

Індивідуальні стимули за своєю структурою відповідають матеріальним і нематеріальним стимулам, тому що інтереси робітника – це усвідомлені ним потреби. Особисті стимули тісно пов'язані з колективними і суспільними.

За **спрямуванням** виділяють *заохочувальні (позитивні)* та *блокуючі (негативні)* стимули. За допомогою позитивних стимулів робітники заохочуються до визначеної трудової діяльності. Негативні стимули блокують небажану діяльність (зауваження, догана, перенесення відпустки на зимовий час, штрафи, позбавлення премії або частини заробітної плати та ін.).

Розрізняють також *пропорційне, прогресивне і регресивне стимулювання* в залежності від міри стимулу.

При *пропорційному* виді стимулювання трудова активність базується на постійній мірі стимулу. При зміні затрат зусиль за інтенсивністю або тривалістю передбачається пропорційна зміна стимулу.

При *прогресивному* стимулюванні однакові затрати трудових зусиль передбачають все більшу міру стимулу в часі, тому що відбувається адаптація до стимулу.

У випадку *регресивного* стимулювання міра стимулу зменшується протягом часу, тому що відбувається адаптація у часі до трудової активності.

Вивчення класифікації стимулів за різними ознаками звертає увагу на необхідність грамотно використовувати ті або інші види стимулів у різних трудових ситуаціях.

6.3. Вимоги до організації стимулювання

Для забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці необхідно дотримуватись таких **принципів та умов стимулювання: комплексності та диференційованості, гнучкості та оперативності, гласності та справедливості у використанні стимулів праці.**

Комплексність стимулювання передбачає використання всіх видів стимулів. При використанні будь-якого стимулу необхідно враховувати соціально-психологічні особливості людини, її індивідуальні схильності, потреби, інтереси, звички, навіть характер і уподобання.

При організації стимулювання необхідно враховувати здібності працівника, його професійні можливості, виявити потенціал робітника і, якщо він використовується неповністю, поміркувати про засоби стимулювання, його використання.

Коли ж потенціал робітника використовується у повному обсязі, треба шукати стимули для підвищення професійної майстерності.

Для ефективного стимулювання необхідно забезпечити відповідність бажаних результатів і мотивів трудової поведінки. Коли цієї умови не

дотримуються, то немає гарантії, що працівник, який має задатки працювати більше і краще, буде це робити при збільшенні заробітної плати.

Диференціація стимулювання базується на ретельному обліку вартості трудового внеску кожного працівника, тому що різні у кожного працівника індивідуальні здібності, знання, ділові якості, емоційний склад, мотиви обумовлюють відмінності у результатах праці.

Найбільш повному використанню можливостей працівника сприяють гнучкість і оперативність стимулювання, тобто система заохочування повинна бути різноманітною, динамічною, адекватною трудовій ситуації, вчасною.

У системі заохочення важливе місце відводиться **повсякденному усному заохоченню**, тому що людина потребує щоденної адекватної реакції на свою поведінку. Причому використовувати треба як заохочення, так і протилежний напрям впливу – **осудження** – словесне звернення до свідомої людини. При осудженні необхідно дотримуватися таких правил:

- 1) з'ясувати характер і причину вчинку;
- 2) визначити причину вчинку;
- 3) осудження повинно бути коректним, без принижень і грубощів;
- 4) обов'язково слід визначити вихід із ситуації та заходи щодо запобігання таких випадків у майбутньому.

Найважливішими умовами стимулювання праці є **зрозумілість і справедливість заохочення чи осудження**. Кожен працівник має знати за що він нагороджений чи покараний.

Працівник повинен бути своєчасно **поінформованим про стимули**. Це необхідно для того, щоб людина могла, свідомо орієнтуючись на стимул, формувати свою поведінку. Поінформованість передбачає обізнаність в умовах стимулювання, видах стимулів, взаємозв'язку їх з певними формами поведінки.

Умовою підвищення ефективності стимулювання праці є також **залучення працівників до участі в розробці систем стимулювання**.

Але в період побудови ринкових відносин недостатньо врахування розглянутих вимог. Керівництву підприємства, організації потрібно вибрати правильну принципову стратегію стимулювання.

Основою для визначення стратегії стимулювання трудової поведінки може служити теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини, викладена у вигляді системи теорем.

У першій з них мова йде про те, що винагорода чи покарання тим сильніше впливають на поведінку людини, чим ближчим є момент їх виконання.

Друга теорема стверджує, що: покарання чи винагорода тим сильніше впливають на поведінку людини, чим сильніша впевненість у їх неминучості.

Існують й інші теореми.

Є також практичні вимоги забезпечення власної мотивації до роботи, до яких рекомендується прислухатися:

- 1) подбай про те, щоб ти завжди добре відпочивав, був бадьорим;
- 2) стався позитивно до роботи й до життя;
- 3) зміцнюй і використовуй свої сильні сторони та виправляй власні помилки;
- 4) зроби більш приємним своє оточення на роботі;
- 5) намагайся, щоб твоя робота істотно змінювалася через 5-7 років;
- 6) відповідальність за розвиток своєї кар'єри бери на себе;
- 7) будь відвертим зі своїми колегами і здійсний взаємний обмін досвідом. Вимагай того самого й від них стосовно себе;
- 8) винагороджуй себе за досягнення в роботі й вимагай винагороди від трудового колективу;
- 9) постійно дбай про свій фізичний та психічний стан.

З урахуванням досвіду зарубіжних моделей стимулювання праці у вітчизняній соціології праці починаються спроби вироблення моделі стимулювання для перехідної економіки. Так, існує 4 напрями стратегії стимулювання:

- 1) товарно-продуктивна – через оплату й винагороду за результати праці. Вона найпоширеніша на наших підприємствах, але її можливості стимулювання знижуються у зв'язку з інфляційними процесами;
- 2) патерналістська, або «турбота про людину» - адміністрація, керівництво роблять усе можливе для працівників, аби вони добре працювали;
- 3) стимулювання самою працею – поліпшення змісту та умов праці. Але відставання у використанні досягнень НТП не сприяє застосуванню цієї стратегії;
- 4) стимулювання почуття господаря. Для здійснення цієї стратегії необхідні зміни у ставленні працівника до власності на засоби виробництва (співвласник). Ця стратегія найбільше відповідає умовам переходу до ринкової економіки.

Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення стимулюванню праці як соціальному процесу.
2. Охарактеризуйте функції стимулювання праці.
3. Які є види стимулювання праці ?
4. Охарактеризуйте матеріальні стимули, їх види.
5. Охарактеризуйте нематеріальні стимули.
6. Які особливості застосування матеріальних і нематеріальних стимулів ?
7. Які принципи ефективного стимулювання праці ?

ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

7.1. Сутність та функції соціального контролю

7.2. Види соціального контролю

7.3. Типи соціального контролю

7.4. Механізм здійснення соціального контролю в трудових колективах

7.1. Сутність та функції соціального контролю

Ринкові перетворення, які здійснюються у країні, націлені на активізацію діяльності робітника (людини), тому актуальними стають питання про вивчення ставлення робітника до праці та задоволеності нею, про соціальний контроль.

Соціальний контроль – це специфічна діяльність, яка направлена на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи або суспільства (відповідність такої поведінки нормам, які прийняті) різними засобами соціального впливу.

Така діяльність об'єктивно неминуча для організації і виробництва. Вона безпосередньо не створює продукт, але без неї цей продукт був би неможливим.

Сутність соціального контролю реалізується у його **функціях**:

- *оцінна* – полягає в оцінці та порівнянні поведінки працівника з чинними нормами;
- *стабілізації і розвитку виробництва* – поведінка робітника контролюється з точки зору результатів праці, взаємодії з іншими, продуктивності праці та ін.;
- *стимулююча* – застосування різних заходів заохочення одних та осудження інших дій працівників;
- *економічна раціональність і відповідність* – контроль за використанням ресурсів з точки зору збереження власності та оптимізація затрат праці;
- *морально-правове регулювання* – дотримання моралі та права у взаємовідносинах суб'єктів трудової діяльності;
- *фізичний захист людини* – дотримання техніки безпеки, нормативної тривалості робочого часу, обсягу наднормових робіт;

- *моральний і психологічний захист робітника та ін.*

Тому соціальний контроль у сфері праці має як виробничо-економічні, так і соціально-гуманітарні цілі.

Соціальний контроль має складну **структуру**, яка складається з трьох взаємопов'язаних процесів:

- 1) *спостереження поведінки;*
- 2) *оцінка і категоризація поведінки з точки зору соціальних норм – сукупності формальних і неформальних вимог, які висувуються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів;*
- 3) *реакція на поведінку у вигляді санкцій.*

Ці процеси свідчать про наявність соціально-контрольних функцій у трудових організаціях і складають зміст соціального контролю.

Тому, при вивченні стану соціального контролю у колективі, необхідно насамперед виявити, чи мають місце соціально-контрольні функції в діяльності керівника. Це можливо здійснити за допомогою різних соціальних методів: опитування, спостереження, аналізу документів.

До ознак соціального контролю належать:

- *гнучкість* – спроможність відрізнити різні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності;
- *впорядкованість;*
- *формалізованість;*
- *категоричність вимог, які висувуються до індивіда;*
- *нормативність вимог;*
- *забезпеченість формальними і неформальними санкціями.*

Соціальний контроль є засобом регуляції і саморегуляції трудового колективу, який забезпечує його єдність, цілісність і злагоджену роботу.

У той же час соціальний контроль є у складі більш загальної системи впливу на поведінку індивіда – це елемент соціальних інститутів, які забезпечують дотримання правил, соціальних норм, нормативних вимог у поведінці.

Але не слід розуміти соціальний контроль як «підгонку» індивідуальних якостей робітника під соціальний стандарт. Це двостороння взаємодія індивіда і соціума у процесі якої змінюються і розвиваються соціальні норми та інститути соціального контролю.

Тому сутність соціального контролю необхідно розглядати конкретно-історично, як продукт попереднього соціально-економічного життя, який відображає всі його проблеми і недоліки рівно як і позитивні риси.

7.2. Види соціального контролю

Суб'єктами соціального контролю є адміністрація, громадські організації, групи, індивіди.

Залежно від суб'єкта соціального контролю розрізняють такі його **види**:

- **Зовнішній** (адміністративний).

- **Взаємний** (колегіальний, груповий, суспільний), який виникає у ситуації, коли носіями соціально-контрольних функцій є самі суб'єкти організаційно-трудова відносин, які мають однаковий статус. Взаємний контроль доповнює або заміщає адміністративний контроль.

- **Самоконтроль**.

Розглянемо ці види контролю.

Зовнішній контроль характеризується тим, що його суб'єкт не є включеним до системи відносин і діяльності, яка безпосередньо контролюється, а знаходиться поза цією системою. Тому в трудовій організації – це контроль, який здійснюється адміністрацією.

Адміністративний контроль має такі переваги:

- 1) являє собою спеціальну і самостійну діяльність, що сприяє його виконанню на професійному рівні;
- 2) носить офіційний характер. Контроль з боку адміністрації сприймається як дії від імені та в інтересах всієї трудової організації і тому не виникає навіть найменших сумнівів щодо його чинності. Крім того, офіційність означає можливість використання санкцій, що посилює ефективність контролю.

Недоліки адміністративного контролю:

- 1) не завжди є всеохоплюючим, оперативним і об'єктивним;
- 2) адміністрація, як правило, віддалена від безпосередніх виконавців і їх робочих місць, у результаті може бути викривлена інформація про дії робітника;
- 3) адміністративна оцінка може бути не професійною, тому що рядовий робітник, базуючись на знанні конкретної праці, може більш точно міркувати про правильність своїх дій, ніж адміністратор;
- 4) адміністративний контроль орієнтований на таку якість як «ретельність», що може викликати:

- формалізм у роботі, зниження значення трудових показників і творчих якостей як критеріїв оцінки поведінки на фоні «сумлінної підлеглисті»;
- подавлення творчих якостей і здібностей робітника

*Адміністративний контроль базується на **специфічній мотивації**, яка притаманна управлінцям.*

Що ж лежить в основі управлінської мотивації?

По-перше, організаційно-трудоий порядок розглядається як обов'язкова умова соціально-економічного існування і благополуччя організації. У випадку банкрутства фірми рядовий найманий робітник втрачає лише робоче місце, а управлінські верстви втрачають капітал, авторитет, престижне заняття, соціальне положення.

По-друге, керівник, морально відповідальний за персонал і вимагає дотримання соціальних норм персоналом, виявляючи при цьому патерналістську турботу.

По-третьє, моральна зацікавленість з боку адміністрації до організаційно-трудої дисципліни залючається в тому, що конструювання порядку – це творчий процес в управлінській праці, який посилює її привабливість.

По-четверте, будь-який контроль є способом підтримки влади, підпорядкування: послаблюється контроль – послаблюється і вплив на людей.

Взаємний контроль буває колегіальним, груповим, суспільним

Переваги взаємного контролю:

- 1) у цьому виді контролю механізм нагляду максимально простий, тому що нормальна або девіантна поведінка спостерігається безпосередньо, що знижує ймовірність помилок через викривлення факту поведінки робітника, характеристика поведінки у процесі передачі інформації;
- 2) з точки зору адміністрації, здійснення контрольних функцій самими суб'єктами організаційно-трудова відносин вигідне тим, що зменшується обсяг або необхідність спеціальної контрольної діяльності в управлінні. Тому адміністрація спирається на взаємний контроль, мобілізуючи сили самого персоналу на підтримку порядку.

Недоліки взаємного контролю:

- 1) суб'єктивізм - якщо відносини між людьми характеризуються суперництвом, конкуренцією, то люди схильні несправедливо приписувати один одному якісь порушення, упереджено оцінювати організаційно-трудова поведінку один одного;
- 2) взаємний контроль діє тільки в умовах, коли робітники проникнуті необхідністю дотримання таких норм у процесі оперативної, високоінтегрованої праці, яка обумовлена самою організацією праці.

З точки зору мотивації взаємного контролю, то він базується на наступних матеріальних і моральних інтересах.

По-перше, порушення погано впливають на зайнятість, умови, показники і оплату праці.

По-друге, робітник, який виявляє нетерпимість до порушень з боку інших робітників, може побоюватись, що ці порушення можуть бути помилково і несправедливо приписані йому.

По-третьє, недисциплінованість різко осуджується в трудовій групі, тому що порушення в поведінці знижують авторитет групи, визивають недовіру до неї.

Взаємний контроль спирається як на моральні санкції, так і на матеріальні (КТУ).

Дуже важливими у взаємному контролі є *оціночні судження*. Їх сутність у тому, що індивіди або групи дають один одному оцінки з точки зору нормативних якостей, які мають значення в організаційно-трудовій поведінці. У результаті складається структура «персональних статусів». Вони («персональні статуси») можуть бути сприятливими, несприятливими, нейтральними. Таким чином кожен робітник набуває свого іміджу у сприйнятті іншими робітниками.

Оціночні відносини можуть бути:

- *категоричними* – «кращий», «гірший», де враховуються різні складні об'єктивні та особисті обставини;
- *функціонально-обумовленими* – оцінка може базуватись на ділових якостях або на соціально-психологічних якостях робітника неділового характеру, симпатіях і антипатіях, не пов'язаних із роботою;
- *інерційними*, де дуже важливою є початкова оцінка робітника, яку потім дуже важко змінити, навіть за умови зміни якостей робітника.

Самоконтроль – специфічний спосіб поведінки, де суб'єкт сам здійснює нагляд за своїми діями.

Переваги самоконтролю:

- 1) обмеження необхідності спеціальної контрольної діяльності з боку адміністрації;
- 2) самоконтроль дає робітникові почуття свободи, самостійності, особистої значущості.
- 3) у деяких випадках самоконтроль є більш компетентним.

Недоліки самоконтролю:

- 1) при оцінці особистої поведінки робітник схильний до зниження соціально-нормативних вимог, проявлення ліберальності у відношенні до самого себе;

2) самоконтроль важко передбачувати. Ним не можна керувати. Позитивним його виявлення може бути при наявності у робітника таких якостей як свідомість, моральність, порядність та ін.

На практиці самоконтроль існує і базується на таких моральних і матеріальних інтересах.

По-перше, він є реальним в умовах індивідуальної системи обліку праці, коли робітник несе персональну матеріальну відповідальність.

По-друге, важливим фактором самоконтролю є інформованість, свідомість, досвід робітника, знання і розуміння значення організаційно-трудої дисципліни

По-третє, самоконтроль – це спосіб самоствердження, самовдосконалення.

Самоконтроль спроможний бути захисним механізмом у трудовій організації. Якщо з будь-яких причин послаблюється і порушується адміністративний контроль, то контрольні функції беруть на себе пересічні робітники, при цьому зберігається справа і колектив.

Тому менеджер повинен вивчати можливості реалізації самоконтролю у своїх підлеглих, заохочувати до нього, але періодично контролювати його ефективність.

7.3. Типи соціального контролю

Залежно від характеру його здійснення розрізняють такі **типи соціального контролю**:

- 1) суцільний і вибірковий;
- 2) змістовний і формальний;
- 3) відкритий і прихований.

Розглянемо їх.

1. Суцільний і вибірковий контроль

Суцільний контроль характеризується:

- а) безперервним характером;

- б) спостереженню піддається весь процес організаційно-трудова відносин;
в) об'єктам спостереження є індивіди, мікрогрупи.

Вибірковий контроль поширюється тільки на головні сторони організаційно-трудова відносин.

Вибір того або іншого типу контролю (суцільного або вибіркового) залежить від таких факторів:

- від індивідуальних особливостей самого суб'єкта контролю;
- моди, традицій в стилі керівництва;
- якостей і стану персоналу;
- об'єктивної специфіки поведінки, яка контролюється (специфіка праці та її організації).

Вважається, що надлишок соціально-контрольних функцій є кращим ніж їх дефіцит. Але *суцільний контроль* має недоліки, які слід враховувати з практичною метою:

- 1) може призвести до деструктивного втручання, наприклад, переривання трудової діяльності у сприятливих її режимах і умовах;
- 2) створює дискомфорт несамотійності, принижує недовірою;
- 3) пригнічується активність і її функціональні характеристики: наприклад, чим жорсткіші умови атестації, санкції та якщо робітник закомплексований у виконанні якихось задач і функцій, тоді робітники починають діяти за таким принципом «чим менше дій, тим менше порушень».

Інтенсивність соціального контролю не може бути постійною. Спостерігається то розширення, то звуження соціально-контрольних функцій. Тут вступає в силу **загальний закон активності**. Будь-якої адміністративній структурі притаманно періодично «відпочивати» від стомлюючої контрольної діяльності. Це явище поширюється і на взаємний контроль: не завжди суб'єкти трудової діяльності однаково вимогливі один до одного. Це стосується і самодисципліни.

На ступінь і масштаб соціального контролю впливає і статистика трудових порушень. Якщо трудові порушення відсутні, здійснюється

вибірковий контроль. Якщо ж раптово виникають трудові порушення, тоді контрольні функції пробуджуються і на всяк випадок носять суцільний характер.

2. Змістовний і формальний контроль.

Змістовний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) глибина;
- б) серйозність;
- в) дієвість.

Формальний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) поверховість;
- б) видимість;
- в) непринципальність.

При формальному контролі спостереженню підлягають зовнішні ознаки: наявність робітника на робочому місці, а не активна участь – «видимість кипучої діяльності».

Цей тип контролю визиває до життя імітацію діяльності, формалізм.

Керівник повинен пам'ятати, що робітник, який орієнтується на дисципліну, може бути формалістом, а той, який орієнтується на сутність діла – недисциплінованим робітником.

Співвідношення таких явищ, як дисципліна, творчість і формалізм – велика практична проблема для керівника.

3. Відкритий і прихований контроль.

Вибір одного з цих типів контролю визначається станом інформованості робітників про соціально-контрольні функції.

Прихований контроль забезпечується технічними засобами, формальними і не формальними контролерами, збором інформації через посередників.

Відкритому характеру контролю сприяє визначеність вимог і санкцій.

Якщо робітники не інформовані про вимоги і санкції мова йдеться про прихований контроль.

Відкритості соціального контролю сприяє робота адміністрації на попередження порушень або ж покарання за них.

7.4. Механізм здійснення соціального контролю в трудових колективах

Соціальний контроль у сфері праці є регулятивним процесом.

Щоб зрозуміти систему соціального контролю важливо уявити собі механізм його реалізації.

Соціальний контроль – процес взаємодії індивідуумів (індивідуальні дії) і соціальної групи (соціальна дія). Соціальна дія є реакцією (схвальною або засуджуючою) на індивідуальну поведінку і виконує таким чином роль стимулу для наступної поведінки індивіда. У свою чергу, індивідуальна трудова поведінка виявляється як реакція на цей стимул, тобто як реакція на соціальну дію. Характер і направленість взаємодії індивідів і соціальної групи залежать від їх самосвідомості та самооцінки, і від сприйняття і оцінки ними соціально-трудової ситуації.

Вплив на трудову поведінку забезпечується через дотримання певних *соціальних обмежень* – умов узгодженого функціонування трудової організації, її цілісності та єдності (це еталони, з якими працівник звіряє свою поведінку) з використанням *санкцій* – реакцій суб'єктів соціального контролю, направлених на запобігання порушень соціальних обмежень.

Отже, у сфері праці *механізм соціального контролю* включає в себе такі *основні структурні елементи*:

1) соціальні обмеження:

- а) адміністративні рішення;*
- б) планові та оціночні показники трудової діяльності;*
- в) соціальні норми;*
- г) стереотипи мислення та поведінки (звичай, обряди, традиції);*

2) санкції.

До *адміністративних рішень* належать накази, розпорядження з регулюванням трудової поведінки.

Ринкові умови господарювання, демократизація, соціальна орієнтація економіки зумовлюють необхідність переходу від адміністративного до переважно економічного впливу на трудову поведінку працівника. Тому на перший план виходить такий могутній і надійний важіль, як *матеріальна зацікавленість*.

Планові та оціночні показники (кількісні та якісні, абсолютні та відносні, натуральні та вартісні, планові та звітні, директивні та розрахункові) орієнтують працівника на досягнення певної трудової мети. Їх правильний вибір забезпечує узгодження індивідуальних, групових і державних інтересів. В умовах ринкової економіки вони дещо втрачають своє значення.

Визначеними правилами поведінки, які регулюють взаємодії робітників, виступають *соціальні норми* – сукупність формальних і неформальних вимог трудової організації до своїх членів відносно трудової поведінки, яка регулює їх взаємодію в процесі трудової діяльності.

Роль соціальних норм, як регуляторів трудової поведінки, реалізується у вигляді 2-х функцій: *дописуючої* – коли вони задають певний тип поведінки, виступають мірою допустимих її варіантів, і *оцінної*, коли вони виступають еталоном, з яким порівнюється наявна поведінка. Дописуюча функція допомагає робітникові вибрати відповідну поведінку, а оцінна – судити про правильність такого вибору.

Соціальні норми регулюють усі важливі сторони життєдіяльності трудової організації: функціональні відносини, взаємовідносини між членами колективу, підлеглими і керівником, їх трудову активність і навіть манеру поводитися, розмовляти, одягатися тощо.

Зміст соціальних норм формується на основі реальної поведінки працівників, без участі будь-яких директивних інстанцій, спільною творчістю працюючих, як підсумок природного відбору їхніх суджень про різні способи

поведінки – належні, схвальні та бажані. Вони постійно відтворюються і виявляють свою дію у зв'язку з груповими цінностями.

Соціальні норми відносно стабільні, постійні, але здебільшого виявляються стихійно. Юридично закріплені соціальні норми мають загальний, обов'язковий характер.

Соціальні норми класифікуються за такими ознаками:

- *за змістом* (норми відношення до цілей і задач колектива, до власності, до діяльності керівника, до колег, до власної активності);
- *за сферою розповсюдження і застосування* (норми – вимоги і норми – стереотипи);
- *за способом встановлення* (правові, професійно-посадові, моральні);
- *за рівнем* (норми, які діють на формальному рівні, норми, які діють на неформальному рівні).

Розглянемо соціальні норми, які діють на різних рівнях: *формальному і неформальному*.

На *формальному рівні* соціальні норми в трудовій організації можуть бути подані як певні обов'язки (посадові норми), регламенти, правила (заборони), вимоги до трудової поведінки. Вони закріплені в певних організаційних документах.

На *неформальному рівні* норми подані як традиції, громадська думка, звичаї, що склалися в колективі, обряди.

Норми – традиції існують у формі стійких ролевих стандартів поведінки, які склалися у результаті спільної професійної практики робітників колективу (це можуть бути взірці ролей керівників різних рівнів, робітників різної кваліфікації, фахівців різної спеціалізації). Оскільки ці норми відображають звички, погляди конкретної організації – вони не завжди відповідають суспільним нормам. Це може призвести до конфліктної ситуації при адаптації новачків у організації.

Звичаї допомагають усвідомити значення подій, що відбуваються, вибрати правильну лінію поведінки

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

Громадська думка – це особливий стан масової свідомості, який виникає як сукупність логічно пов'язаних між собою спільних уявлень, оцінок, суджень і розуміння громадянами значущих для них явищ, подій та процесів.

У структурі механізму соціального контролю важливим елементом є **санкції**.

Санкції – це передбачена правопорядком система запобіжних заходів щодо оперативного впливу на поведінку людини, яка застосовується до порушників соціальних обмежень і має для них негативні наслідки.

Існують *формальні санкції*, які застосовуються адміністрацією відповідно до встановлених критеріїв і законодавства, і *неформальні* – спонтанна реакція членів трудової організації (колективне осудження, відмова від контактів та ін.).

За спрямуванням розрізняють *позитивні та негативні санкції*.

Позитивні санкції (усні та письмові подяки, разове преміювання, цінні подарунки, виділення льготних і безкоштовних путівок у санаторії та ін.) направлені на схвалення дій і поступків робітників.

Негативні санкції (усі види покарань, усні та письмові догани, зауваження, переведення на нижче оплачувану роботу, перенесення відпустки з літа на зимню пору року, обговорення вчинків робітника на зборах трудового колективу в судах та ін.) використовуються для покарання за трудову поведінку, яка відхиляється від прийнятих норм.

Застосування санкцій і заохочень протидіє небажаним поведінським актам і спонукає робітників до відповідної трудової поведінки, чим сприяє формуванню у них поняття необхідності дотримання норм і дописів.

За характером впливу вирізняють такі санкції:

- *економічні* (пільги, стягнення), які ґрунтуються на економічних інтересах;

• *моральні* (симпатія – антипатія, повага – презирство), які ґрунтуються на соціальних інтересах до самоствердження, авторитету тощо.

Міра використання позитивних і негативних санкцій характеризує виваженість дисциплінарної політики. Дисциплінарна політика повинна не тільки реагувати на окремі поведінські акти, але й формувати стан трудової дисципліни.

У процесі здійснення дисциплінарної політики рекомендується дотримуватись таких принципів:

- систематичності та універсальності санкціонування;
- оптимальності співвідношення заохочень і покарань;
- невідворотності покарання;
- відповідності санкцій проступкам, які мали місце;
- врахування особистого сприйняття санкцій;
- скоординованості впливу суб'єктів соціального контролю.

Основними напрямками вдосконалення механізму соціального контролю є:

1. Удосконалення критеріїв оцінки діяльності робітника і колективів.
2. Відмова від нагороди «за рознарядкою».
3. Поліпшення обліку і використання робочого часу.
4. Уніфікація і впровадження заводських стандартів «дисципліни праці».
5. Удосконалення структури і координація роботи органів соціального контролю.
6. Формування самокритичної оцінки робітниками своєї праці.
7. Створення на підприємствах системи формування у новачків стереотипу трудової поведінки в ринкових умовах.

Отже, з одного боку, механізм соціального контролю повинен бути достатньо ефективним, щоб блокувати антисоціальну трудову поведінку. З іншого боку (керівники повинні мати це на увазі) він не повинен стримувати самостійність, ініціативу і творчість окремих робітників і колективів.

Питання для самоперевірки

1. Дайте характеристику соціального контролю.
2. Охарактеризуйте функції соціального контролю.
3. За якими критеріями визначається і яких видів буває соціальний контроль ?
4. Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади адміністративного контролю.
5. Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади взаємного контролю.
6. Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади самоконтролю.
7. Охарактеризуйте типи соціального контролю.
8. Що таке соціальна санкція ?
9. Що таке соціальні норми, яких видів вони бувають ?
10. За якими класифікаційними ознаками поділяються санкції.

ТЕМА 8. ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ І ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ

- 8.1. Поняття соціальної адаптації та її взаємозв'язок з трудовою адаптацією
- 8.2. Сутність трудової адаптації та її види
- 8.3. Етапи, швидкість і показники адаптації
- 8.4. Передумови трудової адаптації
- 8.5. Чинники трудової адаптації
- 8.6. Управління трудовою адаптацією
- 8.7. Трудова мобільність, її функції і типи. Управління трудовою мобільністю

8.1. Поняття соціальної адаптації та її взаємозв'язок з трудовою адаптацією

Термін „адаптація” запозичений з біології і означає пристосування до навколишнього середовища.

Адаптація соціальна – це вид взаємодії окремого індивіда або соціальної групи з навколишнім середовищем, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування сторін, які взаємодіють, з метою співіснування і взаємодії.

У соціальній адаптації і особистість і навколишнє середовище активно діють один з одним. Проміжним, корегуючим механізмом у цій взаємодії є культура, засвоєння норм, традицій та звичаїв навколишнього середовища, освоєння відповідних ролей, а також форм взаємодій, що склалися у цьому середовищі.

Основним моментом у цьому процесі є узгодження прагнень суб'єкта з його можливостями і вимогами соціального середовища.

У процесі соціальної адаптації умовно виділяють три етапи:

1) *орієнтаційний*, на якому відбувається ознайомлення адаптанта з соціальним середовищем;

2) *оцінний*, сутністю якого є відбір із набутих досвідом адаптанта форм і способів діяльності тих, що відповідають його ціннісним орієнтаціям і є можливими за нових умов;

3) *сумісності*, на якому адаптант повністю адаптується.

Індикатором ступеня адаптованості є соціальний статус індивіда в навколишньому середовищі, а також його задоволеність цим середовищем.

Трудова адаптація – це різновид соціальної адаптації, де адаптант пристосовується до нової трудової ситуації, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування її учасників, де особистість і трудове середовище активно впливають один на одного і є адаптивно-адаптуючими системами.

Сучасне поняття адаптації як активності двох суб'єктів цього процесу відрізняє його від поняття адаптації в західній соціології і соціальній психології.

8.2. Сутність трудової адаптації та її види

Трудова адаптація – це двосторонній процес взаємодії між особистістю і новою для неї трудовою ситуацією.

Розпочинаючи трудову діяльність або змінюючи місце роботи, люди активно входять до системи соціально-трудових відносин конкретної організації, засвоюють нові соціальні ролі, узгоджують особисту позицію з метою і завданнями організації, підпорядковуючи свою поведінку службовим приписам даного підприємства або організації.

Організація, виходячи зі своїх цілей і завдань, висуває свої вимоги до їх трудової поведінки.

У процесі реалізації своїх вимог працівник і організація взаємодіють, пристосовуються один до одного, у результаті відбувається процес трудової адаптації.

Адаптованість людини в конкретному трудовому середовищі виявляється в її поведінці та рівні ефективності праці; засвоєнні соціальної інформації та її практичній реалізації; рівні соціальної і трудової адаптації; задоволеності

конкретною трудовою ситуацією (змістом праці, розміром заробітної плати, можливістю професійного зростання, характером взаємовідносин у колективі і ін.).

Трудова адаптація має складну структуру і являє собою єдність декількох **видів адаптації**:

- професійної;
- соціально-психологічної;
- організаційної;
- соціально-побутової;
- у сфері дозвілля.

Професійна адаптація виявляється в засвоєнні працівником характерних особливостей і умов праці за фахом, набуття навичок професійної майстерності, формування професійних якостей особистості.

Професійна адаптація може починатися у сім'ї, школі, в училищах, коледжах, вищих навчальних закладах і триває все трудове життя людини.

Вона знаходить своє відображення у таких показниках як професіоналізм, якість продукції, роботи та інше.

Соціально-психологічна адаптація – полягає в засвоєнні соціально-психологічних особливостей трудового колективу, його норм, цінностей, традицій, звичаїв.

Відбувається активне порівняння способу життєдіяльності адаптанта, його потреб, інтересів, ідеалів, цілей, прагнень з трудовою ситуацією. У процесі адаптації складаються взаємодії з членами колектива (сприятливий (несприятливий) соціально - психологічний клімат).

Організаційна адаптація – це вид адаптації через який робітники залучаються до організації суспільної праці, що виступає способом поєднання їх із засобами виробництва. Відбувається засвоєння організаційної структури підприємства, системи управління і обслуговування виробничого процесу, режиму праці та відпочинку, вимог охорони праці та техніки безпеки та ін.

Виявляється організаційна адаптація у відсутності порушень режиму праці та відпочинку, правил техніки безпеки, в ритмічності праці та ін.

Соціально-побутова адаптація – це засвоєння особливостей матеріально-побутових умов праці (матеріали соціологічних досліджень свідчать, що для робітників питання, пов'язані з санітарно-гігієнічними нормами комфорту, дуже актуальні), вирішення проблем побуту, задоволеності розміром зарплати, потреб у житлі, забезпеченості дитячими дошкільними закладами, медичнським обслуговуванням та ін.

Виявляється цей вид адаптації в задоволеності робітника умовами побуту.

Адаптація у сфері дозвілля – це процес засвоєння робітниками видів діяльності у неробочий час: спорту, творчості, суспільної діяльності, пов'язаних з фізичним і духовним розвитком людини.

Адаптивність виявляється в суспільній активності, наявності неформальних зв'язків у суспільному відпочинку та ін.

Між усіма видами адаптації існує тісний взаємозв'язок. Ядро складають професійний та організаційний види адаптації, які накладають відбиток на всі інші види адаптації.

8.3. Етапи, швидкість і показники адаптації

У трудовій адаптації, як і в соціальній адаптації, умовно вирізняють **три етапи**:

1. Пізнавальний (орієнтаційний).
2. Оцінний.
3. Сумісності.

На першому етапі (продовжується від 3 до 6 місяців) відбувається знайомство адаптанта з колективом, умовами і змістом праці. Для молоді це період від початку робочої кар'єри до отримання тарифного розряду, ставки. Для решти робітників – час поглиблення навичок, що дають змогу виконувати професійні обов'язки.

Другий етап характеризується оцінкою відповідності цінностей і цілей робітника з цінностями і цілями організації. Здійснюється двосторонній процес активного пристосування, робітник визнає головні елементи нової системи цінностей. Цей етап триває 1,5 - 2 роки, залежно від складності виконуваної роботи і характеру соціально-психологічного клімату в колективі.

На третьому етапі (етапі сумісності) - можна виділити дві стадії: *асиміляції та ідентифікації*.

На стадії асиміляції робітник стабілізується, закріплюється за професією.

На стадії ідентифікації працівник усвідомлює і визнає свою належність до колективу, відбувається ототожнення особистих цілей з цілями організації, проявляється творча активність.

За характером ідентифікації виділяють:

- байдужих робітників;
- частково ідентифікованих робітників;
- повністю ідентифікованих робітників. Вони складають ядро будь-якого колектива.

Швидкість адаптації – це мінімальний термін, упродовж якого адміністрація впевнюється в професійній кваліфікації працівника, відповідності його стосовно вимог, які висуваються, а працівник – у відповідності змістовності праці, умов і оплати праці своїм очікуванням.

Швидкість адаптації залежить від багатьох чинників.

У середньому термін адаптації складає від 3-х місяців до 3-х років (залежно від категорії працівників і особливостей трудової ситуації).

Чим вищий ранг керівника, тим коротшим повинен бути термін адаптації. Непристосування упродовж більш довгого періоду викликає явища виробничої та соціальної дезорганізації, призводить до плинності кадрів.

Про ступінь завершення трудової адаптації, тобто процесу опанування вибраного фаху та формування повноцінного робітника свідчать *об'єктивні і суб'єктивні показники*.

Об'єктивні показники: стабільність виконання трудових норм, якість продукції та робіт, дотримання режиму праці, відсутність порушень техніки безпеки, відсутність конфліктів, зростання кваліфікації, професійна стабільність (розраховується як співвідношення стажу роботи за фахом до загального стажу роботи).

Суб'єктивні показники : задоволеність працею та трудовою ситуацією, виявлення соціальної активності.

У процесі трудової адаптації можливі різні сполучення всіх аспектів адаптації. Наприклад, висока професійна адаптація, середня соціально-психологічна.

Високою слід враховувати адаптацію тоді, коли показники усіх її аспектів отримали найвищі оцінки.

8.4. Передумови трудової адаптації

Найважливішою умовою процесу трудової адаптації працівника є правильний вибір професії. Йдеться про активний процес **професійного самовизначення** – це не одноразовий вибір професії, а безперервний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної та трудової діяльності людини.

Вирішення проблеми вибору професії молоддю здійснюється за двома напрямками:

- 1) формування особистих намірів та інтересів молоді із урахуванням соціально-економічних потреб суспільства;
- 2) приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації.

Найбільш вагомим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вплив на вибір професії в період самовизначення, становлення особистості. Проте рішення про вибір нової професії може виникати впродовж всього періоду активної трудової діяльності людини.

Визначальною формою впливу на вибір професії є **профорієнтація** – інтегральна система, яка містить аналіз професії, діагностику якостей особистості, самоаналіз професійних проб, вибір певного виду трудової діяльності або конкретної професії.

Організація професійної орієнтації складається з таких етапів:

- професійної просвіти (інформації);
- професійної консультації;
- професійного відбору;
- професійної адаптації;

Професійна просвіта (інформація) населення має своєю метою організацію інформаційного простору, який дозволяє клієнту отримати максимум відомостей про світ професій, їх ринок у регіоні, формує уявлення про зміст професій та спеціальностей, про вимоги, які вони висувають до людини, шляхи та умови професійної підготовки із урахуванням реальних можливостей працевлаштування. Усе це є умовою усвідомленого вибору клієнтом сфери діяльності, професії.

Профінформацію необхідно давати враховуючи вікові, соціальні та національні особливості громадян, які отримують цю послугу. Якість та ефективність цього напрямку роботи залежить від повноти, достовірності, перспективності, доступності і виразності інформації.

Професійна консультація. Її мета – сприяння вибору або зміні професії клієнтом із урахуванням його побажань, схильностей і можливостей, наявних вакансій та перспектив працевлаштування.

Профконсультант допомагає клієнту зняти стан тривоги: визначити проблему, якщо вона не зрозуміла; виявити його схильності і підібрати відповідну групу професій; отримати інформацію про можливості перенавчання.

Клієнт звертається до профконсультанта (психолога) на добровільній основі, а відомості про нього не можна розголошувати.

У результаті роботи психолога розширюється інформованість клієнта про зміст різноманітних професій, приводяться у відповідність його самооцінка і рівень професійних домагань з існуючими можливостями, коректуються професійні плани і наміри. Під час професійного консультування обов'язково враховується стан здоров'я людини. Остаточне рішення про вибір (або зміну) професії приймає клієнт. Вплив на його мотивацію і рішення недопустимий.

Кваліфікована профконсультаційна допомога сприяє тому, що клієнт потім отримує задоволення від роботи, яку він виконує.

Професійний відбір має своєю метою забезпечення організації таким персоналом, який за своїми індивідуальними якостями може досягати високої ефективності у визначеному виді трудової діяльності при умові отримання задоволення від обраного виду діяльності.

Стосовно трудової організації проблема профвідбору полягає у визначенні **професійної придатності** робітника до обраного ним фаху, тому що не всі люди в однаковій мірі здатні освоювати ту або іншу професію – один легко оволодіває навичками, досягає професійної досконалості, іншому потрібні роки.

Профвідбір здійснюється у два етапи.

Перший етап профвідбору – складання **професіограми** – опис професії, де відображаються такі її характеристики:

- 1) *виробничо-технічна* – перелік основного обладнання, інструментів, матеріалів, що використовуються, особливостей робочого місця, виробничого процесу;
- 2) *економічна* – окреслення місця і ролі фахівця у виробничому процесі, форми та системи оплати праці, умови преміювання;
- 3) *гігієнічна та медична* – визначення рівня умов праці, та порівняння їх з нормою, медичних обмежень;
- 4) *соціальна* – визначення суспільної значущості професії, видів і форм службових контактів, перспектив професійного і посадового просування;

5) *педагогічна* – перелік знань, навичок та основних форм і методів їх формування;

б) *психологічна* – перелік основних психофізіологічних властивостей виконавця.

Потім, *на другому етапі профвідбору*, складається **карта особистості**, яка характеризує людину в таких аспектах:

1) *соціальному* – мотивація діяльності, професійні інтереси, світогляд;

2) *психофізіологічному* – риси характеру, швидкість реакції, розумових процесів, сила волі, тип вищої нервової діяльності, емоційні особливості.

Для складання карти особистості використовуються два методи: тестування та особиста бесіда (або анкетування).

Якщо фіксується відповідність необхідних (професіограма) і наявних (карта особистості) якостей, то визначається профпридатність, що є важливою умовою скорочення термінів трудової адаптації, підвищення швидкості адаптації.

Соціологічні дослідження підтверджують економічні висновки: робітники, які обрали свою професію свідомо з урахуванням профорієнтації, працюють на 20 – 40% продуктивніше, допускають удвічі менше браку в роботі, в 2 - 3 рази рідше вони змінюють місце роботи, або професію, у середньому на рік менше їм потрібно часу для досягнення наступного розряду. Ліквідація можливих помилок при виборі професії економить до 25% коштів, які витрачаються на освіту працівників.

Не менш важливою передумовою трудової адаптації є **престижність та привабливість професії**, оцінка яких здійснюється у процесі **соціальної орієнтації**. (вона означає визначення людиною свого місця в системі суспільних відносин, вибір бажаного соціального статусу та шляхів його досягнення).

Соціальна орієнтація передуює ***професійної орієнтації***.

Соціологічні дослідження свідчать, що вибір професійної освіти лише частково визначається змістом професійної діяльності. Більшою мірою молодь

орієнтується на життєві блага, привілеї, матеріальний добробут, які забезпечуються цією професією. Тому соціальна орієнтація випускників шкіл формується набагато раніше від професійної орієнтації.

У ринкових умовах найбільш престижними є підприємницька діяльність, банківська справа, бухоблік і аудит. Через низьку оплату праці упала престижність професії вчителя, наукового співробітника.

8.5. Чинники трудової адаптації

Чинники трудової адаптації – це причини, які впливають на протікання, терміни, темпи і результати цього процесу.

Усі чинники трудової адаптації поділяються на дві групи:

- 1) суб'єктивні (особистісні);
- 2) об'єктивні(виробничі).

До суб'єктивних (особистісних) чинників відносяться :

- *соціально- демографічні характеристики* робітника: стать, вік, освіта, кваліфікація, стаж роботи, соціальне положення і інш.;
- *соціально-психологічні*: рівень домагань робітника, сприйняття самого себе;
- *соціологічні*: ступінь професійного інтересу, ступінь матеріальної та моральної зацікавленості, наявність установки на продовження освіти за обраним фахом.

До об'єктивних (виробничих) належать чинники, які менше залежать від робітника. Це всі елементи виробничого середовища. Для кожної категорії робітників виробничі фактори модифікуються залежно від специфіки праці даної групи.

До виробничих факторів відносяться:

- форми організації праці;
- системи впровадження нововведень;
- розвиток наставництва;

- розмір колектива;
- розташування підприємства та ін.

8.6. Управління трудовою адаптацією

Управління трудовою адаптацією базується на двох складових:

1. Адміністративно – управлінському впливі (на об'єктивні чинники трудової адаптації), який містить:

- а) вимірювання;
- б) регулювання;
- в) контроль за цим процесом.

2 . Самоменеджменті.

Розглянемо елементи **адміністративно-управлінського впливу** на трудову адаптацію.

Вимірювання (облік) припускає попереднє з'ясування контингенту адаптантів, їх структури за статтю, віком, професіями, стажем роботи.

Здійснюється типологізація робітників за ціннісними орієнтаціями.

Рівень адаптованості відображають об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності.

Регулювання полягає в розробці заходів, які направлені на прискорення адаптації. Це такі заходи, як:

- удосконалення елементів виробничого середовища;
- поліпшення морального-психологічного клімату;
- планування кар'єри;
- розвиток наставництва та ін.

Контроль адаптації – на цьому етапі увага акцентується на задоволеності роботою, як провідному чиннику і як показнику адаптованості. Виявляються проблеми підприємства, які викликають незадоволеність і плинність адаптантів (кадри із стажем 1,5 року), здійснюються заходи з ліквідації, або зменшення, дезадаптуючої ролі цих факторів.

У наш час знаходять широке використання ефективні технології соціального управління адаптацією за допомогою ЕОМ.

Друга складова процесу управління трудовою адаптацією – **самоменеджмент** – складається з управління працівником особистою виробничою кар'єрою. Успіх у цьому буде визначатися знанням робітником своїх адаптивних можливостей. Це допоможе людині реально оцінювати свої можливості і тактику досягнення успіхів на новій роботі. До того ж реальне уявлення про рівень свого адаптивного потенціалу дозволяє передбачити тренування своїх адаптивних механізмів у процесі саморозвитку.

Для оцінки ступеню свого адаптивного потенціалу використовуються методи тестування, тренінги та ін.

8.7. Трудова мобільність, її функції і типи. Управління трудовою мобільністю

Трудова мобільність (переміщення) – один із видів соціальної мобільності, який проявляється у зміні місця роботи та, відповідно, місця працівника в системі суспільного поділу праці. Оскільки місце працівника в системі суспільного поділу праці і характер праці – найважливіші ознаки соціального становища робітника, то трудові переміщення є основою соціальних, впливають на зміни соціальної структури суспільства і підкоряються її закономірностям.

Трудова мобільність є наслідком дії законів:

- поділу і кооперації праці;
- відтворення робочої сили;
- піднесення потреб;
- закономірностей зміни потреб і мотивів діяльності.

Дія законів і закономірностей проявляється як у безперервній зміні характеристик окремих робітників і трудових ресурсів у цілому, так і в зміні параметрів системи місць прикладання праці, що порушує відповідність між робітником та робочим місцем і створює передумови трудових переміщень

(відбувається відмирання старих професій і поява нових, переміщення фахівців з однієї галузі в іншу, вивільнення частини працівників, їх перекваліфікація).

Суспільна роль трудової мобільності реалізується в її **функціях**:

- *економічній*, яка полягає в сприянні забезпеченню народного господарства робочою силою і підвищенні ефективності виробництва;

- *соціальної*, сутність якої в удосконаленні соціальної структури суспільства, більш повному задоволенні потреб робітників, створенні в трудовій сфері умов для їх самореалізації і розвитку особистих якостей;

- *соціально-психологічній* функції, яка полягає в змінах соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; зменшенні соціально-психологічної напруги в суспільстві; узгодженні соціально-психологічних механізмів взаємодії робітника з малою групою, трудовим колективом, суспільством в цілому.

Виділяють різні форми і типи трудової мобільності.

Форми трудової мобільності класифікують за наступними ознаками:

- *за суб'єктом* – групова та індивідуальна;
- *за змістом* – професійно-кваліфікаційна, територіальна, галузева, внутрішньоорганізаційна;
- *за наявністю* – потенційна та реальна;
- *за волевиявленням* – вимушена та бажана;
- *за соціальною спрямованістю* – доцільна та недоцільна трудова мобільність.

Всередині підприємства трудові переміщення можуть здійснюватися як в *організованій формі* (переміщення на інше робоче місце), так і в *неорганізованій формі* (внутрішньозаводська плинність кадрів), а за межами підприємства – в формі *організованої міграції* (організований набір, переселення сімей, переведення робітників на інші підприємства) та *неорганізованої міграції* (переміщення кадрів між підприємствами, галузями та сферами виробництва).

Розрізняють наступні **типи трудової мобільності**:

- *соціально-трудова переміщення* робітників, які викликані змінами соціальних позицій індивідів у зв'язку із змінами місця, яке вони займають у системі суспільного поділу праці (професійно-кваліфікаційні, міжпрофесійні, галузеві та міжгалузеві, територіальні та ін.);

- *соціально-трудова переміщення*, які обумовлені наслідками НТП. Відомо, що автоматизація та комп'ютеризація виробництва, розвиток енергетики, впровадження нових матеріалів та технологій та ін. призводять до відмирання тих або інших професій і появи нових. Цей тип трудової мобільності пов'язаний з першим;

- *стихийні трудові переміщення*, які пов'язані з особистим бажанням робітників або ініціативою адміністрації;

- *стихийні трудові переміщення у сфері суспільного виробництва*, які пов'язані з загальними потребами зайнятості, наявністю безробіття та ін.;

- *міжпоколінні та внутрішньопоколінні переміщення*. До перших належать професійно-трудова зміни в житті людей порівнян з «батьками», до других – професійно-трудова переміщення людей протягом їх життя і кар'єри. Сукупність цих переміщень складає життєвий шлях людини;

- *горизонтальні та вертикальні переміщення* (розрізняються за зміною або незмінністю статусу);

- *одиничні або групові переміщення*. Групові переміщення бувають або *соціально-економічними* – через співпадіння безлічі переміщень по одній соціально-економічній причині, наприклад такою причиною може бути криза, або *соціально-психологічними*, які основані на ефектах групової поведінки – моді, договорі, імітації, паніці;

- *разові та перманентні переміщення*.

Трудова мобільність залежить від різноманітних чинників: загальних соціально-економічних причин і мотивів (екстремальні мотиви – криза, «передбачення» неперспективності робочих місць робітниками; мотиви максимального або мінімального досягнення і збереження доходів; майнові мотиви; непрямі мотиви – переміщення відбуваються заради нематеріальних

цілей); особливостей професійної орієнтації; освіти та її доступності, рівня кваліфікації; віку та стажу роботи; сімейного стану і обставин; ставлення до конкуренції та професійно-трудової самооцінки; інформованості; принципіального відношення до роботи і прихильності до колективу, але насамперед від самого робітника та його націленості на «трудова кар'єра», тобто на просування по службовим сходам, професійне зростання.

Фактори трудової мобільності суттєво впливають на ступінь реалізації функцій трудової мобільності.

Трудова мобільність може відігравати як негативну роль так і позитивну роль, тому цим процесом необхідно управляти.

Об'єктом соціального управління є не стільки самі трудові переміщення, скільки соціально – економічні умови, в яких цей процес відбувається.

Завдання управління трудовими переміщеннями та їх масштаб залежать від рівня управління економікою.

На загальнодержавному рівні переважають централізоване прогнозування і планування:

- розподіл капіталовкладень за галузями;
- сприяння запровадженню нових прогресивних технологій;
- зміна структури трудових ресурсів;
- політика оплати праці.

На регіональному рівні управління трудовою мобільністю здійснюється органами влади за допомогою спеціалізованих організацій по працевлаштуванню, перенавчанню і переорієнтації населення (служба зайнятості).

На рівні підприємства управління трудовою мобільністю зводиться до використання системи професійно-кваліфікаційного просування працівника, яка охоплює всю його трудову кар'єру.

Для розробки заходів щодо управління трудовою мобільністю треба оцінити її рівень.

Оцінка рівня трудової мобільності проводиться з використанням двох різних способів:

1) за фактичними даними вимірюється рівень реалізованої трудової мобільності (за допомогою даних інтенсивності та обсягу трудових переміщень, плинності, кадрових переміщень);

2) за матеріалами соціологічних опитувань населення з'ясовується потенційна готовність до такого роду переміщень. З точки зору регулювання ринку праці пріоритетне значення має аналіз потенційної мобільності.

Таким чином трудова мобільність є необхідною умовою успіху державних програм боротьби з безробіттям (з такими жорстокими його видами як структурне та регіональне).

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає сутність соціальної адаптації ?
2. Назвіть етапи соціальної адаптації. Охарактеризуйте їх.
3. У чому полягає сутність трудової адаптації ?
4. Назвіть і охарактеризуйте елементи структури трудової адаптації.
5. Які об'єктивні і суб'єктивні показники свідчать про завершення трудової адаптації ?
6. У чому сутність професійного самовизначення ?
7. Яка структура професійно- орієнтаційної роботи як системи ?
8. Охарактеризуйте етапи профвідбору.
9. Перелікуйте суб'єктивні і об'єктивні чинники трудової адаптації.
10. У чому полягає необхідність управління трудовою адаптацією.
11. Назвіть складові управління трудовою адаптацією.
12. У чому суть трудової мобільності ?
13. Охарактеризуйте форми трудової мобільності.
14. Охарактеризуйте типи трудової мобільності.
15. Перелікуйте завдання управління трудовими переміщеннями залежно від рівня управління економікою.

ТЕМА 9. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНА СПІЛЬНІСТЬ

- 9.1. Поняття та функції трудового колективу
- 9.2. Класифікація трудових колективів
- 9.3. Соціальна структура трудового колективу
- 9.4. Трудовий колектив як соціальна організація
- 9.5. Трудовий колектив як соціальна спільність.

9.1. Поняття та функції трудового колективу

У межах національного господарства діють різноманітні підприємства, організації, установи, інститути, які останнім часом об'єднують одним поняттям – **організація**.

Будь-яка організація являє собою єдність *технічної, економічної та соціальної підсистем*.

Технічна підсистема – це сукупність робочих місць, які висувають визначені вимоги до профіля освіти, спеціальності, кваліфікації робітника.

Економічна підсистема - сукупність основних та оборотних засобів (предмети праці, засоби праці, технологія), організація виробництва і праці, які обумовлюють витрати виробництва, собівартість та прибуток підприємства. Це механізм розподілу прибутку та формування доходів робітника.

Соціальна підсистема, яка виступає в формі об'єднання робітників, які разом реалізують мету організації (виробництво матеріальних або духовних благ) і діють спільно відповідно з визначеними правилами та процедурами.

Слід відзначити, що в теорії і практиці роботи організації часто використовуються поняття «виробничої» та «трудової» організації (колектива).

Різниця у тому, що в першому випадку орієнтуються на профіль діяльності організації, тобто на споживацькі блага (послуги), які виробляються.

У другому випадку йдеться: по перше – про сукупність людей, які розрізняються насамперед за своїми функціями, компетенцією, за соціально-демографічною та професійно-кваліфікаційною структурою; по-друге – про рівень їх згуртованості (роз'єднання).

Під терміном «**колектив**» (від латинського «collectious» – збиральний) взагалі розуміють соціальну сукупність людей, які об'єднані наступними ознаками:

- а) сумісною діяльністю на основі існуючих соціально-економічних відносин;
- б) єдністю цілей та інтересів;
- в) відносинами взаєморозуміння та взаємодопомоги;
- г) взаємною відповідальністю;
- д) організованих (в наявності є органи управління та самоуправління).

Протягом тривалого часу у вітчизняній соціологічній літературі домінували погляди про неможливість виникнення віркової колективності в умовах класового антагоністичного суспільства.

Однак, сучасний менеджмент аналізує спільність інтересів власників підприємств, управлінського персоналу і робітників, залучення останніх до управління виробництвом, до співволодіння капіталом, акцентує увагу на необхідності єдності цілей робітників і підприємства в цілому. Усе це забезпечує ефективність виробництва.

Для поняття сутності **трудового колективу** слід спиратися на його основні ознаки:

- 1) наявність спільної організаційної мети – створення матеріальних та духовних цінностей та послуг;
- 2) розподіл праці по вертикалі та горизонталі;
- 3) сумісність дій, які базуються на єдності цілей і інтересів;
- 4) структурна оформленість (наявність органів управління і самоуправління, норм, вимог поведінки).

Як об'єкт соціології праці трудовий колектив розглядається в таких аспектах:

- з точки зору місця в соціальній структурі суспільства – як соціальна спільність, основна ячейка суспільства, головна ланка його соціальної структури, соціальна організація, одна з найбільш розповсюджених груп;
- з точки зору місця в системі управління суспільним виробництвом – як суб'єкт та об'єкт управління соціальними процесами на соціальному мікрорівні.

Значення трудового колективу для суспільства і робітника розкривається в його **функціях**:

- **виробничо-економічний**, яка полягає у створенні матеріальних і духовних благ, суспільно-корисних цінностей;
- **виховній**, зміст якої полягає у формуванні у робітників усвідомленого щодо праці;
- **організаційно-управлінський**, у межах якої передбачається залучення трудящих у систему суспільного самоуправління;
- **соціального контролю**, який реалізується через оцінку поведінки членів колективу і санкціонування;
- **задоволення потреб робітників**;
- **створення умов для самореалізації та розвитку особистості робітників**;
- **здійснення і відтворення колективістського, демократичного образу життя.**

Спеціалісти в галузі управління трудовими ресурсами у своїй діяльності повинні забезпечувати умови для реалізації цих функцій та їх оптимального співвідношення.

9.2. Класифікація трудових колективів

Трудові колективи функціонують в усіх сферах суспільства, що привносить визначену специфіку в їх діяльність і враховується при класифікації.

У вітчизняній літературі для виділення різноманітних трудових колективів загально визначеними є два соціально-економічних критерія:

1) форма власності;

2) основні види суспільної праці.

За першим критерієм виділяють трудові колективи, які базуються на державній, кооперативній, колективній, арендній, приватній формі власності.

За другим критерієм виділяють колективи, які діють у сфері матеріального і нематеріального виробництва.

Крім вищезазначених критеріїв розрізняють і використовують додаткові ознаки класифікації трудових колективів.

- **за рівнем розвитку** – трудові колективи, які формуються; які склалися; які реорганізуються;

- **за розміром** – великі; середні (700-800 чол.); невеликі (до 100 чол.);

- **за організаційними зв'язками** – основний колектив (усі робітники підприємства); проміжний (робітники цеху, відділу); первинний (бригада);

- **за часом існування** – колектив, який існує довго (більше 10 років); тимчасовий (від 1-10 рр.); колектив, який існує недовгий час (від 2 міс. до 1 року);

- **за стабільністю складу** – постійний та змішаний (колектив ВНЗ: викладацький склад – постійний, а студентський контингент – тимчасовий).

Трудові колективи незалежно від їх місця в класифікації являють собою складні соціальні системи.

9.3. Соціальна структура трудового колектива

Соціальна структура трудового колективу – це його побудова, яка визначається складом та співвідношенням у ній різних соціальних груп.

Соціальна група – це сукупність людей які мають якісь спільні соціальні ознаки: професію, стаж, вік і ін.

Розрізняють **реальні та умовні групи**.

Реальна група завжди організаційно оформлена, тобто має керівника, чіткий розподіл функцій.

Умовна група – це номінальна, статистична сукупність, яка виокремлюється за такими ознаками як стать, вік, освіта, стаж роботи.

Соціальна структура трудового колектива є важливим параметром, який впливає на ефективність функціонування підприємства. Сприятлива соціальна структура сприяє розвитку трудової активності, ініціативи, підвищенню ефективності діяльності організації. Практика підтверджує, що у колективі повинні бути представники усіх поколінь, тому що кожний вік має свої переваги і недоліки (наприклад, люди старшого віку приймають більш правильні рішення, є дуже відповідальними, але можуть бути консервативними. Молодь – прогресивна, але може бути екстремальною). У колективі обов'язковою є наявність робітників обох статей (чоловіки – рішучі, мужні, але нетерпимі до монотонної роботи, жінки у більшості м'які, терплячі).

Єдиного погляду з приводу соціальної структури трудового колектива у вчених не має.

Традиційно виділяють наступні різновиди **соціальної структури**:

○ **функціонально-виробнича структура (службовці, робітники, МОП);**

○ **національна;**

○ **професійно-кваліфікаційна;**

○ **демографічна;**

○ **соціально-психологічна структура (групи формуються за спільністю цілей та інтересів).**

Сукупність вказаних, а також інших соціальних груп формує в трудовому колективі визначений соціально-психологічний клімат, особливості відношення до праці, стан згуртованості або роз'єднаності, більшої або меншої

зацікавленості у досягненні спільної мети виробництва. Наприклад, по-різному можуть ставитись ці групи до введення на підприємстві третьої зміни (що робиться для покращення використання обладнання, зростання обсягів виробництва). Для молоді, яка навчається, займається спортом, має хоббі – це неприйнятно.

До завдання спеціаліста з управління трудовими ресурсами належить вивчення соціальної структури колективу, виявлення негативних і позитивних тенденцій її змін, розробка заходів щодо оптимізації соціальних процесів через зміну соціальної структури.

9.4. Трудовий колектив як соціальна організація

Соціальна організація підприємства являє собою організаційно-оформлену сукупність людей, які об'єднані для виробництва визначеної продукції за допомогою матеріальних засобів та предметів праці. Виходячи з цього вона включає матеріально-технічну базу, фінансову і документаційну систему, безособистісну систему зв'язків і норм, робітників, як основну виробничу силу. Тому трудовий колектив є основою соціальної організації.

Трудовий колектив, як соціальна організація відноситься до найбільш складного типу організаційних систем, тому що тут на предметну, цільову діяльність накладаються міжособистісні відносини. На основі цього в соціальній організації виділяють *формальну і позаформальну організації*.

Формальна (офіційна) організація побудована на основі формалізації зв'язків, статусів робітників і норм трудової поведінки. Вона є об'єктивною основою та необхідною умовою для виконання трудовим колективом виробничих та соціальних завдань.

Формальна організація трудового колектива поєднує наступні чотири системи:

1) систему розподілу функцій між цільовими групами та окремими робітниками з метою виключення їх дублювання;

2) систему соціальних позицій індивідів – посад, які визначають обсяг і міру відповідальності у прийнятті рішень на різних рівнях управління.

Важливість виділення цієї системи – у регламентації відносин підлеглості - керівництва.

Соціологи в посадовій структурі трудового колективу виділяють такі групи (на прикладі машинобудівництва): робітники ($\approx 70\%$); рядові службовці, рядові спеціалісти, старші службовці і спеціалісти ($\approx 15\%$); керівники первинних колективів (бригадири і інш.), керівники автономних підрозділів (цехів, відділів) керівники колектива підприємства ($\approx 15\%$);

3) систему комунікацій, які утворюють канали організаційних зв'язків. (Зверху вниз – розпорядження, укази, завдання; знизу вверх – звіти, рапорти, відомості про виконання завдань; по горизонталі – обмін функціональною інформацією). Сукупність каналів інформації забезпечує циркуляцію ділової інформації, яка необхідна для функціональних взаємодій;

4) сукупність різних регуляторів, які нормують та планують діяльність трудової організації, необхідні для регламентації трудової поведінки, забезпечення чіткої координації взаємодій робітників.

У результаті взаємодії цих чотирьох систем складається ідеальна модель взаємодії або приписуюча система ролей, строга ієрархія підпорядкування і комунікацій.

Формальна організація має такі переваги та недоліки.

Переваги формальної організації:

- 1) зручність для проектування та управління;
- 2) направленість на підвищення продуктивності праці за рахунок свідомого обмеження різноманітності в організації;
- 3) надання цілісності трудовій організації, яка дозволяє її функціонувати як єдиному організму.

Недоліки формальної організації:

- 1) черезмірний розвиток формальної організації перетворює її на бюрократичну систему з усіма наслідками, які звідси витікають;

2) вона (формальна організація) не в змозі охопити всю різноманітність відносин, які обумовлені участю у виробничому процесі різних соціальних груп та індивідів.

Для переборення цих недоліків формальної організації спонтанно і стихійно виникають *позаформальні* організації.

Позаформальна організація являє собою систему неформалізованих трудових взаємовідносин членів колектива, які направлені на рішення організаційних завдань позаформальними способами. Вона сприяє «виживанню», збереженню і, навіть, удосконаленню трудової організації в цілому.

Основні ознаки позаформальної організації:

- 1) службовий „діловий” зміст діяльності незалежно від ступеня співпадіння з цілями формальної організації (головна ознака);
- 2) паралельність існування і функціонування з формальною трудовою організацією;
- 3) незапланованість, спонтанність виникнення.

Вплив позаформальної організації на ефективність діяльності трудового колективу не можна оцінити однозначно.

Позитивний ефект позаформальної організації виявляється у:

- приведенні у поладжений стан формальної трудової організації за рахунок компенсації її „огріхів”;
- створенні умов для більш повної творчої самореалізації членів трудового колективу.

Негативний вплив позаформальної організації виявляється у дисфункціональності, тобто в тому, що іноді позаформальна активність протидіє ефективному функціонуванню трудової організації. Щоб усунути негативний вплив позаформальної організації рекомендується управляти нею. Для цього необхідна часткова формалізація, тобто включення окремих елементів та функцій позаформальної організації (після визначеної формалізації) в формальну; сполучення елементів та функцій позаформальної

організації з формальною в єдиній системі управління трудовим колективом; витискання позаформальних зв'язків шляхом ліквідації причин їх виникнення.

Таким чином стратегія управління соціальною трудовою організацією складається із забезпечення ефективної взаємодії її формальної та позаформальної організації.

9.5.Трудовий колектив як соціальна спільність

Під **соціальною спільністю** в соціології розуміють сукупність індивідів, яка реально існує, емпірично фіксується, відрізняється відносною цілісністю і є самодостатнім суб'єктом історичної і соціальної дії, поведінки.

Більшість учених пов'язують із спільністю такі **три основні риси:**

- 1) територію;
- 2) соціальну взаємодію;
- 3) наявність міцних зв'язків між індивідами.

Соціальна спільність передбачає велику різноманітність форм і видів. Серед них виділяють два найбільш поширених підкласи: масову та групову спільність.

Трудовий колектив належить до групової спільності і має всі її **характерні ознаки:**

- 1) обмеженість, тобто це цілісна організація, загальні властивості якої не співпадають із сумою властивостей соціальних груп та індивідів, які входять до його складу;
- 2) визначеність та стійкість, тобто мають визначену територію та історію виникнення;
- 3) спроможність здійснювати різноманітні види соціально-трудової діяльності;
- 4) однорідність складу, тобто наявність ознак, які характерні для всіх індивідів трудового колектива;
- 5) приналежність до більш широких спільнот у якості їх структурного елемента.

У той же час є деякі особливості проявлення цих характерних ознак.

Як групова соціальна спільність трудовий колектив являє собою спільність малих груп, які складають безпосереднє оточення робітників. Через приналежність до малих трудових колективів, як і до інших малих груп, людина усвідомлює свою приналежність до суспільства, свою участь в його житті, свої суспільні інтереси і соціальні ролі. Такі групи – ефективне середовище соціалізації індивіда, становлення особистості, а також провідник ідей, установок, цінностей та норм поведінки, які існують в суспільстві.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягають сутнісні ознаки трудового колективу ?
2. Що таке структура трудового колективу ?
3. Які типи структур трудового колективу розрізняють у соціології праці?
4. У чому полягають основні функції трудового колективу ?
5. Характеристика, переваги, і недоліки формальної організації трудового колективу.
6. Характеристика, переваги, і недоліки неформальної організації трудового колективу.
7. Охарактеризуйте основні риси трудового колективу як соціальної спільності.

ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМ ПРАЦІ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

- 10.1. Соціологічні дослідження як джерело інформації про соціально – трудові процеси. Функції соціологічних досліджень
- 10.2. Основні напрями соціологічних досліджень в трудових колективах
- 10.3. Методологія та методика соціологічного дослідження
- 10.4. Розробка програми соціологічного дослідження

10.1. Соціологічні дослідження як джерело інформації про соціально – трудові процеси. Функції соціологічних досліджень

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ та процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємодії, взаємозалежності між суб'єктами соціальних відносин та робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Роль соціологічних досліджень розкривається через їх функції.

Соціологічні дослідження виконують такі функції:

- *інформаційно-дослідну*, яка спрямована на створення обширної бази соціальної інформації та постійне її відновлення та доповнення;
- *організаційно-впроваджувальну (прикладну)*, яка полягає в розробці за результатами проведеного аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, а також у наданні інформації зацікавленим особам;
- *пропагандистську*, тобто, розповсюдження основ соціологічного знання, особливо серед управлінського персоналу;
- *методичну* - вивчення та використання наявних методів проведення соціологічних досліджень та розробка нових методів, більш прогресивних.

Соціологічні дослідження знаходять широке застосування в усіх сферах життєдіяльності суспільства, але їх використання не слід абсолютизувати і

розглядати як панацею для вирішення усіх проблем. Особлива потреба у використанні соціологічних досліджень виникає тоді, коли необхідно виявити не завжди явні зв'язки між використаними засобами управління та змінами окремих сторін життєдіяльності індивіда.

Наприклад, соціологічні дослідження використовувались щоб виявити, які засоби в умовах економічної кризи використовували українські пересічні громадяни, щоб вижити? Соцдослідження також використовують, щоб зробити прогноз результатів очікуваних виборів. Або для виявлення відношення колективу до будь-якого нововведення, наприклад, до введення трьохзмінної роботи.

Але, не завжди застосування соцдослідження є доцільним. Наприклад, немає сенсу використовувати його для аналізу соціально – демографічної структури в будь – якій організації. Таку інформацію можна отримати з даних кадрового обліку. ***Слід пам'ятати, що рішення про проведення соціологічного дослідження повинно бути обґрунтовано практичною або науковою доцільністю.***

Соціологічні дослідження виступають одним з методів отримання соціальної інформації про трудові явища та процеси, що відбуваються в трудових колективах. Така інформація має важливе значення для забезпечення ефективної організації соціального управління.

Соціальна інформація міститься й накопичується в організаціях в документах різної форми. Це – документи адміністрації, матеріали зборів, засідань – формалізовані джерела. Крім того – це «жива пам'ять» управлінців, керівників, працівників різних структур колективу у вигляді суспільної, групової та індивідуальної свідомості. Але застосування цієї інформації ускладнюється такими обставинами:

- вона не містить дані про суб'єктивні оцінки, думки працівників, показників їх ставлення до праці;
- вона не репрезентативна, бо не відображує погляди більшості працівників;

- інформація, яка міститься навіть в офіційних джерелах може не бути об'єктивною та імовірною. Практика свідчить як про навмисне так і ненавмисне викривлення інформації.

Тому ця інформація повинна бути доповнена такою, яка за змістом, формою, критеріями вірогідності та об'єктивності має слугувати науково – інформаційною базою для соціального управління. Мова йде про соціальну інформацію, яку отримують у ході соціологічних досліджень.

10.2. Основні напрями соціологічних досліджень у трудових колективах

У соціології праці, як управлінську інформацію, активно використовують результати досліджень двох рівнів:

- *теоретичні* – їх мета – дослідити певні загальні закономірності в сфері праці (наприклад, закономірності трудової адаптації, або трудової мотивації);

- *емпіричні* – прикладні соціологічні дослідження – мета яких – виявлення та узагальнення соціальних фактів у сфері праці, виявлення тенденцій та динаміки певних явищ та соціальних процесів.

У практиці соціального управління трудовими колективами використовують переважно емпіричні дослідження, які виконують такі дві функції:

- *дослідницьку*, що полягає в оволодінні новими знаннями про стан та тенденції соціальних процесів у трудових колективах. Отримана інформація поступає до керівників;

- *організаційно – впроваджувальну (прикладну)*, метою якої є розробка пропозицій та рекомендацій керівництву організації щодо вирішення або профілактики наявних соціальних проблем.

Для ефективного керівництва управлінням необхідно вміти використовувати обидві функції соціологічних досліджень, тобто бути компетентними спеціалістами з соціології праці.

Змістовний аспект соціологічних досліджень у сфері праці складають наступні найбільш важливі проблеми в трудових колективах, що виникають у сучасних ринкових умовах розвитку і становлення ринкової економіки.

1. Демократизація життєдіяльності трудового колективу (через вивчення громадської думки, дослідження функціонування формальних та позаформальних трудових організацій, поширення участі робітників в управлінні).
2. Дослідження соціально-економічних механізмів змін у ставленні до форм власності на засоби праці.
3. Аналіз проблем зайнятості та соціальної захищеності працівників.
4. Проблеми соціальної та професійної орієнтації та адаптації в нових виробничих умовах.
5. Виявлення змін у ставленні до праці, мотивації трудової діяльності, ціннісних орієнтаціях працівників.
6. Дослідження дієвості механізмів, форм та методів стимулювання працівників.
7. Аналіз ефективності форм та методів соціального контролю за трудовою поведінкою працівників.
8. Пошук шляхів підвищення ефективності дисциплінарної політики в трудових колективах на основі досліджень причин порушень трудової дисципліни та плинності кадрів.
9. Вивчення соціально-психологічного клімату в трудових колективах з метою створення комфортних морально-психологічних умов для ефективної праці та самореалізації працівників.
10. Моніторинг соціальної напруги в трудових колективах з метою попередження її критичного стану.

На завершення загальної характеристики змістовного аспекту соціологічної інформації підкреслимо, що її особливості полягають не тільки в специфічних напрямках дослідження. У конкретних соціологічних дослідженнях аналіз соціальної реальності базується на фактичному матеріалі,

який отримано в процесі дослідження. Відтак, ефективність дослідження, вірогідність результатів залежить від правильного вибору методики, методів та організації таких досліджень в трудовому колективі.

10.3. Методологія та методика соціологічного дослідження

Професійне ставлення (соціолога) дослідника до свого ремесла полягає у тому, що він повинен отримати нове знання відповідно до інтелектуальних, технологічних та етичних норм. Інакше висновки соціологічного дослідження не будуть коректними.

Методологія озброює дослідження загальними принципами пізнання суспільства і являє собою реалізацію світогляду соціолога в практиці його дослідницької діяльності. **Методологія** – система принципів та способів побудови теоретичної і практичної діяльності, це загальна стратегія наукового пошуку, яка дозволяє визначити найбільш загальні підходи до вивчення об'єкту. Методологія – це навчання про принципи побудови, форми і методи наукового пізнання й перетворення дійсності. Можна використовувати діалектичний метод пізнання, який базується на таких законах: поєднання історичного та логічного; перехід від кількісних змін до якісних; аналіз від цілого до його частини й навпаки та ін.

Докорінна проблема методологічного плану, яку вирішують у кожному окремому дослідженні, полягає у розмежуванні вже пізнаного і відомого знання від ще непізнаного, проблемного, ймовірного. Тому слід передусім вивчити стан дослідження тієї чи іншої проблеми, використавши різні теоретичні і практичні джерела.

Від методології слід відрізнити метод дослідження.

Метод дослідження – у широкому розумінні – це спосіб побудови та обґрунтування системи знань. Методи проведення соцдослідження охоплюють методи збирання соціологічної інформації та методи її обробки.

До методів збирання належать:

- аналіз документів;

- опитування, у вигляді анкетування або інтерв'ю;
- спостереження;
- соціометричні методи;
- соціальній експеримент.

Методи обробки поділяються на статистичні, математико-аналітичні, економіко-математичні, графічні та ін.

Взагалі, **метод** – це спосіб дії, який використовують в практичній діяльності. Він опосередковує мету і результат. Слугує поєднанню окресленої мети із засобами її досягнення.

Під час соціологічного дослідження можуть використовуватись один або декілька методів. Сукупність окремих методів дослідження, які застосовуються для окремої ситуації, називають **методикою дослідження**.

Основним змістом методу є процедура. **Процедура** – це строго визначена послідовність дій, які призначені для збирання або обробки соціологічної інформації. Дослідник повинен вміло управляти своїми діями та діями інших осіб: виконавцями дослідження, або осіб, які виступають об'єктами даної процедури. Є досить *прості процедури*: реєстрація певних подій в ході спостереження. Наприклад, Ви вивчаєте соціально-психологічний клімат у колективі методом спостережень й реєструєте факти сварок та непорозумінь в колективі. Також є *складні процедури*, наприклад, проектування анкети, або виконання ролі ведучого у фокус – групі, метою якої є генерація ідей для вирішення певної проблеми.

Оволодіння методом передбачає:

- здатність орієнтуватися в його предметно – нормативному змісті;
- оволодіння відповідними процедурами метода;
- вміння правильно застосовувати метод у вирішенні поставленої задачі й оцінити результат такого використання.

З точки зору організаційно-методологічного змісту соціологічне дослідження – це система логічно послідовних методологічних, методичних та

організаційно–технічних процедур, пов’язаних між собою єдиною метою для отримання нового, вірогідного знання про об’єкт, що досліджується, для вирішення конкретних теоретичних і практичних соціальних проблем.

Соціологічне дослідження містить низку послідовних організаційно-автономних і між тим змістовно пов’язаних етапів:

- 1) підготовка дослідження;
- 2) збирання первинної інформації, неузагальнених відомостей, які підлягають подальшій обробці;
- 3) підготовка зібраної інформації до обробки та її обробка;
- 4) аналіз обробленої інформації;
- 5) написання за результатами дослідження звіту з висновками та рекомендаціями.

Модель соціологічного дослідження наведена на рис.10.1.

Одним з найбільш важливих етапів організації соціологічних досліджень є перший етап – підготовка дослідження. На цьому етапі складається програма соціологічного дослідження, визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне) дослідження. Програма дослідження утримує загальний контур дослідження.



Рис. 10.1. Модель соціологічного дослідження

10.4. Розробка програми соціологічного дослідження

Програма соціологічного дослідження – це документ, де відображені методологія та методи дослідження, визначаються проблема, мета та завдання дослідження, його предмет та об'єкт, висувуються вихідні гіпотези, проводиться логічний аналіз предмету дослідження, уточнення основних теоретичних понять, складається організаційно – технічний план робіт.

1. Формулювання проблемної ситуації, проблеми, мети та завдання дослідження.

Проблемною ситуацією може бути наявність протиріччя та конфліктів у

соціальної групі, невідповідність її параметрів завданням подальшого розвитку, пошук більш ефективних форм роботи і взаємодії тощо. Потім формулюється *проблема* – обґрунтування необхідності вирішення проблемної ситуації за допомогою соціологічного дослідження, розробки в ході дослідження конкретного управлінського рішення.

Мета дослідження – це модель очікуемого вирішення проблеми.

Наприклад, метою може бути:

- отримання нового теоретичного знання;
- розробка нової методики дослідження;
- прогноз розвитку об'єкта дослідження;
- програма дій з удосконалення об'єкту, що вивчається;
- практичні рекомендації з окремих управлінських рішень.

Для вирішення окресленої мети в ході дослідження необхідно вирішити низку завдань. Наприклад, «вивчити причини плинності кадрів, зокрема за професіями, статтю, стажем роботи»; «проаналізувати щільність зв'язку між рівнем заробітної плати та задоволеністю працівника працею» тощо.

2. Об'єкт і предмет дослідження.

Об'єкт дослідження – це носій проблемної ситуації. Об'єкт дослідження повинен відповідати таким вимогам:

- бути чітко визначеним (мати професійну, галузеву, територіальну приналежність);
- мати функціональну визначеність (Що вивчається: міжособистісні зв'язки, виробничі зв'язки чи спілкування під час дозвілля?);
- бути обмеженим у часовому вимірі (об'єкт вивчається у статичній або в динамічній, з яким інтервалом);
- бути кількісно визначеним (вивчається вся сукупність або вибіркова сукупність).

У межах об'єкту встановлюють *одиниці обстеження*, тобто елементи, по відношенню до яких проводиться збирання інформації. Вони

виокремлюються за кількісними ознаками (стаж, вік) або за якісними (стать, професія, освіта).

Наступним елементом програми є *предмет* дослідження – це ті грані об'єкту, або його функціонування, які підлягають дослідженню. Об'єктом може бути колектив цеху №5; предметом можуть бути: взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, стиль та методи керівництва, відношення до нових форм матеріального стимулювання тощо. Предмет дослідження може мати складну структуру. Так, плинність кадрів може вивчатися з точки зору її чинників, мотивів, причин, наслідків, спрямованості та ін.

3. Інтерпретація та операціоналізація основних понять.

Інтерпретація – уточнення, тлумачення понять. Виділяють теоретичну інтерпретацію та емпіричну. *Теоретична інтерпретація* вміщує: 1) виділення головних, опорних понять; 2) їх подальше розкриття через поняття меншого ступеня узагальнення; 3) встановлення взаємозв'язку між ними, виявлення їх несуперечності.

Емпірична інтерпретація торкається виявлення основних ознак об'єкту дослідження, які можна виміряти і встановлення показників, що можуть бути кількісно визначені. Наприклад, масштаб плинності, інтенсивність плинності, ступінь задоволеності працею, ступінь згуртованості колективу.

Операціоналізація понять – це встановлення порядку кількісного виміру показників: одиниць рахунку, коефіцієнтів, індексів, шкал (коефіцієнт плинності кадрів, індекс згуртованості групи, індекс ціннісно – орієнтаційної єдності групи та ін.)

4. Системний аналіз об'єкта дослідження, тобто описання його у вигляді системи чинників, що впливають на його стан. Це можуть бути зовнішні і внутрішні чинники, загальні й специфічні, об'єктивні та суб'єктивні, прямі і непрямі тощо.

5. Обґрунтування вибіркової сукупності. Має важливе значення для забезпечення репрезентативності дослідження, тобто ймовірності того, що отримані дані і зроблені висновки на основі вибіркової сукупності будуть відображати властивості усієї сукупності в цілому. Обсяг вибірки буде тим менший, чим більший рівень однорідності об'єкту, що вивчається і залежить чисельно від обсягу генеральної сукупності. Практика підтверджує, якщо генеральна сукупність 500 осіб, то вибірка повинна складати 222 особи, на 1000 осіб – 286 чол., на 5000 осіб – 370, 10000 – 385, на 100000 осіб – 398 чол.

Соціологічне дослідження може бути суцільне або вибіркоче. При суцільному вивчається уся сукупність одиниць обстеження, так звана *генеральна сукупність*. Але вивчення такої сукупності (іноді кілька тисяч або десятків тисяч одиниць) потребує великих матеріальних, фінансових видатків та витрат часу. Тому, найчастіше, вивчають частину генеральної сукупності, виходячи з того, що найсуттєвіші властивості є загальними для однотипних соціальних явищ – *вибіркочу сукупність*.

6. Гіпотези дослідження. *Гіпотеза* є головним методологічним інструментом у соціологічному дослідженні й являє собою обґрунтоване припущення про характер зв'язку між соціальними явищами і процесами, що вивчаються.

Висунуті гіпотези повинні відповідати таким вимогам:

- відповідати вихідним методологічним принципам діалектичного матеріалізму й прикладної соціології;
- враховувати наукові положення та висновки, вірогідність яких підтверджена встановленими фактами;
- бути доступними до перевірки;
- не мати внутрішніх протиріч.

У наукових цілях виділяють багато видів гіпотез, які поділяються на дві великі групи: пояснювальні та описувальні.

Описувальні дають припущення про найбільш істотні властивості об'єкту, про характер зв'язку між окремими елементами об'єкта, що вивчається, про ступінь щільності зв'язків взаємодії.

Пояснювальні гіпотези – це припущення про причини і наслідки взаємозалежностей у визначених соціальних процесах та явищах.

7. Вибір основних процедур збирання та аналізу первинних даних. До них належать: схеми аналізу даних, анкети масових опитувань, плани – інтерв'ю, карти спостережень, інструкції тощо.

Інструментарій повинен бути апробованим щодо зручності його використання та обробки даних, повноти й надійності інформації, що отримується. Апробація здійснюється в ході пілотажних досліджень.

8. Організаційно-технічний план дослідження. У ньому необхідно визначити етапи та терміни проведення робіт, виконавців, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за веденням робіт, кошторис та джерела фінансування.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає сутність соціологічного дослідження.
2. Перерахуйте і охарактеризуйте функції соціологічних досліджень.
3. У чому полягає поняття методології соціологічного дослідження?
4. У чому полягає поняття методу соціологічного дослідження?
5. Перелікуйте методи збирання первинної соціологічної інформації.
6. Перелікуйте методи обробки первинної соціологічної інформації.
7. У чому полягає поняття програми соціологічного дослідження?
8. Охарактеризуйте елементи програми соціологічного дослідження.

ТЕСТИ

ТЕМА 1. СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКА

Тести 1.1-1.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді

1.1. Соціологія праці - це:

- а) наука про соціальні закони і закономірності, що відтворюють найбільш усталені й суттєві зв'язки між соціальними явищами і процесами у суспільстві, суспільство як цілісну соціальну систему;
- б) наука, яка вивчає закони та закономірності сталих взаємозв'язків окремих індивідів, спільнот як активних суб'єктів праці, які знаходять конкретний вияв у соціальних явищах та процесах трудової сфери;
- в) самостійна спеціальна галузева наука, яка спирається на загальносоціологічні теорії, закони і закономірності соціальних відносин і виділяє для вивчення особливий їх вид – соціально-трудова відносини.

1.2. Об'єктом соціології праці є:

- а) риси і якості предметів, явищ, зв'язки та відносини між людьми, психіка людини тощо;
- б) суспільство;
- в) індивід, соціальні групи та спільноти трудової сфери.

1.3. Предметом соціології праці є:

- а) структура і механізм виникнення, функціонування і розвитку багатоманітної сукупності соціальних відносин, що відображають трудову діяльність як соціальний процес, як необхідну умову життєдіяльності людини і суспільства та реальну трудову поведінку, як вияв умінь, знань, бажань і ціннісних орієнтацій, потреб, інтересів, мотивів працівника, що фіксуються у його

свідомості і мають вплив на продуктивність праці, а також умови, за яких це відбувається;

б) соціальні відносини, що виявляються у взаємодії суб'єктів праці, у тих явищах, процесах, що відбуваються у сфері праці;

в) соціальні закономірності взаємодії людей із засобами і предметами праці, зокрема механізми дії і форми вияву цих закономірностей у діяльності трудових колективів і особистостей;

1.4. Суть предмета соціології праці реалізується у таких функціях:

а) теоретико-пізнавальній, інформаційній, світоглядно-освітній, ідеологічній;

б) теоретико-пізнавальній, прогностично-перетворювальній, світоглядно-освітній, ідеологічній;

в) дослідно-інформаційній, прогностично-перетворювальній, ідеологічній, світоглядно-освітній, теоретико-пізнавальній;

г) інтегративній, теоретико-пізнавальній, дослідно-інформаційній, ідеологічній, світоглядно-освітній;

д) ціннісно-орієнтаційній, інтегративній, ідеологічній, теоретико-пізнавальній, прогностично-перетворювальній.

1.5. Запобігання негативним наслідкам в управлінських рішеннях на засадах забезпечення соціологічної грамотності управлінців, засвоєння ними знань, методів і методик соціології, формування практичних навичок їх застосування – це завдання такої функції соціології праці:

а) світоглядно-освітньої;

б) теоретико-пізнавальної;

в) прогностично-перетворювальної;

г) дослідно-інформаційної.

1.6. Пізнання праці, як соціального явища, з'ясування й формування теоретичних і практичних знань про закономірності розвитку соціально-трудова відносин - це завдання такої функції соціології праці:

- а) світоглядно-освітньої;
- б) теоретико-пізнавальної;
- в) прогностично-перетворювальної;
- г) дослідно-інформаційної.

1.7. Проведення наукових досліджень стану і розвитку соціальних явищ і процесів, опублікування отриманих результатів соціологічних досліджень – це завдання такої функції соціології:

- а) світоглядно-освітньої;
- б) теоретико-пізнавальної;
- в) прогностично-перетворювальної;
- г) дослідно-інформаційної.

1.8. Категорії соціології праці - це:

- а) загальні поняття, що відтворюють певні властивості об'єкта , тобто трудової сфери як цілісної соціальної системи;
- б) поняття, які відповідають на питання "Чому ?" і " Що потрібно робити?" для визначення взаємовідносин суб'єктів соціології праці;
- в) типологічні ознаки праці та її прояви, які відображені у таких поняттях як форма, організація праці та управління процесами праці;
- г) узагальнюючі поняття, які мають у собі властивості об'єктивної дійсності, яка полягає в органічній єдності усіх факторів виробництва.

1.9. Чи є правильним вислів: "Категорії вибору відповідають на запитання: "Що необхідно зробити, щоб людина діяла у відповідний спосіб?"

- а) так;
- б) ні.

1.10. Соціальні взаємодії у сфері праці -це:

- а) форма зв'язків, що реалізується в обміні уміннями, досвідом, навичками, знаннями, вербальними і конкретними діями;
- б) відносини, що характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей і взаєминами в трудовій організації, соціально-психологічним кліматом у ній, певним загальним стилем трудової діяльності, рівнем виконання трудових норм, трудовою культурою.

1.11. Що є об'єктивною основою соціальних взаємодій у сфері праці ?

- а) засоби та предмети праці;
- б) спільність чи розбіжність інтересів, цілей, поглядів;
- в) зіткнення інтересів, цілей, поглядів;
- г) спроба вирішити конфлікт за для досягнення загальних цілей.

1.12. Чи є правильним вислів: "Соціальні відносини не лише нерозривно пов'язані з трудовими відносинами, а й первинно зумовлені ними" ?

- а) так;
- б) ні.

1.13. Які аспекти мають трудові відносини?

- а) співробітництва і конкуренції;
- б) безпосередній і опосередкований;
- в) функціональний і соціальний;
- г) функціональний і субординаційний.

1.14. Соціальний процес - це:

- а) будь-яка зміна соціального явища або його стану;
- б) трудова діяльність різних видів, що відрізняються функціональним змістом;
- в) постійні взаємодії окремих індивідів чи спільнот;

1.15. До якої групи соціальних процесів належать процеси плинності кадрів, різні планові та кадрові переміщення, кваліфікаційно-посадові просування?

- а) труд, як базовий соціальний процес;
- б) інтеграційні процеси;
- в) ціннісно-орієнтаційні процеси;
- г) змінюючо-підтримуючі процеси.

Тести 1.16-1.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

1.16. У формуванні соціологічного знання виокремлюють такі рівні:

- а) низький;
- б) фундаментальний;
- в) середній;
- г) емпіричний.

1.17. На мікрорівні соціологія праці вивчає:

- а) працю, як соціальний інститут, його функціонування і зміни;
- б) особливості вияву загальних закономірностей та законів розвитку соціально-трудових відносин в окремих галузях народного господарства;
- в) закономірності змін змісту праці в результаті науково-технічного прогресу;
- г) трудову поведінку у зв'язку з дією різних суб'єктивних і об'єктивних чинників;
- д) ставлення до праці в результаті дії різних форм власності.

1.18. Соціологією праці можна характеризувати як:

- а) абстрактну науку;
- б) комплексну науку;
- в) теоретико-прикладну науку;

- г) теоретичну науку;
- д) прикладну науку;
- е) конкретну науку.

1.19. Які з названих нижче категорій не належать до категорій соціології праці ?

- а) категорії вибору;
- б) категорії регулювання;
- в) категорії визначеності;
- г) категорії обумовленості;
- д) категорії суперечності.

1.20. До категорій визначеності належать:

- а) інтереси;
- б) стимулювання;
- в) зміст праці;
- г) суб'єкти праці;
- д) характер праці.

1.21. До категорій обумовленості можна віднести:

- а) інтереси;
- б) потреби;
- в) норми;
- г) цінності;
- д) ціннісно-нормативне регулювання;
- е) зміст праці, її характер.

1.22. Чим характеризується поведінкова сторона спілкування?

- а) обміном виробничою інформацією;
- б) обміном діями;
- в) сприйняттям робітниками один одного;
- г) організацією взаємодій між робітниками.

1.23. Трудові відносини мають такі аспекти:

- а) функціональний;
- б) соціальний;
- в) психологічний;
- г) матеріальний.

1.24. Оберіть необхідні варіанти відповідей та розставте їх у правильній послідовності. Соціальні відносини - це:

- а) будь-яке виявлення відносин;
- б) що беруть неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті;
- в) між учасниками трудового процесу;
- г) мають різний соціальний статус, спосіб життя, джерела і рівні доходів;
- д) відносини між окремими людьми.

1.25. За ступенем соціальної напруги соціально-трудова відносини класифікуються на:

- а) комфортні;
- б) конфліктні;
- в) міжособистісні;
- г) безособистісні;
- д) формальні;
- е) неформальні.

1.26. За ступенем регламентованості соціально-трудова відносини класифікуються на:

- а) комфортні;
- б) конфліктні;
- в) міжособистісні;
- г) безособистісні;
- д) формальні;
- е) неформальні.

1.27. За характером розподілу доходів соціально-трудоі відносини класифікуються на:

- а) міжорганізаційні;
- б) внутрішньоорганізаційні;
- в) внутрішньовиробничі;
- г) відповідно до трудового внеску;
- д) не відповідно до трудового внеску.

1.28. До ціннісно-орієнтаційних процесів у сфері праці можна віднести:

- а) мотивація праці;
- б) трудоіа адаптація;
- в) освіта;
- г) виховання в дуі фірми.

1.29. До найважливіших соціальних процесів у сфері праці належать:

- а) трудоі;
- б) інтегративні процеси;
- в) ціннісно-орієнтаційні процеси;
- г) змінюючо-підтримуючі процеси.

1.30. За характером змін вирізняють такі соціальні процеси:

- а) стабілізації;
- б) розвитку;
- в) спаду;
- г) деградації.

ТЕМА 2. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІОЛОГІЧНОГО ЗНАННЯ ПРО
ПРАЦЮ

Тести 2.1-2.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді

2.1. На якому етапі було сформовано загальні передумови соціології?

- а) класичний період становлення соціології;
- б) період індустріальної соціології;
- в) донауковий період.

2.2. Класичний період становлення соціології праці пов'язується з іменами таких вчених, як:

- а) Демокрит, Платон, Геракліт, Арістотель;
- б) Адам Сміт, Огюст Конт, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер, Карл Маркс;
- в) Фредерік Тейлор, Анрі Файоль, Гаррісон Емерсон, Елтон Мейо.

2.3. Хто є автором доктрини "людських, стосунків" ?

- а) Карл Маркс;
- б) Огюст Конт;
- в) Еміль Дюркгейм;
- г) Фредерік Тейлор;
- д) Елтон Мейо.

2.4. Вчення відомого французького соціолога Огюста Конта належить до:

- а) біологічних теорій;
- б) психологічних теорій;
- в) механістичних теорій,
- г) теорій сучасного функціоналізму.

2.5. Хто автор закону «гармонічного розмаїття праці»?

- а) Арістотель;
- б) Платон;
- в) Сократ;
- г) Демокріт.

2.6. Скільки класів вирізняв Огюст Конт, визначаючи структуру суспільства?

- а) два;
- б) три;
- в) чотири;
- г) п'ять.

2.7. З якими чинниками Герберт Спенсер пов'язував суспільство:

- а) механічними;
- б) психологічними;
- в) біологічними.

2.8. До третього класу структури суспільства О. Конта належать:

- а) землероби;
- б) ремісники;
- в) представники виробництва;
- г) скотарі.

2.9. Чи є правильним вислів: «Найціннішою у вченні Г. Спенсера була ідея, згідно з якою людство у своєму історичному розвитку повторює еволюцію органічного світу».

- а) так;
- б) ні.

2.10. Хто є автором теорії «управління через співучасть»:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Д. Макгрегор;
- в) Г. Форд;
- г) Е. Мейо;
- д) Ф. Херцберг.

2.11. На скільки великих груп поділяються потреби людини згідно з теорією ієрархії потреб Абрахама Маслоу ?

- а) шість;
- б) сім;
- в) три;
- г) п'ять;
- д) дві;
- є) чотири.

2.12. Хто є автором "теорії збагачення праці" ?

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

2.13. Фредерік Тейлор ставив своїм завданням :

- а) наукове дослідження соціальних відносин;
- б) підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва безпосередньо на підприємстві;
- в) вивчення потреб робітників та їх задоволення;
- г) наукове дослідження мотивів, що спонукають робітника до праці.

2.14. Чи є правильним вислів : "Згідно з доктриною людських стосунків Елтона Мейо успіх трудової діяльності більше залежить від матеріальних чинників, ніж від соціально-психологічних (людських стосунків)"?

- а) так;
- б) ні.

2.15. Згідно з "теорією збагачення праці" Фредеріка Херцберга всі стимули до праці поділяються на такі групи:

- а) зовнішні (чинники гігієни), внутрішні;
- б) моральні, матеріальні;
- в) грошові, не грошові;
- г) первинні, вторинні.

Тести 2.16-2.29 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

2.16. Визначте етапи, на які поділяється історія соціології праці:

- а) класичний період становлення;
- б) розвиток вітчизняної соціології праці;
- в) розвиток соціології праці у Радянському Союзі;
- г) донауковий етап;
- д) період індустріальної соціології;
- е) період постіндустріальної соціології.

2.17. Імена яких учених не пов'язані з розвитком соціологічної думки про працю донаукового етапу ?

- а) Адам Сміт;
- б) Арістотель;
- в) Макс Вебер;
- г) Платон;
- д) Огюст Конт;
- е) Сократ;
- є) Герберт Спенсер.

2.18. Якими теоріями представлені соціологічні знання про працю у класичний період?

- а) механістичними теоріями;
- б) психологічними теоріями;
- в) соціально-екологічними теоріями;
- г) біологічними теоріями;
- д) теорією ієрархії потреб.

2.19. Доктрина «на гармонії» Г. Форда передбачає такі принципи:

- а) виробництво породжує попит;
- б) попит підтримує виробництво;
- в) попит породжує виробництво;
- г) науково-технічний прогрес-важливий стимул споживання.

2.20. Які завдання передбачає теорія соціометрії Джекоба Морено:

- а) вивчення причин конфліктів;
- б) вивчення характеру взаємовідносин у групах;
- в) сприяння перебудові груп;
- г) сприяння перебудові суспільства в цілому.

2.21. Класичний період пов'язаний з іменами таких вчених як:

- а) Еміль Дюркгейм;
- б) Огюст Конт;
- в) Арістотель;
- г) Адам Сміт;
- д) Макс Вебер.

2.22. До представників психологічної соціології відносяться:

- а) Джон Мілль;
- б) Зігмунд Фрейд;

- в) Еміль Дюркгейм;
- г) Карл Маркс;
- д) Макс Вебер.

2.23. Оберіть необхідні варіанти відповідей та розставте їх у правильній послідовності. Емпіризм – це:

- а) який притаманний даному суспільству;
- б) і вважає, що зміст знання можна подати як опис цього досвіду;
- в) процес становлення особистості;
- г) який визнає практичний досвід єдиним джерелом знань;
- д) напрям теорії пізнання;

2.24. Предметом індустріальної соціології є «індустріальні відносини», тобто:

- а) ставлення до засобів виробництва;
- б) способи отримання і величина особистих доходів;
- в) умови і стимули промислової діяльності;
- г) організація виробництва;
- д) економіка і технологія праці;
- е) трудова адаптація;
- є) згуртованість трудового колективу;
- ж) природа трудових конфліктів.

2.25. Прихильниками примушення робітників до праці були:

- а) О. Конт;
- б) Ф. Тейлор;
- в) Г. Спенсер;
- г) Г. Форд;
- д) Е. Мейо;
- е) М. Вебер;

- є) Д. Макгрегор;
- ж) Ф. Херцберг.

2.26. Перелічіть основні наукові принципи управління, які сформував Ф. Тейлор:

- а) створення наукового фундаменту, який замінює старі, суто практичні методи роботи; наукове дослідження кожного окремого виду трудової діяльності;
- б) надання змоги робітникові самому контролювати процес своєї праці;
- в) співробітництво адміністрації з робітниками у практичному впровадженні НОП;
- г) рівномірний, справедливий розподіл обов'язків (відповідальності) між робітниками і менеджером;
- д) створення можливостей для розвитку почуття, що результат праці залежить від загальних зусиль;
- е) відбір робочих і менеджерів на основі наукових критеріїв, їх профвідбір і профнавчання;
- є) вивчення умов для створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

2.27. Що є характерним для доктрини «людських стосунків» Елтона Мейо?

- а) єдність групи;
- б) ретельний відбір робітників;
- в) співвідносини з керівником;
- г) рівномірний розподіл праці;
- д) сприятлива атмосфера на робочому місці;
- е) задоволеність робітника своєю працею.

2.28. За теорією ієрархії потреб Абрахама Маслоу до базисних потреб належать:

- а) їжа;

- б) одяг;
- в) тепло;
- г) безпека;
- д) позитивна самооцінка;
- е) добробут.

2.29. Перелічіть загальні принципи адміністрування, які сформулював Файоль:

- а) розподіл праці;
- б) кооперація праці;
- в) авторитет керівника;
- г) дисципліна;
- д) орієнтація на кінцеві результати;
- є) єдність розпорядництва;
- ж) мотивація праці;
- з) підкорення приватного інтересу загальному;
- і) принцип винагороди;
- к) принцип примусу;
- л) принцип інтерпретації.

ТЕМА 3. ПРАЦЯ ЯК ВИД СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ

Тести 3.1-.3.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

3.1. Соціалізація особистості - це:

- а) процес становлення особистості, навчання і засвоєння індивідом цінностей, норм, установок, зразків поведінки, які властиві даному суспільству, соціальному суспільству, групі;

- б) реалізація певного трудового потенціалу працівника під впливом усвідомлення потреб і зацікавленості, яка при цьому сформувалась;
- в) внутрішнє емоційне сприйняття працівником змісту виконуваної роботи, пов'язані з цим його переймання і внутрішній стан, рівень задоволеності умовами праці.

3.2. Зміст праці - це:

- а) соціально-економічний спосіб поєднання працівника із засобами виробництва, спосіб включення індивідуальної праці до суспільної;
- б) сукупність трудових функцій, які відображають взаємодію людини і знарядь праці у процесі праці, а також співвідношення і взаємозв'язок цих функцій;
- в) соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.

3.3. У соціології праці розрізняють задоволеність працею:

- а) загальну і часткову;
- б) первинну і вторинну;
- в) реальну і вербальну

3.4. Чи забезпечують об'єктивні показники ставлення до праці (результати трудової діяльності, рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості працівників) повну характеристику ставлення до праці?

- а) так;
- б) ні.

3.5. Які з соціальних характеристик праці відображають зміни її (праці) змісту і характеру з переходом від одного типу суспільства до іншого?

- а) рівневості;
- б) суб'єктоцентризму;
- в) динамічності;

- г) цілеспрямованості;
- д) структурної впорядкованості.

3.6. Характер праці залежить від:

- а) структури і різноманітності виконуваних функцій;
- б) ступеня розумової напруги;
- в) відносин привласнення і розподілу продуктів праці.

3.7. Задоволеність працею - це:

- а) комплекс цілеспрямованих індивідуальних та групових дій, які визначають направленість та інтенсивність реалізації людського фактора в процесі трудової діяльності;
- б) оптимальний баланс між витратами індивіда та їх компенсацією;
- в) стан збалансованості вимог, пред'явлених робітниками до змісту та умов праці, а також суб'єктивної оцінки до можливості реалізації запитів.

3.8. Основним законом соціології праці є:

- а) закон систематичної атестації робочих місць та робітників, поліпшення умов праці, а також науково-обґрунтованої кадрової політики держави;
- б) у процесі функціонування нерівноправних груп формується стійкий зв'язок між їх членами, формується соціальна структура трудового колективу та суспільства;
- в) закон відповідності характеру й змісту праці, тобто заходи поєднання її сутності та форми.

3.9. Процес соціалізації особистості відбувається у сфері:

- а) соціальної діяльності;
- б) спілкування;
- в) стимулювання;
- г) адаптації;

- д) самосвідомості;
- є) усі відповіді правильні.

3.10. Усі чинники формування ставлення до праці можна поділити на:

- а) безпосередні та опосередковані;
- б) об'єктивні та суб'єктивні;
- в) загальні та специфічні.

3.11. Кваліфікована праця, пов'язана із додатковими витратами на навчання робітника – це:

- а) розумова праця;
- б) фізична праця;
- в) складна праця;
- г) проста праця

3.12. Соціальна діяльність – це...

- а) основна функція праці як засобу до життя людини;
- б) завжди прояв соціальної активності;
- в) першооснова будь-якої соціальної діяльності, пов'язана з усіма її видами.

3.13. Праця - це доцільний процес створення споживчих вартостей, матеріальних і моральних цінностей, необхідних для задоволення людських потреб. Це сутність такої функції праці:

- а) створення цінностей суспільного багатства;
- б) формування та розвитку особистості;
- в) слугування сферою самовираження і самоствердження людини.

3.14. Зміст праці визначає професію і рівень кваліфікації працівників, а характер...?

- а) наповненість її елементами творчості, розумової діяльності, різноманітністю виконуваних функцій, самостійністю трудових дій і відповідальністю за них;
- б) характеристику процесу праці з точки зору її соціального змісту, а не техніко-організаційного, який визначається набором функцій працівника у виробничому процесі і характеризує технічний аспект способу поєднання його властивостей та предметних елементів виробництва;
- в) ступінь її соціального розвитку і перетворення праці на нагальну потребу.

3.15. Які типи робітників розрізняють в залежності від ставлення до праці?

- а) нормативний, супернормативний, субнормативний, ненормативний;
- б) нормальний, перевищуючий, низький, високий;
- в) нормативний, агресивний, ненормативний, супернормативний.

Тести 3.16-3.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

3.16. Праця впливає на суспільство через сукупність таких соціальних характеристик:

- а) соціально-природної;
- б) цілеспрямованості;
- в) детермінованості;
- г) суб'єктивно-об'єктної двоїстості;
- д) рівневості;
- е) структурної упорядкованості;
- ж) суб'єктоцентризму;
- з) безперервності;
- і) динамічності.

3.17. Праця - це доцільний процес створення споживчих вартостей, матеріальних і моральних цінностей, необхідних для задоволення людських потреб. Це сутність такої функції праці:

- а) створення цінностей суспільного багатства;
- б) формування та розвитку особистості;
- в) слугування сферою самовираження і самоствердження людини.

3.18. За своєю природою ставлення до праці є складним соціальним явищем, яке являє собою єдність трьох взаємопов'язаних елементів, які перераховані нижче:

- а) мотивів та орієнтацій трудової поведінки;
- б) оцінки робітниками трудової ситуації;
- в) потреб та інтересів робітників;
- г) мотивів робітників;
- д) реальної трудової поведінки.

3.19. Соціальна сутність праці реалізується через такі соціальні функції:

- а) створення цінностей суспільного багатства;
- б) міри споживацтва;
- в) формування та розвитку особистості;
- г) слугування підвалиною появи та функціонування всіх суспільних відносин.

3.20. Характер праці визначає:

- а) ступінь соціального розвитку праці;
- б) професію робітника;
- в) кваліфікацію робітника;
- г) перетворення праці у початкову потребу;

3.21. Чинники, які формують оціночне ставлення робітників до їх трудової діяльності та суттєво впливають на неї- це:

- а) соціально-побутові умови праці;
- б) відносини між робітниками;
- в) кваліфікація та освіта праці;
- г) зміст та характер праці.

3.22. Які види праці розрізняють залежно від способу здійснення?

- а) розумова;
- б) фізична;
- в) складна;
- г) проста

3.23. Складовими простого процесу праці є

- а) предмети праці;
- б) знаряддя праці ;
- в) суб'єкти праці;
- г) об'єкти праці

3.24. Задоволеність працею буває:

- а) загальна;
- б) часткова;
- в) суб'єктивна.

3.25. Характер праці має двоїсту природу: з одного боку він є _____, а з іншого _____ праці.

- а) індивідуальний;
- б) зовнішній;
- в) колективний;
- г) внутрішній.

3.26. Зміст праці розглядається у таких аспектах:

- а) функціональний;
- б) соціальний;
- в) структурний.

3.27. Зміст праці залежить від:

- а) структури і різноманітності функцій, що виконуються;
- б) ступеня самостійності;
- в) ступеня складності;
- г) фізичних та нервово-психічних навантажень, ступеня розумової напруги;
- д) співвідношення управлінських та виконавських функцій.

3.28. Чинники формування ставлення до праці поділяються на::

- а) внутрішні;
- б) об'єктивні;
- в) зовнішні;
- г) суб'єктивні

3.29. Об'єктивні чинники формування ставлення до праці поділяються на такі групи:

- а) загальні;
- б) функціональні;
- в) виробничі;
- г) специфічні.

3.30. Для характеристики ставлення до праці використовують такі оцінки як:

- а) нейтральну;
- б) мотивовану;
- в) позитивну;
- г) негативну.

ТЕМА 4. ТРУДОВА ПОВЕДІНКА, ЇЇ ФОРМИ ТА ВИДИ

Тести 4.1-4.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

4.1. З наведених нижче понять виберіть поняття трудової поведінки:

- а) чітко визначені за змістом, часом і простором цілеспрямовані операції і функції, здійснювані працівником у конкретній трудовій організації;
- б) комплекс певних послідовних вчинків, дій людини, які зумовлені виконуваними ролями і чинними нормами в межах конкретної трудової організації та спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату.

4.2. Зміст якої форми трудової поведінки відображено таким висновком:

“безпосередньо стосується виконання конкретних трудових функцій на робочому місці, зумовлених технологічними, економічними, організаційними, управлінськими і соціальними стандартами, що об’єктивно задані” ?

- а) економічна поведінка;
- б) адміністративна поведінка;
- в) стратифікаційна поведінка;
- г) функціональна поведінка;
- д) характерологічна поведінка.

4.3. Чи є правильним вислів: “Виокремлення спеціальної категорії “трудова поведінка” пояснюється тим, що людина, включаючись до системи трудової діяльності, не стає в повному розумінні її елементом, а має відносну самостійність, зумовлену її бажанням виконувати певні трудові функції?”

- а) так;
- б) ні.

4.4. Виберіть схему трудової поведінки:

- а) Мета – Засоби – Методи - Результат;
- б) Мета – Методи – Результат - Винагорода;
- в) Мета – Засоби – Результат - Винагорода.

4.5. З яких елементів складається трудова поведінка?

- а) вербальної і реальної поведінки;
- б) функціональної та економічної поведінки;
- в) індивідуальної та колективної поведінки;
- г) правильно а);
- д) правильно а),б);
- е) усі відповіді правильні;
- є) усі відповіді неправильні.

4.6. Чи є правильним вислів: “Інноваційна поведінка пов’язана з упровадженням нестандартних рішень, які змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації, руйнують усталені стереотипи поведінки. Це дискомфортна поведінка, у ній багато ризику, непередбаченості, невизначеності.”?

- а) так;
- б) ні

4.7. Чи є правильним вислів: “Вибір моделі поведінки залежить від статусу індивіда, освіти, досвіду, виховання, особистих схильностей, типу економічної культури, системи домінуючих цінностей, зв’язків, знайомств тощо” ?

- а) так;
- б) ні.

4.8. Деструктивна поведінка – це вихід працівника за межі норм і правил трудового процесу, посадових інструкцій. Які з нижче перелічених не є різновидами деструктивної поведінки ?

- а) протиправна поведінка, тобто порушення трудового, адміністративного чи кримінального права;
- б) немотивована поведінка, яка виникає під впливом сильних емоцій;
- в) дисфункціональна поведінка, яка пояснюється професійною некомпетенцією;
- г) індивідуально-цільова поведінка, яка спрямована на реалізацію особистих інтересів на шкоду колективним;
- д) девіантна поведінка, пов'язана з асоціальними звичками і схильностями особи.

4.9. До якої групи факторів, які впливають на формування ринкового типу трудової поведінки, належать: розпад командно-адміністративної форми управління; розвиток різноманітних форм власності; стан ринку праці і безробіття?

- а) внутрішні фактори;
- б) зовнішні фактори.

4.10. Чи є правильним вислів: “Регулювання не є формою цілеспрямованого управлінського впливу, орієнтованого на підтримання певного типу трудової поведінки, розвиток її шляхом уведення в неї регуляторів (норм, правил, цілей, зв'язків)” ?

- а) так;
- б) ні.

4.11. Деструктивна поведінка — це

- а) це функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності;
- б) це вихід працівника за межі норм і правил трудового процесу або посадових інструкцій;
- в) безпосереднє виконання змінного завдання.

4.12. Яким поняттям характеризується економічна поведінка ?

- а) ефективність;
- б) цілеспрямованість;
- в) наполегливість.

4.13. Функціональна поведінка – це:

- а) поведінка пов'язана з прийняттям нестандартних рішень, які змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації;
- б) поведінка, що пов'язана з професійною та трудовою кар'єрою;
- в) конкретна форма реалізації професійної діяльності, яка визначається технологією робочого місця.

4.14. Чи є правильним вислів «Характерологічна поведінка — це конкретна форма реалізації професійної активності, зумовлена технологічним алгоритмом робочого місця. Вона збігається зі змістом трудової діяльності і є її поведінковим аналогом»?

- а) ні
- б) так

4.15. На рівні підприємства соціальний механізм трудової активності персоналу знаходиться під впливом:

- а) чинників – стимулів та чинників – гальм;
- б) форм власності;
- в) стилю керівництва.

Тести 4.16-4.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

4.16. Трудова поведінка:

- а) відображає функціональний алгоритм виробничого процесу, являє собою поведінські аналоги трудової діяльності;

- б) є формою пристосування працівника до вимог і умов технологічного процесу і соціального оточення;
- в) це повне пристосування працівника до середовища;
- г) відображає характерологічні риси особи, працівника.

4.17. Залежно від кількості суб'єктів вирізняють трудову поведінку :

- а) індивідуальну;
- б) колективну;
- в) групову.

4.18. Трудову поведінку слід відрізнити від трудової діяльності у таких моментах:

- а) трудова діяльність - це насамперед сукупність функціонально-технологічних дій, виконання яких дає передбачений результат, а трудова поведінка - це вчинки й дії працівників, які спостерігаються з боку. Трудова поведінка виступає виконавською стороною трудової діяльності;
- б) трудова діяльність обумовлена різними технічними, організаційними, технологічними засобами і не залежить від суб'єктивних спрямувань індивідів і груп, форми їх доцільної професійної активності, а трудова поведінка - це свідомо регульований комплекс дій і вчинків працівника, які не пов'язані зі збігом його професійних можливостей, інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу;
- в) трудова діяльність обумовлена виробничими методами й засобами, коштами, технологією виробництва і мало залежить від особистості працівника і його бажання, а трудова поведінка – відносно самостійна і залежить від власного бажання працівника, тобто між трудовими функціями, заданими робочим місцем і професійними можливостями людини, й бажаннями виконувати ці функції завжди є певна дистанція, котра тим більша, ніж у меншому ступені відповідають один одному інтреси працівників і цілі організації.

4.19. Які з перелічених нижче елементів не належать до форм трудової поведінки?

- а) стратифікаційна поведінка;
- б) організаційна , або адміністративна поведінка;
- в) творча поведінка;
- г) відповідальна поведінка;
- д) економічна поведінка;
- є) функціональна поведінка;
- ж) інноваційна поведінка;
- з) нейтральна поведінка.

4.20. В умовах ринкової економіки людина вимушена робити вибір моделі за такими формулами економічної поведінки:

- а) “максимум доходів ціною максимуму праці”;
- б) “гарантований дохід ціною мінімуму праці”;
- в) “максимум доходу ціною мінімуму праці”;
- г) усі відповіді неправильні.

4.21. Трудова діяльність забезпечує вирішення таких завдань:

- а) створення матеріальних благ як засобів життєзабезпечення;
- б) надання послуг різного цільового призначення;
- в) розробка наукових ідей, цінностей і їх прикладних аналогів;
- г) накопичення, консервація, передача інформації

4.22. У ринкових умовах соціально бажаною є трудова поведінка, якій притаманна:

- а) відповідальність дій;
- б) субординація, відносини підпорядкування;
- в) творча ініціатива;
- г) правильно а),б),в).

4.23. Модель економічної поведінки обумовлюють такі чинники:

- а) форма власності;
- б) стиль керівництва;
- в) особистісні чинники (освіта, культурний рівень робітника);
- г) організаційно-технічні чинники.

4.24. Деструктивні форми поведінки виявляються у вигляді:

- а) протиправної поведінки;
- б) відсутності компетенцій;
- в) наполегливої поведінки;
- г) девіантної поведінки;
- д) консервативної поведінки.

4.25. За ступенем детермінованості розрізняють такі види трудової поведінки:

- а) ініціативна;
- б) інноваційна;
- в) жорстко детермінована;
- г) частково детермінована;

4.26. За ступенем традиційності розрізняють такі види трудової поведінки:

- а) поведінка, яка склалась;
- б) поведінка у формі реакції на різні соціально-економічні акції;
- в) поведінка, що зароджується.

4.28. Які різновиди адаптивно-присосовницької поведінки виділяють?

- а) конформістську;
- б) конфіденційну;
- в) конвенційну;
- г) конструктивну.

4.29. На рівні підприємства соціальний механізм трудової активності персоналу знаходиться під впливом таких чинників-гальм:

- а) системи оподаткування діяльності;
- б) усвідомлення персоналом економічних та юридичних принципів акціонування, відчуття чіткої залежності свого добробуту від досягнень підприємства і свого особистого внеску;
- в) можливості участі в управлінні;
- г) відсутності реальних можливостей інвестування підприємства;
- д) недосконалого механізму оплати праці.

4.30. На формування ринкового типу трудової поведінки впливають такі фактори:

- а) зовнішні;
- б) внутрішні;
- в) пунктуальність;
- г) сумлінність;
- д) наполегливість.

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Тести 5.1-5.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

5.1. Мотивація праці – це:

- а) властивість певного об'єкта задовольняти якусь потребу людини;
- б) комплекс певних послідовних учинків, дій людини, спрямованих на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату;
- в) комплекс спонукальних причин, потреб, під впливом яких так чи інакше діє особа в конкретній ситуації;

г) процес вибору людиною обґрунтування свого способу участі в трудовій діяльності, спонукання до активної трудової поведінки, основане на задоволенні важливих для людини потреб.

5.2. Схема механізму задоволення потреб виглядає так:

- а) Незадоволена потреба → шляхи і способи задоволення → цілі і завдання → мислення і воля → переборення труднощів → задоволення потреби;
- б) Незадоволена потреба → переборення труднощів → цілі і завдання → мислення і воля → шляхи і способи задоволення → задоволення потреби;
- в) Незадоволена потреба → цілі і завдання → мислення і воля → переборення труднощів → шляхи і способи задоволення → задоволення потреби;
- г) Незадоволена потреба → мислення і воля → цілі і задачі → переборення труднощів → шляхи і способи задоволення → задоволення потреби.

5.3. Первинні потреби, пов'язані з дією природних інстинктів, спрямованих на самозбереження мають назву:

- а) естетичні;
- б) природні;
- в) соціальні;
- г) соціогенні.

5.4. Цінності - це:

- а) властивість певного об'єкта задовольняти якусь потребу людини;
- б) матеріальні та духовні блага;
- в) матеріальні блага;
- г) зовнішній вплив на суб'єкт, зовнішнє спонукання до дій.

5.5. Виберіть елементи , які не належать до класифікації мотивів:

- а) мотиви-спонукання і мотиви судження;
- б) мотиви альтруїстські і мотиви егоїстичні;

- в) мотиви трудової поведінки;
- г) мотиви за домінуючими потребами.

5.6. Мотиваційне ядро - це:

- а) сукупність відносно стабільних мотивів трудової поведінки, якими людина керується протягом багатьох років, незалежно від трудової ситуації;
- б) сукупність ситуативних мотивів, які пов'язані з конкретними ситуаціями, важливими життєвими подіями.

5.7. До змістовних концепцій мотивації праці належать:

- а) теорія двох факторів Херцберга, «теорія Х» і «теорія Y»;
- б) теорія «потреби досягнення результату», теорія справедливості;
- в) модель Портера-Лоулера, теорія справедливості;
- г) теорія двох факторів Херцберга, модель Портера-Лоулера;
- д) теорія «потреби досягнення результату», модель Портера-Лоулера;

5.8. До процесуальних теорій мотивації праці належать:

- а) теорія двох факторів Херцберга, «теорія Х» і «теорія Y»;
- б) теорія справедливості, модель Портера-Лоулера;
- в) теорія двох факторів Херцберга, модель Портера-Лоулера;
- г) теорія справедливості, теорія «потреби досягнення результату»;
- д) теорія «потреби досягнення результату», «теорія Х» і «теорія Y»;

5.9. Яка модель базується на песимістичному уявленні про людину, як про ліниву істоту?

- а) модель людських відносин;
- б) модель людських ресурсів;
- в) традиційна модель.

5.10. В якій з нижчезазначених теорій йдеться про те, що робітники мають три основні потреби: влада, успіх, співпричетність?

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) теорія «потреби досягнення результату» ;
- в) «теорія Х» і «теорія Y» ;
- г) теорія очікування.

5.11. Мотиви спонукання виконують такі функції:

- а) опосередковуючу, цілеутворювальну;
- б) цілеутворювальну, мобілізуючу;
- в) опосередковуючу, мобілізуючу;
- г) пояснювально-обґрунтовуючу, цілеутворювальну;
- д) пояснювально-обґрунтовуючу, мобілізуючу;

5.12. Чи є правильним вислів: “Спрямованість особи на певну групу головних для неї цінностей , які виступають загальним орієнтиром в її поведінці, є ціннісною орієнтацією цієї особи. Ціннісні орієнтації програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основну лінію поведінки особи. Вони виступають метою життя й основними засобами її досягнення, тому набувають значення найважливіших регуляторів поведінки особи” ?

- а) так;
- б) ні.

5.13. До структурних елементів процесу мотивації належать:

- а) матеріальні стимули;
- б) потреби;
- в) інтереси;
- г) моральні стимули;
- д) цінності;

- е) ціннісні орієнтації;
- є) мотиви;
- ж) усе наведене правильне;
- з) правильно б),в),д),е),є).

5.14. Чи є правильним вислів «Мотивація праці – це процес вибору людиною свого способу участі в трудовій діяльності, спонукання до активної трудової поведінки, який базується на задоволенні найважливіших для людини потреб.»

- а) так;
- б) ні.

5.15. До соціогенних потреб належать потреби у:

- а) соціальній активності, воді;
- б) їжі, здоров'ї;
- в) спілкуванні, матеріальному благополуччі;
- г) матеріальному благополуччі, соціальній активності;
- д) спілкуванні, соціальній активності.

Тести 5.16-5.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

5.16. До структурних елементів процесу мотивації належать:

- а) матеріальні стимули;
- б) потреби;
- в) інтереси;
- г) моральні стимули;
- д) цінності;
- е) ціннісні орієнтації;
- ж) мотиви.

5.17. До соціогенних потреб належать:

- а) інтелектуальні;
- б) матеріальні;
- в) природні;
- г) естетичні;
- д) творчі.

5.18. Виберіть з нижченаведеного елементи, які належать до класифікації трудових цінностей:

- а) вітальні;
- б) демократичні;
- в) громадського визначення;
- г) суспільного розвитку;
- д) особистого розвитку;
- е) соціальна рівність і справедливість;
- є) колективістські;
- ж) соціальні.

5.19. До колективістських трудових цінностей належать:

- а) соціальна рівність;
- б) відпочинок;
- в) самодисципліна;
- г) соціальний статус;
- д) солідарність.

5.20. У трудовій діяльності можлива орієнтація на :

- а) умови праці;
- б) право участі у вирішенні громадських справ;
- в) суспільну значимість праці;
- г) оплату праці;

- д) соціальну рівність;
- е) зміст праці.

5.21. Згідно з класифікацією мотивів, виділяються такі мотиви:

- а) мотиви-спонукання і мотиви судження;
- б) мотиви альтруїстські і мотиви егоїстичні;
- в) мотиви трудової поведінки;
- г) мотиви за домінуючими потребами;
- д) біологічні та соціальні;
- е) індивідуальні та групові.

5.22. У самому загальному вигляді мотиви поведінки людини поділяються на:

- а) біологічні;
- б) егоїстичні;
- в) мотиви-спонукання;
- г) соціальні;
- д) альтруїстські;
- е) мотиви – судження.

5.23. Залежно від потреб, які лежать в основі мотивів, їх поділяють на:

- а) біологічні;
- б) егоїстичні;
- в) мотиви-спонукання;
- г) соціальні;
- д) альтруїстські;
- е) мотиви – судження.

5.24. До мотивів пов'язаних з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової спеціалізації належать:

- а) приватні мотиви трудової поведінки;
- б) забезпечення життєво важливих благ;
- в) мотиви групової професійної солідарності;

- г) покликання;
- д) престижу.

5.25. За функціональною спрямованістю виділяють мотиви:

- а) біологічні;
- б) егоїстичні;
- в) мотиви-спонукання;
- г) соціальні;
- д) альтруїстські;
- е) мотиви – судження.

5.26. Загальне мотиваційне ядро, на якому ґрунтується трудова діяльність, містить:

- а) мотиви забезпечення ;
- б) морально-патріотичні мотиви;
- в) мотиви покликання;
- г) мотиви престижу;
- д) мотиви ділової поведінки.

5.27. Югославський соціолог Д. Маркович виділяє серед найбільш значущих такі мотиви:

- а) стадне почуття;
- б) прагнення влади;
- в) задоволення почуття альтруїзму;
- г) потреба самоствердження;
- д) потреба у творчості.

5.28. Модель Портера-Лоулера поєднує елементи теорій:

- а) теорія справедливості;
- б) теорія двох факторів Херцберга;

- в) теорія очікування;
- г) «теорія Х».

5.29. Мотиваційна модель – це сукупність підходів і практичних засобів для:

- а) зниження трудомісткості;
- б) посилення мотивації ;
- в) зростання продуктивності праці;
- г) розвитку здібностей особистості.

5.30. Назвіть рівні мотивації праці за концепцією О. Здравомислова:

- а) I рівень – матеріальна зацікавленість;
- б) II рівень – стосунки у колективі;
- в) III рівень – зміст праці;
- г) IV рівень – сенс праці.

ТЕМА 6. СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Тести 6.1-6.16 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

6.1. Стимулювання праці - це:

- а) спонукання до праці через заохочення, винагороду за трудові зусилля;
- б) комплекс певних послідовних учинків, дій людини, спрямованих на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату;
- в) зовнішній вплив на суб'єкт, зовнішнє спонукання до дій;
- г) пояснення причин дії, які утворюють підґрунтя для прийняття рішення про дію.

6.2. Стимулювання праці впливає на трудову поведінку:

- а) безпосередньо;
- б) опосередковано;

- в) через ситуативні установки;
- г) через установки вищого рівня.

6.3. Стимулювання праці реалізується через:

- а) зміну розміру заробітної плати, організацію праці, умови праці;
- б) організацію праці, умови праці, розпорядження;
- в) умови праці, цінності і норми, зміну розміру заробітної плати;
- г) цінності і норми; організацію праці, умови праці;
- д) організацію праці, зміну розміру заробітної плати, розпорядження.

6.4. Розрізняють стимулювання праці:

- а) економічне, соціальне;
- б) матеріальне, нематеріальне;
- в) суспільне; прогресивне;
- г) комплексне, матеріальне.

6.5. Чи є правильним вислів «Винагорода чи покарання тим сильніше впливають на поведінку людини, чим ближчим є момент їх виконання»?

- а) так;
- б) ні.

6.6. Чи є правильним вислів «Покарання чи винагорода тим сильніше впливають на поведінку людини, чим менша впевненість у їх неминучості»?

- а) так;
- б) ні.

6.7. У матеріальному стимулюванні використовуються такі стимули:

- а) економічні, соціальні;
- б) грошові, негрошові;
- в) покращення умов діяльності, підвищення змістовності праці.

6.8. Творчі стимули:

- а) націлені на задоволення потреб у творчій самореалізації працівника;
- б) виходять з ролі спілкування в житті людини. В організації цього виду стимулювання важливе місце належить морально – психологічному клімату в колективі, особистим стосункам;
- в) пов'язані з потребами людини у визнанні та повазі, моральному схваленні.

6.9. Колективні стимули:

- а) виявляються у заохоченні до тих чи інших видів трудової діяльності, які найбільше відповідають політиці держави в різних сферах суспільного життя;
- б) за своєю структурою відповідають матеріальним і нематеріальним стимулам;
- в) пов'язані з благополуччям робітників підприємства, яке визначається розміром доходів підприємства.

6.10. Чи є правильним вислів: “Критерієм соціальної ефективності стимулювання трудової діяльності може вважатися задоволеність працівника умовами трудової діяльності – ступінь насиченості його потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю”?

- а) так;
- б) ні.

6.11. До якого різновиду нематеріального стимулювання можна віднести нагороду медалями, орденами?

- а) до творчого стимулювання;
- б) до морального стимулювання;
- в) до соціально-психологічного стимулювання.

6.12. Сутність якої функції стимулювання виявляється у формуванні моральних якостей працівника, його людської гідності?

- а) соціально-психологічної;

- б) соціальної;
- в) морально-виховної.

6.13. Сутність економічної функції стимулювання полягає у:

- а) формуванні певного інтересу людини до найповнішого прояву своїх можливостей на конкретному робочому місці і досягненню завдяки цьому більш високого трудового результату;
- б) формуванні особистості працівника, його потреб, ціннісних орієнтацій і мотивів трудової поведінки, ставлення до праці;
- в) формуванні моральних якостей працівника, його людської гідності;
- г) сприянні підвищенню ефективності виробництва, вирішенні завдань, що стоять перед економікою, насамперед підвищенні продуктивності праці.

6.14. Чи є вислів «відповідальність за розвиток своєї кар'єри бери на себе» практичною вимогою забезпечення власної мотивації до роботи?

- а) так;
- б) ні.

6.15. Комплексність стимулювання:

- а) базується на ретельному обліку вартості трудового внеску кожного працівника;
- б) передбачає використання всіх видів стимулів;

Тести 6.16-6.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

6.16. Стимулювання праці – це:

- а) активізація діяльності працівників, що визвана будь-якою зовнішньою ситуацією;

- б) цілеспрямований або нецілеспрямований вплив на людину або групу людей з метою підтримки визначених характеристик їх трудової поведінки, насамперед, міри трудової активності;
- в) це залежність людини від матеріальних і моральних цінностей, рабське прагнення до їх накопичення як самоцілі, висування споживацьких благ у якості найвищих цінностей, які панують над іншими цінностями людського життя;
- г) зовнішня спонукальна сила трудової поведінки;
- д) особливий вигляд взаємодії робітника і підприємства, який виявляється в обміні діяльністю.

6.17. Назвіть функції стимулювання праці:

- а) економічна;
- б) психологічна;
- в) соціально-психологічна;
- г) соціальна;
- д) матеріальна.

6.18. Соціальна функція стимулювання праці пов'язана з:

- а) формуванням внутрішнього світу робітника;
- б) забезпеченням працівника визначеним комплексом економічних і соціальних благ;
- в) впливом стимулювання на професійно-кваліфікаційну структуру виробництва;
- г) формуванням моральних якостей особистості робітника.

6.19. Назвіть види стимулювання праці на основі класифікації інтересів:

- а) суспільне;
- б) колективне;
- в) матеріальне;

- г) регресивне;
- д) нематеріальне;
- е) прогресивне;
- є) індивідуальне.

6.20. Назвіть види стимулювання праці залежно від міри стимулу:

- а) суспільне;
- б) колективне;
- в) матеріальне;
- г) регресивне;
- д) нематеріальне;
- е) прогресивне;
- є) пропорційне.

6.21. Серед нематеріального стимулювання вирізняють:

- а) соціально-психологічне стимулювання;
- б) естетичне;
- в) творче;
- г) моральне;
- д) забезпечення житлом.

6.22. При організації стимулювання необхідно враховувати:

- а) характер;
- б) уподобання;
- в) професійні можливості;
- г) потенціал;
- д) здібності.

6.23. Організація стимулювання на виробництві повинна відповідати таким вимогам:

- а) колективності;
- б) точності;
- в) регулярності;
- г) комплексності;
- д) диференційованості;
- е) гласності;
- є) гнучкості;
- ж) оперативності;

6.24. Згідно з товарно – продуктивною стратегією стимулювання:

- а) здійснюється через поліпшення змісту та умов праці;
- б) здійснюється через оплату й винагороду за результати праці;
- в) керівництво робить усе можливе для працівників, аби вони добре працювали;
- г) можливості стимулювання знижуються у зв'язку з інфляційними процесами.

6.25. При використанні будь-якого стимулу необхідно враховувати:

- а) характер робітника;
- б) уподобання;
- в) професійні можливості;
- г) потенціал робітника;
- д) здібності робітника.

6.26. Які існують 4 напрями стратегії стимулювання:

- а) стимулювання працею;
- б) стимулювання почуття господаря;
- в) стимулювання ціллю;
- г) патерналістська;
- д) егоїстична;
- е) товарно-продуктивна.

6.27. Соціально-психологічна функція стимулювання праці виявляється у формуванні:

- а) орієнтацій і установок;
- б) моральних якостей;
- в) соціальних благ;
- г) потреб і цінностей;
- д) мотивів трудової поведінки.

6.28. За спрямуванням виділяють такі стимули:

- а) суспільні;
- б) колективні;
- в) позитивні;
- г) регресивні;
- д) нематеріальні.
- е) негативні;
- є) пропорційні.

6.29. У матеріальному стимулюванні використовуються такі стимули:

- а) економічні,
- б) соціальні;
- в) грошові;
- г) покращення умов діяльності ;
- д) негрошові;
- е) підвищення змістовності праці.

6.30. В організації соціально-психологічного стимулювання важливе місце належить:

- а) задоволенню потреб у творчій самореалізації працівника;
- б) морально-психологічному клімату в колективі;
- в) особистим стосункам;
- г) моральному схваленню.

ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Тести 7.1-7.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

7.1. Соціальний контроль у сфері праці – це?

- а) один із виявів усвідомленої регуляції людиною власної трудової поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності результатів праці поставленій меті;
- б) сукупність формальних і неформальних вимог, які висуваються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів;
- в) регулятивний процес, у якому вплив на трудову поведінку працівників забезпечується дотриманням певних соціальних обмежень – умов узгодженого функціонування трудової організації, її цілісності та єдності.

7.2. Сутність соціального контролю у сфері праці реалізується в його функціях. Зазвичай вирізняються такі основні функції соціального контролю:

- а) фізичного захисту людини, стимулюючо- компенсаційна, стабілізуюча;
- б) прогностично-перетворювальна, світоглядно-освітня;
- в) організаційна, контрольовно-регулююча, управлінська.

7.3. Суб'єктами соціального контролю є ?

- а) індивіди, соціальні групи та спільноти трудової сфери;
- б) адміністрація, громадські організації, групи, самі індивіди;
- в) суспільство взагалі.

7.4. Яка функція соціального контролю полягає в оцінці та порівнянні поведінки працівника з чинними нормами?

- а) стимулююча;
- б) оцінна;
- в) стабілізуюча.

7.5. Стимулююча функція соціального контролю полягає в:

- а) дотриманні моралі та права у взаємовідносинах суб'єктів трудової діяльності;
- б) застосуванні різних заходів заохочення одних та осудження інших дій працівників;
- в) дотриманні техніки безпеки, нормативної тривалості робочого часу, обсягу наднормових робіт.

7.6. Аміністративний соціальний контроль здійснюється:

- а) громадськими судами, громадськими відділами кадрів, комісіями з трудових спорів, громадськими бюро технічного нормування;
- б) адміністрацією трудової організації, керівниками підрозділів у межах їхніх повноважень згідно з трудовим законодавством;
- в) у формах - робочі збори, виробничі наради, конференції;
- г) у формі самоконтролю.

7.7. Адміністративний контроль орієнтований на:

- а) підвищення ініціативи;
- б) ретельність;
- в) мобілізацію сил персоналу для підтримки порядку;
- г) збільшення податкових надходжень у бюджети усіх рівнів

7.8. Самоконтроль- це:

- а) сукупність формальних і неформальних вимог, які висуваються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів;
- б) регулятивний процес, у якому вплив на трудову поведінку працівників забезпечується дотриманням певних соціальних обмежень- умов узгодженого функціонування трудової організації, її цілісності та єдності;

в) один з виявів усвідомленої регуляції людиною власної трудової поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності результатів праці поставленій меті.

7.9. Контроль з боку громадських організацій здійснюється:

- а) адміністрацією трудової організації, керівниками підрозділів у межах їхніх повноважень згідно з трудовим законодавством;
- б) у формах – робочі збори, виробничі наради, конференції;
- в) громадськими судами, громадськими відділами кадрів, комісіями з трудових спорів, громадськими бюро технічного нормування.

7.10. Соціальні норми – це:

- а) сукупність формальних і неформальних вимог, які висуваються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів;
- б) встановлені державою норми поведінки в суспільстві;
- в) норми господарської діяльності, які регулюються профсоюзами і союзами роботодавців;
- г) норми поведінки державних чиновників.

7.11. Контроль поверховий, видимий, непринциповий, у якому спостереженню підлягають зовнішні ознаки, який викликає імітацію діяльності, називається:

- а) формальним;
- б) змістовним;
- в) відкритим;
- г) прихованим;
- д) самоконтролем.

- г) оцінка і категоризація поведінки з точки зору соціальних норм;
- д) реакція на поведінку у вигляді санкцій;
- е) покарання порушника.

7.17. Назвіть види соціального контролю:

- а) адміністративний;
- б) груповий;
- в) індивідуальний;
- г) самоконтроль;
- д) суспільний;
- е) взаємний;
- є) колективний.

7.18. До ознак соціального контролю належать:

- а) гнучкість;
- б) взаємність;
- в) складність;
- г) впорядкованість.

7.19. Які елементи з перелічених нижче належать до санкцій?

- а) виговор;
- б) разове преміювання;
- в) надання безкоштовних путівок;
- г) переведення на інше підприємство;
- д) пеня;
- е) стягнення;
- є) переведення на низькооплачувану роботу;
- ж) подарунки від керівництва підприємства.

7.20. Які типи соціального контролю розрізняють залежно від характеру його здійснення?

- а) суцільний і вибірковий;
- б) відкритий і прихований;
- в) змістовний і формальний;
- г) офіційний і неофіційний;
- д) незалежний і залежний.

7.21. Змістовний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) глибина;
- б) поверховість;
- в) серйозність;
- г) дієвість;
- д) непринципальність.

7.22. Механізм соціального контролю містять такі основні структурні елементи:

- а) адміністративні рішення;
- б) планові та оціночні показники трудової діяльності;
- в) санкції;
- г) соціальні норми.

7.23. На які санкції спирається взаємний контроль?

- а) моральні;
- б) організаційні;
- в) матеріальні;
- г) колективні.

7.24. Адміністративний контроль має такі переваги:

- а) завжди є всеохоплюючим, оперативним і об'єктивним;

- б) являє собою спеціальну і самостійну діяльність, що сприяє його виконанню на професійному рівні;
- в) стимулює креативний підхід робітника до завдання;
- г) має офіційний характер.

7.25. За спрямуванням розрізняють такі санкції:

- а) позитивні санкції;
- б) формальні;
- в) економічні;
- г) негативні.

7.26. За характером впливу вирізняють такі санкції:

- а) економічні;
- в) формальні;
- г) позитивні;
- д) моральні.

7.27. Формальний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) поверховність;
- б) глибина;
- в) видимість;
- г) непринципальність;
- д) серйозність;
- е) дієвість.

7.28. Взаємний контроль спирається на такі санкції:

- а) моральні санкції;
- б) матеріальні санкції;
- в) адміністративні санкції;
- г) нематеріальні санкції.

7.29. Перевагами самоконтролю є:

- а) обмеження необхідності спеціальної контрольної діяльності з боку адміністрації;
- б)) у деяких випадках самоконтроль є більш компетентним;
- в) при оцінці особистої поведінки робітник схильний до зниження соціально-нормативних вимог, проявлення ліберальності що до самого себе;
- г) самоконтроль дає робітникові почуття свободи, самостійності, особистої значущості.

7.30. Соціальні норми на неформальному рівні представлені як:

- а) традиції;
- б) звичаї, що склалися у колективі;
- в) громадська думка;
- г) посадові норми;
- д) вимоги до трудової поведінки.

ТЕМА 8. ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ І ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ

Тести 8.1-8.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

8.1. Адаптація соціальна –

- а) виявляється в ознайомленні зі змістом роботи, у надбанні навичок професійної майстерності, влучності, необхідної для якісного виконання функціональних обов'язків;
- б) вид взаємодії окремого індивіда чи соціальної групи з навколишнім середовищем, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування взаємодіючих сторін з метою співіснування та взаємодії;
- в) є взаємодією працівника з новою трудовою ситуацією, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування її учасників.

8.2. На якому етапі відбувається ознайомлення адаптанта з соціальним середовищем:

- а) орієнтаційний;
- б) оцінний;
- в) сумісності.

8.3. Трудова адаптація – це

- а) двосторонній процес взаємодії між особистістю і новою для неї трудовою ситуацією;
- б) специфічний спосіб поведінки, де суб'єкт сам здійснює нагляд за своїми діями;
- в) це специфічна діяльність, яка направлена на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи або суспільства різними засобами соціального впливу.

8.4. Який з видів трудової адаптації полягає в засвоєнні соціально-психологічних особливостей трудового колективу, його норм, цінностей, традицій, звичаїв ?

- а) професійна адаптація;
- б) соціально-психологічна адаптація;
- в) організаційна адаптація.

8.5. Організаційна адаптація – це :

- а) процес засвоєння робітниками видів діяльності у неробочий час: спорту, творчості, суспільної діяльності, пов'язаних з фізичним і духовним розвитком людини;
- б) засвоєння особливостей матеріально-побутових умов праці;
- в) вид адаптації через який робітники залучаються до організації суспільної праці, яка виступає способом поєднання їх із засобами виробництва.

8.6. Який етап трудової адаптації характеризується оцінкою відповідності цінностей і цілей робітника з цінностями і цілями організації ?

- а) пізнавальний (орієнтаційний);
- б) оцінний;
- в) сумісності.

8.7. Чи є задоволення конкретною трудовою ситуацією одним із суб'єктивних показників адаптованості людини до конкретної трудової ситуації?

- а) так;
- б) ні.

8.8. До об'єктивних показників трудової адаптації не належать:

- а) професійна стійкість;
- б) стабільність кількісних і якісних показників праці;
- в) задоволеність працею;
- г) кваліфікаційне зростання;
- д) трудова і творча активність;
- е) відсутність конфліктів з колегами.

8.9. Мінімальний термін, упродовж якого адміністрація впевнюється в професійній кваліфікації працівника, відповідності його стосовно вимог, які висуваються, а працівник – відповідно змістовності праці, умов і оплати праці своїм очікуванням – це:

- а) швидкість адаптації;
- б) професійне самовизначення;
- в) професійний відбір.

8.10. Професійна орієнтація – це:

- а) процес визначення за допомогою науково-обґрунтованих методів ступеня і можливості формування фізичної, психофізіологічної та соціальної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи;

- б) не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини;
- в) інтегральна система, яка включає аналіз професії, діагностику якостей особистості, самоаналіз професійних проб, вибір певного виду трудової діяльності чи конкретної професії;
- г) різнобічний опис професій, який дає уявлення про те, що і як має виконувати той чи інший фахівець.

8.11. Професійне самовизначення – це:

- а) процес визначення за допомогою науково-обґрунтованих методів ступеня і можливості формування фізичної, психофізіологічної та соціальної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи;
- б) інтегральна система, яка містить аналіз професії, діагностику якостей особистості, самоаналіз професійних проб, вибір певного виду трудової діяльності чи конкретної професії;
- в) не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

8.12. Чи є правильним вислів : “Проблема вибору професії – це з одного боку віддзеркалення устремлінь, намагань молоді, з іншого – конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії)”?

- а) так; б) ні.

8.13. Що є метою профвідбору?

- а) визначення сукупності особливостей людини, її здібностей і схильностей, що обумовлюють ефективність певного виду діяльності і задоволеність обраною професією;

б) добір із загальної кількості претендентів на певний вид професійної діяльності тих осіб, які за своїми особистісними даними максимально придатні до цього;

в) процес визначення за допомогою науково-обґрунтованих методів ступеня і можливості формування фізичної, психофізіологічної та соціальної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи.

8.14. Як ви розумієте поняття трудова мобільність?

а) це перехід до іншої соціальної групи, зміна соціальної структури суспільства;

б) це зміни у соціальному, професійному, службовому становищі і територіальному положенні людини;

в) трудова мобільність проявляється у зміні місця роботи, а отже, і місця працівника в системі суспільного поділу праці.

8.15. За змістом трудову мобільність вирізняють:

а) групову та індивідуальну;

б) доцільну і недоцільну;

в) потенційну і реальну;

г) професійно-кваліфікаційну, територіальну, галузеву, внутрішньо-організаційну.

Тести 8.16-8.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

8.16. У процесі соціальної адаптації умовно виділяють такі три етапи:

а) оцінний;

б) первинний;

в) орієнтаційний;

г) сумісності;

д) пізнавальний.

8.17. Визначте два етапи профвідбору:

- а) складання професіограми – різнобічного опису 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;
- б) складання карти особистості, яка характеризує людину в соціальному, психологічному, фізіологічному аспектах;
- в) визначення людиною свого місця в системі суспільних відносин, вибір бажаного соціального статусу і шляхів його досягнення, або соціальна орієнтація.

8.18. Управління трудовою адаптацією базується на таких складових:

- а) адміністративно- управлінському впливі;
- б) самоменеджменті;
- в) впливі трудового колективу.

8.19. Елементами адміністративно-управлінського впливу на трудову адаптацію є:

- а) вимірювання;
- б) регулювання;
- в) контроль за цим процесом;
- г) відтворення робочої сили;
- д) планування кар'єри.

8.20. Форми трудової мобільності класифікують за наступними ознаками:

- а) за суб'єктом;
- б) за змістом;
- в) за об'єктом;
- г) за наявністю;
- д) за волевиявленням.

8.21. Які існують типи трудової мобільності:

- а) соціально-трудова переміщення;
- б) стихійні трудові переміщення;
- в) стихійні трудові переміщення у сфері суспільного виробництва, які пов'язані з загальними потребами зайнятості, наявністю безробіття та ін.;
- г) разові та перманентні переміщення;
- д) міжрегіональні переміщення переміщення;
- є) внутрішньо регіональні переміщення.

8.22. Суспільна роль трудової мобільності реалізується в функціях:

- а) економічній;
- б) соціальній;
- в) організаційній;
- г) соціально-психологічній.

8.23. До виробничих чинників трудової адаптації відносяться:

- а) форми організації праці;
- б) розвиток наставництва;
- в) розмір колектива;
- г) соціальні норми;
- д) адміністративні рішення.

8.24. Які з перерахованих елементів не належать до видів трудової адаптації?

- а) соціально-психологічна адаптація;
- б) професійна адаптація;
- в) соціальна адаптація;
- г) організаційна адаптація;
- д) соціально-побутова адаптація;
- е) творча адаптація.

8.25. До об'єктивних показників трудової адаптації не належать:

- а) професійна стабільність;
- б) стабільність виконання трудових норм;
- в) задоволеність працею;
- г) кваліфікаційне зростання;
- д) дотримання режиму праці;
- е) відсутність конфліктів з колегами;
- є) задоволеність трудовою ситуацією.

8.26. До суб'єктивних (особистісних) чинників трудової адаптації належать:

- а) соціально-демографічні;
- б) соціально-психологічні;
- в) соціально-економічні;
- г) економічні.

8.27. В яких аспектах характеризує людину карта особистості:

- а) соціальному;
- б) психофізіологічному;
- в) соціально-економічному;
- г) організаційному.

8.28. Для складання карти особистості використовуються такі методи:

- а) тестування;
- б) особиста бесіда;
- в) ділова гра;
- г) оцінка психолога.

8.29. Професіограма містить такі характеристики професії:

- а) виробничо-технічна;
- б) гігієнічна та медична;
- в) соціальна;
- г) педагогічна;
- д) фізіологічна;
- є) організаційна.

8.30. Управління трудовими переміщеннями на загальнодержавному рівні передбачає:

- а) розподіл капіталовкладень за галузями;
- б) сприяння запровадженню нових технологій;
- в) професійно-кваліфікаційне просування робітників;
- г) роботу з працевлаштування, перенавчання і переорієнтації населення.

ТЕМА 9. ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СОЦІАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНА СПІЛЬНІСТЬ

Тести 9.1-9.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

9.1. Трудовий колектив – це:

- а) сукупність людей, які розрізняються за їх функціями, компетенціями, соціально-демографічною та виробничо-кваліфікаційною структурою, рівнем згуртованості і роз'єднаності цієї сукупності людей;
- б) група людей, діяльність яких свідомо координується заради досягнення спільної мети.
- в) сукупність людей, які мають спільні соціальні ознаки: професію, стаж, вік.

9.2. Технічна підсистема організації – це:

- а) система, яка виступає в формі об'єднання робітників, які разом реалізують мету організації (виробництво матеріальних або духовних благ) і діють спільно у відповідності з визначеними правилами та процедурами;
- б) це номінальна, статистична сукупність, яка виокремлюється за такими ознаками як стать, вік, освіта, стаж роботи;
- в) це механізм розподілу прибутку та формування доходів робітника;
- г) це сукупність робочих місць, які висувають визначені вимоги до профілю освіти, спеціальності, кваліфікації робітника.

9.3. У чому сутність виховної функції трудового колективу?

- а) у залученні трудящих у систему суспільного самоуправління, набуття досвіду;
- б) у створенні матеріальних і духовних благ, виробництві товарів та інших суспільних цінностей;
- в) у формуванні у робітників свідомого відношення до праці – високої відповідальності, почуття колективізму і господарського відношення до підприємства, готовності слідувати нормам трудової моралі.

9.4. Залучення трудящих до системи суспільного самоврядування, набуття досвіду, навичок та інтересу до організаторської роботи є проявом такої функції трудового колективу:

- а) виробничо-економічної;
- б) виховної;
- в) організаційно-управлінської;
- г) соціального контролю;
- д) задоволення потреб робітників як у виробничій, так і невиробничій сфері.

9.5. Назвіть два загальновизнані соціально-економічні критерії для виділення різноманітних трудових колективів.

- а) основні види суспільної праці та організаційні зв'язки;
- б) розмір та рівень розвитку;;
- в) організаційні зв'язки та форма власності;
- г) форма власності та основні види суспільної праці;
- д) форма власності та стабільність складу.

9.6. За організаційними зв'язками розрізняють такі трудові колективи:

- а) постійний та змішаний;
- б) колективи, які діють у сфері матеріального і нематеріального виробництва;
- в) первинні, вторинні;

- г) основний, проміжний, первинний;
- д) основний та побічний.

9.7. За рівнем розвитку розрізняють трудові колективи:

- а) великі, середні, невеликі;
- б) які формуються, які склалися, у стадії реорганізації;
- в) основний колектив, первинний, вторинний.
- г) основний та побічний;
- д) первинний та вторинний.

9.8. Що собою являє соціальна група?

- а) це номінальна, статистична сукупність, яка виокремлюється за такими ознаками як стать, вік, освіта, стаж роботи;
- б) це група, яка завжди організаційно оформлена, тобто має керівника, чіткий розподіл функцій;
- в) це сукупність людей які мають якісь спільні соціальні ознаки: професію, стаж, вік і ін;
- г) це група, яка побудована на основі формалізації зв'язків, статусів робітників і норм трудової поведінки.

9.9. Які існують різновиди соціальної структури трудового колективу?

- а) функціонально-виробнича, національна, суспільно-організаційна, соціально-демографічна, професійно-кваліфікаційна;
- б) функціонально-виробнича, національна, суспільно-організаційна, соціально-демографічна, соціально-психологічна;
- в) функціонально-виробнича, національна, соціально-демографічна, соціально-психологічна, професійно-кваліфікаційна.

9.10. У соціальній організації підприємства розрізняють:

- а) формальну і неформальну організації;

- б) первинну і вторинну організації;
- в) постійну і тимчасову організації;
- г) усі відповіді правильні.

9.11. На якій основі побудована формальна (офіційна) організація ?

- а) на основі здійснення і відтворення колективістського, демократичного образу життя;
- б) на основі формалізації зв'язків, статусів робітників і норм трудової поведінки;
- в) на організаційно-управлінській основі, у межах якої передбачається залучення трудящих у систему суспільного самоуправління;
- г) на основі задоволення потреб робітників;

9.12. Які типи організацій містить внутрішня структура формальної організації?

- а) лінійну і функціональну організацію;
- б) штабну і матричну організацію;
- в) постійну і тимчасову організацію;
- г) правильно а), б);
- д) правильно б), в).

9.13. Що собою являє позаформальна організація?

- а) це система неформалізованих трудових взаємовідносин членів колективу, які направлені на рішення організаційних завдань позаформальними способами;
- б) це сукупність вказаних, а також інших соціальних груп які формують в трудовому колективі визначений соціально-психологічний клімат, особливості відношення до праці, стан згуртованості або роз'єднаності, більшої або меншої зацікавленості у досягненні спільної мети виробництва;
- в) це номінальна, статистична сукупність, яка виокремлюється за такими

ознаками як стать, вік, освіта, стаж роботи;

г) це сукупність індивідів, яка реально існує, емпірично фіксується, відрізняється відносною цілісністю і є самодостатнім суб'єктом історичної і соціальної дії, поведінки.

9.14. Що розуміють під соціальною спільністю в соціології?

а) це номінальна, статистична сукупність, яка виокремлюється за такими ознаками як стать, вік, освіта, стаж роботи;

б) це сукупність людей які мають якісь спільні соціальні ознаки: професію, стаж, вік і ін.

в) це сукупність робочих місць, які висувають визначені вимоги до профілю освіти, спеціальності, кваліфікації робітника;

г) це сукупність індивідів, яка реально існує, емпірично фіксується, відрізняється відносною цілісністю і є самодостатнім суб'єктом історичної і соціальної дії, поведінки.

9.15. Які два найбільш поширені підкласи виділяють у соціальній спільності?

а) умовна та реальна спільність;

б) масова та групова спільність;

в) первинна та вторинна спільність;

г) основна та проміжна спільність.

Тести 9.16-9.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

9.16. Які підсистеми об'єднує в собі будь-яка організація?

а) соціальну;

б) соціально-психологічну;

в) організаційну;

- г) технічну;
- д) економічну.

9.17. Основними ознаками трудового колективу є:

- а) розподіл праці по вертикалі та горизонталі;
- б) відповідальність;
- в) сумісність дій;
- г) протилежні цілі та інтереси;
- д) структурна оформленість;
- е) наявність спільної організаційної мети.

9.18. Перелічить функції трудового колективу:

- а) соціального контролю;
- б) виробничо-економічна;
- в) виробництва продукції;
- г) організаційно-управлінська;
- д) задоволення потреб робітника у виробничій і невиробничій сфері;
- е) світоглядно-освітня.

9.19. Трудові колективи класифікують за:

- а) рівнем розвитку;
- б) за стабільністю складу;
- в) за формою власності;
- г) за легітимністю;
- д) за часом існування;
- е) за продуктивністю праці;
- є) за організаційними зв'язками;
- ж) за розміром.

9.20. Які з перелічених трудових колективів належать до матеріальної сфери?

- а) трудові колективи закладів торгівлі;
- б) промислові колективи;
- в) колективи закладів охорони здоров'я;
- г) сільськогосподарські колективи.

9.21. Перерахуйте основні типи структур трудового колективу.

- а) функціональна структура;
- б) виробнича структура;
- в) професійно-кваліфікаційна структура;
- г) соціально-культурна структура;
- д) соціально-демографічна структура;
- е) соціально-психологічна структура;
- є) соціальна структура.

9.22. Соціальна організація підприємства характеризується такими основними ознаками:

- а) наявністю позаформальних структур;
- б) наявністю єдиної мети;
- в) існуванням систем влади, управління;
- г) розподілом функцій між групами працівників;
- д) наявністю системи оплати праці.

9.23. Які системи поєднує формальна організація трудового колективу?

- а) система неформалізованих трудових взаємовідносин членів колективу, які направлені на рішення організаційних завдань позаформальними способами;
- б) система розподілу функцій між цільовими групами та окремими робітниками з метою виключення їх дублювання;

- в) система соціальних позицій індивідів – посад, які визначають обсяг і міру відповідальності у прийнятті рішень на різних рівнях управління;
- г) система сполучення елементів та функцій позаформальної організації з формальною в єдиній системі управління трудовим колективом;
- д) сукупність різних регуляторів, які нормують та планують діяльність трудової організації, необхідні для регламентації трудової поведінки, забезпечення чіткої координації взаємодій робітників;
- е) систему комунікацій, які утворюють канали організаційних зв'язків.

9.24. Які основні причини появи позаформальних організацій?

- а) ліберальна система управління формальною організацією;
- б) функціональна недостатність формальної організації;
- в) соціальна інтеграція членів організації у її рамках;
- г) відсутність організаційної культури;
- д) розбіжність функцій та особистості робітника.

9.25. Ознаками позаформальної трудової організації є:

- а) службовий зміст напрямлень діяльності незалежно від ступеня збігу з цілями формальної організації;
- б) спонтанність, незапланованість виникнення;
- в) поєднання робітників із засобами і цілями тих або інших видів трудової діяльності;
- г) паралельність існування і функціонування з формальною трудовою організацією;
- д) надання трудової організації цілісності, яка дозволяє її функціонувати як єдиному організму.

9.26. Позитивний вплив позаформальної організації виявляється у:

- а) наданні цілісності трудовій організації;

- б) приведенні у полагоджений стан формальної організації за рахунок компенсації її «огріхів»;
- в) направленості на підвищення продуктивності праці за рахунок свідомого обмеження різноманітності в організації;
- г) зручності для проектування та управління;
- д) створенні умов для більш повної творчої самореалізації членів трудового колективу.

9.27. Назвіть недоліки формальної організації:

- а) виникає спонтанно та незаплановано;
- б) протидіє ефективному функціонуванню трудової організації;
- в) не в змозі охопити всю різноманітність відносин, які обумовлені участю у виробничому процесі різних соціальних груп та індивідів;
- г) при надмірному розвитку перетворюється на бюрократичну систему;
- д) незручна для проектування і управління.

9.28. Для управління позаформальними трудовими організаціями рекомендовані такі соціальні технології:

- а) часткова формалізація;
- б) повна ліквідація поза формальної організації;
- в) сполучення елементів та функцій позаформальної організації з формальною в єдиній системі управління трудовим колективом;
- г) витіснення позаформальних зв'язків шляхом ліквідації причин їх виникнення;
- д) вдосконалення соціального контролю.

9.29. Які риси пов'язують із поняттям «соціальна спільність»?

- а) територія;
- б) протиріччя;
- в) соціальна взаємодія;

- г) ефективність;
- д) наявність міцних зв'язків між індивідами.

9.30. Багаторівневність соціальних інтересів породжує такі специфічні соціальні проблеми трудових колективів:

- а) соціальну неоднорідність;
- б) соціальні конфлікти;
- в) соціальну конкуренцію;
- г) руйнування соціального партнерства;
- д) нерівноцінні можливості статусного руху.

ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМ ПРАЦІ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Тести 10.1-10.15 мають ОДИН ПРАВИЛЬНИЙ варіант відповіді.

10.1. Соціологічні дослідження – це:

- а) документи адміністрації, матеріали зборів, засідань, інші формалізовані джерела;
- б) аналіз соціальних явищ та процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємодії, взаємозалежностях між суб'єктами соціальних відносин та робити обґрунтовані висновки та рекомендації;
- в) загальні принципи пізнання суспільства;
- г) метод збору інформації про характер та специфіку проявів соціально-трудової діяльності в зв'язку з дією факторів, що задані та керуються.

10.2. Які функції виконують соціологічні дослідження?

- а) інформаційно – дослідну, пропагандистську, виробничо-економічну;

10.6. Що є метою емпіричного дослідження?

- а) розробка пропозицій та рекомендацій керівництву організації щодо вирішення або профілактики наявних соціальних проблем;
- б) розповсюдження основ соціологічного знання, особливо серед управлінського персоналу;
- в) виявлення та узагальнення соціальних фактів у сфері праці, виявлення тенденцій та динаміки певних явищ та соціальних процесів;
- г) вивчення та використання наявних методів проведення соціологічних досліджень та розробка нових методів, більш прогресивних.

10.7. Що розуміють під програмою соціального дослідження ?

- а) документ, де відображені методологія та методи дослідження, визначаються проблема, мета та завдання дослідження, його предмет та об'єкт, висуваються вихідні гіпотези, проводиться логічний аналіз предмету дослідження, уточнення основних теоретичних понять, складається організаційно – технічний план робіт.
- б) строго визначену послідовність дій, які призначені для збирання або обробки соціологічної інформації;
- в) систему принципів та способів побудови теоретичної і практичної діяльності, це загальна стратегія наукового пошуку, яка дозволяє визначити найбільш загальні підходи до вивчення об'єкту;
- г) встановлення порядку кількісного виміру показників: одиниць рахунку, коефіцієнтів, індексів, шкал (коефіцієнт плинності кадрів, індекс згуртованості групи, індекс ціннісно – орієнтаційної єдності групи та ін.)

10.8. Об'єктом дослідження є:

- а) розробка нової методики дослідження;
- б) аналіз документів;
- в) отримання нового теоретичного знання;
- г) носій проблемної ситуації.

10.9. Операціоналізація понять – це:

- а) виявлення основних ознак об'єкта дослідження, які можна виміряти і встановлення показників, що можуть бути кількісно визначені.
- б) встановлення порядку кількісного виміру показників: одиниць рахунку, коефіцієнтів, індексів, шкал;
- в) уточнення, тлумачення понять;
- г) описання їх у вигляді системи чинників, що впливають на їх стан;
- д) обґрунтоване припущення про характер зв'язку між соціальними явищами і процесами, що вивчаються.

10.10. Якою має бути вибірка сукупність, якщо генеральна сукупність складає 5000 осіб?

- а) 222 особи;
- б) 370 осіб;
- в) 1000 осіб;
- г) 2500 осіб.

10.11. Строго визначена послідовність дій, які призначені для збирання або обробки соціологічної інформації, називається:

- а) гіпотезою;
- б) методом;
- в) процедурою;
- г) експериментом;
- л) спостереженням.

10.12. “..... – це система принципів і способів побудови теоретичної і практичної діяльності, це загальна стратегія наукового пошуку, яка дозволяє визначити найбільш загальні підходи до вивчення об'єкта”

- а) метод соціологічного дослідження;

- б) метод збирання соціологічної інформації;
- в) методологія соціологічного дослідження;
- г) методика дослідження.

10.13. Сукупність окремих методів дослідження, які застосовуються для окремої ситуації, називають.....

- а) методом соціологічного дослідження;
- б) методом збирання соціологічної інформації;
- в) методологією соціологічного дослідження;
- г) методикою дослідження.

10.14. Які гіпотези дають припущення про причини і наслідки взаємозалежностей у визначених соціальних процесах та явищах?

- а) інформаційні;
- б) пояснювальні;
- в) експериментальні;
- г) проблемні;
- д) описувальні.

10.15. Інтерпретація понять належить до:

- а) процедурної частини соціологічного дослідження;
- б) вступної частини соціологічного дослідження;
- в) методологічної частини соціологічного дослідження;
- г) заключної частини соціологічного дослідження.

Тести 10.16-10.30 мають ДВА або БІЛЬШЕ ПРАВИЛЬНИХ варіантів відповідей.

10.16. Результати соціологічних досліджень можуть бути:

- а) теоретичними,

- б) дослідницькими;
- в) емпіричними;
- г) методичними;
- д) інформаційними.

10.17. Які функції виконують емпіричні дослідження?

- а) виробничо-економічну;
- б) задоволення потреб робітників;
- в) дослідницьку;
- г) організаційно-впроваджувальну (прикладну);
- д) організаційно-управлінську.

10.18. Об'єкт дослідження повинен відповідати таким вимогам:

- а) бути чітко визначеним;
- б) мати функціональну визначеність ;
- в) бути обмеженим у часовому вимірі ;
- г) бути доступними до перевірки;
- д) бути кількісно визначеним ;

10.19. Теоретична інтерпретація понять вміщує:

- а) системний аналіз об'єкта дослідження;
- б) виділення головних, опорних понять;
- в) розкриття понять через поняття меншого ступеня узагальнення;
- г) виявлення основних ознак об'єкта, які можна виміряти;
- д) встановлення взаємозв'язку між поняттями, виявлення їх несуперечності.

10.20. До методів збирання соціологічної інформації належать:

- а) соціальній експеримент;
- б) визначення проблеми;
- в) спостереження;

- г) соціометричні методи;
- д) формулювання проблемної ситуації;
- е) збирання пліток;
- ж) аналіз документів;
- з) опитування, у вигляді анкетування або інтерв'ю.

10.21. Методи обробки соціологічної інформації поділяються на:

- а) математико-аналітичні;
- б) прогностичні;
- в) статистичні;
- г) теоретичні;
- д) емпіричні;
- е) економіко-математичні;
- є) графічні.

10.22. Оволодіння методом проведення соціологічного дослідження передбачає:

- а) здатність орієнтуватися у предметно-нормативному змісті методу;
- б) набуття досвіду проведення соціологічного дослідження даним методом;
- в) оволодіння відповідними процедурами методу;
- г) вміння правильно застосовувати метод у вирішенні поставленої задачі й оцінити результат такого використання;
- д) вміння застосовувати метод з найменшими витратами.

10.23. Які методи використовують для аналізу документів?

- а) емпіричний;
- б) теоретичний;
- в) традиційний;
- г) кількісно-якісний (контент-аналіз);
- д) соціометричний.

10.24. Визначте основні вимоги до складання анкет.

- а) чітке та однозначне формулювання питань;
- б) мінімально необхідна кількість питань;
- в) надання респондентам можливості дати власний варіант відповіді;
- г) розміщення питань за схемою: прості, складні, прості.
- д) надання питанням привабливої для респондентів форми;
- е) уникання питань особистого характеру.

10.25. На які частини поділяється соціологічне дослідження?

- а) процедурну;
- б) вступну;
- в) методологічну;
- г) заключну;
- д) операційну.

10.26. До процедурної частини соціологічного дослідження належать:

- а) формулювання гіпотез;
- б) добір методів дослідження;
- в) інтерпретація понять;
- г) складання плану дослідження;
- д) визначення методів обробки статистичної інформації.

10.27. На які великі групи поділяються гіпотези?

- а) інформаційні;
- б) пояснювальні;
- в) експериментальні;
- г) проблемні;
- д) описувальні.

10.28. Висунуті гіпотези повинні відповідати таким вимогам:

- а) відповідати вихідним методологічним принципам діалектичного матеріалізму й прикладної соціології;

- б) мати наукову новизну;
- в) враховувати наукові положення та висновки, вірогідність яких підтверджена встановленими фактами;
- г) бути доступними до перевірки;
- д) не мати внутрішніх протиріч;
- е) відповідати чинному законодавству.

10.29. Які проблеми у трудових колективах складають змістовний аспект соціологічних досліджень?

- а) демократизація життєдіяльності трудового колективу;
- б) дослідження соціально-економічних механізмів змін у ставленні до форм власності на засоби праці;
- в) визначення відповідності працівників їх посадам;
- г) проблеми соціальної та професійної орієнтації та адаптації в нових виробничих умовах;
- д) виявлення змін у ставленні до праці, мотивації трудової діяльності, ціннісних орієнтацій працівників;
- е) дослідження дієвості механізмів, форм і методів стимулювання працівників;
- є) аналіз ефективності форм і методів соціального контролю за трудовою поведінкою працівників.
- ж) рівень обізнаності робітників у сфері трудового законодавства.

10.30. В організаційно-технічному плані дослідження визначаються:

- а) етапи та терміни проведення робіт;
- б) вибіркова сукупність;
- в) форми подання результатів на кожному з етапів;
- г) форми контролю за веденням робіт;
- д) інструментарій дослідження;
- е) кошторис та джерела фінансування.

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальне завдання № 1 з теми “Соціологія праці як наука”

Студент повинен знати:

- предмет соціології праці, мету і завдання дисципліни у розбудові українського суспільства;
- рівні формування соціологічних знань;
- сутність основних категорій соціології праці.

Студент повинен уміти:

- визначити характер основних соціальних процесів у сфері праці;
- виокремити соціальне в суспільних процесах.

Завдання для самостійної роботи:

1.1 Скласти схему відмінностей предметів різних дисциплін про працю від предмету соціології праці.

1.2 Виконати реферат на одну з тем:

- Методи науки “Соціологія праці”.
- Функції соціології праці.
- Соціологія праці як галузь загальної соціології.
- Система категорій соціології праці.

Індивідуальне завдання № 2

з теми *“Історія становлення соціологічного знання про працю”*

Студент повинен знати:

- сутність основних теорій ”тейлоризму”, “людських стосунків”, “збагачення праці”, “провідної мотивації”.
- напрями розвитку вітчизняної соціологічної думки про працю.
- сучасний етап розвитку соціології праці в Україні.

Студент повинен уміти:

- визначати актуальні напрями розвитку сучасної соціологічної думки про працю.

Завдання для самостійної роботи:

2.1 Виконати реферат на одну з тем:

- Основні здобутки соціологічної думки про працю до середньовіччя.
- Розвиток соціологічної думки про працю у період середньовіччя (XII-XVIIв.в.)
- Класичний період розвитку соціологічної думки про працю.
- Соціальні теорії Вебера М.
- Основні теорії індустріальної соціології.
- Теорія соціометрії Джекоба Моріно.

Індивідуальне завдання № 3

з теми

“Праця як вид соціальної діяльності. Ставлення до праці”

Студент повинен знати:

- види соціальної діяльності, основні форми вияву праці;
- чинники ставлення до праці;
- показники ставлення до праці;
- сутність відчуження до праці й шляхи його подолання.

Студент повинен уміти:

- визначити типи працівника залежно від ставлення до праці;
- розробити систему показників, які характеризують ставлення до праці;
- виявити типи відчуження;
- сформулювати шляхи подолання відчуження.

Завдання для самостійної роботи:

3.1. Виконати реферат на одну з тем:

- Роль праці у життєдіяльності людини і суспільства.
- Закон відповідності характеру і змісту праці.
- Соціальна сутність праці.
- Класифікація чинників ставлення до праці.
- Теорія відчуження праці.

3.2. Розробити систему соціальних індикаторів, для характеристики:

- сам організованої-регламентованої праці;
- управлінської-виконавської праці;
- добровільної- примусової праці.

Індивідуальне завдання № 4

з теми

“Трудова поведінка і механізм її формування”

Студент повинен знати:

- сутність та відмінності “трудової поведінки” і “трудової діяльності”;
- форми трудової поведінки;
- проблеми формування соціально-бажаної трудової поведінки;
- роль потреб у формуванні трудової поведінки;
- “цінності” і ціннісні орієнтації в трудовій діяльності.

Студент повинен уміти:

- визначити елементи вербальної та реальної трудової поведінки;
- визначити структуру елементів різних моделей економічної поведінки;
- аналізувати чинники впливу на трудову поведінку.

Завдання для самостійної роботи:

4.1. Виконати реферат на одну з тем:

- форми трудової поведінки.
- моделі економічної поведінки людей
- механізм формування трудової поведінки.

4.2. Розробити систему груп чинників задоволеності навчанням (навчальним процесом, студентським самоуправлінням тощо).

4.3. Побудуйте питання щодо вивчення стану задоволеності з будь-якої групи визначених вами чинників за ранговою шкалою.

Індивідуальне завдання № 5

з теми

“Соціальні аспекти мотивації і стимулювання праці”

Студент повинен знати:

- Сутність основних теорій мотивації.
- Спонукальні сили трудової поведінки.
- Мотиви і диспозиції особистості в регулюванні трудової поведінки.
- Методи і види стимулювання праці.
- Стратегії стимулювання праці

Студент повинен уміти:

- визначити структуру компонентів трудової мотивації;
- відокремити мотиви егоїстичні та альтруїстські мотиви-спонукання і мотиви-судження;
- розрізняти типи працівників за домінуючими мотивами їх поведінки;
- розрізняти мотиви і стимули спонукання до праці;
- визначити основні стратегії стимулювання праці у період формування ринкових умов.

Завдання для самостійної роботи:

5.1. Виконати реферат на одну з тем:

- Функції і принципи ефективного стимулювання.
- Принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
- Поняття мотиваційного ядра, чинники формування його структури.

5.2. Провести аналіз цінності отримання вищої освіти в своїй академічній групі або на предмет визначення методів мотивації успішного навчання.

Індивідуальне завдання № 6

з теми

“Соціальний контроль у сфері праці”

Студент повинен знати:

- значення соціального контролю у сфері праці;
- сутність і роль санкцій у впливі на трудову поведінку;
- суб'єкти соціального контролю і їх роль у впливі на трудову поведінку;
- етапи формування і функції громадської думки в соціальному контролі;
- роль соціальних норм у оцінці поведінки працівника.

Студент повинен уміти:

- визначити функції соціального контролю;
- визначити критерії і види соціального контролю;
- проаналізувати роль соціальних норм у формуванні трудової поведінки;
- надати оцінку звичаям та обрядам у трудовому та особистому житті людини, її побуті.

Завдання для самостійної роботи:

6.1. Виконати реферат на одну з тем:

- Сутність, суб'єкти і види соціального контролю.
- Соціальні санкції, їх види, принципи застосування.
- Роль соціальних норм у формуванні трудової поведінки працівників.

6.2. Провести аналіз звичаїв та обрядів, що мають місце у вашій академічній групі, факультеті, університеті. Надати їх оцінку у формуванні навчальної побутової поведінки студентів.

Індивідуальне завдання № 7

з теми

“Професійне самовизначення і трудова мобільність”

Студент повинен знати:

- сутність трудової мобільності та її основні функції;
- основні види і форми трудової мобільності;
- сутність профорієнтації та її вплив на трудову діяльність;
- сутність трудової адаптації, її чинники і критерії.

Студент повинен уміти:

- визначити напрямки впливу НТП на переміщення працівників;
- навести структуру чинників трудової мобільності;
- проаналізувати характерні риси різних типів трудової мобільності;
- визначити показники плинності, стабільності й усталеності колективу;
- визначити види, показники і не відсутність трудової адаптації.

Завдання для самостійної роботи:

7.1. Виконати реферат на одну з тем:

- Соціальні переміщення під впливом НТП.
- Професійна орієнтація, її сутність і структура.
- Трудова адаптація, види, чинники та критерії.
- Трудова мобільність і кар'єра.

7.2. Провести аналіз чинників вибору професії студентами академічної групи.

Індивідуальне завдання № 8

з теми

“Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність”

Студент повинен знати:

- суттєві ознаки і типи структур трудових колективів;
- функції трудових колективів;
- системи формальної організації, її внутрішню структуру;
- причини виникнення позаформальної організації, її ознаки;
- соціальні технології управління позаформальними організаціями;
- соціальну структуру трудової організації.

Студент повинен уміти:

- визначити основні функції трудового колективу;
- визначити основні структурні елементи соціальної структури трудового колективу та знати принципи її ефективної побудови;
- визначити соціальні проблеми трудових колективів.

Завдання для самостійної роботи:

8.1. Виконати реферат на одну з тем:

- Роль профсоюзної організації в соціальному управлінні трудовим колективом.
- Функціональна роль малих трудових колективів.
- Класифікація трудових колективів.
- Функції трудових колективів.

8.2. Провести аналіз щодо наявності малих груп у вашій академічній групі, яка обрана для аналізу.

Індивідуальне завдання № 9

з теми

“Організація соціологічних досліджень проблем праці в трудових колективах”

Студент повинен знати:

- завдання і структуру служби соціального розвитку (соціологічної служби) підприємства;
- проблеми праці в трудових колективах;
- методологію і методику соціологічного дослідження;

Студент повинен уміти:

- охарактеризувати методи і процедури соціологічного дослідження;
- розробити програму соціологічного дослідження за запропонованою кафедрою темою.

Завдання для самостійної роботи:

За вибраною темою розробити програму соціологічного дослідження за такими розділами:

1. Проблема і об'єкт дослідження.
2. Мета і завдання дослідження.
3. Інтерпретація основних понять.
4. Попередній системний аналіз об'єкта дослідження.
5. Висунення робочих гіпотез.
6. Вибір основних процедур збирання аналізу первісних даних.

Теми для індивідуального соціологічного дослідження

1. Вплив форм проведення вільного часу на навчальну діяльність студентів.
2. Чинники стабільності молоді сім'ї.
3. Зміни професійної орієнтації студентів за роки навчання в університеті.
4. Ефективність форм контролю студентів.
5. Стиль життя сучасного студента.
6. Конфлікти та їх чинники в середовищі студентів.
7. Чинники формування споживацького попиту на послуги туризму в Україні.
8. Організація відпочинку студентів.
9. Студентське самоврядування: стан та напрямки розвитку.
10. Якість вільного часу студентів.
11. Про природу та причини запізнь на заняття у студентському середовищі.
12. Життєві цінності сучасного студента.
13. Субкультура студентської молоді.
14. Ступінь розповсюдження шкідливих звичок серед студентської молоді.
15. Сексуальна меншість у суспільстві.
16. Насильство в сім'ї: поширення та попередження.
17. Чинники вибору професії.
18. Ставлення студентів до культурно-масових заходів в університеті.
19. Феномен працюючого студента.

Студент може обрати й іншу тему, яка відповідає його науковим інтересам, після узгодження її з кафедрою.

Індивідуальне завдання № 10

з теми

“Методи збирання, обробки та аналізу соціологічної інформації”

Студент повинен знати:

- методи соціологічного дослідження, їх характеристику, умови використання;
- методи обробки та аналізу соціологічної інформації.

Студент повинен уміти:

- застосовувати різні методи збору соціологічної інформацію;
- скласти звіт з отриманих результатів дослідження, навести свої пропозиції та рекомендації щодо використання отриманих результатів.

Завдання для самостійної роботи:

- 10.1. За розробленими програмами та інструментарієм для анкетування провести опитування студентів за обраною темою дослідження.
- 10.2. Обробити отриману первісну соціологічну інформацію.
- 10.3. Навести отримані результати, зробити висновки і надати рекомендації.

Орієнтовний перелік питань для підготовки до іспиту з дисципліни

ТЕМА 1. Соціологія праці як наука

1. Функції, мета та завдання соціології праці.
2. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука.
3. Поняття об'єкту соціології праці, предмету, цілей та завдання.
4. Система категорій соціології праці.
5. Трудові відносини як складова виробничих та соціальних відносин.
6. Соціальні взаємодії та роль спілкування у сфері праці.
7. Соціальні процеси у сфері праці, їх види, сутність, приклади.

ТЕМА 2. Історія становлення соціологічного знання про працю

8. Основні етапи розвитку соціології праці.
9. Характеристика класичного періоду розвитку соціологічної думки про працю.
10. Формування соціологічної думки про працю в індустріальний період.

ТЕМА 3. Праця як вид соціальної діяльності. Ставлення до праці

11. Сукупність соціальних характеристик праці. Соціалізація особистості.
12. Зміст праці, його роль у формуванні соціальної структури суспільства.
13. Характер праці, його роль у формуванні соціальної структури суспільства.
14. Основний закон соціології праці.
15. Система елементів ставлення до праці.
16. Чинники ставлення до праці.
17. Задоволеність працею, її індикатори.

ТЕМА 4. Трудова поведінка: її форми і види

18. Трудова поведінка як різновид соціальної поведінки, її взаємозв'язок із трудовою діяльністю.
19. Формування ринкового типу трудової поведінки.
20. Типологізація трудової поведінки за формами. Розкрити сутність цільових, інноваційних, адаптаційно-приспосовницьких, церемоніально-субординаційних, характерологічних, деструктивних форм трудової поведінки.

ТЕМА 5. Соціальні аспекти мотивації праці

21. Потреби як детермінанти трудової поведінки.
22. Співвідношення споживацтва та розумних потреб як показник якості життя.
23. Ціннісні орієнтації як регулятор поведінки працівника.
24. Цінності та ціннісні орієнтації, їх взаємозв'язок.
25. Мотиви трудової поведінки та їх класифікація.
26. Мотиваційне ядро та його структура.

ТЕМА 6. Стимулювання праці

27. Соціологічна сутність стимулювання праці.
28. Класифікація видів матеріального та нематеріального стимулювання.
29. Функції стимулювання праці.

ТЕМА 7. Соціальний контроль у сфері праці

30. Поняття соціального контролю, його функції.
31. Адміністративний вид соціального контролю.
32. Взаємоконтроль як вид соціального контролю.
33. Самоконтроль як вид соціального контролю.
34. Якому виду соціального контролю слід віддавати перевагу.

- 35. Типи соціального контролю, їх характеристика.
- 36. Санкції в соціальному контролі.

ТЕМА 8. Трудова адаптація і трудова мобільність

- 37. Поняття трудової адаптації та її види.
- 38. Передумови трудової адаптації.
- 39. Етапи, швидкість та показники адаптованості працівника.
- 40. Управління трудовою адаптацією.
- 41. Трудова мобільність як соціальний процес.

ТЕМА 9. Трудовий колектив як соціальна організація

- 42. Поняття трудового колективу та його функції. Трудовий колектив як соціальна організація; відмінності трудового колективу від виробничого; ознаки трудового колективу.
- 43. Позаформальна організація в трудовому колективі. Поняття формальної та позаформальної організації, причини виникнення останньої і ознаки поза формальної організації; позитивна і негативна роль позаформальної організації; основні напрями управління позаформальними організаціями.
- 44. Формальна організація трудового колективу. Поняття формальної організації, елементи її структури, переваги та недоліки формальної організації у виконанні завдань, що стоять перед трудовим колективом.
- 45. Соціальна структура трудового колективу. Поняття соціальної структури трудового колективу; соціальної, реальної та умовної групи; розкрити елементи соціальної структури; навести приклади, як соціальна структура може впливати на результативність праці; завдання спеціаліста з управління персоналом в управлінні соціальною структурою.

ТЕМА 10. Організація соціологічних досліджень проблем праці в трудових колективах

46. Сутність та функції соціологічного дослідження.
47. Методологія та методика соціологічного дослідження.
48. Програма соціологічного дослідження, її структурні елементи.
49. Характеристика шкал вимірювання. Типи шкал у соціологічному дослідженні.
50. Вимоги до побудови опитувальника. Перелічити та обґрунтувати вимоги до побудови запитань в анкеті.
51. Анкета для соціологічного дослідження, її побудова. Структура анкети; розкрити поняття основних, фільтраційних, контрольних питань, навести приклади. Поняття закритих та відкритих питань анкети, особливості їх побудови.
52. Аналіз документів як метод збирання соціологічної інформації.
53. Опитування як метод збирання первинної соціологічної інформації. Поняття та призначення опитування; його види. Анкетування, його переваги.
54. Спостереження, його види. Сутність і призначення метода спостереження його недоліки, види спостереження.
55. Власна програма соціологічного дослідження.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. -М.:ЮНИТИ, 1999.
2. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2.
3. Арон Р. Этапы развития социологической мысли. – М., Политика, 1992.
4. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. –К.: МЗУУП, 1994.
5. Барвінський А. О. Соціологія. Курс лекцій для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Центр навчальної літератури , 2005.
6. Бородатий В. П., Крижко І. Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 1997.
7. Верховин В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. –М., 1991.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА –М, 1999.
9. Городяненко В. Г. Социологический практикум: Учебно-методическое пособие. – К.: Издательский центр «Академия», 1999.
10. Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посібник. – К: КНЕУ, 2001.
11. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебн. Пособие – М.: Высш. шк., 1989.
12. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами. – К.: МАУП, 1997.
13. Ильченко Е. Мотивация персонала. Практика внедрения мотивационной схемы // Управление персоналом. – 2004. – №13.
14. История социологии. Учебное пособие. – Минск, 1993.
15. Как провести социологическое исследование. / Под ред. М. К. Горшкова, Ф.Э. Шереги.-М.: Политиздат, 1990.
16. Киркаль З. П. – Соціологія праці. – К.: Думка, 1997.

17. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998.
18. Кравченко А. И. Социология: Справ. пособие. – М.: Моск. лицей, 1996.
19. Лукашевич Н. П. Социология карьеры. – Х., 1999.
20. Лукашевич Н. П. Социология труда.: Учебн. пособие. – К.: МАУП, 2001
21. Лукашевич Н.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004.
22. Лукашевич М. П., Альшевська Н. Ю. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління. – К., 1998.
23. Лукашевич М. П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посібник. – К., 1999.
24. Луканьов І.В. Соціологія праці і трудові колективи. – Харків: УХДУ, 1998.
25. Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження: курс лекцій. – К: Наукова думка, 1996.
26. Полторак В. А. Социология труда: Справ. – Днепропетровск.: Арт-Пресс, 1997.
27. Полторак В. А. Социология труда и управления: Конспект курса лекций. – Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
28. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999.
29. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – Л., 1979.
30. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебн. пособие. – М., 1996.
31. Ядов В. А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы. – Самара: Изд-во Самарский ун-т, 1995.
32. Рофе А. И., Жуков А. Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.: «МИК», 1999.
33. Экономика и социология труда. // Под. ред. Сербиновского Б. Ю. и Чуланова В. А. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.