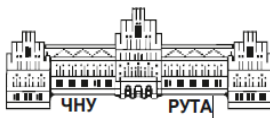


Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Вікторія КИФЯК
Любов ВОДЯНКА
Людмила ПРОКОПЕЦЬ

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник



Чернівці
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
2021

УДК 316.334.22 (072)
ББК 60.550.44я7

Друкується за ухвалою Вченої ради
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(протокол № 7 від 30 червня 2021 року)

Рецензенти:

В.В. Липчук – д.е.н., професор, член-кор. НААНУ, професор кафедри історії України, економічної теорії і туризму Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького.

В.А. Чичун – к.е.н., доцент, звідувач кафедри менеджменту, міжнародної економіки та туризму ЧТЕІ КНТЕУ.

Соціологія праці : навчально-методичний посібник / Укл. :
Кифяк В.І., Водянка Л.Д., Прокопець Л.В. – Чернівці :
Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича, 2021. – 245 с.

Навчально-методичного посібник укладено відповідно до програми дисципліни “Соціологія праці”.

Видання спрямоване на формування практичного мислення й уміння застосування теоретичних знань для практичних ситуацій відповідно до кожної теми дисципліни “Соціологія праці”. Практичні завдання та термінологічний словник допоможуть студентам здійснювати самоконтроль вивчення дисципліни у цілому та кожної теми, зокрема. Для студентів вищих навчальних закладів.

© Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, 2021
©Вікторія КИФЯК, 2021
©Любов ВОДЯНКА, 2021
©Людмила ПРОКОПЕЦЬ, 2021

ПРЕДМЕТНА СФЕРА

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

Тема 1

Соціологія праці як наука

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Розкрити суть і значення соціології праці як науки, узагальнити знання студентів категоріями дисципліни, набути вміння роз'яснювати окремі положення, вирішувати дискусійні питання щодо предмета та об'єкта соціології праці.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Сутність предмету соціології праці. Місце соціології праці в системі сучасних наук.
2. Функції і завдання соціології праці.
3. Основні категорії соціології праці.
4. Значення соціології праці у вирішенні соціально-економічних проблем.

1. **Сутність предмету соціології праці. Місце соціології праці в системі сучасних наук**

Термін «соціологія» є симбіозом від слів латинського походження: *societas* – суспільство та грецького *logos* – учення. Тож, **соціологія** – це вчення про відносини в суспільстві, і таке визначення визнається практично всіма вченими соціологами. Але далі ситуація ускладнюється, бо суспільство можна вивчати з різних позицій. Тому з'являються спеціальні соціологічні теорії.

Праця – це цілеспрямована суспільно-корисна діяльність.

Соціологія праці – найбільш загальна із спеціальних соціологічних теорій, галузь соціології, яка досліджує працю, процес трудової діяльності та трудову поведінку, відносини в колективі, виступає як особлива соціальна підсистема суспільства, яка виділяє соціальні спільноти в сфері праці та соціально-трудовах відносинах, досліджує процеси та інструменти їх вдосконалення та коригування з метою досягнення цілей організації.

Мета соціології праці – дослідження соціально-трудовах процесів усіх рівнів вияву та сприяння розробці рекомендацій щодо їх управління, прогнозування та планування, метою яких є формування сприятливого соціально-психологічного клімату, оптимальних умов праці та взаємодії трудового колективу та окремих соціальних спільнот трудової організації, які в свою чергу спрямовані досягати на даній основі найповнішої реалізації та оптимального балансу їхніх вподобань.

Соціологія праці – самостійний науковий напрямок соціологічної науки, що вивчає соціальні закономірності організації механізму мотивування соціальної та трудової активності, певної взаємодії персоналу із засобами та предметами праці, тобто систем:

- людина-техніка;
- людина-інструмент;
- людина –машина;
- людина-людина і т.д.

Соціологія праці відображає механізми дії та форми прояву цих закономірностей у діяльності професійних спільнот та окремих особистостей.

Працю досліджують такі науки як фізіологія, економічна теорія, ергономіка, психологія залежно від обраного фізіологічного, економічного чи психологічного аспекту її дослідження. Але лише соціологія праці всебічно вивчає людську працю, соціальні відносини, місце та роль людини в процесі праці, як комплексно, так і в повному обсязі.

Соціологія праці є складовою соціологічної науки. Як відомо, структура соціологічного знання включає три рівні :

макрорівень (фундаментальний), мезорівень або середній рівень (спеціальні соціологічні теорії) та мікрорівень (емпіричний).

Соціологія праці – галузь соціології, яку можна розглядати з двох поглядів:

- 1) з погляду дослідження соціальних явищ і закономірностей трудової діяльності (соціологічний підхід);
- 2) з погляду підвищення використання важливого ресурсу здійснення господарської діяльності – праці (економічний підхід).

Соціологія праці – теоретико-прикладна наука.

Поділ соціології на теоретичну та прикладну відповідає на питання, чи вирішує вона лише наукові завдання, чи ще й практичні. Знання соціології праці можуть використовуватися, як для абстрактних теоретичних міркувань і узагальнень, так і в практичній трудовій діяльності людини.

У межах теоретичної соціології формуються соціологічні знання, розробляються різні парадигми, здійснюється типологізація та класифікація наявної інформації. Сюди входять і гіпотетичні знання, які в подальшому можуть підтвердитися або бути відкинутими. До компетенції теоретичної соціології відносять виявлення закономірностей і тенденцій розвитку соціальних явищ та процесів. Великого значення в соціологічній теорії надається формуванню понятійного апарату, уточненню його інтерпретації. Теоретичні знання не є однозначними. Існують різні концепції, погляди, узагальнення, парадигми.

Соціологія праці є конкретною наукою. Вона оперує не світоглядно-розумовими схемами, а реальними проявами життя, що знаходять відображення у свідомості людей, в їх ставленні до праці, в різних типах трудової поведінки, в можливостях реалізації потреб праці за конкретних історичних умов. Це – свідомість і поведінка не окремих індивідів, а соціальних спільнот і груп, їхня свідомість і поведінка набувають соціальних характеристик, мають суспільну значимість, утворюють сталі соціальні процеси та явища.

Для економістів соціологія праці має значення як форма прояву трудових відносин та засіб досягнення економічних результатів через застосування соціально-психологічних методів

впливу на процес взаємодії працівників між собою. Соціологія праці формує додаткову цінність для мотивації праці працівників та формування механізмів досягнення цілей економічними суб'єктами господарювання. Соціологічний аспект пронизує всі напрями діяльності підприємств, установ та організацій через формування механізмів ставлення до праці.

2. Функції та завдання соціології праці

Функціями соціології праці є такі:

- *Теоретико-пізнавальна.* Визначальним завданням соціології праці, яке пов'язане з теоретико-пізнавальною функцією, насамперед, є вивчення процесів та явищ, що відбуваються у трудовій сфері.

- *Дослідно-інформаційна.* Учені-соціологи досліджуючи та вивчаючи дані явища, опубліковують результати соціологічних досліджень у монографіях, наукових статтях, звітах.

- *Прогностично-перетворювальна.* Соціологія праці надає конструктивну допомогу у вирішенні та прогнозуванні розвитку практичних проблем, що виникають у зв'язку з роботою. За допомогою соціологічних досліджень виявляються відхилення в розвитку соціально-трудових відносин, своєчасно прогнозуються негативні явища, розробляються соціальні технології та системи управління організаціями праці.

- *Світоглядно-освітня* функція соціології праці – виявляється в популяризації та розповсюдженні сучасних наукових знань та ідей про механізми соціальних та трудових процесів.

- *Соціологічний контроль.* Значна роль належить соціології праці у конкретизації рішень Уряду з проблем праці, кожне з яких має соціологічно осмислюватися і обґрунтовуватися. Для цього соціологи визначають соціальні групи, що взаємодіють, вивчають конкретні умови їх трудової діяльності, співвідносять мотиви праці, виявляють способи їх оптимізації.

- *Формування технологій впливу на соціологічні процеси у сфері праці.* Завданням цієї функції є створення інструментарію

впливу на суспільну свідомість трудових колективів з метою оптимізації трудових процесів.

- *Формування соціологічного мислення у населення.* Кожний член суспільства має бути соціологічно освіченим, розуміти значущість і роль праці у розбудові суспільства, уміти дати соціологічну оцінку своєму трудовому внеску в цю справу, передбачати соціальні наслідки своїх трудових дій.

Функції соціології праці набувають особливих рис на макро-, мезо- та мікрорівні.

Так, на макрорівні вивчаються: праця як соціальний процес та інституція, його функціонування і зміни; закони поділу та кооперації праці, зміни в роботі, перерозподіл праці; збільшення потреб.

На мезорівні вивчаються особливості прояву загальних законів і закономірностей розвитку суспільних відносин і праці в окремих секторах національної економіки, соціальних сферах.

На мікрорівні соціологія праці вивчає закономірності змін змісту праці, спричинені науково-технічним прогресом, мотивацію трудової поведінки під впливом умов праці та способу життя робітників, та трудову поведінку, зумовлену різними суб'єктивними та об'єктивними факторами, а саме ставленням до роботи, задоволеністю працею, пристосованістю до праці, рівнем комунікації тощо.

Основні завдання соціології праці:

- найкраще поєднання моральних та матеріальних стимулів та якісних змін у ставленні до праці в ринкових умовах;

- посилення соціального контролю та боротьба з відхиленнями від загальновизнаних моральних принципів і норм у галузі праці;

- пошук способів максимально використати трудовий потенціал сучасного працівника;

- вивчення та оптимізація соціальної структури суспільства, організації праці (колективу);

- аналіз ринку праці як регулятора оптимальної та раціональної мобільності трудових ресурсів;

- створення системи соціальних гарантій захисту працівників у суспільстві та в організації праці;
- дослідження причин та розробка системи заходів щодо запобігання та вирішення трудових конфліктів.

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

3. Основні категорії соціології праці

Категорії соціології праці – це загальні поняття, що відтворюють специфічні атрибути предмета, тобто сфери праці, як цілісної соціальної системи. Дослідження кожного процесу, що відбувається у трудовій діяльності, вимагає пояснення його сутності та явищ, пов'язаних з цим процесом.

Розглянемо детальніше значення розуміння і володіння категоріями для економістів.

Категорії визначеності дають визначення сутності проблем соціології праці. Ці категорії дають відповіді на такі запитання як: що це, яка його сутність у праці, що є об'єктом дослідження чи проблеми? (зміст роботи, її характеристики, суб'єкти праці – групи, індивіди, трудова поведінка тощо).

Категорії обумовленості дають характеристику причин певних соціальних явищ та процесів, мотивів трудової поведінки. (інтереси, потреби, норми, цінності).

Категорії вибору характеризують інструменти впливу на зміну трудової поведінки? (стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання тощо).

Отже, детермінована категорія дає поняття основних характеристик роботи, а умовні та вибіркові категорії дають можливість прояснити явища та процеси, що безпосередньо впливають на роль і статус особи у трудовій зайнятості.

Важливо розуміти сутність кожної категорії соціології праці.

Соціально-економічні відмінності в праці є економічною основою для диференціації працівників за такими ознаками як рівень забезпечення матеріальними та соціальними благами, розмір заробітної плати, рівень освіти та культури, характер проведення дозвілля тощо. Диференційований вплив неоднорідності праці можна простежити за двома основними напрямками: через зміст праці, у якому виявляється її виробничо-технічна сторона, та через характер праці, у якому виявляється її соціально-економічна сторона.

Зміст праці – соціально-економічна категорія, що відображає розподіл функцій (спостереження, реєстрації та контролю, управлінських, виконавчих та інших) на робочому місці та визначається сукупністю виконуваних виробничих операцій. Поєднання тих чи інших функцій з затратами часу на їхнє виконання характеризує зміст конкретних видів праці.

З урахуванням змісту праці виділяють такі її види: праця розумова та фізична, проста та складна, організаторська та виконавча, творча та репродуктивна.

Зміст праці є одним із ключових чинників, які визначають напрям розвитку трудових навиків людини, її ставлення до праці та задоволеність працею. Це все є ознаками характеру праці.

Характер праці – категорія, що характеризує соціально-економічний стиль процесу праці, соціальну форму його організації, способи взаємодії людей у процесі праці.

Характер праці дозволяє уявити взаємозв'язок між індивідуальною працею та соціальною комунікацією, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільство, взаємозв'язок між певними видами праці, тип взаємовідносин між учасниками процесу праці. Дана категорія відображає ступінь розвитку виробничих відносин, спосіб поєднання працівників із засобами праці. До показників характеру праці належать форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва та соціальні відмінності.

Умови праці – це сукупність факторів, що впливають на працездатність та здоров'я працівника у процесі здійснення трудової діяльності.

Реалізований через характер праці зв'язок працівника та суспільства виражається через його сутнісну ознаку – ставлення до праці.

Ставлення до праці – категорія, що відображає основні принципи системи цінностей індивіда, сукупність мотивів, що пов'язують особистість із діяльністю та суспільством. Дана категорія виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником та працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

Трудовий колектив – відносно стійке об'єднання людей, яке спрямовує свої зусилля на розв'язання виробничих задач, має спільну мету та керується у своїх діях загальновизначеними нормами трудової поведінки.

Соціалізація – це складний процес засвоєння певної соціальної ролі індивідом та/або інтеграція з конкретною соціальною групою. Соціалізація є одним з основних соціальних процесів, що забезпечують існування людини в суспільстві. Соціалізація – це процес входження людини в суспільство, включення її в соціальні відносини та інтеграція з метою встановлення її соціальності.

Соціальна група – це спілка індивідів, об'єднаних за формальними чи істотними ознаками. Так, соціальна структура виробничої організації складається з груп працівників переважно фізичної та розумової праці, які поєднані функціональними, професійно-кваліфікаційними, психологічними, громадськими та іншими ознаками.

Соціальне явище – це всякий вияв відносин, подія, випадок. Кожна зміна явища та його стану є соціальним процесом. У соціології праці – це зміна міжособистісних відносин, соціальних груп, статусу окремих працівників, тобто зміна соціальної структури.

Соціальні інститути – це постійні форми організації спільної діяльності людей, що певним чином склалися історично; завдяки їм відбувається функціонування спільнот і

всього суспільного організму, здійснюється соціалізація індивідів, тобто їх входження у життя суспільства і виконання ними певних соціальних функцій і ролей. Соціальні інститути – це механізми самоорганізації спільного життя людей, органи управління ним.

4. Вагоме значення соціології праці у вирішенні соціально-економічних проблем

Основною соціально-економічною проблемою, якою займається та вирішує соціологія праці, є зайнятість населення. Тривалий час домінував погляд, що радянське суспільство забезпечувало необмежені можливості для повної зайнятості населення. Загальна обов'язковість праці, пріоритет громадського над особистим були визначальними не одне десятиріччя. Але й тоді реальність суперечила панівній філософії щодо загальнодоступності праці. Про це свідчили наявність поряд з регіонами, де завжди був дефіцит трудових ресурсів (Україна, центральна частина Росії тощо), регіонів, де був надлишок їх (Середня Азія, Закавказзя). Опосередковано про це свідчить і значна кількість осіб з вищою освітою, які з різних причин не змогли влаштуватися на роботу за спеціальністю. Перехід до ринку різко загострив існуючі проблеми зайнятості, доповнивши їх новими. Скорочення виробництва, фінансова та матеріальна заборгованість, проблеми в реалізації продукції спричинили звільнення значної кількості працівників. Чисельність безробітних поповнювали ті, хто ще донедавна вважав своє трудове становище міцним і стабільним.

Суспільство ніколи не може бути зацікавлене у перетворенні працівників на пасивних споживачів, що неодмінно призводить до деградації їх творчих, професійних та людських якостей. З метою активної протидії цьому явищу розробляються програми зайнятості населення, які містять комплекс засобів, спрямованих на вирішення проблем економічно-активного та незайнятого населення; прогнозування дисбалансу на ринку праці; професійний підбір, підготовка та перепідготовка кадрів; запобігання масовому безробіттю;

формування гнучкого ринку праці; стабілізація кадрів на підприємствах тощо.

Значна роль у вирішенні цих проблем відводиться соціології праці, яка бере участь у формуванні методичних рекомендацій щодо вироблення програм зайнятості населення. Ці програми здебільшого спрямовані на вирішення таких проблем:

- стабілізація сфери застосування праці;
- створення додаткових робочих місць;
- внутрігалузевий та територіальний перерозподіл працюючих;
- організація професійної орієнтації, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих;
- питання соціального захисту працюючих громадян;
- організація громадських робіт і тимчасової зайнятості;
- управління програмою та контролю за її виконанням тощо.

Активну участь соціологія праці приймає у розробці та здійсненні засобів соціального захисту працівників. Раніше ці питання відображались у планах економічного та соціального розвитку підприємства. Згодом цю роль частково перебрали на себе Колективний договір між працівниками та адміністрацією підприємств, а частково Звіт про соціальну відповідальність. Для забезпечення практичної дієвості цих документів соціологи праці повинні спочатку вивчити потреби та інтереси робітників у виробничій та невиробничій сферах, виробити разом з іншими службами заходи щодо їх задоволення. Певну роль відіграє соціологія праці в організації контролю за реалізацією та визначенням ефективності цих договорів.

Ефективною є участь соціології у вивченні умов праці, хоча донедавна вона більше займалася дослідженням, саме не об'єктивних умов праці та їх прямим впливом на працюючих, а аналізу їх ставлення до різноманітних аспектів виробничої ситуації, тобто наскільки задовольняють ці елементи (умови праці, заробітна плата, організація праці тощо) інтереси й потреби працівників.

Важливим напрямом роботи соціології є впровадження наукового менеджменту на підприємствах. Складність соціально-економічних умов праці, самостійність підприємств та ринкові відносини потребують уважнішого ставлення до проблем регулювання трудової поведінки сучасного працівника. Надто важливим є питання щодо формування його трудової мотивації, яка давала б змогу ефективно працювати, почуватися комфортно, бути впевненим у своєму майбутньому. Тісно пов'язане з ним питання стимулювання працівників у ринкових умовах. Тому завдання соціології праці полягає у дослідженні потреб та інтересів працівників, виробленні на цій основі ефективної системи матеріальних, соціальних, соціально-психологічних стимулів.

Важливою для соціології праці є і проблема адаптації працюючих до нових умов праці: реінжинірингу бізнес-процесів, впровадження сучасних технологій, зміни соціально-психологічних відносин між працівниками. Відповідно, соціологія праці вивчає особливості адаптації різних верств працівників, а також фактори, що позитивно впливають на цей процес. Однак соціологія праці повинна виробляти рекомендації щодо трудової мотивації, адаптації, стимулювання праці, соціально-психологічного клімату не тільки на рівні окремого підприємства. Ще важливішим є її вихід на «макрорівень», тобто у сферу формування державних програм щодо трудової мотивації, адаптації до нових умов праці, вироблення загального стимулюючого механізму тощо. Тоді конкретні рекомендації щодо окремого підприємства стануть насправді ефективними.

Соціологія праці бере участь у розробці таких проблем:

- діагностування процесів, які відбуваються у трудових колективах;
- вивчення соціального самопочуття працівників;
- вирішення трудових конфліктів;
- формування механізму залучення працівників до обґрунтування управлінських рішень;
- аналіз ділових і особистих якостей керівників підприємства;

- організація ділових ігор, тренінгів для розв'язування різноманітних проблем підприємства, формування ефективного стилю керівництва;
- участь у виробленні іміджу сучасного керівництва;
- командування;
- участь у маркетингових дослідженнях тощо.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Виникнення та розвиток соціології праці

1. Періодизація історії зарубіжної соціології праці. Характеристика трьох етапів її розвитку: донаукового, класичного та сучасного.
2. Проблеми відчуження та розподілу праці в дослідженнях представників провідних шкіл класичного етапу.
3. Суспільно-історичні та теоретичні передумови виникнення соціології праці.
4. Класична школа наукового менеджменту. Концепція організації виробничого процесу Ф. Тейлора.
5. Характеристика школи “людських відносин”. Методологія Хотторнського експерименту.
6. Подальший розвиток проблематики людських відносин.
7. Сучасні теоретичні концепції соціології праці (постіндустріального суспільства та якості трудового життя).

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Соціологія;
- Праця;
- Соціологія праці;
- Соціологія особистості;
- Функції соціології;
- Соціологічне дослідження;
- Гіпотеза;
- Генеральна сукупність;

- Соціальні відносини;
- Соціальні спільноти;

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Давньогрецькі філософи про працю.
2. Розвиток науки соціології праці в Україні.
3. Практичне значення науки «Соціологія праці» в ринкових умовах.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. До категорії визначеності відносять:
 - а) загальні поняття;
 - б) соціальні спільноти;
 - в) потреби;
 - г) соціальні відносини.
2. Предметом вивчення економічної соціології є:
 - а) праця;
 - б) суспільні виробничі відносини;
 - в) соціальний механізм розвитку економіки;
 - г) економічна поведінка великих соціальних груп.
3. Сутність основних функцій соціології:
 - а) дослідження соціальних явищ і процесів;
 - б) втручання в соціальні процеси й соціальні зміни;
 - в) публікація результатів соціологічних досліджень у різних звітах, наукових статтях;
 - г) формувати об'єктивні знання соціальної реальності.
4. У соціології соціальний закон – це ...
 - а) хід, розвиток будь-якого явища;

б) відносно стійкі відносини між народами, націями, класами;

в) сукупність дій окремих особистостей у соціальній організації;

г) вираження суттєвих, загальних зв'язків соціальних явищ і процесів.

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

а) суб'єктом науки;

б) об'єктом науки;

в) предметом науки

г) правильна відповідь відсутня.

6. Стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання – це ...

а) категорії зумовленості;

б) категорії визначеності;

в) категорії вибору;

г) правильна відповідь відсутня.

7. Система принципів, визначених діалектичним підходом до об'єкта, що вивчається – це ...

а) методика;

б) методологія;

в) тенденція;

г) техніка.

8. Які категорії соціології відповідають на запитання “Що необхідно зробити, щоб людина діяла у відповідний спосіб?”:

а) категорії зумовленості;

б) категорії вибору;

в) категорії визначеності;

г) правильна відповідь відсутня.

9. Функція соціології, яка полягає у тому, що соціологія разом із іншими науками бере активну участь у пізнанні

об'єктивної реальності, допомагає з'ясовувати та формувати нові теоретичні та практичні знання про світ:

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

10. Обґрунтоване припущення, щодо пояснення будь-яких фактів, явищ, процесів, причин, чинників і тенденцій їх розвитку, яке потребує емпіричного підтвердження – це ...

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

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. За Платоном, спеціалізація праці є необхідною умовою поліпшення якості продукту праці. І чим довше працівник спеціалізується у своєму ремеслі, тим вищі успіхи він матиме. Що у зв'язку з цим рекомендував Платон і як Ви особисто ставитесь до цього?

2. Що спільного та що відрізняє соціологію від протосоціології?

3. Якими теоріями представлені соціологічні знання про працю та як змінювалися методи пізнання на різних етапах їхнього розвитку?

4. Учені визначали, що потенціал фундаментальних досліджень у свій час у країнах СНД був приблизно в 5 разів нижчий, ніж у США. За роки перебудови він не зазнав значних змін. Які, на Вашу думку, основні причини настільки серйозного відставання вітчизняної фундаментальної науки? Чим зумовлене відставання розвитку науки соціології, її досліджень?

Проаналізуйте можливі варіанти відповідей на ці питання і визначте власну думку. Отже, зазначене відставання зумовлене:

- слабкою забезпеченістю кадрами (чисельність, кваліфікація, підготовка, резерв);
- недостатньою науково-інформаційною забезпеченістю (напрацювання наукових ідей і технологій, рівень поінформованості про світовий досвід тощо);
- слабким розвитком матеріально-технічної бази науки (фінансування, наукове устаткування, експериментальна база, технічний рівень і економічні можливості країни);
- неоптимальною організацією науки (вибір наукових напрямків, структура наукових підрозділів, управління наукою тощо).

5. У різних наукових словниках, підручниках іншій науковій літературі знайдіть тлумачення предмета “соціологія праці”. Порівняйте їх, проаналізуйте й визначте стрижневі поняття, через які він розглядається.

6. Соціально-трудові відносини охоплюють елементи багатоманітних соціальних відносин і дій. Які вони? Хто є їх суб'єктами? Подумайте і вирізніть кілька груп інтересів, котрі реально існують у різних суб'єктів соціально-трудова інтересів.

7. Схематично зобразіть і розкрийте зміст рівнів формування соціологічних знань про працю. Покажіть їхній зв'язок з рівнями формування загального соціологічного знання.

8. Нижче йдеться про найважливіші поняття, ключові для предмета соціології праці. Проблема у тому, що визначення наведені, а самих понять про них немає. Вам потрібно їх вибрати із наведеного списку:

- а) позиція, яку індивід займає в суспільстві, соціальній структурі трудової організації;
- б) сукупність прав і обов'язків;
- в) описує той факт, що носії статусів взаємодіють один з одним;

г) відносно стабільні і інтегровані сукупності символів, вірувань, цінностей, норм, ролей і статусів, що управляють цілими сферами соціального життя: релігії, сім'ї, політики, освіти, економіки, управління.

Отже, що це – соціальна структура, статус, соціалізація, функція, роль, інститут, група ?

9. Схематично покажіть взаємозв'язок таких понять: індивід, дія, зв'язок, відносини, соціальне явище, соціальна група, соціальний процес.

10. Проаналізуйте, як підійдуть економіст і соціолог до аналізу таких ситуацій:

- низька продуктивність праці;
- безробіття;
- невдоволеність роботою.

11. Відомо, що економіст вивчає економічні відносини, психолог – психологічні, соціальний психолог – соціально-психологічні, а соціолог – ...

Визначте тип відносин між:

а) двома людьми з різними особистісними характеристиками;

б) двома статусами – міліціонером і п'яним;

в) двома ролями: що як відомо поєднують в собі статус і особистісні характеристики;

г) Двома суб'єктами з приводу купівлі і продажу.

Аргументуйте своє визначення.

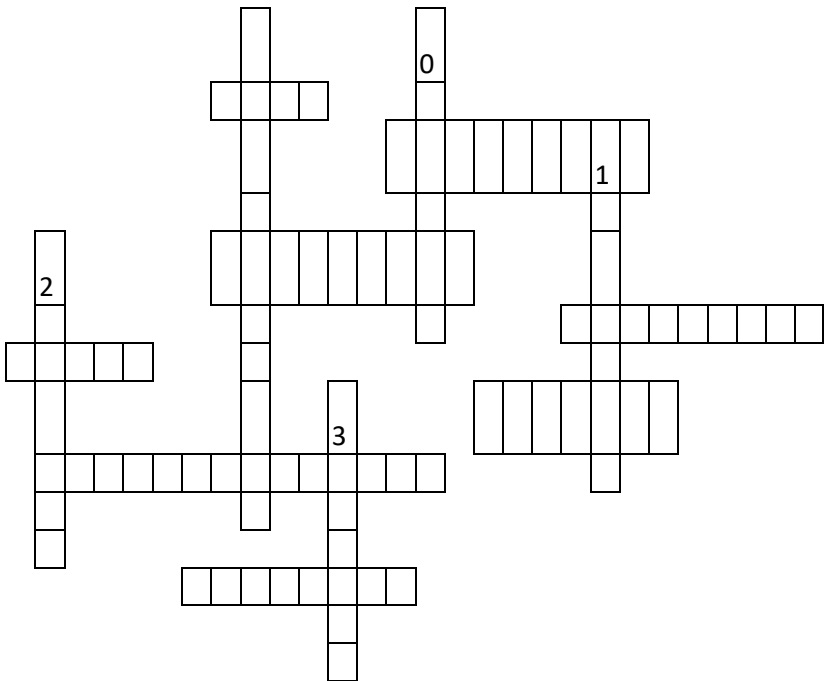
12. Демокрит стверджував, що кожна людина має набиратися мудрості, бо вона не так дається природою, як сумлінним навчанням. Якої мудрості, на Вашу думку, навчає сумлінне вивчення соціології праці?

13. Чим, на Ваш погляд, обумовлюється необхідність формування соціологічного мислення людей? Проаналізуйте й обґрунтуйте можливі відповіді:

- відставанням у розвитку соціології;
- серйозними проблемами у вихованні нової людини;
- недостатньою ефективністю науки та техніки;
- гострою боротьбою ідей навколо проблем перебудови в країні;
- соціальною орієнтацією національної економіки.

14. Об'єднайте в однорідні групи, типологізуйте такі категорії: позиція, норма, статус, санкція, роль, закон, контроль, цінність, потреба, право, інтерес, обов'язки, стимул, поведінка, мотив.

КРОСВОРД



По горизонталі:

1. Засновник соціології.
2. Сукупність поглядів та уявлень, які орієнтують людей, мобілізують їх для певної діяльності.
3. Центральне і засадне поняття соціології.
4. Слабкий вид закономірності, що показує основний напрямок розвитку події, міру наближення реального процесу до об'єктивної закономірності.
5. Відомий німецький соціолог.
6. Об'єктивно і суб'єктивно необхідні вимоги особистості (групи) до умов її існування і джерел розвитку.
7. Міра ймовірності певної події чи явища їхнього взаємозв'язку.
8. Первинне соціологічне знання.

По вертикалі:

9. Наука про суспільство, як соціальну систему.
10. Найскладніше і найдинамічніше соціальне створіння.
11. Усвідомлене, вибіркове ставлення особистості (групи) до будь-якого предмета, що має для них життєву значущість.
12. Американський соціолог, тлумачить соціологію як наукове вивчення суспільства та суспільних відносин.
13. Соціолог, що трактує соціологію як науку про нас самих – людей, про сучасне суспільство, в якому ми живемо, та інші суспільства, що відрізняються від нашого у часі і просторі.

**ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ
ОБГОВОРЕННЯ**

1. Що вивчає соціологія праці?
2. У чому полягає специфіка соціальних відносин?
3. На яких рівнях формуються соціологічні знання?
4. Що є предметом соціології праці як галузевої соціології?
5. Соціологічна сутність соціальних взаємодій у сфері праці, їхня об'єктивна основа.

6. Які відмінності між функціональними та соціальними трудовими відносинами?
7. Вияв теоретико-прикладного характеру соціології праці, конкретності її знань.
8. Відмінна ознака соціологічного підходу до вивчення праці, що відрізняє соціологію з-поміж інших наук про працю.
9. Як класифікуються соціальні процеси трудової сфери?
10. Що означає „дослідити механізм соціально-трудових зв'язків і відносин”?
11. Сутність основних категорій соціології праці.
12. Які основні функції та завдання соціології праці у розбудові суспільства?
13. У чому полягає відмінність соціологічного підходу до вивчення праці від підходів інших наук про працю?
14. Якими методами користується соціологія вивчаючи працю?
15. Охарактеризуйте місце соціології в системі сучасних наук про працю.
16. Як співвідноситься соціологія праці з іншими галузевими соціологіями?
17. Які періоди у розвитку соціологічного знання про працю вирізняються вченими та з якими відмінними особливостями?
18. Охарактеризуйте донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю, перші спроби регулювання соціально-трудових відносин.
19. Яке Ваше ставлення до платонівського закону гармонійного розмаїття та спеціалізації праці?
20. У чому суть вчення А. Сміта про поділ праці та результати дії закону поділу праці в організаційно-технічному та соціально-економічному аспектах?

Тема 2

Трудова поведінка, мобільність та кар'єра

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Закріплення теоретичних знань і набуття практичних навиків трудової поведінки, розкриття особливості культурної детермінації трудової поведінки.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Зміст трудової поведінки, її форми та моделі.
2. Трудова мобільність, її функції. Кар'єра як форма трудової мобільності та поведінки.
3. Професійне самовизначення і трудова адаптація як передумова успішності кар'єри.

1. Зміст трудової поведінки, її структура і форми

Соціологія вивчає трудову поведінку як один із різновидів поведінки соціальної.

Соціальна поведінка – це комплекс взаємопов'язаних дій, які чинять люди в системі конкретного соціуму для вдоволення своїх найбільш значущих потреб. Вона є результатом як об'єктивної, так і суб'єктивної детермінації людської активності. З одного боку, це складна система пристосування особистості до різноманітних умов, а з іншого – форма трансформації та зміни соціального середовища відповідно до об'єктивних можливостей, які людина відкриває для себе з урахуванням своїх власних цінностей. Різновидами соціальної поведінки, крім трудової, є виробнича, економічна, організаційна, функціональна, комунікативна, демографічна, нормативна, девіантна та ін. У них відображаються властивості основних суб'єктів соціального життя: окремих індивідів, груп, спільнот.

Трудова поведінка – це комплекс певних послідовних учинків, дій людини, які є результатом виконуваних ролей та застосованих стандартів в організації праці та спрямовані на трансформацію предметів праці з метою досягнення бажаного результату.

Слід розрізняти поняття «трудова поведінка» та «трудова діяльність».

Трудова діяльність – це цілеспрямовані операції та функції, які чітко сформульовані за змістом, часом та простором, здійснювані працівниками в конкретній трудовій організації. Кінцевою метою діяльності можуть бути: виробництво матеріальних благ, продукування наукових ідей, виконання послуг, накопичення, зберігання та передавання інформації, а також розподіл створених благ, здійснення обміну продуктами діяльності, послугами, організація та управління діями працівників тощо.

Кожна трудова діяльність передбачає існування таких факторів її організації:

- повний функціонально-технологічний перелік трудових операцій;
- відповідний розподіл працівників за професійними, кваліфікаційними та посадовими інструкціями, який зафіксований у штатних розписах;
- дотримання матеріально-технічних умов;
- певні організаційні, технологічні та економічні взаємозв'язки працівників із засобами та умовами праці;
- система управлінських заходів, яка забезпечує відповідну діяльність працівників, залучених до трудового процесу.

Коли йдеться мова про трудову діяльність, мається на увазі, перш за все, комплекс функціональних і технологічних заходів, виконання яких дає очікуваний ефект. Все інше, що пов'язане з цим, розглядається як передумови та умови.

Завданням соціології праці є вивчення тих соціальних і функціональних характеристик працівника, які визначають характер, методи та форми його поведінки, які значною мірою залежать від інтенсивності та напруженості соціальних відносин, їх ототожнення з конкретним робочим процесом. До них

належать кваліфікаційні, статусно-рольові та культурологічні характеристики, професійні характеристики, ціннісно-нормативні установки та інше.

Методи та засоби досягнення результатів у трудовій поведінці працівник пов'язує не тільки зі своїми можливостями, але також із впливом на його дії різних факторів, які прямо чи опосередковано регулюють його поведінку.

Трудова поведінка включає в себе елементи вербальної (словесної) і реальної (робочі рухи, пози тощо) поведінки працівника. Використання соціологічних методів у вивченні трудової поведінки дає змогу спостерігати і фіксувати, по-перше, конкретну різноманітність реальних дій та вчинків, явно або неявно пов'язаних із реалізацією певних статусно-рольових повідомлень, а також з окремими та групових цілями та інтересами, які при цьому досягаються; по-друге, сукупність актів усвідомлення та інших суб'єктивних проявів, що відображаються у формах вербальної поведінки. Останні дають можливість зробити висновки про внутрішній стан суб'єктів, їх ставлення до праці, форми та методи її організації, власну професійну роль.

В. Верховій виділяє такі **форми трудової поведінки**: адаптивна, інноваційна, цільова, церемонійно-субординаційна, деструктивна, характерологічна, креативна.

Цільова орієнтація поведінки, пов'язаної з виконанням трудових функцій, стосується:

- зміни виробничих умов;
- трансформації або підтримки їх соціального та функціонального стану;
- здійснення непрямих дій для досягнення мети стосовно професійного майбутнього.

Цілями та метою прагнень можуть бути: престиж, влада, зміст роботи, творчість, матеріальна підтримка, гарантія працевлаштування, великий розмір пенсії тощо.

Цільовими формами трудової поведінки є:

- 1) функціональна поведінка, яка безпосередньо стосується виконання конкретних трудових функцій на робочому місці. Функціональна поведінка або функціональне

ядро трудової поведінки формується технологічним, економічним, організаційно-управлінським і соціальним стандартами, що об'єктивно задані. У даному контексті трудова поведінка є передумовою поєднання характеристик індивіда з умовами та засобами їх виконання;

2) економічна поведінка, що спрямована на досягнення певного рівня добробуту та якості життя.

Мотивами та детермінантами економічної поведінки є економіка, культура та мислення людини. Регулятором економічної поведінки людини є соціальні та економічні норми, що встановлюються його переконаннями, ідеалами та цінностями та визначаються реальними економічними відносинами.

Отже, професійні здібності працівника проявляються лише у разі реальної необхідності й можливості їх використання для досягнення життєво важливих цілей.

Вибір моделі поведінки залежить від статусу особистості, освіти, досвіду, виховання, особистих нахилів, типу економічної культури, системи домінуючих цінностей, зв'язків, знайомств тощо.

Моделі економічної поведінки людини представлені нижче.

Організаційна чи адміністративна поведінка реалізується в процесі організаційно-управлінської взаємодії. Регулювання такої поведінки означає формування позитивної мотивації членів організації шляхом виявлення та посилення (схвалення, винагорода) функціональної та бажаної поведінки.

Суб'єктами організаційної поведінки є окремі працівники, соціальні групи, успіх їх функціональної діяльності залежить від їх статусу, авторитету, рівня влади та ступеня ототожнення з цілями організації.

Стратифікаційна поведінка може забезпечити досягнення професійного, кваліфікаційного та адміністративного статусу. Характерною формою стратифікаційної поведінки є кар'єра – вона свідомо визначається працівником, це професійний шлях чи посадове

просування, в результаті реалізації якого приводить до досягнення статусу.

Початковою основою професійної кар'єри є соціально визнана та засвоєна індивідом шкала престижу професії, діяльності, що відповідає конкретним соціальним досягненням та професійним прагненням. Руз по шкалі здійснюється на певних етапах соціалізації особистості працівника, його життєвого досвіду.

Інноваційна поведінка пов'язана з трансформаційною діяльністю, прийняттям нестандартних рішень, що змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації, руйнуючи усталені стереотипи поведінки. Це незручна поведінка, яка пов'язана з високим ризиком, непередбачуваністю, невизначеністю та відповідальністю. Суб'єкти інноваційної поведінки повинні бути соціально активними та ініціативними.

Адаптивна поведінка виявляється в пристосуванні працівників до нової ролі, статусу, місця роботи, виробничих умов та соціального середовища. Різновидом даної поведінки є **конформна** поведінка, яка базується на примусовій адаптації, та **конвеційна поведінка**, яка характеризується рівним розподілом прав та обов'язків, сферами впливу та взаємними компромісами серед працівників.

Церемонійно-субординаційна поведінка пов'язана з виконанням офіційного, професійного та службового етикету, виконанням процедур організаційної, ділової та адміністративної взаємодії. В її основі лежить субординація, відносини підпорядкування, підтримка авторитету влади.

Характерологічна поведінка – це зовнішній прояв особистих характеристик індивіда. Особа може чинити тиск на інших своїм сильним темпераментом, демонструючи певні якості, і щоб не порушувати оптимальні форми спілкування, інші особистості повинні певним чином пристосовуватися до них.

Несумісна характерна поведінка двох або більше людей може призвести до конфліктів. Різновидом характерологічної поведінки є невмотивована поведінка. Це може статися під впливом сильних емоцій. Кожна людина має власну межу

емоційної та вольової стабільності, а отже, здатна поводитися немотивовано, тобто під впливом емоцій. Саме тому у сучасних умовах все більше уваги науковці та управлінці приділяють емоційному стані працівників, його дослідженню та розумінню. Адже багато що залежить від рівня культури суб'єкта, здатності контролювати свої емоції.

Деструктивна поведінка – це недотримання працівником норм і правил робочого процесу, посадових інструкцій, або інші прояви поведінки, які заважають досягненню цілей організацією.

До різновидів деструктивної поведінки відносять:

- дисфункціональна поведінка через професійну некомпетентність;
- незаконна поведінка, тобто порушення трудового, адміністративного чи кримінального права;
- девіантна поведінка, яка пов'язана з асоціальними звичками і тенденціями особи;
- індивідуально орієнтована поведінка спрямована на реалізацію особистих інтересів на шкоду колективу.

Завдання соціології праці, з огляду на це, полягає в тому, щоб, по-перше, визначити оптимальну відповідність професійних можливостей працівників тому функціональному змісту трудової діяльності, який зумовлений її кінцевою метою; по-друге, виявити можливості впливати на працівника з метою його позитивної орієнтації на виконання трудових функцій, які він виконує, і тим самим допомагати підтримувати соціально бажану поведінку.

Нині ефективною, соціально бажаною є трудова поведінка, якій притаманна творча ініціатива та відповідальність дій. Саме така трудова поведінка може привести до успіху в умовах формування ринкової економіки.

Творча ініціатива – це добровільне й активне прагнення людини до певної діяльності, застосування більш досконалих методів роботи, новітніх технологій, знань з метою досягнення високих результатів.

Ініціативною є високо усвідомлена поведінка, з чітко визначеною метою, зумовлена переважно внутрішньою мотивацією, а не зовні заданими вимогами. В такій поведінці

особистість виявляє найбільш характерні для неї якості – цілеспрямованість, наполегливість, критичність.

Відповідальність визначають як доручений працівникові або добровільно взятий ним на себе обов'язок звітувати в діях, учинках перед собою, колегами по роботі, адміністрацією та відповідати за результати та наслідки цих дій та вчинків. Відповідальність – це не тільки усвідомлення особою існуючих вимог і норм, наслідків їхнього невиконання, а й активне втілення цих вимог і норм у конкретних діях та вчинках. При цьому важливо, що людина відповідає за власні дії і перед своїм сумлінням, і перед тими, хто її оточує. Характерними ознаками відповідальної поведінки є точність, пунктуальність, сумлінність у виконанні своїх обов'язків.

Формуванню відповідальності сприяє висока професійність, знання своєї справи, наполегливість, толерантність, витримка.

Важливо пам'ятати, що для професійного управління трудовою поведінкою людей знати їхні інтереси недостатньо. Потрібно вивчити ще механізм прояву цих інтересів. За зовнішніми однаковими трудовими діями може бути прихована різна за своїм внутрішнім спрямуванням трудова діяльність. Тож, механізм трудової поведінки такий (рис. 1):

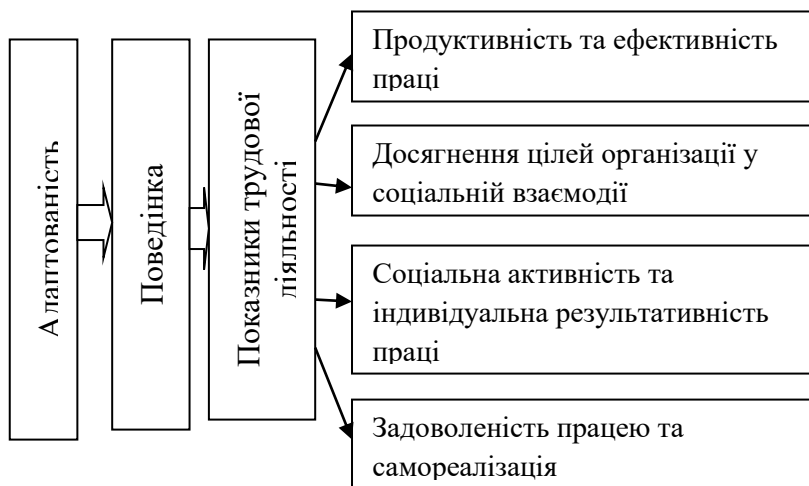


Рис. 1. Механізм трудової поведінки

Отже, поведінка людини визначається взаємодією зовнішніх і внутрішніх сил. Соціологія праці вивчає ті детермінанти, які включають певним чином працівника у життєдіяльність трудової організації, суспільства і є механізмами регулювання його трудової поведінки.

2. Трудова мобільність, її функції. Кар'єра як форма трудової мобільності та поведінки

Мобільність являє собою теоретико-методичний механізм дослідження масових переміщень індивідів і груп, що формуються певною ієрархічною соціальною структурою, її зміною протягом трудового та соціального життя, розвитком соціальної комунікації.

Поняття «соціальна мобільність» було запропоновано у 1927 р. П. Сорокіним і тлумачилося як будь-який перехід індивіда, соціального об'єкта або цінності – всього, що створено і модифіковано людською активністю, – із однієї соціальної позиції в іншу. Більшість західних соціологів трактують поняття соціальної мобільності більш вузько – виключно як зміну приналежності індивіда до однієї соціальної групи чи іншої.

Термін соціальна мобільність включає в себе і професійне зростання, і соціальне переміщення, і кар'єрне просування та ін. Тобто соціальна мобільність являє собою механізм зміни соціальної позиції індивіда внаслідок впливу сукупності факторів та засобів, мотивів та орієнтацій.

Отже, **соціальна мобільність** – це не лише зміна соціального становища індивідів усередині групи, але також перехід до іншої соціальної групи, що змінює соціальну структуру суспільства.

Трудова мобільність – це один із видів соціальної мобільності, який характеризує зміну професійної діяльності через зміну соціального статусу працівника та його ролі в системі поділу праці. Трудова мобільність обумовлена не лише появою і зміною вже існуючих видів праці, а і змінами в інших сферах життєдіяльності, таких як навчання, побут, відпочинок,

сім'я. Це результати розподілу та кооперації праці, відтворення робочої сили, зростаючих потреб, а також системи ціннісно-нормативного регулювання.

Суспільна роль трудової мобільності реалізується в економічній і соціальній функціях.

Економічна функція мобільності робочої сили полягає в тому, щоб допомогти забезпечити національну економіку робочою силою і тим самим підвищити ефективність виробництва, соціальна – в удосконаленні соціальної структури суспільства, більш повному задоволенні потреб працівників, створення умов у сфері праці для їх самореалізації та розвитку особистісних якостей.

За сутністю та змістом трудова мобільність буває професійна та територіальна. За сферою економіки – галузева, міжгалузева, організаційна, підприємницька та ін. За суб'єктом трудова мобільність буває групова, індивідуальна. Відносно часу – фактична, потенційна. Відносно бажання – вимушена та за бажанням. Відносно соціальної спрямованості – конструктивна та деструктивна трудова мобільність.

Отже, трудова мобільність буває різних видів і залежить від багатьох факторів. Але насамперед вона залежить від самої особистості й у цьому контексті визначається терміном «трудова кар'єра», що означає просування службовими сходинками, професійне зростання.

Більшість соціологів трактують *трудова кар'єра* як соціально визнану ієрархію професійно-кваліфікаційних здобутків, яким характерні визнання, оплата, престиж та статус. Це процес і результат переміщення людини між трудовими позиціями чи професійними заняттями впродовж її трудового життя. Деякі соціологи тлумачать трудову кар'єру як розгорнуту в часі послідовність трудового досвіду і вважають, що кожен, хто працює, має кар'єру. В цьому разі «трудова кар'єра» є синонімом «внутрішньогенераційної соціальної мобільності».

Термін «кар'єра» з'явився у першій половині XX ст., і як інструмент для соціологічного аналізу та опису робочих процесів його вперше використав американський соціолог Е. Х'юз у монографії «Люди та їх робота».

Залежно від мети та визначення трудової кар'єри самим працівником та соціальним середовищем її реалізації може бути у межах конкретної трудової організації, певного сектора економіки, сфери професійної діяльності, ринку праці загалом.

Зазвичай кар'єрна позиція людини є поєднанням багатьох змінних:

- розміру заробітної плати;
- престижу;
- влади;
- рівня кваліфікації тощо.

Вирізняють *три ідеальних типи трудової кар'єри*:

- бюрократичний;
- професійний;
- підприємницький.

Ці типи трудової кар'єри суттєво відрізняються між собою як за логікою кар'єрного просування, так і за організаційними принципами, мотивацією, способами досягнення мети тощо. У чистому вигляді ці типи не зустрічаються. В трудовій кар'єрі людини поєднуються різні елементи з переважанням того чи іншого типу.

Виділяють такі типи трудової кар'єри:

- за стійкістю – стабільні та нестабільні;
- за мірою досягнення мети – завершена та незавершена;
- за напрямом переміщень працівників у ієрархії робочих місць – висхідні, низхідні та зигзагоподібні;
- за швидкістю просування – уповільнені, нормальні та стрімкі.

Однією із відмінних рис нестабільної кар'єри та кар'єри, що завершується, на думку фінського дослідника Ю. Хяюрюнена, є безробіття.

Перетворення можливості кар'єри у реальну кар'єру відбувається під впливом різних чинників, зокрема:

- особливостей системи освіти, що сформувалася, її доступності, взаємозв'язку з ринком праці;
- структури власності, місця державного сектору в економіці;

- структури зайнятості у певних сферах національної економіки;

- структури трудової організації, типу власності, на якій вона заснована.

Велике значення має територіальне проживання людини, її соціальне оточення. Вплив цих об'єктивних чинників опосередковується особистісними характеристиками індивідів, такими як стать, вік, освіта, здібності, соціальне походження тощо.

Переміщення не відбуваються під впливом одного якогось мотиву, бо немає якогось одного критерію життєвого успіху людини. Людині потрібно багато чого. Проте щось одне, один із мотивів може бути визначальним.

Як свідчать соціологічні дослідження, нині відбувається зміщення ціннісних орієнтацій у сферу дозвілля. Однією із причин цього є неможливість ефективної власної самореалізації особистості в трудовій сфері.

На рівні підприємства управління мобільністю праці зводиться до формування системи професійного розвитку працівника, що охоплює, по суті, всю його трудову кар'єру – від першого дня роботи до виходу на пенсію, як горизонтальні, так і вертикальні переміщення. До недавнього часу в умовах соціалістичного виробництва, політичної заангажованості бажання досягти успіхів у професійній діяльності зводилися до ганебного поняття «кар'єризм».

3. Професійне самовизначення і трудова мобільність

З розвитком суспільства підвищуються і вимоги до професійно-кваліфікаційних здібностей працівника та їх здібностей. Такі вимоги зумовлювали необхідність пошуку механізмів професійного самовизначення, адже профвідбір допомагає визначити основні схильності та таланти людини.

Нові соціальні виклики, такі як зростання мобільності робочої сили, глобалізація ринку праці, діджиталізація трудової діяльності, поширення нетрадиційних форм зайнятості та ін.

зумовлюють пошук інструментів розкриття трудового потенціалу працівників.

Загалом, **механізм професійного самовизначення** такий: профорієнтація - трудова адаптація - трудова мобільність стратифікація (кар'єрний ріст) – професійна самореалізація.

Звичайно, механізм професійного самовизначення залежить від ряду особливостей, зокрема від специфіки професії, досвіду роботи, сімейного статусу, професійної майстерності та освіти, психологічних характеристик, таких як готовність до змін, стресостійкість тощо.

Сучасні флуктуації, зумовлені коронакризою зробили великий внесок у трансформацію системи професійного самовизначення як основного інструменту досягнення успіху на ринку праці. Відбувся перелом системи професійного самовизначення, яка орієнтувалася на стабільність, низьку трудову мобільність, низький рівень трудової адаптації, що призводило до низького рівня використання трудового потенціалу як особистості, так і суспільства.

Тож сьогодні бачимо, як важливо усвідомити необхідність оцінки своїх професійних якостей, з одного боку, та цілей у професійному зростанні, з іншого. Для розкриття свого трудового та професійного потенціалу основною проблемою діджиталізації та соціальної адаптації молоді сьогодні є вплив реклами, моди, соцмереж на професійне самовизначення особистості. Під дією цих факторів втрачається інфантильний підхід до вибору професії, за якого враховуються власні особистості якості та схильності, здійснюється глибокий самоаналіз професійної придатності та навичок трудової діяльності, адже професійне самовизначення – це постійний процес самопізнання, формування системи цінностей та інтересів, пріоритетів розвитку своїх кваліфікаційних здібностей протягом трудового життя людини.

Вирішення проблеми професійного самовизначення під тиском дії факторів соціального середовища можливе у двох напрямках:

1) постійна оцінка інтересів, схильностей і внутрішніх мотивів особистості та формування намірів на основі цієї оцінки;

2) формування відповідності цілей та пріоритетів молоді з соціально-економічними потребами суспільства, що сформує можливості їхньої самореалізації.

Визначальним інструментом професійного самовизначення є **профорієнтація** – це інструмент оцінки, обґрунтування та відбору певної професійної діяльності людиною відповідно до її психофізіологічних, соціальних і професійних властивостей. Найбільш важливим у циклі трудового життя є вибір професії особою після отримання загальної освіти, тобто після школи. Профорієнтація враховує **професійну придатність людини** – це інструмент співставлення здібностей схильностей людини до певного виду діяльності.

Корисним інструментом у профорієнтації є професіограма. **Професіограма** – це комплексний опис професій, а саме функцій та характеристик, якими повинен відповідати фахівець а також виробничо-технічні та освітньо-кваліфікаційні умови, які висуваються до особистості фахівця, який обрав цю професію.

Структура професіограми містить такі складові:

- виробничо-технічна – характеристика умов праці, оснащення, інструментів та матеріалів, з якими буде працювати фахівець, опис робочого місця та виробничого процесу.

- економічна – характеристика мотивації праці, а саме взаємозв'язку оплати праці з результатами роботи та опис ролі фахівця у процесі досягнення цілей підприємства.

- опис умов праці – це визначення рівня складності та шкідливості роботи, фізичних умов праці та медичних застережень.

- соціальна характеристика передбачає визначення соціального статусу професії, перспектив кар'єрного зростання, та форм комунікації відповідно до службових обов'язків.

- педагогічна – система необхідних знань та навичок та основних засобів їх отримання.

- психологічна складова – сукупність необхідних психофізіологічних якостей людини відповідно до професійних обов'язків.

Наступним кроком професійного самовизначення є формування карти особистості, яка характеризує людину як різносторонню особистість у різних аспектах: соціальному, економічному, фізіологічному, психологічному.

Для складання карти особистості використовують основні методики визначення типу особистості приклади таких методик наведені у таблиці.

Тестові методики визначення типу особистості для професійного самовизначенні

Назва тесту	Суть, методика проведення	Чим корисний	Де застосовується
Тріада цінностей	За допомогою тестування визначаються пріоритети між трьома напрямками цінностей (загальнолюдські цінності – суспільні цінності – особистісні цінності)	Дає можливість зрозуміти цінності людини, що свою чергу відкриває підхід до мотивації та вибору виду заохочення	Застосовується для особистого розвитку, при психологічній терапії, може використовуватись для кращого розуміння співробітників.
Визначення грошового типу особистості	За допомогою тестування або відповідей на питання по шкалі визначається поведінка особи з грошми	Наглядно показує грошову поведінку, та дає можливість усвідомити та переглянути власну поведінку та ставлення до грошей	Застосовується для особистого розвитку, при психологічній терапії
Визначення рівня економічної свідомості	За допомогою серії питань відповіді на які приносять бали визначається сума балів, котра визначає рівень економічної	Дає можливість визначити рівень економічної свідомості для подальшого його розвитку	Застосовується для особистого розвитку, при психологічній терапії, при наймі персоналу

Назва тесту	Суть, методика проведення	Чим корисний	Де застосовується
	свідомості		
16 типів особистості	За типологією Юнга визначається один з 16 можливих типів особистості, за чотирма основним факторами: мислення, почуття, відчуття та інтуїція	Дає уявлення про характер і поведінку людини, а також за допомогою вже розроблених методик дає можливість знайти підхід до людини	Застосовується для особистого розвитку, при психологічній терапії, при наймі персоналу та вибудові відносин з працівниками

Соціальна орієнтація – це визначення особою власної позиції в системі соціальних відносин, вибір бажаної соціальної позиції та способу її досягнення.

Професійна орієнтація – це усвідомлення того набору професій, який пропонує в даний момент суспільство, і вибір із них найбільш привабливої.

Соціальна та професійна орієнтація взаємодіють, бо соціальний стан людини в суспільстві визначається характером і змістом його професійної діяльності.

Базою професійного самовизначення є трудова мобільність, яка надає категорії професійного самовизначення характеристика гнучкості та адаптивності до вимог зовнішнього середовища. Мобільність розглядається в різних сферах життєдіяльності людини: соціальній, культурній, професійній, трудовій, економічній та інших.

Найпопулярнішим сьогодні є дослідження соціальної мобільності людини, як характеристики переміщення особистостей між різними рівнями суспільної ієрархії. Ієрархія може бути як професійною, так і соціальною. Оцінку соціальної мобільності індивідів часто використовують у міжнародних рейтингах як показник ступеня відкритості суспільства.

Соціальна мобільність обумовлена, як зовнішнім середовищем (політичний устрій країни, культурно-релігійні цінності, економічні передумови тощо), так і психологічними характеристиками людини та особливостями професій.

Для оцінки факторів соціальної мобільності розрізняють різні її види. З іншого боку, кар'єрна, професійна, культурна та психологічна мобільність є складовими соціальної мобільності. Кар'єрну мобільність асоціюють з кар'єрним просуванням, хоча **кар'єрна мобільність** – це психологічна характеристика готовності індивіда до кар'єрного просування.

Культурна мобільність відображає рівень толерантності до сприйняття інституції інших культур та релігій.

Професійна мобільність являє собою сукупність психологічних якостей та практичних навичок, які визначають готовність індивіда змінити місце у системі організаційно-управлінських відносин у колективі. Різні вчені по-різному підходять до основних характеристик трудової мобільності людини. Більшість з них включають вольовий компонент, внутрішню мотивацію, постійний саморозвиток та готовність до змін. Деякі вчені розглядають професійну мобільність як критерій професійної компетентності, інші трудову мобільність – як обов'язковий компонент трудової діяльності.

Трудова мобільність як складна категорія містить об'єктивний аспект та суб'єктивний аспект. Об'єктивний аспект включає науково-технічні, культурні та соціально-економічні фактори, що визначають процес зміни трудової діяльності. Суб'єктивний аспект характеризує зміни інтересів мотивів людини, які спонукають її до прийняття рішень щодо зміни трудової діяльності.

Сутність трудової адаптації, її чинники та критерії

Термін «адаптація» (від лат. adaptare – пристосування) запозичений із біології і означає пристосування, підлаштування до навколишнього середовища. В суспільні науки це поняття було перенесене представниками організмичної школи, які зводили соціальні явища до біологічних.

Соціальна адаптація – вид взаємодії індивіда або соціальної групи з навколишнім середовищем, під час якого вимоги та очікування взаємодіючих сторін узгоджуються з метою співіснування та взаємодії.

Процес соціальної адаптації проходить у три етапи:

- орієнтаційний, на якому адаптант ознайомлюється із соціальним середовищем;

- оцінний, спрямований на вибір із набутого досвіду форм адаптації та методів роботи, тих, що відповідають ціннісним орієнтаціям і можливі в нових умовах;

- сумісності, на якому адаптант повністю адаптується, показником ступеня адаптивності є соціальний статус особистості в навколишньому середовищі, а також його задоволеність цим середовищем.

Професійна адаптація як різновид соціальної – це взаємодія працівника з новою професійною ситуацією, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування її учасників. Розпочинаючи трудову діяльність чи змінюючи місце роботи, людина активно входить до системи соціально-трудова відносин конкретної організації, засвоює нові соціальні ролі, узгоджує особисту позицію з метою і завданнями організації, підпорядковуючи цим свою поведінку службовим приписам даного підприємства чи установи.

Організація, керуючись власними цілями та завданнями, висуває вимоги до поведінки працівника на роботі. Реалізуючи свої вимоги, працівник та організація взаємодіють, пристосовуються один до одного, що призводить до процесу робочої адаптації.

Отже, трудова адаптація – двосторонній процес між особистістю і новою для неї трудовою ситуацією.

Адаптованість людини до конкретної трудової ситуації виявляється в її трудовій поведінці, ефективності праці, засвоєнні соціально-трудова інформації та її практичній реалізації, підвищенні соціальної та трудової активності, а також задоволенні конкретною трудовою ситуацією – змістом роботи, розміром заробітної плати, можливістю професійного зростання, характером взаємин у колективі тощо.

Трудова адаптація може бути первинною, коли людина лише розпочинає свою трудову кар'єру і вперше стикається із трудовою ситуацією, і вторинною, коли людина змінює робоче місце без зміни чи зі зміною професії, або коли суттєво змінюється трудова ситуація.

Трудова адаптація – це складний і багатогранний процес, який поєднує кілька різновидів адаптації: організаційну, соціально-психологічну, професійну, соціально-побутову. Професійна адаптація виявляється в ознайомленні зі змістом роботи, в надбанні навичок професійної майстерності, влучності, необхідної для якісної трудової діяльності з обраної професії. Професійна адаптація може розпочинатись у сім'ї, в загальноосвітніх і спеціальних закладах, а закінчуватися безпосередньо на робочому місці в трудовій організації, де має найбільшу сферу дії.

Соціально-психологічна адаптація полягає у засвоєнні соціально-психологічних характеристик робочої сили, залученні до системи відносин, що склалися в ній, позитивній взаємодії з її членами. Одночасно відбувається активне порівняння способу життя адаптанта, його потреб, вподобань, ідеалів, цілей, прагнень із робочою ситуацією.

Організаційна адаптованість втілюється в засвоєнні організаційної структури, систем управління та обслуговування, режимів роботи, дотримання трудової дисципліни та активної участі в самоврядуванні. Через організаційну сферу відбувається залучення працівників до організації суспільної праці як способу поєднання їх із засобами праці.

Дозвільно-побутова адаптація – це засвоєння особливостей матеріальних і побутових умов, вирішення проблем повсякденного життя, задоволення потреб у певному рівні заробітної плати, житла, сприйняття традиційного проведення відпочинку тощо.

Організаційна, соціально-психологічна, професійна і дозвільно-побутова адаптації тісно пов'язані та постійно взаємодіють між собою. Тому їх потрібно розглядати комплексно, оскільки кожна з них є невід'ємною частиною відносин з іншими.

Одним із найважливіших об'єктивних показників (критеріїв) трудової адаптації є кваліфікація, яку можна визначити за тарифно-кваліфікаційним довідником.

Другий важливий об'єктивний показник трудової адаптації – професійна стабільність, що є співвідношенням стажу роботи за фахом і загального стажу роботи.

Головним суб'єктивним показником трудової адаптації є задоволеність працею і трудовою ситуацією. Трудова адаптація залежить від змісту праці, розмаїття її складових, наявності творчих елементів, якості матеріально-технічного забезпечення, досконалості стосунків між колегами, вимогливості до них, здатності сформувати у них почуття відповідальності за власні вчинки. Ці всі чинники об'єктивно детермінують трудову адаптацію.

Суб'єктивними детермінантами процесу адаптації можна вважати:

- психологічні установки людини на трудову адаптацію;
- особливості соціального сприйняття в процесі трудової взаємодії;
- систему стереотипів, що склалася.

Успіх трудової адаптації залежить від професійної підготовки, рівня засвоєння працівником необхідних знань та практичних навичок, його соціально-психологічної готовності до участі в праці, прагматизму, підприємливості, уміння швидко орієнтуватися в трудовій ситуації, здатності до самоконтролю та уміння розподіляти свої рухи та дії в часі тощо.

Загалом процес трудової адаптації відбувається впродовж усього життя, оскільки праця – головна умова життєдіяльності людини і завжди її супроводжує.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Ставлення до праці

1. Поняття ставлення до праці. Типи ставлення до праці.
2. Вплив на ставлення до праці характеру та змісту праці.
3. Структура становлення до праці.
4. Аналіз чинників, які впливають на ставлення до праці.
5. Проблеми та протиріччя у ставленні до праці в сучасному українському суспільстві.
6. Емпіричні показники ставлення до праці.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Кар'єрне зростання як інструмент мотивації праці: прикладне застосування.
2. Досвід провідних компаній світу у адаптації працівників.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Трудова поведінка;
- Трудова етика;
- Механізм регуляції трудової поведінки;
- Ставлення до праці;
- Ціннісні орієнтації;
- Структура трудової поведінки;
- Трудова ситуація;
- Установки;
- Нормативна трудова поведінка;
- Потреби людини.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Ідеї Маслоу пов'язані з :
 - а) продуктивністю працівника;
 - б) раннім дитинством людини ;
 - в) надіями людини на матеріальні винагороди ;
 - г) потребами людини.
2. Метод вивчення витрат робочого часу багаторазово повторюваних ручних і машинно-ручних елементів операцій шляхом їх виміру називають...
 - а) фотографією робочого дня;
 - б) хронометражем;
 - в) фотохронометражем;
 - г) методом моментних спостережень.

3. У чому полягає зміст завдань кадрової політики на підприємстві?

- а) задоволення потреби підприємства в кадрах;
- б) забезпечення раціонального розподілу, професійно-кваліфікаційного та посадового просування кадрів;
- в) ефективне використання трудового потенціалу підприємства;
- г) всі перелічені завдання є змістом кадрової політики на підприємстві.

4. Діяльність, найважливішими елементами якої є визначення потреб у персоналі, залучення його до роботи, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу та структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в досягненні успіху, управління витратами на персонал і керівництво співробітникам, – це:

- а) планування нормативів праці;
- б) управління персоналом;
- в) створення політики стимулювання персоналу;
- г) кадрова політика підприємства.

5. Метод оцінки персоналу підприємства, при якому створюється штучна, але близька до реальної, ситуація, за допомогою якої здійснюється аналіз поведінки співробітників підприємства, – це ...

- а) метод стандартних оцінок;
- б) метод вимушеного вибору;
- в) метод вирішальної ситуації;
- г) метод незалежних ідей.

6. Про який вид адаптації працівників на підприємстві йдеться, якщо до змісту та вимог праці, соціальної сфери пристосовуються молоді кадри, які не мають досвіду професійної діяльності (зокрема, випускники навчальних закладів)?

- а) первинна адаптація;
- б) вторинна адаптація;

- в) професійна адаптація;
- г) соціально-психологічна адаптація.

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

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

8. Ціннісні орієнтації відіграють у поведінці людини таку роль :

- а) програмують ;
- б) спрямовують;
- в) координують;
- г) правильна відповідь відсутня.

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

- а) роль;
- б) норма.

10. Доберіть правильну відповідь щодо визначення змісту таких показників: 1) стабільність персоналу; 2) плинність персоналу; 3) рівень дисципліни; 4) відповідність кваліфікації робітників рівню складності виконуваних ними робіт:

а) відношення середнього тарифного розряду груп робітників до середнього тарифного розряду виконуваних ними робіт;

б) відношення кількості неявок на роботу до загального відпрацьованого робітниками підприємства часу;

в) відношення загальної суми років роботи всього персоналу підприємства до середньоспискової чисельності працюючих;

г) відношення кількості працівників, звільнених з неповажних причин, до середньоспискової чисельності персоналу.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Як, на Вашу думку, чи впливають на професійну успішність, службову кар'єру національність, менталітет, тип віросповідання тощо? Обґрунтуйте свою відповідь конкретними прикладами, порівняннями.

2. Доповніть перелік таких приказок, як “моя хата з краю – нічого не знаю”, “що, мені більше за всіх треба?”, “ініціатива карається”.

3. Не всяка поведінка, на думку М. Вебера, соціальна, а лише та, що має внутрішнє значення для суб'єкта і зорієнтована на поведінку інших індивідів. Виходячи з такого твердження, що є головним завданням соціології?

4. Схему трудової поведінки можна описати такою формулою: “мета – засіб – результат – винагорода”.

У контексті цієї схеми необхідно: а) сформулювати завдання соціології праці; б) розтлумачити висловлення А. Кравченка: “Досягнутий результат - похідна індивідуальних зусиль і наслідок узгоджених дій інших людей.”

5. Як Ви розтлумачите таке твердження?:

а) Соціальне середовище суспільство може як стримувати, так і сприяти розвитку особистості.

б) Чим вищий культурний рівень суспільства, тим більше цінується людина як особистість.

в) Стримування своїх почуттів небезпечно, як і повне вивільнення стихії інстинктів – розв'язаності, невихованості, нестриманості.

6. Дозвілля, на думку Аристотеля, – це не просто вільний час, а час, заповнений різноманітними заняттями. Які заняття мав на увазі Аристотель, які з цих занять переважають у поведінці сучасної людини і як вони впливають на її трудову діяльність? Яке дозвілля ганьбить людину?

7. Порівняйте категорії "трудова діяльність" і "трудова поведінка" за змістом, метою, результатом тощо, розміщуючи у стовпчик їх характеристики так:

Характеристика	Трудова поведінка	Трудова діяльність
Зміст	операції і функції	думки та дії
Мета		
Результат		
Методи і засоби досягнення результату		

8. У період становлення ринкових відносин неминучі ціннісні конфлікти. Серед них є такі, що стосуються соціальної ролі суб'єктів праці, зокрема вимог до працівника. У минулому, головними вимогами були такі, як дисципліна праці, ідейне переконання, ретельність, порядність у діловій сфері. Сформулюйте вимоги до працівника нині, за ринкових умов, і визначте засоби їх задоволення.

9. Пояснюючи соціальні явища, Г. Тард наголошував на визначальній ролі у формуванні поведінки людини - уподобань, У. Макк-Дугалл - інстинктів, Фрейд - статевих потягів. Погляди кого з цих учених Ви поділяєте? Представниками якої наукової школи є ці вчені і як вона вплинула на розвиток соціології праці?

10. Користуючись соціологічними знаннями про поведінку людини, як би Ви охарактеризували власну поведінку за її змістом, структурою, формою, спрямованістю тощо.

11. Соціологи стверджують, що в період падіння життєвого рівня друзів утрачають насамперед бідні, їм нічим частувати гостей і накладно ходити самим у гості. Якої думки Ви дотримуєтеся? Обґрунтуйте її

12. Зробіть порівняльний аналіз різних професій:

а) використовуючи вимірювальні шкали економічної, політичної, освітньої, професійної характеристик, проранжуйте за рівнем престижності такі професії: лікар, учитель, інженер, продавець, учений, прибиральниця, член уряду, бізнесмен, діяч мистецтва;

б) Побудуйте стратифікаційний профіль для кожної із професій, прокоментуйте його. У якій залежності знаходяться профіль стратифікації та стабільність суспільства.

13. Що означає вислів “Соціальні інститути є соціальними ліфтами, які переміщують індивідів з однієї страти до іншої”? Кому належить цей вислів?

14. Соціальний стан сучасної молоді маргінальний. Кардинальні зміни в соціально-економічному устрої супроводжуються кризою ціннісної свідомості. Виберіть, що для сучасної молоді більш цінне.

1) збагачення будь-якими способами	2) отримання високої кваліфікації, що забезпечить адаптацію до нових умов
3) відмова від застарілих морально-етичних норм	4) гнучкість, пристосування до нової дійсності
5) безмежна свобода між-особистісних і міжстатевих відносин	6) сім'я як запорука успішного існування.

Якщо вся молодь становить 100%, то вкажіть, який відсоток молоді, на Вашу думку, робить той чи той вибір?

15. Чи погоджуєтесь Ви з такими твердженнями?:

- а) бідні живуть або на заробіток, або на пенсію і дотації, але не жебракують;
- б) до жебраків відносять тих бідних, хто заробляє на життя регулярним випрошуванням;
- в) у бідних гірші стартові умови в життя і вони частіше починають трудову кар'єру з некваліфікованої і мало оплачуваної роботи;
- г) нині той, хто хоче, може заробити.

КРОСВОРД

По горизонталі:

- 1. Учений, який стверджував, що людей об'єднує справедливість.
- 2. Учений, який вважав, що людина тільки тоді вільна і могутня, коли керується розумом.
- 3. Давньогрецький філософ, який називав потребу життя вчителя і стверджував, що морально тяжко бути під владою гіршого.
- 4. Англійський вчений, який вважав, що свобода – це право робити все те, що не заборонено законом, порівнюючи закони з огорожею край дороги.
- 5. Давньогрецький філософ, який вважав, що головним злом суспільства є людський егоїзм, що породжується комерціалізацією відносин.
- 6. Давньогрецький філософ, який поділяв людей на дві групи залежно від співвідношення в них здорового глузду й особистих потреб.
- 7. Французький соціолог, який запровадив термін “соціологія” і обґрунтував необхідність виокремлення її у самостійну науку.

По вертикалі:

- 1. Французький соціолог, який визначальним чинником інтелектуальних здібностей людини вважав природне середовище.

2. Давньогрецький філософ, який стверджував, що сенс життя людини полягає в досягненні вищого блага через діяльність.

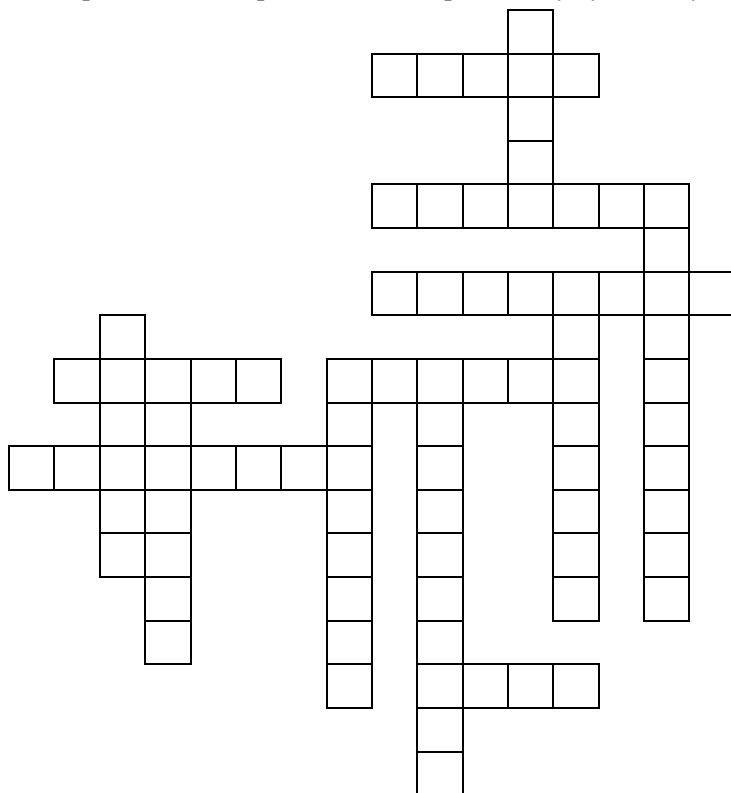
3. Китайський філософ, який дійшов висновку про необхідність навчати людей засобів внутрішнього самовдосконалення.

4. Давньогрецький філософ, який вчив майстерності вести дискусію.

5. Англійський учений, який утверджував справедливість як норму взаємовідносин між людьми.

6. Середньовічний філософ, який цінував фізичну працю більше, ніж розумову.

7. Представник середньовічного ренесансу гуманізму.



ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Який зміст поняття «трудова поведінка» та чим вона відрізняється від поняття «трудова діяльність»?
2. Які основні структурні елементи для самоконтролю трудової поведінки?
3. Які чинники зумовлюють трудову поведінку?
4. За якими ознаками здійснюється типологізація трудової поведінки?
5. У чому полягає необхідність
6. Чим характерні основні форми трудової поведінки?
7. У чому полягає сутність механізмів регулювання трудової поведінки?
8. Які основні механізми регулювання трудової поведінки?
9. Що таке статус працівника і яка його роль у регулюванні трудової поведінки?
10. У чому полягає роль потреб у механізмі регуляції трудової поведінки?
11. У чому суть трудової мобільності?
12. Розкрийте функції трудової мобільності.
13. Які чинники зумовлюють ставлення до праці ?
14. Які вирізняються типи ставлення до праці ?
15. Шляхи удосконалення ставлення до праці.
16. Що таке відчуження праці і якими шляхами його можна подолати?
17. Які особливості становлення вітчизняної соціології праці?

Тема 3

Трудова організація, група, команда

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Вивчити сутність і функції трудової організації. Розглянути структуру трудової організації та її види, навчитися формувати структуру трудового колективу та аналізувати взаємини у ньому.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Організаційні особливості структури трудового колективу.
2. Команда: поняття, основні відмінності команди та групи.
3. Груповий потенціал: пошук синергії.

1. Організаційні особливості структури трудового колективу

Трудовий колектив – це особлива соціальна група, що характеризується такими характеристиками: загальними цілями та метою, спільною працею та існуванням органів самоврядування. Створення формальних груп забезпечує безперебійну роботу всієї організаційної структури підприємства. Однак в процесі ділової взаємодії люди виступають не лише як професіонали та функціонери, а й як цілісні особистості з усіма їхніми індивідуальними якостями та характеристиками. Як наслідок, між працівниками, природно, починають встановлюватися міжособистісні стосунки, які виходять за рамки та не збігаються з положеннями та посадами. Встановлення неформальних стосунків може призвести до стихійного виникнення малих психологічних груп.

Взагалі, формування трудового колективу проходить через певні етапи, як зображено на рис. 2.

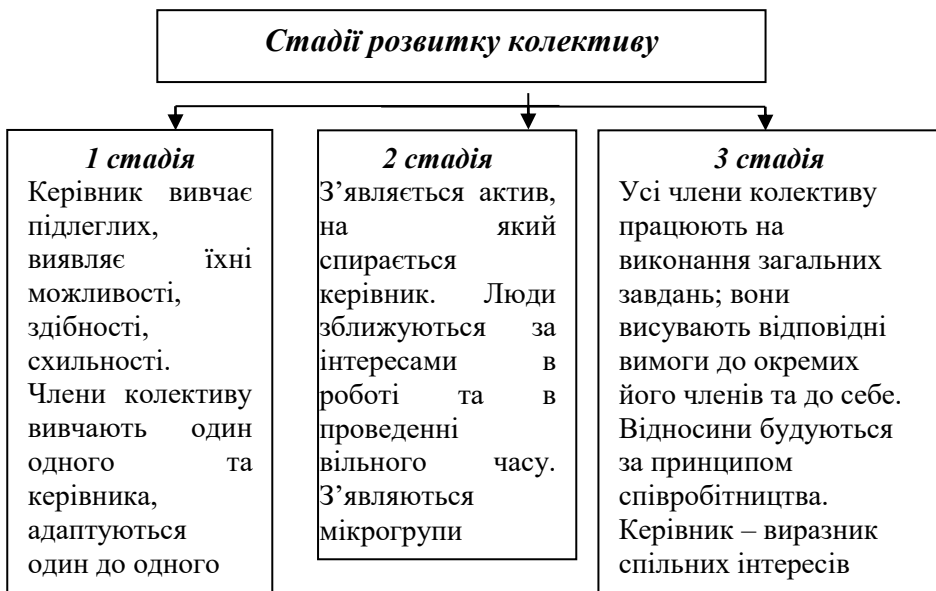


Рис. 2. Стадії розвитку колективу

Формальні групи в організації створюються організаційними та нормативними інструментами. Це означає, що людей об'єднують зовнішні, професійні та кваліфікаційні характеристики за принципом функціонального призначення. Сучасні концепції управління враховують різні способи структурування виробничих груп, особлива увага приділяється створенню такої організаційно-управлінської структури, яка б поєднувала унікальність програм та бізнес-планів підрозділів (підприємств загалом) з максимальною ініціативою працівників.

Тривалий час найбільш поширеними були ієрархічні та функціональні структури групи. Вони передбачають диференціацію посад по вертикалі, всередині відділів та по горизонталі відповідно до довгострокових цілей.

У сучасних умовах робота команди, створеної для вирішення конкретних завдань, є найбільш ефективною серед різних соціальних груп, що існують в організаціях. Ефективність на практиці показують команди, у які входять працівники

незалежно від їх формальної приналежності до певного підрозділу компанії.

У сучасних умовах підприємства намагаються створити ефективну систему кампаній та ідентифікації працівників, оскільки існує загальна стурбованість спільною справою для забезпечення спілкування, стабільності та гарантованої зайнятості. Це свого роду «парасолька», в якій люди відчувають себе більш здатними долати стрес, жити вільно та щасливо.

Так, наприклад, у японській культурі управління переважає так званий клановий тип неформальної організації робочого колективу. Працівник не втрачає самоідентифікації, але максимально бере участь в організації виробництва, тоді як керівництво піклується про його приватне життя, спостерігається високий рівень інтеграції особистості в компанію, існує система зайнятості на все життя.

Однак механічне перенесення японського досвіду на вітчизняний ґрунт не принесе очікуваних результатів. Українським науковцям доводиться шукати відповіді на питання про ефективні соціологічні інструменти та дієвий механізм управління, що можуть достатньо відповідати внутрішнім національним нормам та соціальним очікуванням.

Психологічним механізмом поєднання людей у неформальні групи є наявність симпатій та антипатій, які з'являються в процесі ділового спілкування. Звичайно, різні люди більшою чи меншою мірою подобаються одні одним. Цей фактор визначає емоційно-психологічну структуру неформальної групи.

Психологічний центр неформальної групи складається з «зірок» – людей, які користуються найбільшою популярністю та симпатією в групі. Другий структурний рівень складається з членів групи, які зосереджуються на «зірках», але не такі популярні. Третій рівень складається з членів групи, які самі не користуються популярністю, але у своїй діяльності вони зосереджуються на думках і поведінці людей на вищих посадах. Нарешті, четвертий рівень займають люди, до яких члени групи висловлюють неприязнь і антипатію, але хочуть бути «прийнятими» до цієї групи самі.

Менеджер повинен знати неформальну структуру своєї команди, уміти користуватися методом вимірювання неформальної структури групи, так звану соціометричну процедуру.

Соціометричні методи дослідження малих груп включають соціометричні тести, що враховують найбільшу кількість спонтанних виборів, що визначають щирі почуття та міжособистісні уподобання членів команди. Цей підхід дозволяє описати ступінь близькості та роз'єднаності людей у групі. Такий інструмент дозволяє після обробки результатів знайти оптимальний розподіл трудових ресурсів у колективі, а також досягти максимального задоволення в ситуації за допомогою якомога більшої кількості взаємних виборів.

Отриманий результат поєднує як групові, так і приватні, інтимні інтереси, створюючи групу з оптимальною структурою. Врахування специфіки неформальної структури групи дає можливість підвищити продуктивність праці, ефективно вирішувати творчі проблеми на робочому місці, сприяти поліпшенню загального психологічного клімату в організаціях, підвищенню якості управлінських рішень та ефективності роботи працівників.

Розглянемо приклад проведення соціометрії більш докладніше.

У рамках організованої формальної групи можна сформувати кілька неформальних груп, і важливо, щоб місце людини в структурі групи (її неформальний статус) було різним залежно від параметрів вимірювання. Наприклад, "душа компанії" може мати низький соціометричний статус у ділових відносинах.

Серед неформальних груп найсуттєвіший вплив на суспільну думку має референтна (еталонна).

Соціометрична анкета

Шановний працівник! Пропонуємо прийняти участь у вивченні особливостей взаємостосунків у Вашому колективі.

У анкеті, відповідаючи на запропоновані питання, позначте знаком «+» прізвища тих працівників, яких Ви

вибираєте або ні. Ваші відповіді не будуть відомі іншим членам колективу.

П.І.Б _____ дата _____

№ п/п	П.І.Б	З ким би Ви хотіли виконувати відповідальне завдання начальника?		З ким би Ви хотіли проводити вільний від бороти час?	
		Так	Ні	Так	ні
1					
2					
....					
N					

У графу «П.І.Б.» заносять весь список колективу
(у нашому прикладі – 8)

Соціоматриця

Хто вибирає	Кого вибирають			Всього віддано виборів		
	А	Б	В	Всього «+»	Всього «-»	Всього виборів в
А	0	+	0	1	0	1
Б	+	0	-	1	1	2
В	+	0	0	1	0	1
Всього «+»	2	1	1	3		
Всього «-»	0	0	1		1	
Всього виборів	2	1	1			4

Знаки у прикладі – довільні для більшої наочності. Напівжирним шрифтом виділені зведені результати соціометричного дослідження. Приклад заповнення: А вибирає Б та ігнорує В по заданому критерію; Б вибирає А (взаємний вибір) і відчужує В; В вибирає А та ігнорує Б.

Кожна організація має різні характеристики і вимагає використання методів, адаптованих до особливостей трудових відносин.

2. Команда: поняття, основні відмінності команди та групи

Існує багато думок науковців та практиків щодо розкриття значення поняття "команда". Наприклад, за словами М. Армстронга, відомого британського експерта з людських ресурсів, "команда – це невелика кількість людей із додатковими навичками, які спільно працюють над підвищенням продуктивності відповідно до підходів, що підтримують взаємну відповідальність".

Т. Базаров, І. Рибкін, Т. Пиркова з приводу сутності дефініції «команда» висловлюють таку думку: «...характерно відкрите обговорення проблем, хороша циркуляція інформації. Діяльність орієнтована на вирішення завдань, цілі змінюються відповідно до необхідності для цього. Основна увага приділяється досягненню конкретних результатів: відповідні співробітники та ресурси об'єднуються заради максимально швидкого і якісного виконання завдання, терміни та етапи його вирішення постійно контролюються. Відносини між співробітниками будуються на принципах взаємозалежності. Лідерство ґрунтується на сприянні контактам і співпраці. Керівництво діє як каталізатор групової взаємодії. Ефективність діяльності групи визначається індивідуальною успішністю в поєднанні з можливістю об'єднати особисті цілі співробітників зі стратегічними цілями організації».

У своїх роботах І. Салас, Р. Берд та С. Таненбаум називають команду невеликою кількістю людей, які мають спільні цілі, цінності та спільні підходи до здійснення спільної діяльності та взаємної приналежності осіб і партнерів до групи. Вони наголошують на взаємодоповнюваності, взаємодопомозі членів команди, які відповідають за кінцевий результат та можуть виконувати будь-які внутрішньогрупові ролі.

Фактори, що забезпечують ефективне використання людських ресурсів у процесі колективної роботи: реалізація особистого потенціалу члена команди, його самоорганізація, саморегуляція та самокерування, високий рівень креативності, інноваційний підхід до вирішення проблем, гнучкість та здатність адаптуватися до швидко мінливого середовища, групові компетенції.

Основними відмінностями групи та команди є:

Показники	Група	Команда
Лідерство	Яскраво проявляється, зосереджено в одних руках	Слабко виражено, розподілене між усіма членами команди
Відповідальність (за результати)	Диференційована	Взаємна
Синергетичний Ефект	Відсутній	Яскраво виражений
Місія	Нема розрізнення від місії організації	Може відрізнитися від місії організації
Детальний розподіл	Детальний між членами колективу	Не існує
Результативність роботи	Визначається за особистими показниками	Визначається, перш за все, за колективними показниками
Спілкування	Кожен член групи має власне коло спілкування, приймає самостійні рішення, виконує особливі робочі завдання	Спільні у спілкуванні, прийнятті рішень і виконанні робочих завдань

Стадії розвитку команди

У сучасній літературі існує багато підходів і теорій, що визначають етапи розвитку команди.

Погляди світових експертів на визначення етапів розвитку команди

Науковці	Стадії розвитку команд
Дж.В. Ньюстром, К. Девіс	Формування - Сум'яття - Нормування - Виконання роботи - Розформування
С. Моріс, Г. Уїлкокс, Є. Нейзел	Дитинство - Юність - Зрілість - Згасання, смерть
Л. Рай	Формування - Конфлікти - Нормування - Робота
Д. Торрінгтон, Л. Холл, С. Тейлор	Формування - Боротьба - Створення норм - Виконання роботи
Дж. Стюарт	Формування - Штурм - Нормалізація - Виконання
Б. Такман	Формування-Бурління-Створення норм- Функціонування - Зміна/ Перетворення

Формування

На цьому етапі відбувається об'єднання індивідів у сукупність. Між ними існує визначення цілей, структури, механізмів роботи в процесі обговорення при визначенні членів команди. Не виключено існування страхів і коливань відповідно до ступеня з'ясування їх ролі в майбутній роботі колективу. Прихильність інтересам команди низька. Рівень розуміння членів команди є слабким.

Бурління

На цьому етапі відбувається прояв індивідуальних цілей та очікувань, і в той же час, приховані раніше розбіжності. Визначаючи ролі, стилі керівництва, моделі взаємодії та поведінку, кожен може оскаржити чи поставити під сумнів рішення. Емоційна нестабільність, наявність негативних проявів,

що впливають на виникнення конфліктів. Кожен учасник дізнається більше про себе та свою роботу в команді, та може бути предметом експертної перевірки.

Створення норм

На цьому етапі створюються норми та механізми прийняття рішень, затверджується узгоджений стиль керівництва, остаточний розподіл ролей і створення моделей взаємодії, розвиток співпраці та взаємопідтримки, створення форм контролю та зворотного зв'язку, відносин з оточенням команди.

Функціонування

Той самий етап, коли команда вже згуртована й ефективно починає працювати над досягненням цілей, розвиненою взаємопідтримкою та взаємодопомогою, комфортною атмосферою, яка є значним мотиватором та стимулом для досягнення певних висот, і як результат, професійний та особистий розвиток кожного з членів. На даний момент людей, що об'єднуються, по праву можна назвати командою. Результативність роботи команди та оцінка регулярно оцінюються.

Зміна або Перетворення

На цьому етапі відбувається переформатування команди в іншу або поставка перед існуючою командою інших завдань та цілей, що формує умови трансформації команди.

Рольова структура команди

Доктор психології, випускник Кембриджа, почесний професор університетів Брістоля та Екстера, радник ООН та Комісії Європейських Співтовариств, автор теорії групових ролей М. Белбін розробив соціологічну структурування ролей. Згідно з дослідженнями в 1970-х роках, він визначив 8 (згодом збільшився до 9) ролей, необхідних команді для успішного існування. Його робота була переосмислена завдяки набуття популяризації концепції колективної роботи.

Види командних ролей за М. Белбіном

Робоча бджола

Бджола перетворює концепції та плани на робочі процеси та виконує зобов'язання систематично та продуктивно. Ця роль є свого роду ядром успішної команди.

Без чіткого носія цієї ролі не тільки практична реалізація програми діяльності, але й процес її розробки, в кращому випадку, повільний. Виконавця ролі робочої бджоли ні в якому разі не слід розглядати як «непосвяченого» виконавця. Важливо розуміти, що відмітними особистими якостями його носія є велика відповідальність і старанність.

Натхненник

Це сприяє перевагам усіх членів команди. Підтримує колег у проблемах, покращує стосунки між працівниками та стимулює розвиток командного духу, орієнтованого на потреби та емоції інших. Він сенситивний і емпатичний, має розвинений емоційний інтелект. Функції цієї ролі пов'язані зі створенням та підтримкою позитивного емоційного фону та соціально-психологічного клімату в групі. Це найбільш аморфна роль у цій структурі.

Контролер

Усуває помилки команди, пов'язані як з активністю, так і з бездіяльністю. Контролер визначає аспекти команди, які вимагають особливої уваги, та заохочує наполегливість у досягненні мети. Хоча ця роль є найбільш спеціалізованою та другорядною, вона іноді є одним із ключових інструментів забезпечення остаточного успіху команди. Носій такої ролі характеризується великою відповідальністю, чесністю, увагою до деталей та готовністю довести кожну справу до кінця.

Генератор ідей

Вказує на нові ідеї та стратегії, зосереджується на вирішенні основних проблем, що стоять перед групою. Цю роль, в більшості випадків, бере на себе найрозумніший. Слід мати на увазі, що в контексті міжособистісних взаємодій та внутрішньогрупового структурування такі люди можуть бути найбільш проблемними (у більшості випадків вони мають

найбільший інтелектуальний потенціал, усвідомлюють його та демонструють свою перевагу). Зокрема, типовим генератором поведінкових ідей є виключення з групового процесу у поєднанні з жорсткою невідповідністю. Однак недоліком такої поведінкової моделі є внутрішнє бажання генерувати та висловлювати найнезвичайніші, фантастичні ідеї, що значно зміцнює інтелектуальну складову і є фундаментальним у розробці перспективних проєктів.

Постачальник

Виявляє та повідомляє про нові ідеї, розробки та ресурси, доступні за межами групи. Встановлює корисні зовнішні контакти для команди та веде переговори. Неважко помітити, що з погляду пошуку ефективних рішень і нових ідей дана роль є взаємодоповнюючою, компліментарною по відношенню до ролі генератора ідей. Таким чином, кандидат на дану роль відрізняється один від одного з точки зору максимального контакту, увагою до думки інших та постійної участі в процесі. Постачальник може не тільки подавати свіжі ідеї ззовні, але й знаходити їх у групі шляхом врегулювання, систематизації, узагальнення та логічного завершення міркувань, висловлених (часто навіть побіжно) своїми членами.

Керівник

Він обирає шлях команди до спільної мети, забезпечує оптимальне використання ресурсів команди, визначає її сильні та слабкі сторони та намагається ефективно використовувати особистий потенціал кожного члена команди. Особи, які виконують цю роль, зосереджуються на перспективах та можливостях, прагнуть максимізувати особистий потенціал членів групи, відрізняються високим рівнем контакту з суспільством, мають здатність налагоджувати партнерські стосунки, а зосередженість на досягненнях є головним інструментом мотивації. Вони, як правило, добре почуваються на публіці та є хорошими публічними ораторами, що дозволяє їм фіксувати увагу своїми ідеями інших.

Мотиватор

Він надає діяльності команди впорядковану форму, звертає увагу команди на поставлені перед нею завдання та

визначає пріоритети, намагається систематизувати групові дискусії та уточнити результати колективної роботи. Ролі керівника та мотиватора доповнюють одна одну. Мотиватор також виконує управлінську функцію, але на відміну від лідера, він концентрується на поточній діяльності, дотриманні процедур, термінів, регламентів тощо. Це означає, що в дихотомії «лідерство-керівництво» ця роль найбільш сумісна з функцією керівництва. У той же час його носії часто прагнуть встановити ієрархічні відносини, а в якості спонукального ефекту вони використовують офіційні зобов'язання, інструкції тощо, а також вказують на можливі санкції.

Аналітик

Аналізує проблеми, оцінює ідеї та пропозиції, щоб команда могла приймати зважені рішення. Носієм цієї ролі є наступний найрозумніший член команди, інтелектуальний рівень якого дозволить йому дискутувати нарівні з генератором ідей. У той же час (на відміну від останнього) для заявника, поряд із високим інтелектом, він характеризується справжньою незалежністю, що дозволяє йому не організовувати інтелектуальний поєдинок для демонстрації свого потенціалу, а дати найбільш реалістичну можливу змістовну оцінку ідеї, щоб довести її до логічного завершення, запропонувати варіанти подолання слабких місць.

3. Груповий потенціал: пошук синергії

Ефективна вибудована комунікація в групі призводить до додаткового результату від співпраці порівнянні з сумою результатів індивідуальної роботи. Суть цього феномена називається *синергією групового потенціалу*.

Для повного використання групового потенціалу його слід структурувати найоптимальнішим чином для досягнення певної цілі. У структуру групового потенціалу входять:

✓ Кваліфікаційний компонент (професійні якості, навички, що формують професійну компетентність групи. Саме можливість поєднання різних професійних знань у взаємодії і формує потенціал).

✓ Психофізіологічний компонент (рівень працездатності у групі зростає у порівнянні з рівнем працездатності кожного без комунікацій. Це пояснюється додатковою мотивацією та задоволенням потреби у визнанні).

✓ Творчий компонент характеризує здатність групи до генерації великої кількості ідей через надихання членів групи на творчий пошук.

✓ Комунікативний компонент характеризує взаємодію людей між собою для досягнення спільної мети, що є в принципі, базою формування суспільної групи.

✓ Моральний компонент полягає у підтримці у групі один одного та додаткової мотивації та контролю.

✓ Розвиток та самореалізація (у групі розвиток членів колективу здійснюється через здатність вирішувати складні завдання та реалізації свого таланту у взаємодії з іншими членами групи).

Досягнення групової синергії можливе за відсутності деструктивних відносин, які не сприяють розкриттю потенціалу кожного. Для цього потрібно сформувані позитивні міжособистісні відносини, які сприяють співробітництву з метою досягнення цілей групи чи команди.

Груповий потенціал може постійно збільшувати синергію, тобто результати від взаємодії. **Інструментами, які збільшують синергію групового потенціалу є:**

- високий рівень співробітництва,
- високий рівень довіри,
- високий рівень заінтересованості працівників у досягненні спільних результатів,
- позитивні міжособисті стосунки,
- ефективний розподіл результатів,
- застосування сучасних організаційних форм ієрархічних взаємозв'язків (біюрові організації, матричні організаційні структури, холократія та ін).

Управління та організація груповою та командною синергією відрізняється. Групи -- це, зазвичай більш формальні структури, які очолює керівник, що офіційно призначається. Розподіл відповідальності між членами груп здійснюється через

офіційний документообіг і призначення. У команді, наприклад, у сучасних організаційних структур, може і не бути керівника, а організаційні питання вирішує координатор, у якого статус члена команди. Засідання команд відбуваються у вигляді вільних обговорень проблем і завдань спрямованих на досягнення цілей.

Командне мислення передбачає виховання різноманітності поглядів, визнання унікальності членів групи та обговорення колективних проблем. Ці конструктивні основи призводять до більш ефективного процесу прийняття рішень. Такий процес може бути дуже важливим для багатьох організацій, оскільки може бути одним із способів збереження індивідуальності, працюючи на загальне благо всієї організації.

Групове мислення – це колективна модель мислення, яка обмежує ефективність групових рішень. Групове мислення характеризується прямим тиском, самоперевіркою, ілюзіями недоторканності, колективної раціональності та загальними стереотипами. Насамперед такі процеси можуть бути основою соціального лідерства та причиною загальної апатії до праці та продуктивності в роботі. Однак такі деструктивні шаблони можна перетворити на конструктивні схеми або «командне мислення».

Партисипативне удосконалення управлінських процесів

Трансформація бізнес-процесів здійснюється активними працівниками, які напряму пов'язані з управлінням. Вони генерують свої ідеї, створюють повне уявлення про ситуацію та еволюційні зміни. Нова ідея будь-якого процесу виникає спочатку "в їх головах", перш ніж бути внесеною у правила та процедури.

Учасники колективної взаємодії формують колективну думку, стосовно проблем та способів їх вирішення, сильних і слабких сторін, змін, які необхідно внести.

Партисипативна методика – це спосіб формування колективного мислення та пошук шляхів досягнення цілей організації.

Таким чином, команда здатна вирішувати дедалі складніші проблеми за допомогою розвитку працівників та елементів групових здібностей. Однак через низький рівень використання потенціалу працівників і неможливість їх розвитку, велика кількість підприємства може втрачати конкурентоспроможність та життєздатність організації.

Роль лідера у створенні команди визначається такими завданнями:

1. Здійснити підбір висококваліфікованих працівників.
2. Сформувати приємну морально-психологічну атмосферу в колективі.
3. Налагодити ефективні міжособистісні стосунки з працівниками.
4. Виховувати керівників всіх рівнів управління. Визначати потенційних лідерів.
5. Вміти розпізнавати неформальний склад трудового колективу.
6. Проводити спільну діяльність, щоб показати нові можливості вирішення проблем, які виникають у спільній роботі.
7. Використовувати потенціал групи (кваліфікаційний, психо-фізіологічний, творчий, моральний).

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Професійне становлення особистості студента як майбутнього фахівця

1. Навчально-професійна діяльність як трудова.
2. Професіоналізація особистості студента.
3. Соціологічні особливості студентської групи та її структура.
4. Типологічні особливості сучасних студентів.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Технології маніпуляції трудовим колективом.
2. Сучасні інструменти тимбілдингу.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Трудової організації;
- Трудовий колектив;
- Референтні групи;
- Первинна група;
- Мала група;
- Соціологічний аналіз;
- Команда;
- Структура групи;
- Партисипативна методика.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Єдність технічної, економічної та соціальної підсистем характеризує:

- а) виробничої організації;
- б) трудової організації;
- в) соціальної організації;
- г) суспільної організації.

2. Функції трудових організацій:

- а) цільова, інформуюча, координуюча;
- б) соціальна, виробнича, суспільна;
- в) цільова, задоволення соціальних потреб, соціально-інтеграційна;
- г) інформаційна, координуюча, розподільча, інтеграційна.

3. Спрацьованість, відповідальність і обов'язковість членів колективу один перед одним, узгодженість дій у ході виконання завдань характеризує:

- а) згуртованість трудового колективу;
- б) високий рівень менеджменту;
- в) вдала організаційна структура управління;
- г) ефективна система стимулювання.

4. Мала група характеризується :

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

5. Положення члена групи визначається :

- а) роллю;
- б) нормою.

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

- а) роль ;
- б) норма.

7. У спільність мови, історії розвитку, специфічної матеріальної та духовної культури, сімейно-побутової поведінки, традицій, звичок – це характерні ознаки :

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

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

- а) роль;
- б) норма.

9. Плем'я, народність, нація – це типи:

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

10. Для якого типу колективу належить колектив, якому властива наявність кількох соціально-психологічних груп, неприязно налаштованих одна до одної, великі розбіжності у показниках трудової діяльності?

- а) розчленованого;
- б) некерованого;
- в) роз'єднаного.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Відносини колективізму в ідеалі виключають конфлікти, припускають високий рівень згуртованості колективу. Чому перехід на колективні форми організації праці найчастіше супроводжується підвищенням напруженості відносин у трудових колективах? Чим це зумовлено? Що є причинами конфліктів?

2. Охарактеризуйте можливі фактори, які зумовили б розпад колективу.

3. Зіставте різні рівні розвитку колективу і визначте доцільні методи керівництва на кожному з рівнів.

4. Укажіть, якому соціальному об'єднанню належить той чи той критерій – список можливих соціальних об'єднань: село чи місто, плем'я, група, держава, підприємство, автономія, область, покоління, нація.

- а) йому притаманна одна спільна риса;
- б) є частиною певної великої системи;

- в) шлюби укладаються між представниками цього об'єднання;
- г) поповнюється переважно за рахунок тих людей, які уже є визнаними представниками;
- д) має територію, яку вважає власною;
- е) у нього власна назва і власна історія;
- ж) має власну систему управління;
- з) існує довше, ніж у середньому живе один індивід;
- и) його згуртовує спільна система цінностей (звичаїв, традицій, норм, законів, правил, норів), що називають культурою.

5. Протиріччя між необхідністю відновлення соціальних систем і консерватизмом культури з неминучістю породжує ціннісні конфлікти в економіці, у сфері праці зокрема. Доведіть наявність в економіці нашої країни таких конфліктів між:

- а) економічними відносинами, що базуються на цінностях адміністративної системи, і відносинами, що диктуються ринком;
- б) нормативне заданими еталонами економічної культури і реальними культурними типами працівників;
- в) моральними і професійно-посадовими нормами;
- г) еталонами “порядної людини” і “ділової людини”;
- д) співіснуючими, але різними вимогами до працівників.

6. У таблиці наведені ключові поняття та визначення. Визначте, якому поняттю яке визначення відповідає.

Ключове поняття	Визначення
Статус	Становище людини в суспільстві, як представника
Головний статус	Певна позиція у структурі соціальної групи, суспільства.
Соціальний статус	Сукупність усіх статусів, що належить одній людині.

Ключове поняття	Визначення
Особистий статус	Статус, що визначає стиль і спосіб життя, коло знайомих із яким людина себе ототожнює
Приписаний статус	Сукупність усіх ролей, що асоціюється з одним статусом.
Змішаний статус	Набувається в результаті вільного вибору, особистих зусиль і знаходиться під контролем індивіда
Досягнутий статус	Модель поведінки, зорієнтована на даний статус.
Соціальна роль	Має риси приписаного і досягнутого
Статусний набір	Місце індивіда в малій групі залежно від того, як сприймають і оцінюють його члени цієї групи.
Ролевий набір	Статус, у якому людина народилася (заданий невідконтрольними обставинами), який обов'язково потім визнається

7. Розкажіть про це докладніше:

- а) функцію статусних символів (окрім інших) виконують також житло, мова, жести, манера поведінки;
- б) за часів радянської влади до категорії бідних відносили самотніх пенсіонерів, членів багатодітних сімей, інвалідів, а сьогодні до них приєдналася частина інтелігенції, безробітні і мешканці сіл;
- в) учені стверджують, що найбільшим престижем користуються такі види занять, як лікар, викладач, вчений, юрист, банкір, інженер, пілот, а найменшим - водій, зварювальник, столяр, сантехник, двірник.

8. Чому середнє довголіття людини вибране ученими за узагальнений показник рівня життя? Можливо, тому, що є наслідком його причин?

9. Визначте, до якого з трьох типів статусу - приписуваного, досягненого чи змішаного – відносяться такі статуси:

- Президент;
- Голова Верховної Ради;
- Донька;
- Теща;
- Дружина;
- Поляк;
- Студент;
- Інтелігент;
- Безробітний;
- Професор;
- Чемпіон світу;
- Меценат;
- Народний депутат.

11. Чи правда, що?

- а) статус “Майстер золоті руки”, “Людина року”, “Заслужений підприємець” можна отримати лише завдяки власним зусиллям;
- б) приписуваний статус потребує прийняття самостійних рішень і дій;
- в) статус дружини досягається;
- г) актор-змішаний статус;

12. Чи погоджуєтеся Ви з такими міркуваннями? Свою позицію обґрунтуйте.

- а) чим вище сходинка, на якій знаходиться людина, тим більший у неї дохід;
- б) представники середнього класу вчаться краще і в більш престижних вузах; 60% їх мають вищу освіту;
- в) чим вищий клас, тим більша вірогідність голосування за консерваторів;
- г) професіонал має вірогідність прожити на кілька років довше ніж малокваліфікований робітник.

13. Платон стверджував, що головне зло суспільства - людський егоїзм, який породжується комерціалізацією людських відносин. Чи згодні Ви з цим твердженням? Якщо так, то як боротися з таким егоїзмом?

14. Вплив на успіх групи такого важливого чинника, як її склад, виявили М. Белбін та його колеги. Було проведено дослідження кількох сотень невеликих груп у процесі діяльності. Вчені виявили, що поведінка членів груп відповідає одній із дев'яти запропонованих їм ролей.

М. Белбін прийшов до висновку, що група, в якій є виконавці всіх дев'яти ролей, буде ефективно працювати над виконанням будь-якого завдання. Також виявлена залежність ефективності групи від балансу ролей.

Ролі групи

Роль	Типові характеристики
Виконавець	Дисциплінований, надійний, консервативний, ефективний. Уміє реалізовувати ідеї у практичних діях.
Координатор	Зрілий, впевнений, добрий голова, уміє чітко формулювати цілі, втілювати рішення, делегувати повноваження
Організатор	Динамічний, кидає виклик, здійснює тиск. Його мужність і енергія дозволяє долати будь-які труднощі, ненавидить програвати
Генератор	Винахідливий, має багату уяву, людина з ідеями. вміє розв'язувати нестандартні проблеми
Шукач	Екстраверт, ентузіаст, товариський. Досліджує можливості, знаходить контакти, за природою – мережевий робітник
Математик	Розсудливий, проникливий, стратегічно мислячий. Альтернативний, поміркований – інспектор

Роль	Типові характеристики
Командний «гравець»	М'який, сприйнятливий, дипломатичний. Уміє слухати, упереджує конфлікти між членами команди, чуйний стосовно колег, відчуває ситуацію
Фінішер	Старанний і сумлінний. Шукає помилки та недопрацювання. Контролює терміни виконання доручень
Фахівець	Сам по собі, самотник . Професіонал у вузькій сфері знань

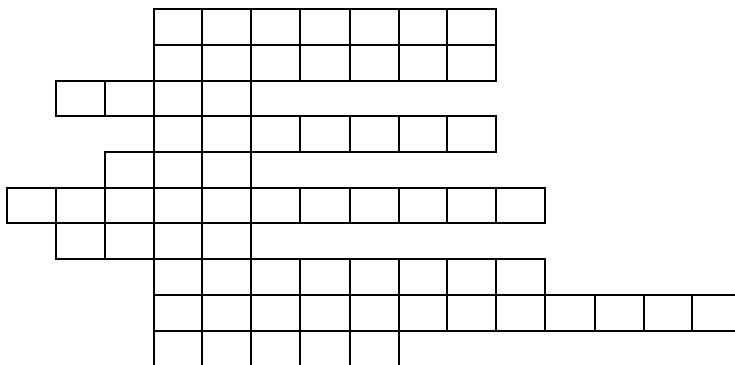
Склад групи повинен відповідати завданню , для виконання якого вона створена. Не в усіх групах може спостерігатися повний набір ролей і не всі члени групи повністю можуть реалізувати свої ролі. Тому М. Белбін рекомендує групі освоювати навички ще, як мінімум, однієї додаткової ролі, щоб група мала можливість ефективно досягти поставленої мети.

Питання:

1. Визначте за таблицею, якій ролі відповідає поведінка кожного члена Вашої групи.
2. Чи є повний набір ролей у Вашій групі і чи всі наявні ролі реалізуються?
3. Що необхідно зробити щоб був баланс ролей?
4. Охарактеризуйте динаміку своєї групи за такими критеріями:
 - мета групи;
 - норми групи;
 - структура групи і проблема лідерства;
 - згурпованість групи;
 - групове напруження;
 - стадії розвитку групи.
5. Визначте стадію згурпованості та розвитку Вашої групи. Як Ви розцінюєте надмірну згурпованість, єдність групової думки?
6. Охарактеризуйте такі чинники, які впливають на динаміку Вашої групи:

- вік членів групи;
- стать;
- рівень освіти;
- індивідуально - психологічні особливості;
- соціально - економічний статус;
- розмір групи;
- склад групи.

КРОСВОРД



1. Голландський філософ матеріаліст, який вважав, що необхідність у державі та законах зумовлена суперечностями між пристрастями та розумом.
2. Одна з функцій соціології, яка означає систематизацію, опис, накопичення дослідницького матеріалу.
3. Взаємодія людей, що визначає функціонування та зміни у людських стосунках, у становищі соціальних груп, у соціальній структурі.
4. Окрема особа, людина.
5. Ступінь участі у соціальному житті, міра впливу.

6. Учений, який розглядає соціологію, як науку про порядок і прогрес людських суспільств.
7. Вираз суттєвих і загально необхідних зв'язків між соціальними явищами та процесами, а передовсім зв'язків між соціальною діяльністю людських спільноти та соціальними діями окремих індивідів.
8. Первинне соціологічне знання, що формується на емпіричному рівні на основі вивчення думок індивідів стосовно окремих фактів.
9. Одна з функцій соціології.
10. Будь-який вияв відносин чи взаємодії людей, або навіть окрема подія чи випадок.

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. У яких значеннях вживається термін „трудова організація”?
2. Чим представлена трудова організація як різновид соціальної?
3. Охарактеризуйте соціальну організацію за її ознаками.
4. Які функції виконує трудова організація?
5. Чим є соціальна група стосовно трудової організації?
6. Назвіть види соціальних груп, що є складовими соціальної структури трудової організації.
7. Яка група називається в соціології малою?
8. Які існують теорії малих груп? У чому їхня суть?
9. Як відбувається ідентифікація особистості з групою?
10. Яке значення має групова робота для діяльності трудової організації?
11. Чим відрізняються неформальні відносини в малій групі від формальних?
12. Які стадії проходить група у своєму розвитку?
13. Як група перетворюється у єдину команду?
У чому переваги команди над групою?
14. Що таке згуртованість членів групи і яких спрямувань вона може набувати?

15. Які види груп вирізняють за рівнем їхньої згуртованості?
16. Які чинники впливають на формування згуртованості?
17. За якими показниками можна охарактеризувати згуртованість?
18. Що таке соціально-психологічний клімат і яким він буває?
19. Що собою являють взаємовідносини, як характеристики соціально-психологічного клімату?
20. Які функції виконує спілкування?

Тема 4

Дослідження стану соціально-трудових відносин на підприємстві

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Розкрити суть і значення соціальних досліджень в системі соціально-трудових відносин колективу, узагальнити знання студентів з питань структури та процесу соціометрії, набуті вміння проводити та аналізувати результати досліджень.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Суть, види, складові соціологічного дослідження.
2. Методи проведення соціологічного дослідження.
3. Розробка програми соціологічного дослідження.

1. Суть, види, складові соціологічного дослідження

Соціологічне дослідження – це цілеспрямоване та послідовне використання прийомів, засобів та інструментів, призначених для отримання достовірної інформації про процеси чи події, що вивчаються, а потім для їх використання в соціальному управлінні.

«Ми всі знаємо соціологію! Рейтинг прем'єр-міністра...», «Подивімося на соціологію! Рейтинг президента...» – такого штибу фрази стали нині дуже поширеними серед журналістів, політиків, експертів і навіть самих дослідників. Постійно чуємо їх у засобах масової інформації, й для багатьох людей «соціологія» вже стала синонімом «електоральних рейтингів» і «репрезентативного опитування громадської думки». Це й не дивно, адже словосполучення «репрезентативне опитування громадської думки» звучить довго, складно й незграбно, а в українській мові поки що немає такого стислого замітника цієї

фрази, як *opinion poll* в англійській. Власне, цим заміником і стало слово «соціологія», хоча насправді соціологія (від лат. *societas* та грец. *λογος* – наука про соціум, наука про соціальне) є цариною, що охоплює дуже широкий спектр тем і методів дослідження й аж ніяк не обмежується анкетними опитуваннями.

Звісно, не в силах авторки змінити цю нову й по-своєму чудернацьку традицію вживання слів «соціологія» та «соціологічне дослідження». Однак її відповідальністю є пояснити читачеві, чому в книзі знову й знову йдеться про соціальні, а не соціологічні дослідження; не лише про соціологів, а й про фахівців у галузі соціаль-них досліджень. А також чому варто забути про звичне вживання слів «соціологія» та «соціологічні дослідження» принаймні на той час, коли спілкуєтеся із західними колегами. Адже якщо ви скажете *sociology* (соціологія) або *sociological research* (соціологічне дослідження) на позначення опитування громадської думки, то можете спричинити чимало непорозумінь. Річ у тім, що під соціо-логічним дослідженням англomовні співрозмовники розуміти-муть будь-яке дослідження (незалежно від застосованого методу збору й аналізу даних), що формує, розвиває, уточнює або заперечує ту чи іншу теорію в галузі соціології.

З позицій часових і фінансових обмежень при прийнятті ефективного рішення ми намагаємося зважити:

- якими є наші наявні та потенційні ресурси для роботи над ситуацією;
- що нам уже попередньо відомо про досліджувану ситуацію;
- якими є пріоритетні потреби у світлі цієї інформації.

Тож щодо логіки прийняття рішення про доцільність дослідницького компонента в рамках соціального проекту можна узагальнено подати у вигляді аналітичної схеми (рис. 3).

Соціологічне дослідження складається з чотирьох етапів:

- 1) підготовка дослідження;

2) збирання сукупності первинних соціологічних даних.

Первинні соціологічні дані – це неугальнені дані (відповіді респондентів на запитання, анкетування, співбесіди, записи на картках спостережень, аналіз документів тощо);

3) підготовка зібраних даних до їх обробки та редагування;

4) аналіз оброблених даних, підготовка звітів про результати дослідження, формування висновків і рекомендацій.

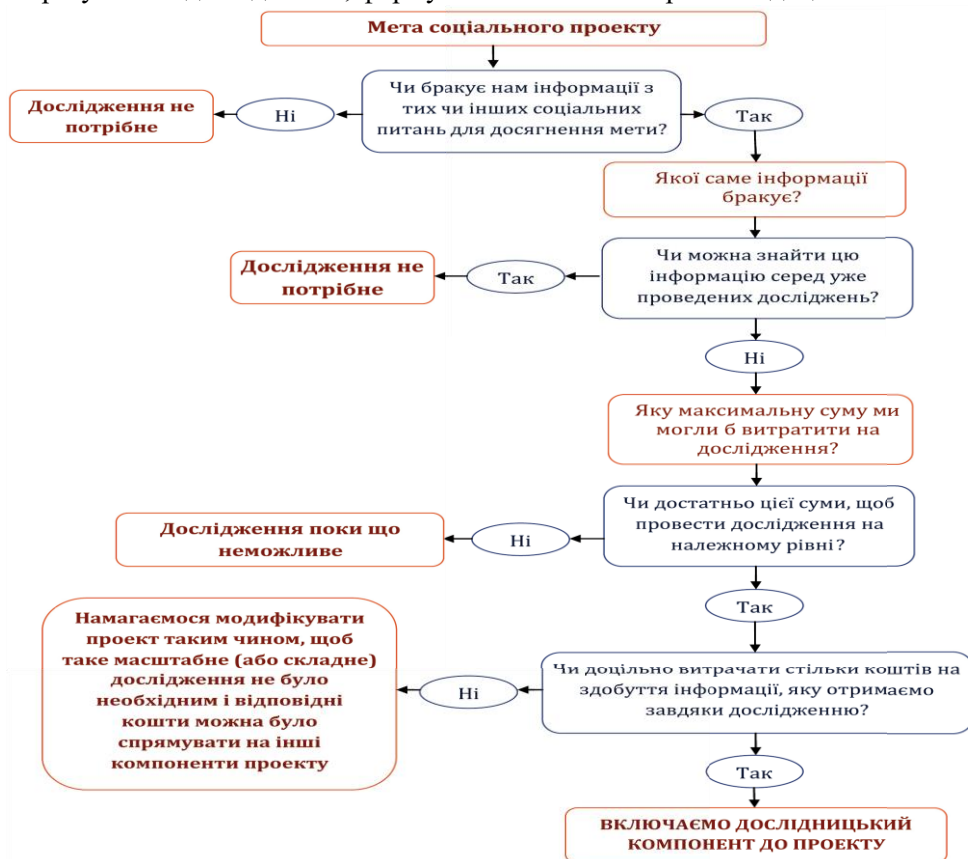


Рис. 3. Схема про прийняття рішень про необхідність соціологічного дослідження у проекті

За обсягом та масштабністю тематичного аналізу соціологічні дослідження поділяються на три типи: пошукові, описові та аналітичні.

Найпростіший спосіб соціальних досліджень – це **пошукові дослідження**. Пошукові дослідження засновані на спрощеній програмі та охоплюють невеликі обсяги, мають вузький спектр інструментів.

Інструментарій – це комплекс методичних документів, за допомогою яких проводиться збір первинної класифікаційної інформації (картки за фіксацією результатів спостереження, аналіз нормативних та статутних документів тощо). Завдяки цьому виду соціологічного дослідження отримують додаткову інформацію про предмет і об'єкт, трактують гіпотези й завдання, інструментарій та межі сукупності, що вивчається в поглибленому дослідженні, підкреслюють перешкоди, які можуть виявитися під час його здійснення.

Одним із видів пошукового дослідження є експрес-опитування, яке готує оперативні соціологічні дані.

Здебільшого, у пошуковому дослідженні застосовують один з найпоширеніших методів (анкета або інтерв'ю), які дозволяють здійснити його за короткий термін.

Описове дослідження – більш складний тип соціологічного аналізу. Це дослідження проводиться на основі розробленої програми на основі перевірених приладів і проводиться на відносно великій спільноті людей. Збір інформації може доповнюватися методами спостереження та аналізу документів. Описовим дослідженням значною мірою характерна суб'єктивна оцінка.

Аналітичне дослідження – найбільш поглиблений вид соціологічного аналізу. Воно не тільки характеризує структурні елементи явища, що досліджується, але й аналізує його причинно-наслідкові зв'язки.

Потрібно багато часу, щоб підготувати аналітичне дослідження: добре розроблену програму, інструменти та початкове уявлення про об'єкт, що вивчається. Цей тип соціологічних досліджень є більш складним з погляду методів збору даних.

Вибір дослідником типу соціологічного дослідження визначається метою дослідження, його відповідністю практичній та науковій меті, а також характером та характеристиками досліджуваного явища.

Наступний етап – підготовчий. На цьому етапі здійснюється формування програми дослідження відповідно до визначених цілей, розподіл повноважень та підготовка документації.

Хоча соціологічне дослідження носить практичний характер, воно містить аналіз теоретичних підходів до здійснення такого виду дослідження та огляд наукових поглядів на вирішення проблеми, що досліджуються.

У методологічній частині програми формуються та обґрунтовуються завдання, гіпотези, проблеми, цілі соціологічного дослідження, визначаються його об'єкти та предмет, здійснюється логічний аналіз основних понять.

Методична частина включає опис набору даних, що розглядається, методи збору соціологічних даних, схему його опрацювання, логічну структуру використовуваних засобів. Програма є науковим документом, і якість її результатів залежить від якості її розробки.

Обґрунтування проблеми соціологічного дослідження має на меті описати характеристики об'єкта або явища, що досліджується та виявити причини їхнього стану та бар'єри розвитку на даний момент. Зокрема, соціальне дослідження може бути присвячене аналізу криз в суспільстві, повільних темпів економічного зростання, причин деформацій на ринку праці тощо.

В обґрунтуванні проблеми соціологічного дослідження завжди визначається її актуальність. Соціальне дослідження повинне бути спрямоване на вирішення однієї проблеми для того, щоб дати якісні результати. Проте ця проблема може бути досліджена комплексно на різних рівнях та в різних сферах.

Цілі соціологічного дослідження мають бути чітко визначені. Реалізації цілей дослідження сприяє розробка його завдань.

Важливим елементом підготовки соціологічного дослідження є визначення його предмета та об'єкта.

Об'єктом соціологічних досліджень є діяльність людей та умови здійснення цієї діяльності.

Об'єктом дослідження є сторона об'єкта, що вивчається. Один і той же об'єкт може мати кілька різних тем.

Формування гіпотез. Гіпотеза в соціологічному дослідженні – це припущення щодо результатів аналізу об'єкта дослідження, яке буде обґрунтовуватись чи заперечуватись в процесі дослідження. Тобто це своєрідне передбачення та прогнозування результатів дослідження, які можуть бути доведеними, спростованими чи скоригованими залежно від отриманих результатів.

Гіпотеза повинна відповідати таким вимогам:

1) вона ґрунтується на теоретичних та наукових наробках та істинах;

2) підлягає перевірці в процесі проведення дослідження та оцінці результатів;

3) повинна підлягати логічному аналізу, який встановлює її суперечність чи правильність.

Важливо, щоб припущення не визначали результати досліджень. Гіпотези слід формулювати чітко, уникаючи двозначності понять.

Існує багато типів гіпотез для наукових цілей, які поділяються на дві великі групи: пояснювальні та описові.

Описові припущення про найважливіші особливості об'єкта, характер взаємозв'язку між окремими елементами досліджуваного об'єкта, ступінь інтенсивності взаємодії.

Інтерпретаційні гіпотези – це припущення про причини та наслідки взаємозалежності в певних соціальних процесах і подіях.

Важливим результатом соціологічних досліджень є звіт. Звіт містить опис методології, результати соціологічного дослідження та коротке тлумачення аналізу та рекомендацій, актуальність дослідження та практичне значення висновків.

Звіт містить усі методологічні та методичні документи, документи соціологічних досліджень (програма, план,

інструменти, настанови тощо), а також структуровані бази даних досліджень (анкети, таблиці, графіки тощо), які не були включені до звіту під час дослідження, відповіді на основну гіпотезу.

2. Методи соціологічного дослідження

Важливість соціальних досліджень полягає в тому, що в них використовуються спеціальні методи збору вихідної інформації про соціальні процеси, події, відносини, що дозволяє кількісно аналізувати соціальні проблеми, наприклад, стан громадської думки, характеристики громадськості, групову свідомість.

У процесі соціологічних досліджень можуть бути використані методи інших наук (психологічних, економічних). Але суть прикладної соціології складається з конкретних методів вивчення фактів базового розуміння, тобто методів, які, з одного боку, не використовують інші науки, а, з іншого, отримують інформацію, яку неможливо отримати інакше.

Існує чотири основні методи соціологічних досліджень: опитування, анкетування, інтерв'ю, аналіз документів, спостереження, соціальний експеримент.

Найпопулярніший спосіб вивчення соціологічної проблеми – це опитування. Суть цього методу полягає у збиранні суб'єктивних думок про причини та суть проблеми, аналізі загальних ознак та пошуку засобів для вирішення проблеми.

Найпоширенішим видом опитування є анкетування. Він може бути груповим або індивідуальним. Групове опитування застосовується на робочому місці, навчанні.

Опитування як метод збору соціологічних даних

У соціології анкети є найважливішим і найпоширенішим методом збору первинних даних. По-перше, його можна використовувати для отримання інформації про суб'єктивний світ людей, їх схильності, спонування. По-друге, це спосіб вивчення фактів свідомості, який дозволяє дізнатися майже все, включаючи зовнішні проблеми трудового життя.

Насправді, не всі ці проблеми є документальними (і, отже, метод аналізу документів не можна застосовувати): не всі співробітники говорять, і не все в їх діяльності є зовнішнім (тобто вивчати все за допомогою спостереження) заборонено. Що стосується опитування, то під час процесу можна задати будь-які питання. По-третє, професійний підхід до проведення опитувань (правильна організація, використання спеціальних методів та анкет) дозволяє отримати об'єктивну та стабільну інформацію про стан суспільної свідомості.

Існує два основних типи опитувань: анкетування та інтерв'ю. Вони засновані на використанні анкети як набору питань, що відрізняються за змістом, формою та функціями.

Анкетування – це реєстрація відповідей респондентом. Існують різні типи анкет: тестування, з роздатковим матеріалом, через Гугл-форму, електронну пошту, Вайбер чи Телеграм-інструменти тощо.

Сфера застосування методу опитування при вивченні соціальних аспектів праці дуже широка. З його допомогою можна вивчити питання кадрового забезпечення, стану трудової дисципліни, рівня трудової активності робітників. Співбесідами та анкетуваннями називають спеціальні процедури з методами інших дисциплін, заснованих на методі опитування.

Інтерв'ю – це запланована розмова, яка забезпечує прямий зв'язок між співрозмовником та респондентом, відповіді останнього записуються механічно або на диктофон.

За допомогою цих тестів, соціометричних процедур, на основі яких визначається неформальний склад колективу, вивчається проблема лідерства та солідарності команди.

Лінгвосоціологічні процедури призначені для аналізу свідомості, політичної культури.

Аналіз документів

Важливим джерелом інформації при вивченні соціальних проблем праці є різні документи та матеріали, доступні для аналізу. До них належать: протоколи засідань та конференцій, документи адміністрації та профспілкових організацій, матеріали для преси, соціальні мережі та офіційні сайти. Всі вони містять інформацію про різні соціальні процеси, що

відбуваються у відносинах трудового колективу, ставлення робітників до праці, рівень їх активності, стосунки в громаді.

Існує дві групи методів аналізу документів: формальний та традиційний.

В прикладній соціології був розроблений і активно використовується такий формалізований метод, як **контент-аналіз документів**. Його суть полягає в перекладі текстової інформації в показники якості. Тобто здійснюється аналіз тексту з інтерпретацією результатів застосування вказаної інформації у документі.

Отримані дані можна обробляти статистично, що дозволяє поєднувати безліч показників у різних документах. Іншими словами, відбувається оціфрування текстової інформації та перетворення якісної інформації у кількісні дані.

Так можна дослідити проблеми обізнаності працівників про бізнес-процеси підприємства, бар'єри розвитку та можливості професійного зростання.

Контент-аналіз документів дозволить визначити, чи надавали достатньо інформації для персоналу, чи його відсутність не спричиняла поінформованості, можливо інформації було надто багато і т.д. Використання контент-аналізу текстів у соціологічних дослідженнях у робочих спільнотах дуже широке.

Традиційний аналіз стосується всіх розумових операцій, спрямованих на інтерпретацію повідомлень у документі з конкретної точки зору, яка цікавить дослідника. Цей метод застосовується скрізь і містить інформацію, необхідну досліднику в конкретній ситуації. Основними недоліками цього методу є об'єктивність та суб'єктивність.

Включене та невключене спостереження

Спостереження – це важливий спосіб зібрати початкову інформацію про досліджуваний об'єкт і безпосередньо зафіксувати всі факти про нього та важливі цілі дослідження. У процесі спостереження вивчаються аспекти трудових проблем, що відображаються у поведінці працівників, емоційному виявленні та вербальній поведінці.

Соціологічні спостереження класифікуються за багатьма ознаками, і одні з найважливіших є місце, яке спостерігач займає в процесі спостереження. Залежно від цього спостереження є включене та невключене. Перший тип передбачає присутність і залучення спостерігача до ситуації, що досліджується. В умовах без нагляду дослідник не бере участі в діяльності людей, що перебувають під спостереженням. Наприклад, процес лекцій можна спостерігати на зборах персоналу.

Уявимо ситуацію, коли доступне включене спостереження. Наприклад, керівництву підприємства потрібно визначити кількість робочого часу, витраченого членами команди. Деякі з цих витрат: звільнення, відпустка з адміністративного дозволу тощо можуть бути зафіксовані без використання соціологічних досліджень. Але існують і такі витрати робочого часу, які майже неможливо відслідкувати за документами. Мова йде про запізнення, відхід від робочого місця раніше закінчення робочого часу, бездіяльність під час роботи. У таких випадках включене спостереження дозволяє визначити фактичну вартість робочого часу.

Спостереження може бути використано для визначення причин конфліктів у різних групах працівників, причин поведінки працівників, у звітах, на нарадах.

Роль експертних оцінок у прогнозуванні розвитку соціальних процесів у сфері праці

Соціальне експериментування, як метод соціологічного дослідження – це засіб отримання інформації про якісні та кількісні зміни показників і поведінку соціального об'єкта в результаті впливу певних факторів та їх контроль та вимірювання.

Залежно від предмета дослідження, а також специфічних особливостей соціальних відносин розрізняють такі типи, як педагогічний, правовий, економічний, методологічний, соціальний, соціально-психологічний, психологічний соціальний експеримент.

Проведення соціального експерименту є складним завданням. Соціальні експерименти часто проводяться в сфері дослідження соціально-трудових відносин та соціальної свідомості суспільства.

3. Розробка програми соціологічного дослідження

Програма соціологічного дослідження – це документ, що відображає методологію та методи дослідження, визначає цілі та завдання дослідження, його об'єкт та предмет, висуває вихідні припущення, логічно аналізує тему, уточнює основні теоретичні концепції, організаційно-технічний план роботи.

Основними складовими процесу соціологічного дослідження є:

1. Формулювання проблемної ситуації, мети, цілей та завдань дослідження.

Проблемною ситуацією може бути наявність суперечностей та протиріч у соціальній групі, невідповідність її параметрів майбутнім завданням розвитку, пошук більш ефективних форм роботи та взаємодії тощо. Тоді проблема полягає в обґрунтуванні необхідності вирішення проблемної ситуації за допомогою соціологічних досліджень, розробці чіткого адміністративного рішення в процесі дослідження.

Метою дослідження є моделювання очікуваного вирішення проблеми.

Наприклад, мета:

- план дій щодо вдосконалення досліджуваного об'єкта;
- набуття нових теоретичних знань;
- прогноз розвитку об'єкта дослідження;
- розробка нової методології дослідження;
- практичні поради щодо окремих управлінських рішень.

Для того, щоб досягнути мету, поставленої в процесі навчання, потрібно вирішити ряд завдань. Наприклад, «вивчити причини плинності персоналу, зокрема за професією, статтю, досвідом роботи»; «проаналізувати взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та задоволеністю працівників» та іншими.

2. Об'єкт і предмет дослідження.

Об'єкт дослідження є носієм проблемної ситуації. Об'єкт дослідження повинен відповідати таким вимогам:

- мають бути кількісно визначені (вивчається загальна сукупність чи вибірка) параметри проблеми;
- мати функціональну впевненість (що вивчається: міжособистісні стосунки, виробничі стосунки чи спілкування у дозвіллі?);
- чітко визначені відносини та сфера їх виникнення (професійна, виробнича, територіальна приналежність);
- визначені часові рамки дослідження (об'єкт вивчається в статичній або динамічній, з якими інтервалами).

Одиниці запиту встановлюються всередині об'єкта, тобто елементи, за якими збираються дані. Вони розрізняються за кількісними ознаками (досвід, вік) або якісними (стать, професія, освіта).

Наступним елементом програми є предметом дослідження – це характеристики об'єкта, що підлягає вивченню, або його ефективність.

Предметом вивчення може бути відношення персоналу, взаємовідношення в команді, плинність персоналу, стиль і методи керівництва, ставлення до нових форм фінансового стимулювання тощо. Предмет дослідження може мати складну структуру. Отже, обмін персоналом аналізувати з погляду його факторів, причин, результатів, наслідків, спрямованості тощо.

3. Інтерпретація та функціонування ключових понять.

Щодо етапу інтерпретації понять слід відзначити важливість уточнення понять та однозначного їх тлумачення. Існує теоретичне та емпіричне тлумачення.

Теоретичне тлумачення включає:

- 1) відбір основних, базових понять;
- 2) розкриття їх через концепцію менш узагальненого рівня;
- 3) встановлення взаємозв'язку між поняттями, визначення їх узгодженості.

Емпірична інтерпретація передбачає виявлення основних вимірюваних властивостей об'єкта дослідження та визначення кількісних показників. Наприклад, обсяг торгівлі, інтенсивність торгівлі, рівень задоволеності роботою, рівень солідарності колективу, коефіцієнт плинності кадрів тощо.

Застосування емпіричної інтерпретації полягає у встановленні параметрів кількісного вимірювання показників: одиниць обліку, коефіцієнтів, індексів, вимірювань (коефіцієнт плинності персоналу, показник злиття групи, одиниць, вартості тощо).

4. Системний аналіз об'єкта дослідження

Системний аналіз об'єкта дослідження передбачає його опис як системи факторів, що впливають на його стан. Це можуть бути зовнішні та внутрішні фактори, загальні та специфічні, об'єктивні та суб'єктивні, прямі та непрямі тощо.

5. Обґрунтування закономірності.

Важливо забезпечити репрезентативність дослідження, тобто щоб отримані дані та висновки, зроблені на вибірці, відображали характеристики всієї сукупності. Чим менший обсяг вибірки, тим менший ступінь однорідності досліджуваного об'єкта, що чисельно залежить від загальної чисельності популяції. Практика підтверджує, що якщо загальна чисельність населення становить 500 чоловік, то це 222 людини, 1000 осіб – 286 осіб, 5000 осіб – 370, 10 000 – 385, 100 000 людей – 398 осіб.

Соціологічні дослідження можуть бути безперервними або вибірковими. У всіх наборах одиниць безперервної перевірки вивчається те, що називається загальним набором. Але вивчення такого набору (іноді декількох тисяч чи десятків тисяч одиниць) вимагає величезних матеріальних, фінансових витрат і часу. Тому найчастіше вони аналізують частину загальної сукупності, виходячи з того, що найважливіші риси властиві одному типу соціального явища – закономірності.

6. Формування гіпотез

Гіпотеза є основним методологічним інструментом у соціологічних дослідженнях і є обґрунтованим припущенням про характер взаємозв'язку між соціальними явищами та процесами, що вивчаються.

7. Вибір основних методичних інструментів збору та аналізу вихідних даних

Сюди входять: схеми аналізу даних, анкети, плани співбесід, карти спостережень, настанови, інструкціїтощо.

Пакет обладнання слід протестувати на зручність використання та обробки даних, повноту та надійність отриманих даних. Апробація проводиться під час пілотажних досліджень.

Має бути зразок проекту програми соціологічних досліджень, який включає:

- 1) принципи відбору даних, що аналізуються;
- 2) обґрунтованість техніки дослідження;
- 3) підходи до визначення достовірності соціологічних даних.

8. Організаційно-технічний план дослідження

Необхідно визначити етапи та терміни робіт, підрядників, форми представлення результатів на кожному етапі, форми контролю за виконанням робіт, кошториси та джерела фінансування.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Ринок праці у соціологічному вимірі

1. Ринок праці: соціологічний контекст.
2. Механізм взаємодії ринку праці та соціально-трудових відносин.
3. Соціологічні характеристики елементів ринку праці.
4. Соціологічні методи дослідження ринку праці в сучасних умовах.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Соціологічне дослідження;
- Етапи соціологічного дослідження;
- Соціометрія;

- Респонденти;
- Опитування;
- Анкетування;
- Спостереження;
- Гіпотези соціологічного дослідження;
- Соціальний експеримент;
- Вибірка;
- Програма соціологічного дослідження.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

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.

2. Які функції виконують соціологічні дослідження?

а) інформаційно-дослідну, пропагандистську, виробничо-економічну;

б) соціального контролю, організаційно-управлінську, задоволення потреб робітників, інформаційно – дослідну;

в) методичну, організаційно-впроваджувальну (прикладну, інформаційно – дослідну, соціального контролю;

г) інформаційно-дослідну, організаційно-впроваджувальну (прикладну), пропагандистську, методичну.

3. Дослідницька функція емпіричного дослідження полягає:

а) в оволодінні новими знаннями про стан та тенденції соціальних процесів у трудових колективах;

б) у розробці за результатами проведеного аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, а також у наданні інформації зацікавленим особам;

в) у тому, що вона спрямована на створення обширної бази соціальної інформації та постійне її відновлення та доповнення;

г) у розробці пропозицій та рекомендацій керівництву організації щодо вирішення або профілактики наявних соціальних проблем.

4. Яка функція соціологічних досліджень спрямована на створення обширної бази соціальної інформації та постійне її відновлення та доповнення?

а) інформаційно-дослідна;

б) пропагандистська;

в) методична;

г) організаційно-впроваджувальна.

5. Яка функція соціологічних досліджень полягає у розповсюдженні основ соціологічного знання, особливо серед управлінського персоналу?

а) інформаційно-дослідна;

б) пропагандистська;

в) методична;

г) організаційно-впроваджувальна.

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.

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, висувуються 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.)

8. Об'єктом дослідження є:

а) розробка нової методики дослідження;

б) аналіз документів;

в) отримання нового теоретичного знання;

г) носій проблемної ситуації.

9. Якою має бути вибірка сукупність, якщо генеральна сукупність складає 5000 осіб?

а) 222 особи;

б) 370 осіб;

в) 1000 осіб;

г) 2500 осіб.

10. Строго визначена послідовність дій, які призначені для збирання або обробки соціологічної інформації, називається:

- а) гіпотезою;
- б) методом;
- в) процедурою;
- г) експериментом;
- л) спостереженням.

11. —..... – 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.

12. 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.

13. 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.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Сформулюйте мету та основні питання дослідження в рамках проєкту, опис якого наведений нижче.

Організація планує масштабний проєкт, призначенням якого є вирішення актуальних проблем соціально-трудових відносин шляхом підвищення рівня інформаційної обізнаності щодо статусу та можливостей працівників організації, формування соціального діалогу та підготовки комплексу нормативно-правових актів, які регулюють соціально-трудові відносини у напрямі вдосконалення управління персоналом та підвищення ефективності робочого часу. У рамках цього дослідження планується проаналізувати думку державних службовців двох установ. Організацію, що організовує дослідження цікавить з якими проблемами стикались працівники державних установ, які з цим проблем вдалось вирішити і у який спосіб, які аспекти соціально-трудових відносин залишилися неврегульованими.

На основі цієї інформації має бути сформовано практичні поради як запобігти та вирішити проблеми. Основою практичних рекомендацій буде досвід вирішення проблем соціально-трудових відносин та думки самих працівників.

2. Сформуйте перелік питань, на які треба дати відповідь, щоб конкретизувати мету дослідження. Дослідницька складова – проблеми адаптації працівників до нових умов:

- а) дистанційна робота,
- б) нова організаційна структура,
- в) зміна виду трудової діяльності,
- г) зміна нормативно-правового регулювання праці.

3. Освітній заклад планує провести серію тренінгів з управління персоналом на підприємстві. Вони будуть проведені з метою адаптації підприємницької діяльності до нових вимог господарювання – дистанційних та частково-дистанційних. Необхідно доповнити тренінги дослідницькою складовою: визначити, які проблеми існують у сфері здійснення дистанційної трудової діяльності, з'ясувати у працівників бачення процесу здійснення трудової діяльності у нових умовах та інше. Бюджет дослідження невеликий, оскільки це

дослідження є лише складовою тренінгу. Визначте спосіб соціометрії та складіть програму дослідження.

4. Завдання - тест.

Задоволення роботою

а) Укажіть на відповідну цифру:

№ п/п	Рівень задоволення	Зовсім задоволений	Задоволений	Не зовсім задоволений	Не задоволений	Зовсім не задоволений
1	Трудовою організацією (підприємством), де працюєте	5	4	3	2	1
2	Фізичними умовами (температурою, шумозахисними засобами, освітленням тощо)	5	4	3	2	1
3	Роботою (змістом)	5	4	3	2	1
4	Міжособовими відносинами	5	4	3	2	1
5	Стилем керівництва	5	4	3	2	1
6	Професійною компетентністю керівника	5	4	3	2	1
7	Розміром заробітної плати і відповідністю його трудовитратам	5	4	3	2	1
8	Своїм рівнем заробітної плати у порівнянні з іншими організаціями, працівниками	5	4	3	2	1
9	Службовим просуванням (кар'єрою)	5	4	3	2	1

№ п/п	Рівень задоволення	Зовсім задоволений	Задоволений	Не зовсім задоволений	Не задоволений	Зовсім не задоволений
10	Можливостями самореалізації - застосування свого досвіду, знань.	5	4	3	2	1
11	Режимом роботи	5	4	3	2	1
12	У якій мірі задоволення роботою впливало б на рішення змінити її	5	4	3	2	1

Підрахуйте кількість отриманих балів. Ви можете набрати від 12 до 60 балів. Якщо Ви отримали менше 36 балів, то це свідчить про те, що Ви не задоволені роботою. Якщо ж більше 48 – задоволені.

б) За аналогією складіть таблицю для оцінки задоволення студента організацією навчального процесу у вузі. Визначте показник свого задоволення організаційного навчального процесу у Вашому вузі.

5. Оцініть власні тенденції мотивації за запропонованим нижче методом.

Порівняйте кожну із наведених фраз попарно одну з одною; першу з другою, першу з третьою... і так до кінця стовпчика.

Порівнюючи пари фраз, кожний раз оцінюйте, яке твердження для Вас особисто важливіше (приписуйте йому один бал). Закінчивши порівняння, порахуйте, скільки балів набрала кожна фраза. Виберіть три твердження, що набрали найбільшу кількість балів. Це будуть домінуючі тенденції.

- 1) заробляти на прожиття;

- 2) забезпечити майбутнє;
- 3) гарно одягатися;
- 4) мати владу;
- 5) досягти гідного статусу;
- 6) займатися цікавою роботою;
- 7) учитися, оволодівати новими вмінням;
- 8) розвивати свої здібності;
- 9) не відставати від життя;
- 10) бути не гіршим від інших;
- 11) застосовувати свої сили та здібності;
- 12) мати своє коло спілкування;
- 13) досягти визнання та поваги;
- 14) забезпечити моральний комфорт;
- 15) зробити свій внесок до загальної справи;
- 16) мати свою справу;
- 17) уникати неприємностей.

Проаналізуйте результати. Подумайте, як позбавитися від небажаних тенденцій.

6. Визначте власні мотиви досягнень.

Оцініть за 9 бальною шкалою свої мотиви досягнень. При цьому вважайте, що найвищий вияв мотиву дорівнюватиме дев'яти балам, а найнижчий – одному.

№ п/п	Дія	Висока	Низька
1	Активність	9 8 7 6 5	4 3 2 1
2	Стремління до ризику	9 8 7 6 5	4 3 2 1
3	Проява ініціативи	9 8 7 6 5	4 3 2 1
4	Стремління до відповідальності	9 8 7 6 5	4 3 2 1
5	Бажання діяти негайно	9 8 7 6 5	4 3 2 1
6	Налаштування на розв'язання проблем, що виникають	9 8 7 6 5	4 3 2 1

Усього за цим тестом можна отримати від 54 до 6 балів. Сума балів, більша ніж 36, означатиме прагнення досягти мети, а менше 24 - намагання уникнути проблеми.

7. Визначення ієрархії потреб.

На основі даних двох попередніх завдань визначте домінуючий рівень своїх потреб. Те ж саме зробіть стосовно свого товариша, порівняйте.

- 5) потреба у самовираженні;
- 4) потреба у повазі з боку інших;
- 3) потреба у належності до соціальної групи;
- 2) потреба у безпеці;
- 1) фізіологічні потреби.

8. Соціологічна служба вирішила вивчити проблеми мотивації діяльності у своїй трудовій організації (підприємстві, установі). Зробіть обґрунтування однієї з таких проблем, а також укажіть основні завдання та гіпотези її соціологічного дослідження.

- Обґрунтуйте вибір того чи іншого методу збору первинної соціологічної інформації з досліджуваної проблеми і запропонуйте відповідний інструментарій.

- Сформуйте вибірку сукупність.

9. Які типи соціально-трудових відносин характерні для ВНЗ, де Ви навчаєтесь? Охарактеризуйте їх на прикладі Вашої праці (здобуття знань).

Чи відповідає метод меті дослідження у наведених нижче прикладах? Поясніть, чому так або ні. Якщо ні, то що можна по-радити навзаєм?

1. Активісти хотіли б з'ясувати, наскільки поінформовані громадяни України про заплановану реформу Х та наскільки позитивно її оцінюють. Метод – напівструктуровані інтерв'ю.

2. Активісти хотіли б оцінити стан доріг міста. Метод – фокус-групи за участю мешканців міста, які є власниками автомо-білів.

10. Якому типу інтерв'ю найточніше відповідає кожен із наведених у таблиці описів? Заповніть правий стовпчик таблиці відповідно до інформації в лівому, виходячи з того,

що кожен із семи перелічених нижче типів інтерв'ювання представлений лише один раз:

- 1) анкетне опитування;
- 2) напівструктуроване інтерв'ю;
- 3) напівструктуроване глибинне інтерв'ю;
- 4) неструктуроване інтерв'ю;
- 5) неформалізоване інтерв'ю;
- 6) структуроване інтерв'ю;
- 7) формалізоване інтерв'ю.

<i>Опис специфіки інтерв'ю</i>	<i>Тип інтерв'ю</i>
У процесі інтерв'ювання можемо змінювати запланований порядок запитань та їх формулювання для того, щоб допомогти респондентові почуватися комфортніше, якомога докладніше пригадати свій досвід і максимально відверто й невимушено поділитися власними переживаннями та поглядами; намагаємося про-являти емпатію.	
Чітко дотримуємося наперед визначеного порядку за-питань, не можемо ніяк змінювати формулювання запи-тань або варіантів відповідей і намагаємося контролю-вати свою інтонацію, міміку та жести, щоб не порушити нейтральності розмови.	
Знаємо, що бажаємо з'ясувати завдяки інтерв'ю, але не маємо орієнтовного плану розмови.	
Маємо орієнтовний план розмови, але готові його адап-товувати до респондента в процесі інтерв'ювання, щоб допомогти йому/їй почуватися комфортніше, якомога докладніше та відвертіше розповісти про свій досвід.	
Маємо чіткий план розмови та дотримуємося його.	
Маємо орієнтовний план тривалої розмови, у якій намагаємося якомога глибше розібратися в досвіді та поглядах респондента.	

<i>Опис специфіки інтерв'ю</i>	<i>Тип інтерв'ю</i>
Маємо перелік запитань, відповіді на які респондент обиратиме з-поміж запропонованих варіантів.	

КРОСВОРД

По горизонталі:

1. Згода, підґрунтям якої є подібність норм, правил поведінки, ціннісних орієнтацій.
2. Специфічна наукова процедура утворення системи показників, що характеризують досліджуваний об'єкт.
3. Виникнення, становлення певного явища, процесу, вчення.
4. Методичний принцип соціального пізнання.
5. Те, що потребує вирішення й вивчення.
6. Упорядкована множина елементів взаємозв'язаних між собою й утворюючих одне ціле.
7. Наука про суспільство як соціальну систему.
8. Реально існуючі й емпірично фіксовані сукупності індивідів.
9. Сукупність індивідів, об'єднаних спільною ознакою.
10. Наука, що вивчає спілкування й поведінку людей.

По вертикалі:

1. Найбільш суттєві та постійно повторювані зв'язки явищ і процесів.
2. Спільність, яку утворюють люди і в якій вони живуть.
3. Це загальні поняття, що відтворюють певні властивості об'єкта.
4. Стійка спільність, цілісність, основана на дійовій взаємодії людей, спільних умовах життєдіяльності.
5. Будь-який вияв відносин чи взаємодії людей або навіть окрема подія чи випадок.

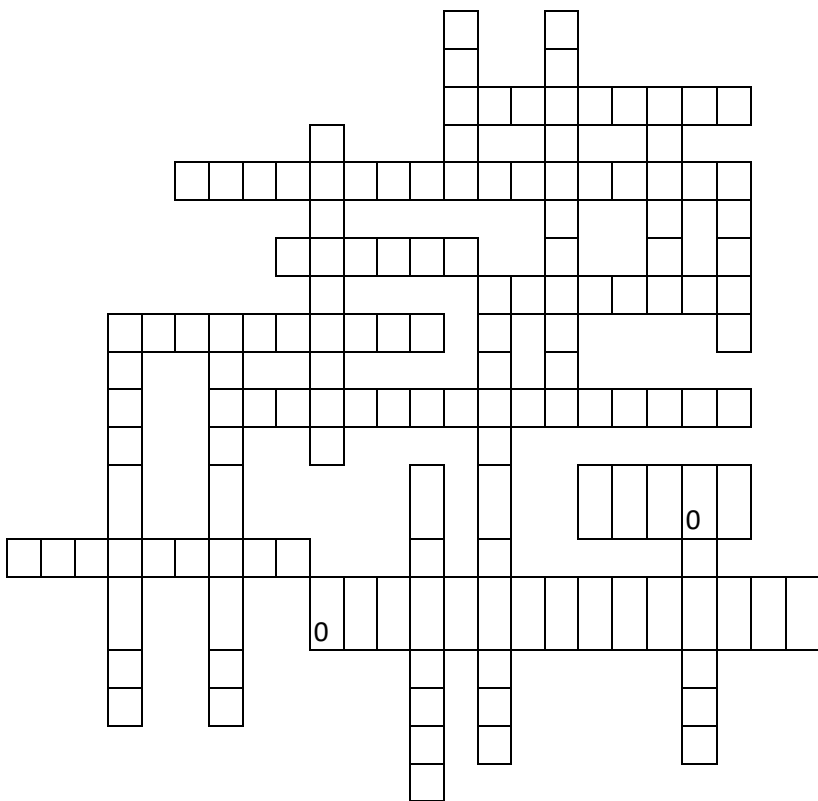
6. Найзагальніша система взаємозв'язків і взаємовідносин між людьми, соціальними групами, спільнотами та соціальними інститутами. (Н. Черниш).

7. Сукупність тих чи тих якостей та винятковостей суспільних відносин, які проявляються в конкретних умовах між індивідами або спільнотами у процесі спільної діяльності.

8. Це сукупність поглядів і уявлень, які орієнтують людей, мобілізують їх для певної діяльності.

9. Прояв потреби людини у будь-чому.

10. Взаємодія людей, що визначає функціонування та зміни у людських стосунках, у становищі соціальних груп, окремих індивідів, у соціальній структурі.



ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. У чому полягає сутність соціологічного дослідження.
2. Перерахуйте та 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.
9. Що таке соціометрія?
10. Опишіть відмінності соціометрії від соціологічного дослідження.
11. Які методи соціометрії Ви знаєте?
12. Назвіть приклади соціометрії соціальних проблем в Україні?
13. Які проблеми трудового колективу можна проаналізувати за допомогою методу соціометрії?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН ЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 5

Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність діяльності організації

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Закріплення теоретичних знань і набуття практичних навиків щодо формування соціально-психологічного клімату в колективі.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Суть і значення соціально-психологічного клімату для ефективності діяльності організації.
2. Фактори та показники соціально-психологічного клімату трудового колективу.
3. Типи організацій залежно від соціально-психологічного клімату.
4. Оптимізація соціально-психологічного клімату організації.

1. Суть та значення соціально-психологічного клімату для ефективності діяльності організації.

В управлінні персоналом поняття «клімат» прийшло з метеорології та географії. У сучасних умовах це поняття характеризує делікатну, тонку, невидиму, психологічну сторону людських взаємин.

У вітчизняній соціальній психології вперше термін «психологічний клімат» використовував Н. Мансуров, який досліджував виробничі колективи.

В. Шепель одним із перших відкрив зміст соціально-психологічного клімату. Клімат людських відносин складається з трьох «кліматичних зон»:

1) моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності людина приймає в цій спільноті;

2) психологічний клімат, неформальні стосунки, що формують спілкування в колективі чи спільноті;

3) соціальний клімат, що визначається ступенем усвідомлення цією спільнотою цілей і завдань суспільства, забезпечуючи дотримання всіх конституційних прав та обов'язків працівників як громадян.

Найбільша кількість прикладних досліджень, так або інакше пов'язаних з проблемою соціально-психологічного клімату в групі проводилося і проводиться фахівцями в області організаційної психології.

Соціально-психологічний клімат організації – це якісний аспект міжособистісних відносин, який проявляється у формуванні сукупності можливих психологічних умов, він буває деструктивним чи конструктивним щодо цілей підприємства.

Соціально-психологічний клімат формується під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей (факторів, параметрів) та внутрішньогрупових традицій і стандартів, які визначають певну колективну свідомість і настрій та впливають на стан комунікацій в колективі, які сприяють досягненню цілей організації та самореалізації окремих індивідів чи є деструктивними відносно визначеної мети та окремого індивіда, колективу та підприємства в цілому (рис. 4).

Соціально-психологічний клімат, як правило, будується на міжособистісних стосунках, тому являється показником їх стану.

Міжособистісні стосунки – це ставлення, орієнтація та очікування членів групи щодо один одного.

Міжособистісні стосунки обумовлені змістом та організацією спільної діяльності, а також цінностями, на яких базується спілкування людей.



Рис. 4. Структура соціально-психологічного клімату крізь призму відносин, об'єктивності стану та існуючих комунікацій

Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу являються: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність

Управління соціально-психологічним кліматом колективу – це організаційне мистецтво, що вимагає від менеджера уміння аналізувати усі елементи психологічної структури колективу: колективної думки, колективного настрою та взаємовідношень.

Основними параметрами, які визначають соціально-психологічний клімат в колективі є функціональне навантаження на працівника, ступінь комунікації, середовище здійснення трудової діяльності, рівень задоволеності праці, стиль управління та ієрархічних зв'язків, залученість працівника в управління.

Розрізняють такі види психологічного клімату:

За ознакою сприяння психологічного клімату досягненню цілей підприємства розрізняють позитивний, негативний психологічний клімат та нейтральний. Така ознака поділу психологічного клімату часто є суб'єктивною (оцінюється самими працівниками) та об'єктивною (покращення економічних показників).

Ознаками сприятливого психологічного клімату є наявність позитивного розвитку комунікації у групі, високий рівень прозорості відносин і довіри, присутність конструктивної критики, повага до думок інших членів організації, високий ступінь залученості працівників до постановки цілей та їх реалізації, ефективний розподіл відповідальності між членами групи, поєднання в управлінні колективом розуміння кожного та вимог відповідно до потенціалу члена групи, постійний професійний розвиток працівників, можливість творчої самореалізації, ініціативність працівників.

Об'єктивними показниками сприятливого психологічного клімату в колективі є такі факти та показники: покращення фінансово-економічних результатів діяльності, зниження плинності кадрів, покращення продуктивності праці працівників, розширення діяльності, зниження конфліктності в колективі, покращення використання потенціалу підприємства.

Негативний соціально-психологічний клімат можна розпізнати за такими ознаками: висока плинність кадрів, байдуже ставлення працівників до реалізації цілей підприємства, велика кількість конфліктів в колективі, відсутність спільно проведеного часу за межами трудового колективу, низький рівень дисципліни, відсутність впровадження інновацій та пропозицій щодо вдосконалення роботи підприємства працівниками.

Характеристикою несприятливого психологічного клімату в колективі є відсутність знань у працівників про стан справ і цілі підприємства.

Нейтральний психологічний клімат характеризується стабільним розвитком підприємства чи організації, невисокою плинністю кадрів і відсутністю значних проривів у економічному зростанні. Але під дією певних факторів

нейтральний соціально-психологічний клімат може змінитись на сприятливий чи несприятливий.

2. Фактори та показники соціально-психологічного клімату трудового колективу

Фактори соціально-психологічного клімату можна розглядати за рівнями:

- Фактори макросередовища: політична ситуація в країні, соціально-економічні програми розвитку, економічний стан і середовище розвитку бізнесу, добробут населення, культурні цінності, технічні особливості, законодавче забезпечення діяльності та його реалізація у практиці господарювання, ресурсний потенціал країни, санітарно-гігієнічні умови соціальна забезпеченість тощо.

- Фактори мезосередовища: особливості діяльності та організації праці в галузі, режим праці та відпочинку, характерний галузі ринок праці, статус професії, територіальні диспропорції, підтримка регіональної влади.

- Фактори безпосереднього середовища включають відносини зі споживачами, контрагентами та державними органами, з якими члени колективу співпрацюють під час своєї трудової діяльності, рівень відповідальності перед ними та ступінь нормативного забезпечення взаємовідносин працівників зі споживачами та контрагентами тощо.

- Фактори внутрішнього середовища мають найбільший вплив на формування соціально-психологічного клімату та поділяються на організаційні управлінські соціальні.

До організаційних факторів відносять:

- ✓ організаційна структура управління,
- ✓ ієрархічність комунікації на підприємстві,
- ✓ прозора кадрова політика,
- ✓ ступінь довіри між працівниками та керівниками,
- ✓ справедливість винагороди відповідно до

вкладеної праці.

Управлінські фактори включають:

- ✓ доцільний стиль керівництва характеру взаємодії з працівниками та специфіці роботи колективу,
- ✓ розроблені посадові інструкції та інше нормативне забезпечення соціально-трудових відносин на підприємствах,
- ✓ ефективна система розподілу відповідальності та контролю.

Соціальні фактори – це:

- ✓ соціально-психологічна сумісність членів колективу,
- ✓ співвідношення формальних і неформальних зв'язків у колективі;
- ✓ лідерство,
- ✓ корпоративна культура,
- ✓ тімбілдінг.

3. Типи організацій залежно від соціально-психологічного клімату

Структура соціально-психологічного клімату включає вертикальні зв'язки (стиль керівництва, відносини між працівниками та керівниками, участь працівників в прийнятті управлінських рішень тощо) та горизонтальні (взаємовідносини між членами колективу, згуртованість, комунікації, командний дух тощо).

Соціально-психологічний клімат, значною мірою, залежить від методів, які застосовують для його формування. Ефективна організація соціально-психологічного клімату забезпечує поступову структурування позитивних факторів у систему сприятливого соціально-психологічного клімату. Методи соціально-психологічного впливу можуть носити позитивний характер або ж негативний.

Позитивні та негативні прояви методів соціально-психологічного впливу на людські ресурси

Позитивний характер впливу	Негативний характер впливу
Соціальні методи	
1 Періодичне проведення анкетування в колективі дозволяє виявити соціальні проблеми членів колективу та підкреслити роль керівника при їх вирішенні. 2 Проведення анкетування і особистого спостереження в колективі підтверджує демократичний стиль керівництва. 3 Використання соціальних експериментів, що передують кардинальним змінам у колективі (структура оплати праці, зміна лідерів), згладжують конфліктні ситуації. 4 Планування соціального розвитку колективу забезпечує підвищення життєвого рівня із дотриманням соціальних нормативів.	1 Широке використання неформальних методів збору інформації (на основі чуток, пліток і ін.) породжує напруженість в колективі, недовіру та ворожість. 2 Підтримка лише формальних правил у стосунках створює бар'єри у ланці керівник – підлеглий. 3 Ігнорування соціальних експериментів, проведення радикальних змін без підготовки та інформування колективу породжує «опір змінам». 4 Перекладання проблем соціального розвитку колективу на вищі органи влади і об'єкти інфраструктури підриває авторитет керівників підприємства.
Психологічні методи	
1 Формування здорового психологічного клімату в колективі на основі чіткого дотримання прав людини. 2 Ефективне використання в сукупності психологічних методів мотивації: навіювання, переконання, наслідування, спонування для зниження рівня «опору змінам». 3 Проведення психологічного тестування співробітників, відповідних тренінгів і семінарів для керівників всіх рівнів управління, організація індивідуальної роботи з працівниками для визначення їх типу особистості, темпераменту, виявлення і попередження конфліктів. 4 Організація психологічної служби на підприємстві, надання психологічних консультацій для співробітників з метою зниження емоційної напруги, підтримки «здорового духу» колективу.	1 Неправильне використання психологічних методів, ігнорування прав людини, примусове залучення працівників до відповідних заходів спричиняє нервозність і створює психологічний дискомфорт в колективі; акцентує на жорстких формах керівництва (командування), примушенні і покаранні. 2 Епізодичне тестування співробітників і робота з ними без урахування особистісних відмінностей підкреслює формальність характеру зазначених заходів. 3 Ігнорування залучення соціальних психологів у колективи організацій, психологічних тренінгів для вищого керівництва спричиняє депресивний стан підприємства.
Формування філософії організації	
1 Розробка філософії організації регламентує внутрішні (формальні та неформальні) правила взаємовідносин у колективі. 2 Дотримання принципів філософії організації на всіх рівнях управління, у всіх підрозділах. 3 Розвиток корпоративної культури, дотримання соціальної відповідальності, встановлення партнерських відносин між співробітниками. 4 Дотримання принципів патерналізму (віра в єдність, загальні цілі, ідеали).	1 Встановлення і дотримання тільки формальних сторін у взаємовідносинах між співробітниками підкреслює відсутність глибокого «коріння» підприємства. 2 Порушення внутрішніх норм поведінки на користь власним інтересам, а також інтересам лідерів і керівників. 3 Домінування внутрішньої кадрової політики над суспільними, релігійними нормами поведінки і моралі. 4 Ігнорування корпоративної культури і групових інтересів підрозділів, соціальної відповідальності перед суспільством.

Залежно від застосовуваних соціально-психологічних методів і клімату, який склався в колективі чи команді, вчені (К.де Вріє та Д. Міллер) виділили такі **типи організацій**:

✓ **Демонстративна організація** – це організація, яка здійснює свою діяльність з орієнтацією на формування свого іміджу. Стиль управління – кооперативний із застосуванням новітніх методів. Соціально-психологічний клімат за даним типом організації є конкурентною перевагою її діяльності.

✓ **Депресивна організація** – характеризується застосуванням бюрократизованих регульованих ієрархічних відносин. Така організація орієнтована на стабільність та на практиці діє за умов відсутності конкуренції.

✓ **Шизоїдна організація** характеризується відсутністю спільних цілей. Стратегія розвитку невизначена, керівництво орієнтується лише на власні інтереси, успіху досягають члени колективу, які «знайшли мову» з керівництвом. Зазвичай, це так звані «улюбленці».

✓ **Параноїдальна організація** характеризується постійним страхом та контролем. Такий тип організації може забезпечити високу якість виконуваної роботи, проте низький рівень ініціативності та інноваційної активності працівників. Патріархальний тип управління призводить до інертності працівників.

4. Оптимізація соціально-психологічного клімату організації

Для оптимізації соціально-психологічного клімату в організації, перш за все, потрібно зрозуміти, з якою метою необхідно його вдосконалити. Без глибокого розуміння мети формування сприятливого соціально-психологічного клімату не вийде сформувати взаємовідносини довіри та підтримки в колективі.

Головною метою оптимізації соціально-психологічного клімату є досягнення командного духу та формування умов для самореалізації індивідів, що сприяє досягненню цілей організації.

Інструментами оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі є:

1. Професійна різnorodність членів колективу. Наявність у колективі досвідчених працівників дозволяє початківцям усвідомлювати професійно перспективу, а висококваліфікованим працівникам відчувати статус та задовольняти потреби у передачі знань наступним поколінням.

2. Чисельність групи. Спеціалісти вважають, що найоптимальнішою є група 3-9 осіб. Якщо група є надто великою, вона буде поділятися на підгрупи, які оптимальні за чисельністю. Якщо група мала, це призводить до нерівномірного розподілу персональної відповідальності за спільні результати.



Рис. 5. Основні цілі оптимізації психологічного клімату в організації

Оптимальним групам за чисельністю властиві цілісність та командний дух, взаємоповага та високий рівень комунікації. Цікаво, що чим більша група, тим складнішою стає рівень комунікації в групі та можливість висловлювати свою думку. Тому великі за чисельністю групи слід структурувати на оптимальні.

3. Час комунікацій під час здійснення трудової діяльності. Цей інструмент забезпечує спільне бачення на вирішення проблем, формування корпоративної культури та організованості колективу. Проте цей інструмент формує і стійкість колективу, яка здатна утруднювати процес адаптації нових членів колективу

4. Статеві-вікова структура колективу. Як показують численні соціологічні дослідження, у неоднорідних групах, яким характерні різновікові та гендерні особливості працівників, вищий рівень конструктивної комунікації. У таких колективах більший рівень синергії взаємодії, що пояснюється наявністю, як потенціалу енергії та ініціативності молодих працівників, так і присутністю досвіду та глибокого розуміння діяльності досвідченими працівниками. Різномірні групи більш дисципліновані та організовані, що пояснюється необхідністю соціального визнання та поваги у таких групах. Емоційний інтелект гендерно різномірних груп, як правило, вищий та стабільніший.

5. Неформальні інструменти впливу на соціально-психологічний клімат в колективі. Наявність неформального лідера часто породжує в колективі конфлікти та опортуністичну поведінку. Для запобігання таких конфліктів необхідно здійснювати постійний моніторинг неформальних відносин у колективі та намагатися, щоб неформальний лідер був офіційним керівником.

6. Автономність колективу. Відсутність комунікації колективу з іншими групами знижує згуртованість, командний дух та рівень результативності групи. Тож для поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі необхідно налагоджувати контакти з іншими колективами та групами.

7. Психологічна сумісність членів колективу. Важливо забезпечувати можливість спілкування та сумісної діяльності людей одного рівня готовності до змін, ініціативності, інноваційної спрямованості, ціннісних орієнтацій, рівня мотивації та соціального статусу. Формування колективу за ступенем психологічної сумісності буде сприяти досягненню більшої групової синергії та запобігати гальмуванню активності працівників.

8. Міжособистісні відносини. Цей інструмент є базою формування згуртованості групи та непрямую мотивацією праці. Також міжособистісні відносини є передумовою швидкої адаптації працівників та задоволеності праці.

Основними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату у соціометрії є:

- високий рівень взаємної симпатії у колективних відносинах, що відображається значною чисельністю взаємної симпатії між членами колективу;
- привабливість групі для осіб, які до неї не належать. Такий показник можна проаналізувати за кількістю бажаючих потрапити до даного колективу.
- індекс згуртованості груп тощо.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Соціологічний вимір корпоративної культури

1. Поняття корпоративної культури та її соціологічне значення.
2. Сучасні інструменти побудови корпоративної культури.
3. Типи корпоративної культури.
4. Оптимізація соціально-психологічного клімату за допомогою інструментів діджиталізації.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Соціальні проблеми в управлінні персоналом українських підприємств.
2. Новітні організаційні структури як засіб формування соціально-психологічного клімату.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Соціально-психологічний клімат;
- Згуртованість колективу;
- Спеціальні угоди;
- Трудовий договір;
- Тімбілдинг;
- Згуртовність;
- Міжособистісні стосунки;
- Психологічні фактори.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

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.

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.

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.

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 не виробничій сфері.

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.

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.

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.

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. 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.

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.

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;

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).

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;

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.

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.

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.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Діагностика психологічного клімату в групі (В.В. Шпалінський, Е.Г. Шелест)

Перед вами опитувальник з двома колонками з проилежними за змістом судженнями. Кожне з них – своєрідний параметр психологічного клімату первинного колективу. В лівій колонці – судження, що відповідають сприятливому соціально-

психологічному клімату, в правій – несприятливому. Між крайніми оцінками фактора соціально-психологічного клімату – п'ятибальна шкала. Оцінку виставляєте відповідно до наближеності фактора соціально-психологічного клімату реаліям Вашої організації до одного з них. Середня відповідь "3" являється проміжною, яка свідчить про наявність обох ознак.

Опитувальник

Ознаки здорового психологічного клімату	Шкала оцінки	Ознаки нездорового психологічного клімату
1. Я рідко бачу на початку робочого дня похмурі та сердиті обличчя своїх колег.	5-4-3-2-1	1. Більшість членів колективу приходять на роботу з буденним настроєм, не відчуваючи натхнення і підйому.
3. Доброзичливість і довірливі інтонації переважають в нашому діловому спілкуванні.	5-4-3-2-1	3. Нервозність, явна або прихована дратівливість забарвлює наші ділові стосунки.
4. Успіхи кожного з нас щиро радують всіх інших і майже ні у кого не викликають заздрощів.	5-4-3-2-1	4. Успіх майже кожного з нас може викликати хворобливу реакцію оточуючих.
5. В нашому колективі новак скоріше за все зустріне доброзичливість і привітність.	5-4-3-2-1	5. В нашому колективі новак ще довго буде почуватись чужаком.
6. У випадку неприємностей ми не спішимо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратись у їх причинах.	5-4-3-2-1	6. У випадку неприємностей у нас будуть намагатись звалити провину один на одного або знайдуть винного.

Ознаки здорового психологічного клімату	Шкала оцінки	Ознаки нездорового психологічного клімату
8. У нас прийнято ділитись своїми сімейними радощами і турботами.	5-4-3-2-1	8. Багато хто з нас вважає за краще "своє" носити "в собі".
10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас не тільки перед керівником, але й всім колективом.	5-4-3-2-1	10. Той, хто порушує трудову дисципліну, відповідає у нас лише перед керівником.
11. Більшість критичних зауважень ми висловлюємо один одному тактично, виходячи з найкращих побажань.	5-4-3-2-1	11. У нас критичні зауваження частіше за все несуть характер явних або прихованих випадів.
12. Поява керівника викликає у нас приємне поживлення.	5-4-3-2-1	12. Поява керівника у більшості з нас особливих радощів не викликає.
13. У нашому колективі гласність – це норма життя.	5-4-3-2-1	13. До справжньої гласності в нашому колективі ще далеко.
<i>Разом балів</i>		

Обробка та інтерпретація

Підсумкові результати психологічного клімату за даною шкалою знаходяться в діапазоні від 65 до 13 балів.

Високий сприятливості психологічного клімату відповідають показники в діапазоні 42-65 балів; середній сприятливості – 31-41 бал; незначній сприятливості – 20-30 балів.

Кількісні показники менш як 20 балів свідчать про несприятливий психологічний клімат.

2. Сформуйте карту соціально-психологічного клімату Вашої групи або підприємства, на якому Ви проходили практику.

Складова соціально-психологічного клімату	Формальне закріплення	Неформальна складова
Стиль керівництва		
Норми поведінки членів колективу		
Міжособистісні відносини		
Мотивація праці		

3. На основі соціометрії проведених у попередній темі запропонуйте програму покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, що досліджувався.

4. Сформуйте програму покращення соціально-психологічного клімату трудового колективу в умовах карантину.

5. Як CRM/ERP системи формують складові соціально-психологічного клімату в колективі?

6. Як оптимізувати соціально-психологічний клімат в контексті таких складових:

- організаційна структура управління;
- нормативно-правове забезпечення;
- стиль управління;
- методи мотивації праці.

7. В анкеті наведені деякі характеристики праці та життя трудового колективу. Кожний член колективу повинен брати участь у даному анкетуванні. Заповнюючи кожну шкалу,

яка визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть дві помітки:

- значком „Х” вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна вашому колективу на сьогоднішній день;

- значком „У” вкажіть те місце, котре дана характеристика повинна була б займати, на вашу думку, в роботі та в житті трудового колективу.

Анкета для визначення рівня соціально-психологічного клімату в трудовому колективі

1. Можливість у вашому трудовому колективі вибрати напрямок своєї діяльності	1 2 3 4 5 6 7
2. Можливість в межах планових термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибрати самостійно спосіб та час їх виконання	1 2 3 4 5 6 7
3. Можливість зміни напрямку роботи чи виду діяльності	1 2 3 4 5 6 7
4. Можливість проявити свої ділові якості	1 2 3 4 5 6 7
5. Отримання чітких, однозначних завдань	1 2 3 4 5 6 7
6. Задоволеність взаємовідносинами з керівником	1 2 3 4 5 6 7
7. Задоволеність взаємовідносинами з колегами по роботі	1 2 3 4 5 6 7
8. Визначеність, ясність у взаємовідносинах з керівником	1 2 3 4 5 6 7
9. Визнання керівником ваших особистих якостей характеру	1 2 3 4 5 6 7
10. Визнання та схвалення товаришами по роботі ваших трудових та суспільних досягнень	1 2 3 4 5 6 7
11. Визнання товаришами по роботі ваших особистих якостей	1 2 3 4 5 6 7
12. Ступінь нервової напруги зумовленої стосунками з керівником	1 2 3 4 5 6 7

13. Ступінь нервової напруги зумовленої стосунками з колегами по роботі	1 2 3 4 5 6 7
14. Ступінь нервової напруги зумовленої роботою	1 2 3 4 5 6 7
15. Можливість вибору тих працівників, з ким хотілося би виконувати те чи інше завдання	1 2 3 4 5 6 7

Обробка результатів

Для інтерпретації результатів анкетування необхідно розраховувати середнє арифметичне щодо кожного показника X та Y в групі та знайти їх співвідношення за формул:

$$M=X/Y$$

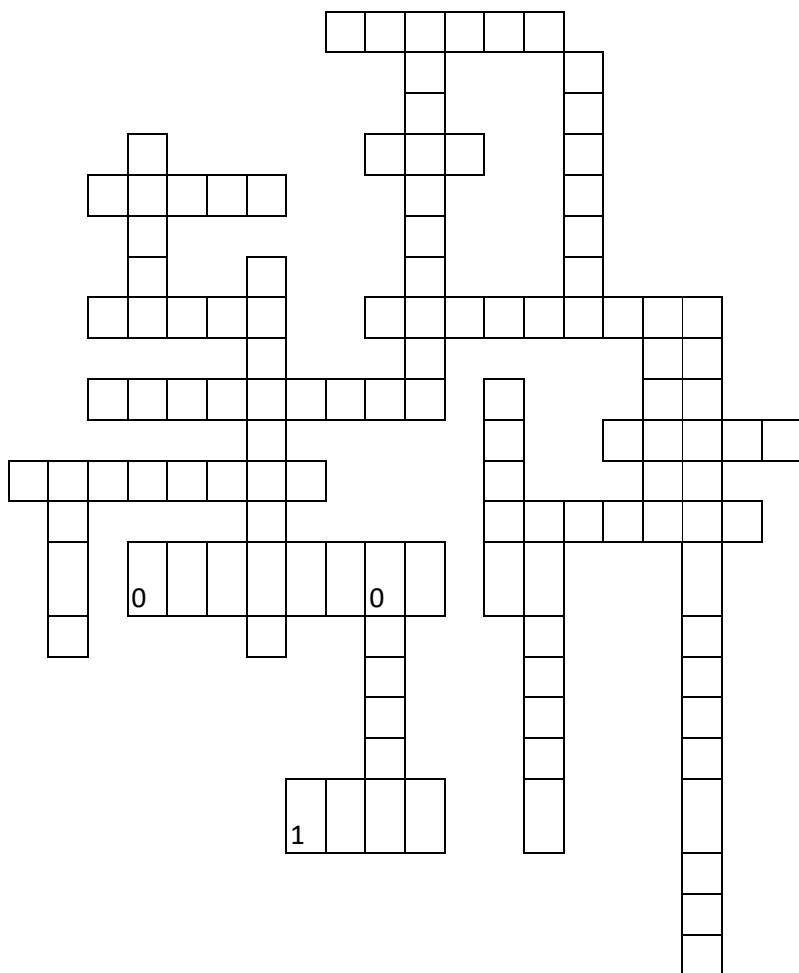
Висновок: чим ближче значення M до 1, тим сприятливіший мікроклімат у вашому трудовому колективі.

КРОСВОРД

По горизонталі:

1. Автор теорії ієрархії потреб.
2. Найдавніша форма фантастичного пояснення суті природи й людини.
3. Соціолог, який запровадив термін “групова динаміка”.
4. Автор “розуміючої соціології”.
5. Напрямок теорії пізнання, що визначає практичний досвід єдиним джерелом знань і вважає, що зміст знання можна подати лише як опис цього досвіду.
6. Система методів впливу на людей, чиї проблеми зв’язані з недостатніми навичками поведінки в малих групах.
7. Автор доктрини “людських стосунків”.
8. Філософ, який започаткував концепцію походження людини шляхом еволюції матерії.
9. Соціолог – автор теорії “революції менеджерів” і “постіндустріального суспільства”.
10. Те, що за Г. Зіммелем збуджує інтерес людини до конкретної речі.

11. Науковець примусової мотивації, який побудував свою доктрину “на гармонії” між виробництвом і споживанням.



По вертикалі:

1. Наука про основні соціальні закони, запропонована Дж. Морено.

2. Учений, що розробив правила вербальної поведінки людей.

3. Учений – емпірик, який перший перейшов від збирання й описів фактів до встановлення стійких кореляцій між ними.

4. Соціологічна школа, яка ототожнювала суспільство з організмом людини.

5. Основоположник соціометричного напрямку вивчення малих груп.

6. Автор праці “Левіафан”, що намагався перетворити соціологію на таку саму точну науку, як геометрія.

7. Оповідь про минуле, що відтворює картину народного життя, його ідеали, моральні норми.

8. Американський інженер, який запропонував 12 принципів досягнення максимальної ефективності будь-якої людської діяльності.

9. Італієць, який доводив право володарів застосовувати будь-які засоби для досягнення поставленої мети.

10. Інженер-дослідник, який створив першу у світі систему НОП (наукової організації праці).

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Визначте суть категорії «соціально-психологічного клімату»?

2. Які складові соціально-психологічного клімату Ви знаєте?

3. Які Ви знаєте види організацій за типом соціально-психологічного клімату.

4. Назвіть чинники формування соціально-психологічного клімату в колективі?

5. Охарактеризуйте функції соціально-психологічного клімату для розвитку соціально-трудових відносин.

6. Опишіть структуру соціально-психологічного клімату організації?

7. Визначте роль міжособистісних відносин для формування соціально-психологічного клімату в колективі?
8. Назвіть показники соціально-психологічного клімату.
9. Які ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату?
10. Які ознаки несприятливого соціально-психологічного клімату?
11. Яка роль відводиться керівнику у формуванні соціально-психологічного клімату?
12. Які інструменти покращення соціально-психологічного клімату Ви знаєте?
13. Назвіть організації, підприємства, установи, які характеризуються позитивним соціально-психологічним кліматом.
14. Який орган організації відповідає за формування соціально-психологічного клімату?

Тема 6

Соціальний контроль у сфері праці

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Ознайомитись із сутністю соціального контролю праці, його функціями та видами, визначити соціальні санкції, норми та громадський контроль як основні інструменти соціального контролю у сфері праці.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Сутність соціального контролю, його функції у сфері праці.
2. Види соціального контролю праці.
3. Норми як соціальні обмеження у сфері праці.
4. Санкції як метод соціального контролю праці.
5. Громадська думка як елемент соціального контролю праці.

1. Сутність соціального контролю, його функції у сфері праці

З погляду групових (суспільних) інтересів і застосовних соціальних норм поведінка людини аналізується та оцінюється за допомогою соціального контролю. Соціальний контроль являє собою форму та стиль дій, що використовуються соціальними групами для регулювання та самокерування поведінкою своїх членів. У той же час соціальний контроль є елементом загальної системи соціального впливу на поведінку індивідів – функцією соціальних інститутів.

Соціальний контроль у сфері праці – це регулятивний процес, у якому вплив на трудову поведінку працівників забезпечується дотриманням певних соціальних обмежень – умов злагодженої діяльності організації праці, її цілісності та єдності.

Соціальний контроль – це спосіб саморегуляції соціальної системи, що забезпечує впорядкованість взаємодій між людьми за допомогою системи регулювання. Така система полягає у формуванні соціального середовища та соціального впливу з метою забезпечення взаємодії всіх основних соціальних утворень, а також формуванні реакції конкретної людини на різні конкретні дії індивіда чи групи, ненормальну поведінку та діяльність у певних соціальних межах.

Початковим елементом механізму соціального контролю у трудовій організації є робочий рух певного суб'єкта (окремого працівника або групи) як реакція (схвалення чи судження) на поведінку іншого суб'єкта. Отже, соціальний контроль – це взаємодія особистості та суспільства.

Схематично механізм дії соціального контролю є на рис. 6.

Характер та спрямованість взаємодії індивідів та соціальних груп залежить від їх самосвідомості та оцінки, сприйняття та аналізу соціально-трудової ситуації. Вплив на трудову поведінку забезпечується дотриманням певних соціальних обмежень – умов злагодженої діяльності трудової організації, її цілісності та єдності (стандарті, що порівнюють таку поведінку працівника) санкцій – реакцій соціального контролю з метою запобігання порушення суб'єктами соціальних обмежень.

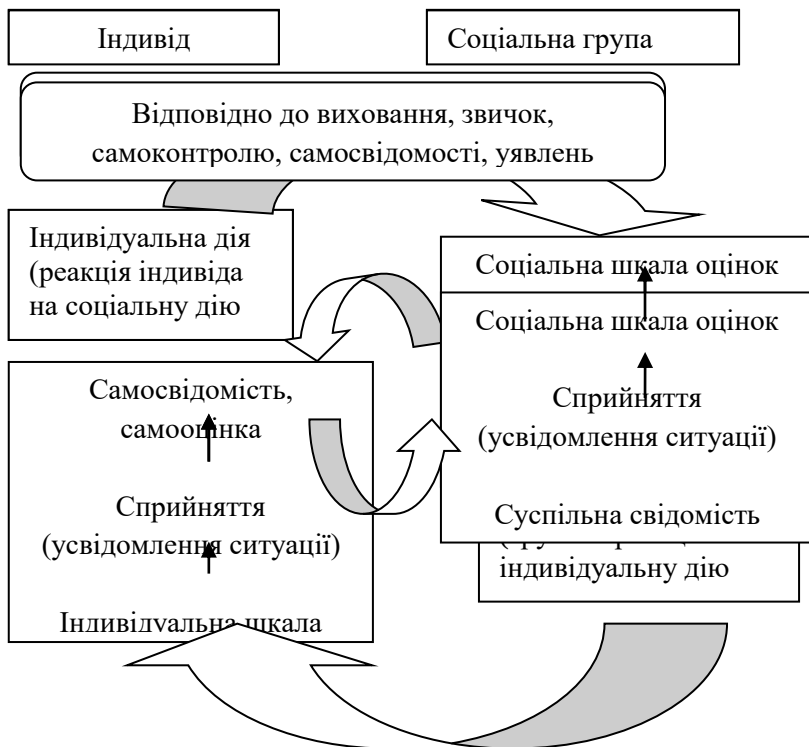


Рис.6. Механізм дії соціального контролю

Передумовами формування соціального контролю у сфері праці є:

1) Соціалізація трудового колективу.

Спочатку відповідність трудової поведінки соціальним нормам забезпечується зовнішнім контролем. Згодом, збільшується та частина її поведінки, що регулюється внутрішніми регуляторами. Відбувається внутрішнє сприйняття соціальних стандартів поведінки, або як її називають науковою мовою – «інтерналізація» (перетворення „екстернальних”, зовнішніх регуляторів, в «інтернальні», внутрішні щодо індивіда). Найчастіше людина приймає ці стандарти без роздумів або коливань, вони стають її частиною особистості.

2) Структурування соціального досвіду у сфері праці.

Найчастіше людина позасвідомо будує свої поняття про реальність тим шляхом, яким її суспільство впорядковує соціальні альтернативи. Доки вона залишається замкненою у трудовому середовищі, що забезпечує її культурою, вона звикає до дещо обмеженого світу.

3) Покарання за порушення норм трудового колективу та винагородження за дотримання цих норм.

Тих, хто порушує правила, зустрічає незадоволення, ворожнеча та остракізм. Конформіст отримує схвалення, популярність, престиж та інші соціально визначені переваги.

Ознаки соціального контролю такі:

- офіційність;
- гнучкість – здатність відрізнити відхилення від різних соціальних нормативних вимог, структур від норм соціальної діяльності;
- категоричні вимоги до особистості;
- впорядкованість;
- забезпечення офіційних та неформальних санкцій.

Сутність соціального контролю в галузі праці реалізується у його функціях. **Виділяють такі основні функції соціального контролю:**

- оцінна, що полягає в оцінці й порівнянні поведінки працівника з чинними нормами;
- стимулюючо-компенсаційна, що полягає в застосуванні різних заходів заохочення одних та осуду інших дій працівників;
- стабілізуюча, що означає використання соціального контролю у забезпеченні стійкого функціонування трудової організації шляхом спонукання до нормативної трудової поведінки та усунення небажаних відхилень від норм.
- зміцнення трудової поведінки шляхом цілеспрямованого застосування спеціальних санкцій особливо актуальним було в недалекому минулому, за умов панування адміністративно-командної системи.

Механізм соціального контролю у сфері праці включає такі основні компоненти:

- заплановані та розрахункові показники ефективності;
- санкції – реакції або оперативний стимул у відповідь на конкретні прояви трудової поведінки.
- соціальні норми – стандарти трудової поведінки;

Елементи системи соціального контролю включають наступне:

✓ санкції – це заходи, що регулюють поведінку людей як систему дій (обговорено вище). За законом суспільство захищає найдорожче: людське життя, державну таємницю, власність, права людини та гідність.

✓ звичка – як специфічний спосіб поведінки в різних ситуаціях, коли людина не має негативної реакції групи;

✓ закони – як нормативні акти, прийняті вищим органом державної влади;

✓ звичаї або традиції – як визначена інституція поведінки, коли група об'єднує моральні судження, а її порушення призводить до негативних групових санкцій.

Якщо розділити всі елементи правил і норм (X) в системі координат за зростанням (Y) залежно від рівня покарання, то їх порядок буде таким (рис. 7).



Рис. 7. Впорядкованість соціальних норм за ступенем жорсткості соціального контролю у сфері праці

Ступінь жорсткості соціального контролю визначається рівнем соціального розвитку трудових відносин і, у свою чергу, має вплив на їх формування. Недостатньо ефективний соціальний контроль сприяє поширенню різних форм антисоціальної поведінки, яка відхиляється від трудових норм, а всеосяжний контроль насаджує повсюдний конформізм, призводить до застою в усіх сферах життєдіяльності трудового колективу.

Соціальний контроль завжди має властивість небажаної поведінки, дія-відхилення (відхилення від норми) як об'єкт. Позитивні та негативні відхилення від прийнятої норми завжди загрожують стабільності суспільства, яке оцінюється найвищим. Соціологи називають таку поведінку *девіантною*, – це будь-які дії, які не відповідають письмовим або неписаним правилам.

Найчастіше девіантна поведінка спостерігається у підлітків. Близько 1/3 молодих людей, які працюють, так чи інакше проявляють девіантну поведінку. Підліток часто у своїй поведінці не відповідає соціальним вимогам праці, котрі пред'являє до нього суспільство, однак він не готовий виконувати певні соціальні ролі настільки, наскільки інші очікують від нього. Тому підлітки, які хочуть розпочати бізнес, повинні пройти обстеження соціальних і психологічних служб.

Основними напрямками вдосконалення механізму соціального контролю на підприємствах України є:

- створення на підприємствах системи формування прийнятного стереотипу трудової поведінки у прибулих в ринкових умовах.
- закріплення та впровадження гнучких стандартів «трудової дисципліни»;
- вдосконалення критеріїв оцінки результатів роботи працівників і колективу;
- відмова у присудженні «за наказом».
- вдосконалення структури та координації роботи органів соціального контролю;
- поліпшення використання робочого часу;
- формування власної критичної оцінки праці працівників;

2. Види соціального контролю праці

Взаємозв'язок елементів та видів соціального контролю зображений на рисунку 8.

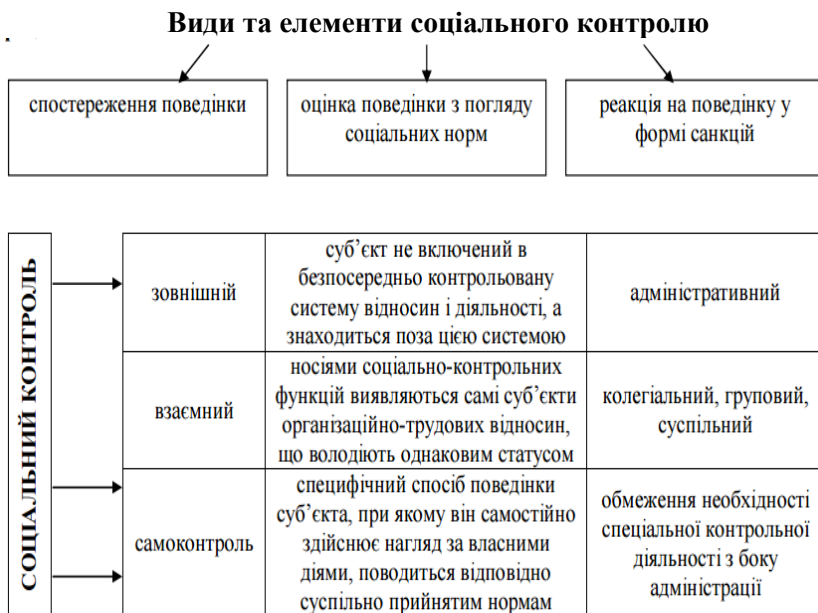


Рис. 8. Взаємозв'язок елементів і видів соціального контролю

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

Залежно від суб'єкта соціальний контроль поділяють на

- адміністративний,
- контроль з боку громадських організацій,
- груповий контроль,
- самоконтроль.

Адміністративний соціальний контроль на підприємствах, установах, організаціях здійснюється адміністрацією трудової організації, керівниками підрозділів у межах їхніх повноважень

згідно з трудовим законодавством. При цьому використовуються засоби впливу, зафіксовані у нормативних документах.

Основними інструментами адміністративного контролю є бюджетний контроль, управлінський (адміністративний) аудит, статистичне спостереження, особисте спостереження, звіти та наради.

До громадських організацій, які здійснюють соціальний контроль, належать громадські відділи кадрів, комісії з трудових спорів, громадські бюро технічного нормування, громадські організації контролю праці тощо.

В умовах ринку і соціально-орієнтованої економіки збільшується роль групового контролю, тобто взаємоконтролю членів трудового колективу, і самоконтролю.

Груповий контроль виступає в офіційних формах – робочі збори, виробничі наради, конференції та неофіційних – спонтанна реакція колег по роботі.

Однією з неофіційних форм соціального контролю є **груповий натиск**, що означає дію групи на думку і поведінку її членів. Ефективність групового натиску на людину визначається ступенем його конформності (навіюваності). Залежно від норм і ціннісних орієнтацій, що склалися, груповий натиск може мати негативне та позитивне спрямування.

Успішному здійсненню групового соціального контролю сприяють розвиток самоврядування, виборність керівників, функціонування рад трудових організацій, робочих зборів та виробничих нарад.

В умовах гласності, поінформованості та прозорості груповий контроль стає головним регулятором трудової поведінки. Його дієвість багато в чому визначається ефективністю організації й оплати праці.

Самокерування (внутрішній контроль) – один із проявів свідомої регуляції людиною своєї трудової поведінки, діяльності з метою забезпечення відповідності (адекватності) результатів праці поставленим меті, певним вимогам, нормам, правилам, взірцям. Це відбувається, коли індивід у процесі соціалізації глибоко засвоює норми, а порушення таких породжує у нього відчуття провини, те що називають «муками совісті». Совість є

виявом самоконтролю. Приблизно 70 % соціального контролю здійснюється за рахунок самоконтролю.

Важливе значення у процесі самоконтролю у сфері праці має її оцінка та самооцінка. Від рівня особистої критичності залежить здатність знаходити допущені та бачити можливі похибки і цим підвищувати ефективність самоконтролю, а отже власну продуктивність праці. Як властивість людини самоконтроль пов'язаний зі ступенем розвитку почуття відповідальності за власні дії та вчинки, вимогливості до себе у поєднанні з потребою враховувати інтереси інших, а також зі ступенем засвоєння діючих соціальних норм, формування активної життєвої позиції.

Неформальний контроль за працею заснований на схваленні чи осуді родичів, друзів, колег, знайомих та громадської думки. Наприклад, традиційна місцева громада досі контролює всі аспекти життя своїх членів. Релігія (суворе дотримання ритуалів та обрядів, пов'язаних зі святами та обрядами) була нерозривно пов'язана з єдиною системою соціального контролю. Існує система контролю та неформальних відносин між членами злочинної групи чи тюремних громад.

Формальний контроль за роботою заснований на денонсації або затвердженні офіційним урядом чи адміністрацією, як зазначено вище. Його здійснюють державні уповноважені особи – офіційні агенти контролю: правоохоронці, адміністративні та інші уповноважені особи.

Особливим видом соціального контролю є громадська думка та самоврядування.

Залежно від характеру його здійснення розрізняють такі види соціального контролю:

- 1) відкритий і таємний;
- 2) змістовно-формальний;
- 3) постійний та вибірковий;

Розглянемо їх.

1. Відкрите та приховане управління.

Вибір одного з цих видів контролю визначається станом обізнаності працівників про функції соціального контролю.

Конфіденційний контроль забезпечується шляхом збору інформації за допомогою технічних засобів, офіційних та неформальних керівників, посередників.

2. Змістовно-формальний контроль.

Управління змістом характеризується такими особливостями:

- ефективність;
- серйозність;
- глибина.

Формальний контроль характеризується наступними особливостями:

- принциповий;
- здатність бачити;
- поверхневий.

При офіційному контролі повинні контролюватися зовнішні ознаки: присутність працівника на робочому місці, а не активна участь – «поява зайнятої діяльності». Цей тип контролю імітує життя, офіційність.

Керівник повинен мати на увазі, що дисциплінований працівник може бути формалістом, а бізнес-орієнтований працівник може бути недисциплінованим працівником.

Співвідношення між такими явищами, як дисципліна, креативність та офіційність, є головною практичною проблемою для керівника у соціології праці.

3. Постійне та вибіркове управління

Постійний моніторинг характеризується:

- безперервністью;
- об'єкт спостереження – це індивіди, мікрогрупи;
- слід контролювати весь процес організаційно-трудових відносин.

Вибірковий тип контролю застосовується лише до ключових аспектів організаційно-трудових відносин.

Вибір того чи іншого типу управління (постійного чи вибіркового) залежить від таких факторів:

- мода, традиції в стилі керівництва;
- індивідуальні особливості суб'єкта контролю;
- об'єктивні особливості контрольованої поведінки (специфічні особливості роботи та її організації);

- якості та статус працівників.

Вважається, що велика кількість функцій соціального контролю краща за їх відсутність. Однак у постійному моніторингу є недоліки, які слід враховувати для практичних цілей:

- викликає дискомфорт через відсутність незалежності, автономності трудової діяльності, погіршує невпевненість та приглушує ініціативність;
- діяльність та її функціональні особливості пригнічуються: наприклад, умови сертифікації – чим суворіші санкції, тим менше ініціатив. Якщо трудові функції складні чи нестандартні, тоді починає діяти принцип «чим менше зусиль, тим менше порушень»;
- може призвести до перешкод, таких як припинення роботи за сприятливих умов та обставин.

Інтенсивність соціального контролю не може бути постійною. Відбувається розширення або скорочення функцій соціального контролю. Тут набуває чинності загальний закон діяльності. Будь-яка адміністративна структура характеризується періодичним "відпочинком" від нудної контрольної діяльності. Це явище стосується і взаємного контролю: суб'єкти трудової діяльності не завжди однаково вимогливі один до одного. Це стосується і самоосвіти.

На рівень та обсяг соціального контролю також впливає статистика трудової активності. Якщо порушення трудової діяльності немає, проводиться вибіркового контроль. Якщо виникають раптові трудові порушення, тоді контрольні функції посилюються і активізуються до стабілізації ситуації.

3. Норми як соціальні обмеження у сфері праці

Відомо, що кожна організація праці має свої звичаї, певні правила поведінки, і її працівники повинні поводитися відповідно до них.

Сукупність правил поведінки, обмежень (вимог, бажань та очікувань трудової поведінки) в різних соціальних ситуаціях, яких працівники повинні дотримуватися для нормального

функціонування організації праці, називаються існуючими соціальними нормами у сфері праці.

Соціальні норми – сукупність формальних і неформальних вимог, які висуваються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів. Соціальні норми, як правило, за орієнтацією є такими самими, як і юридичні, тільки менш чіткими, не завжди письмово зафіксованими.

Соціальні норми виконують такі важливі функції в сфері праці:

- сприяння конструктивній поведінці працівників та управління відхиленнями від цілей організації;
- об'єднання людей у мікрогрупи, групи громади, команди;
- регулювання загального напрямку соціалізації;
- є шаблоном, який служить еталоном поведінки.

Юридичні норми – це писані закони, правила, норми, канони, чітко сформульовані та зафіксовані на папері. Вони обов'язкові для всіх, за невиконання їх передбачаються певні санкції. У реальному житті, як правило, соціальні норми є суттєво ширшими від юридичних, хоча дії окремих суб'єктів спрямовуються на те, щоб по можливості звузити їх.

Соціальні норми регулюють усі важливі сфери життєдіяльності трудової організації: функціональні відносини, взаємовідносини між членами, підлеглими та керівником, їх трудову активність і навіть манеру поводитися, розмовляти, одягатися тощо. Особливо детально та жорстко вони визначають ступінь участі кожного працівника в трудовому процесі, взаємовідносини з керівником. Щодо інших питань, вони більш гнучкі, допускають відхилення та варіації.

Соціальні норми виробляються в процесі соціальної взаємодії людей за їхніми уявленнями про належне, бажане, вони пов'язані з груповими цінностями та сформовані на їх основі. Взаємодії, які повторюються, є стійкими, викликані до життя суспільними потребами, вимагають, з огляду на це, встановлення певного порядку, тобто розробки відповідних стандартів.

Застосовуючи вибірковий підхід до різних варіантів трудової поведінки та виступаючи практичним критерієм такого ставлення, соціальні норми визначають тип позитивних для одних, доречних для інших, і негативних для інших.

Орієнтуючи людей у трудовій поведінці, вони стають для працівника мірою його поведінки, а для організації – критерієм оцінки поведінки працівника. Мірою поведінки керується працівник, а оцінює його дії організація (адміністрація, колектив).

Основні способи врегулювання конфлікту, які властиві усім соціальним нормам:

- вибір людиною цілей та засобів для їх досягнення, прийняття рішень та планування дій, передбачення їх об'єктивних та суб'єктивних наслідків;
- припис (поведінка в межах прийнятих норм);
- дозвіл (дозволяється все, що не заборонено);
- заборона (накладення стягнення за порушення норм).

Стосовно трудової поведінки у сфері праці, норми виконують дописуючу та оцінну функції. Вони задають працівникам певний тип поведінки, дають їм змогу оцінювати свої взаємозв'язки дій та поведінки, ситуацій, оцінюваних подій інших людей зі стандартами, відбору, захисту, формування, орієнтації та корекції трудової поведінки.

Для аналізу соціальні норми поділяються таким чином:

- за способом організації (медичний, професійний, етичний);
- за змістом (цілі та завдання колективу, норми ставлення до власності, управлінської діяльності, колег, власної діяльності);
- за ступенем (офіційні норми регулювання, неформальні норми регулювання);
- за розподілом управління (норми – вимоги та норми – стереотипи).

Організація праці має соціальні норми, що відображають принципи та вимоги, що регулюють суспільство в цілому та окремі соціально-професійні групи. Їх можна об'єднати в

кодекси (для лікарів – «клятва Гіппократа», для військових – клятва), але переважно вони відображаються у свідомості людей та їх поведінці взагалі, без певних слів.

Моральні принципи – найбільш загальні норми. Потреба дотримання соціальних норм перебуває під соціальним контролем і в тих ситуаціях, коли вони (соціальні норми) ніяк не збережені.

Соціальні норми в трудовій організації можуть бути подані як певні обов'язки, регламенти та вимоги або заборони, що часто спостерігається на формальному рівні, де засоби підпорядковані цілям, а ближні цілі, в свою чергу, підпорядковані віддаленим. Соціальні норми в більшості випадків закріплені в посадових інструкціях, наказах, статутах, тобто мають важливе значення для регулювання трудової поведінки.

Багато в чому рівень дотримання посадових норм безпосередньо залежить від професійної компетенції особи. А саме від того, наскільки особа компетентна у знаннях та способах дотримання цих норм, від цього залежить ефективність її роботи. В оцінці діяльності робітника цей вид соціальних норм має важливе значення. Уявлення про уміння та майстерність робітника формується відповідно до того, як працівник виконує свої посадові обов'язки.

На неформальному рівні норми функцують як традиції, громадські уявлення, звичаї.

Норми-традиції – це історично сформовані правила поведінки людей, які мають тенденцію успадковуватися кожним наступним поколінням, вони перевірені досвідом попередніх поколінь і відповідають загальноприйнятим суспільним нормам. **Існує два способи, якими традиції можуть бути поширені:** імітаційний та текстильний.

• **Імітаційний спосіб** – власний приклад більш досвідчених працівників і керівників передається шляхом накопичених у колективі норм і правил ставлення до праці.

• **Текстильний спосіб** – передавання традицій шляхом складання присяги або професійної клятви.

Традиції – ширша категорія, ніж звичаї за змістом. Звичаї на відміну від традицій устанавлюються свідомо власне особою. У даному випадку ці норми можуть не відповідати загальноприйнятим нормам суспільства, оскільки в їх основі наявні звички, погляди конкретної особи або організації, які діють власне в даній організації.

Звичаї переважно дозволяють усвідомити зміст і значущість подій, що відбуваються, обрати правильну тактику поведінки, дають можливість працівнику відчувати себе впевненим у тому, що він може розраховувати на підтримку колективу стосовно зробленого ним вибору.

Обряд – характеризується переважно колективними символічними діями, що вміщують в собі схвалювані способи спілкування, загальні цінності трудової сфери. Варто пам'ятати, що обряди практично у всіх випадках – це закінчення громадської, трудової, професійної чи суто особистісної підготовки до нового способу життя чи соціального стану, підтвердження готовності індивіда до активного виконання його соціальної ролі. Зважаючи на це, підготування до обряду повинне бути дещо більшим, аніж лише організація свята. Цей довгий процес передусім передбачає створення особистісних якостей робітника, які необхідні йому для виконання його нової соціальної ролі, формування нової соціальної поведінки. При таких умовах дані норми створюють сприятливий вплив на створення міцних стосунків всередині колективу, загалом між членами колективу, між особою і колективом.

Зовнішньо норми обрядів можуть виражатися в традиціях – правила поведінки, які мають особливе значення, мають характер ритуалізованих дій, подій і комплексів подій людей (обряди посвяти у професії, обряд прийняття у трудовий колектив тощо).

Ритуали ж характеризуються відповідністю до форми обрядових церемоній, які мають місце в урочистій обстановці, мають встановлений регламент (інаугурація, присяга), за рахунок якого і набуваються системної значущості.

Норми діють спільно із цінностями. Спільність між соціальними нормами та цінностями прослідковується в тому, що вони спільно регулюють відносини в трудовому колективі, це своєрідний інструмент координації дій і вчинків членів колективу. Головною їхньою метою є мотивація праці кожної особи та регуляція її дій відповідно до спільних інтересів колективу, спільноти або ж цілого суспільства.

Однак є наявні та деякі відмінності між нормами і цінностями. У понятті «цінності» значне місце мають добровільні намагання особи, а в понятті «норма» – переважають обов'язки, які поставлені перед працівником.

4. Санкції як метод соціального контролю праці

Санкції є засобами реалізації норм, вони відповідають за те, щоб люди дотримувались норм. Соціальні санкції у сфері праці – складна система, яка, з одного боку, є механізмом винагород, стимулів, мотивації дотримання, тобто конформізму, згоди, а з іншого боку – штрафи за відхилення та невиконання. Конформізм, послідовність і правильність дій є метою соціального контролю.

Санкції – це передбачена система нормативів, запобіжних заходів оперативного впливу на поведінку людини з метою дотримання нею чинних соціальних обмежень.

Санкції, спрямовані на забезпечення належного виконання обов'язків, пов'язаних зі службовою посадою і трудовою роллю, дотримання звичаїв та етичних норм поведінки, яка відповідає колективним вимогам, схвалюється і має підтримку серед членів трудового колективу.

Потреба публічного схвалення стає важливим регулятором праці, оскільки сприяє формуванню почуття впевненості, оптимізму, підвищує рівень самооцінки. Зрозуміти особливості певного типу трудової поведінки можна, лише досліджуючи соціальні норми, яких працівник дотримується не під тиском ззовні, а на основі внутрішнього переконання в їхній необхідності, правомірності, справедливості, бо ці норми збігаються з його ціннісними орієнтаціями.

Застосування санкцій, які протидіють небажаній поведінці та спонукають працівників до відповідних дій, сприяє вихованню у них усвідомлення необхідності використання певних дописів. Існують формальні та неформальні санкції. Це свідчить про те, що санкції можуть мати позитивний та негативний характер.

Ще одним критерієм поділу соціальних санкцій є закріплення їх у нормативно-законодавчій базі. За цією ознакою вони поділяються на формальні та неформальні. Такий же критерій класифікації застосовується і до соціальних норм. Тож, можна стверджувати, що норми та санкції поєднані у єдиний механізм впливу на трудову поведінку. Це дає можливість припустити, що норми та санкції можна умовно відобразити у вигляді логічного квадрату. (рис. 9)

Формальні санкції застосовуються відповідно до визначених критеріїв і чинного законодавства (зауваження, догана, переведення на іншу посаду, звільнення).

Неформальні санкції – це спонтанна реакція колег по роботі (негативні емоції, відмова від контактів, фізичний вплив тощо). Як профілактичний засіб вони більш ефективні при контролі за поведінкою, яка відхиляється від групових норм.



Рис. 9. Види санкцій соціального контролю у сфері праці

За спрямуванням санкції бувають:

- негативними – це справедлива міра покарання, яку застосовують до порушників соціальних обмежень. Вони виражають антипатію, осуд, аж до вилучення з групи, що має стримувати небажані відхилення від норм;

- позитивними є засоби заохочення, нагороди за бажані дії. Вони мають стимулювати чи схвалювати відхилення від норми.

За характером санкцій чи нагород, які використовуються, вирізняють два види соціального контролю:

- економічний (пільги, стягнення), що ґрунтується на економічних інтересах;
- моральний (демонстрація: поваги – презирства, симпатії – антипатії), що ґрунтується на соціальних інтересах до самоствердження, авторитету тощо.

Самі по собі правила безпосередньо нічим не керують. Поведінкою людей керують інші люди на основі тих самих норм і на підставі нормативних документів.

Т. Парсонс, вивчаючи девіантну поведінку, розрізняв три групи санкцій:

- ізоляція – повне вилучення із системи суспільних відносин зі спробами або без спроб реабілітації;
- уособлення – повне відлучення від спільноти (обмеження контактів) з можливим подальшим поверненням до неї;
- реабілітація – поступова підготовка порушників до нормальної поведінки.

У процесі застосування соціальних санкцій рекомендується дотримуватися таких принципів:

- оптимальне співвідношення заохочень та штрафних санкцій
- врахування особистої концепції санкцій;
- неминучість покарання;
- регулярні та універсальні санкції;
- відповідність санкцій скоєним правопорушенням;
- координація впливу суб'єктів соціального контролю.

5. Громадська думка як елемент соціального контролю праці

Громадська думка – особливий стан свідомості соціальних мас, який формується у формі сукупності логічно пов'язаних між собою спільних суджень, бачень, оцінок і розуміння громадянами значущих для них подій, процесів та явищ.

Носіями та виразниками громадської думки є люди, зокрема – окремі особи, соціальні групи або ж організації. Загальне уявлення формується ними ж під їх впливом або ж стихійно.

Громадська думка в сфері праці відображається у ставленні деяких соціальних спільнот (суспільства, трудових та громадських організацій, соціально-професійних груп) до соціальної реальності, реакції на різні події, поведінку та діяльність окремих людей чи соціальних інститутів. процесів з точки зору цих спільнот. Але громадська думка – це не лише «стан суспільної свідомості», «колективне почуття», але це також один із найважливіших механізмів соціальної взаємодії людей. Нормальне функціонування будь-якого об'єднання людей неможливе без формування спільного уявлення про спільні справи, без спільної оцінки певних подій, явищ, без встановлення загальних норм поведінки, без практичних методів вирішення поточних проблем.

Розвиток громадської думки відбувається на етапах виникнення, формування та реалізації трудового колективу.

Етапами формування громадської думки є: поява індивідуальної думки, обмін думками між людьми та розвиток багатьох спільних ідей.

Основні методи формування громадської думки – це наслідування, вплив влади, пропозиції тощо, основні засоби – міжособистісне спілкування, засоби масової інформації, політична пропаганда та інші.

Громадська думка поєднує в собі емоційні, раціональні та вольові елементи. Беручи до уваги різні аспекти та прошарки у суспільстві – громадське бачення є досить динамічним показником, але існуючи довгий час, воно закріплюється в нормах, звичаях традиціях.

Громадська думка охоплює всі сфери трудової діяльності (наукову, політичну, виробничу, релігійну, етичну, правову) і виконує функції нормативно-освітньої, оцінюючої, виразної, дорадчої, нормативної, повчальної та насамперед аналітичної діяльності, є ефективним елементом соціального контролю. Це масова форма соціального контролю, яка вимагає легітимізації поведінки людей, подолання невизначеності.

Практична сутність громадської думки спільноти реалізується у відповідній поведінці її членів шляхом реалізації когнітивних, мотиваційних, інтегральних і регулюючих функцій.

Особливістю громадської думки є те, що вона базується на внутрішніх переконаннях людей і приймається ними добровільно, без примусу, що є прийнятним для більшості з них. На рівні суспільства громадська думка виконує політичні, ідеологічні та соціальні функції, на рівні робочої спільноти – діагностично-оцінювальні, освітні, управлінські функції.

Діагностичною та оцінковою функцією громадської думки є соціальний інтелект, вивчення колективних відносин, соціальних відносин працівників, їх ставлення до різних соціальних проблем, менеджерів тощо. Моніторинг дозволяє оцінити соціально-психологічний стан спільноти, виявити ідеали, що формуються в колективній свідомості, визначити проблеми розвитку.

Моніторинг громадської думки слід розглядати з двох позицій:

✓ дані моніторингу мають великий освітній вплив і допомагають формувати громадську думку в певному напрямі. Анкети, за професійного психологічного погляду, можуть спрямувати бажану відповідь. Крім того, відповідь можна інтерпретувати у певному напрямі, наприклад, зосередитися на одному лідері та інших.

✓ регулярність опитувань допомагає створити ефективний моніторинг (постійний моніторинг) впливу як національних політичних рухів, так і змін у колективі на поведінку різних категорій працівників, їх мислення.

Отже, за допомогою моніторингу громадської думки можна здійснювати вплив на суспільну свідомість людей, контролювати їх.

Маніпуляція – це використання системи ідеологічних та соціально-психологічних засобів для зміни мислення та поведінки людей проти їхніх інтересів. У той же час люди часто не усвідомлюють, що їх світогляд, потреби, інтереси та спосіб життя загалом значною мірою залежать від тих, хто ними керує. Особливо з розвитком засобів масової інформації можливості для маніпуляцій зростають.

Громадська думка є спільною для багатьох, але не обов'язковою для всіх. Тому громадські організації, адміністрація, офіційні та неформальні лідери повинні зміцнювати позитивні сторони громадської думки своїми повноваженнями. Їх слід регулярно використовувати в місцевих ЗМІ, в документах щодо організації та оплати праці, під час нарад, Інтернет-сторінок, присвячених вирішенню проблем організації праці.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Трудова адаптація працівників

1. Сутність трудової адаптації.
2. Структура трудової адаптації.
3. Основні стадії адаптаційного процесу працівника.
4. Показники адаптованості працівника в колективі.
5. Причини дезадаптації.
6. Професійне самовизначення та трудова мобільність.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Методи управління громадською думкою
2. Традиції трудових колективів провідних країн світу.
3. Інтернет-простір як інструмент соціального контролю.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Функції управління;
- Соціальний контроль;
- Самоконтроль;
- Адміністративний контроль;
- Взаємний контроль;
- Трудова адаптація;
- Соціальне дослідження;
- Соціальний експеримент;
- Соціальні стандарти;
- Соціальні норми;
- Громадська думка.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Соціологічні дослідження проводяться з метою виконання таких, як правило, завдань:

- а) опис певної соціальної реальності;
- б) пояснення суперечностей чи особливостей функціонування окремих спеціальних спільнот чи процесів;
- в) прогнозування тенденцій розвитку;
- г) усі відповіді правильні.

2. Інструментарій — це...

- а) набір способів за допомогою яких розв'язується проблема соціологічного дослідження:

б) методи, за допомогою яких здійснюється обробка отриманої інформації;

в) документи, за допомогою яких здійснюється збір первинної соціологічної інформації.

3. Види інтерв'ю (викреслити зайве):

а) фокусовано;

б) деталізоване;

в) вільне;

г) формалізоване.

4. До соціологічних методів збирання інформації належать:

а) аналіз документів;

б) спостереження;

в) опитування;

г) математичне програмування;

д) соціальний експеримент.

5. Що з переліченого є соціологічним дослідженням?

а) система логічного послідовних методологічних, методичних та організаційно-технічних процедур;

б) глибоке вивчення, аналіз і систематизація соціальних фактів;

в) виявлення зв'язків, залежностей між соціальними явищами і процесами;

г) виконання соціальних завдань.

6. Узагальнені числові характеристики соціального явища – це:

а) статистичні факти;

б) соціальні факти;

в) наукові факти;

г) типові факти.

7. Предметом емпіричного соціологічного дослідження є:

а) тенденція;

б) закономірність;

- в) закон;
- г) емпіричний зв'язок.

8. Методологія соціального дослідження – це:

- а) сукупність технічних заходів;
- б) сукупність спеціальних прийомів;
- в) система принципів;
- г) правильна відповідь відсутня.

9. Типи соціологічних досліджень (викреслити зайве):

- а) розвідувальні;
- б) описові;
- в) експериментальні;
- г) аналітично-експериментальні.

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

- а) безпосередньому сприйнятті й реєстрації соціальних фактів;
- б) моделюванні уявних ситуацій;
- в) спеціальному контакті реципієнта з респондентом;
- г) правильна відповідь відсутня.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. На прикладі своєї академічної групи розгляньте питання про те, які види соціального контролю здійснюються в ній і які з них за даних умов найбільш дієві.

2. Які діючі у Вашій групі норми? Класифікуйте їх за спільними ознаками.

3. Виявіть діючі у вашій академічній групі санкції та класифікуйте їх.

4. Т. Гоббс закони порівнює з огорожею край дороги, а тому, на його думку, зайві закони - шкідливі. Прокоментуйте цю думку.

5. Б. Спіноза вважав, що необхідність у законах зумовлена суперечностями між пристрастями і розумом людини. Як Ви розтлумачите його твердження?

6. Для кого норми є мірою поведінки, а для кого масштабом оцінки поведінки?

7. Зазначте норми, які діють на формальному і неформальному рівнях у Вашій академічній групі. Охарактеризуйте їх, визначте, які з них можна назвати моральними принципами, а які традиціями, звичаями, обрядами. Від чого залежить рівень дотримання цих норм і як вони впливають на успішність студентів?

8. Визначте та охарактеризуйте види соціального контролю, що діє у Вашій академічній групі. Хто є суб'єктами цього контролю? Який із виявлених видів соціального контролю, на Вашу думку, найбільш ефективний і чому? За якими показниками Ви оцінюєте цю ефективність?

9. Які санкції соціального контролю застосовуються у Вашій академічній групі? Класифікуйте їх і оцініть їхню ефективність. Щоб Ви запропонували змінити у діючій системі застосування санкцій?

10. Яке місце у системі соціального контролю, що діє у Вашій групі, займає самоконтроль? Чи всім членам групи притаманний самоконтроль і від чого залежить рівень його розвиненості?

11. Як самоконтроль пов'язаний з цінностями і що є цінностями особисто для Вас і для академічної групи, членом якої Ви є? Як ці цінності кореспондуються із суспільними

цінностями? Які трансформації, як на Вашу думку, відбулися у ціннісних орієнтаціях студентів з переходом до ринкових умов господарювання?

12. Як формується колективна думка у Вашій академічній групі? Під впливом чого? Хто виразник такої думки? Які переважають шляхи і засоби у її формуванні? З яких елементів складається її структура і які функції вона виконує у життєдіяльності групи?

13. Визначте соціальні норми та цінності, які задіяні у системі групового соціального контролю. Чим відрізняється дія їх загалом, чи взаємодіють окремі норми з конкретними цінностями? Чи немає протиріч у їхньому спрямуванні? Які засоби, як на вашу думку, сприяли б розв'язанню таких протиріч?

14. Як Ви вважаєте, чи має місце маніпулювання свідомістю та управління поведінкою студентів вашої групи за допомогою громадської думки? Якщо так, то якого спрямування ця дія? Якщо ні, то якими способами і методами можна сприяти формуванню громадської думки, її раціональному спрямуванню?

16. Опишіть коротко соціальні інститути праці, сім'ї та релігії. Використовуючи літературні джерела, охарактеризуйте їх історичну еволюцію; функції, що інститути виконують у суспільстві, соціальні організації, які до них входять, а також традиції, звичаї, статуси і ролі. Покажіть взаємодію цих інститутів.

КРОСВОРД

По горизонталі:

1. Одна з груп функцій підприємства, яку виділив Фейоль.

3. Філософ-матеріаліст, якому належить вислів "Людина тільки тоді вільна, коли керується розумом".

9. Давньогрецький філософ, який вивчав значення “поділу праці” і “трудова діяльність”.

10. Учений, який переконував, що людина за своєю природою добра.

11. Один з типів інтересів по Райценхоферу.

12. Одна із функцій працівника у трудовому процесі.

13. Стадія прогресу людського інтелекту, коли знання виникають спонтанно і не мають доказів.

17. Учений, який вважав що людей об’єднує справедливість.

18. Методологічний підхід, за яким соціальні відносини тлумачаться виходячи із психологічних даних.

19. Учений, що зробив першу спробу обґрунтування стилів керівництва.

20. Соціологія, що є вжитковою.

По вертикалі:

1. Спенсер запровадив новий підхід до вивчення людського суспільства, який згодом дістав назву теорія систем.

4. Учений, якому належить вислів “Головне зло суспільства - людський егоїзм, що породжується комерціалізацією людських відносин”.

5. Відомий шотландський учений, який створив систематизоване вчення про поділ праці.

6. Учений, який ставив собі за головну мету змусити робітників ліпше працювати, враховуючи людський фактор.

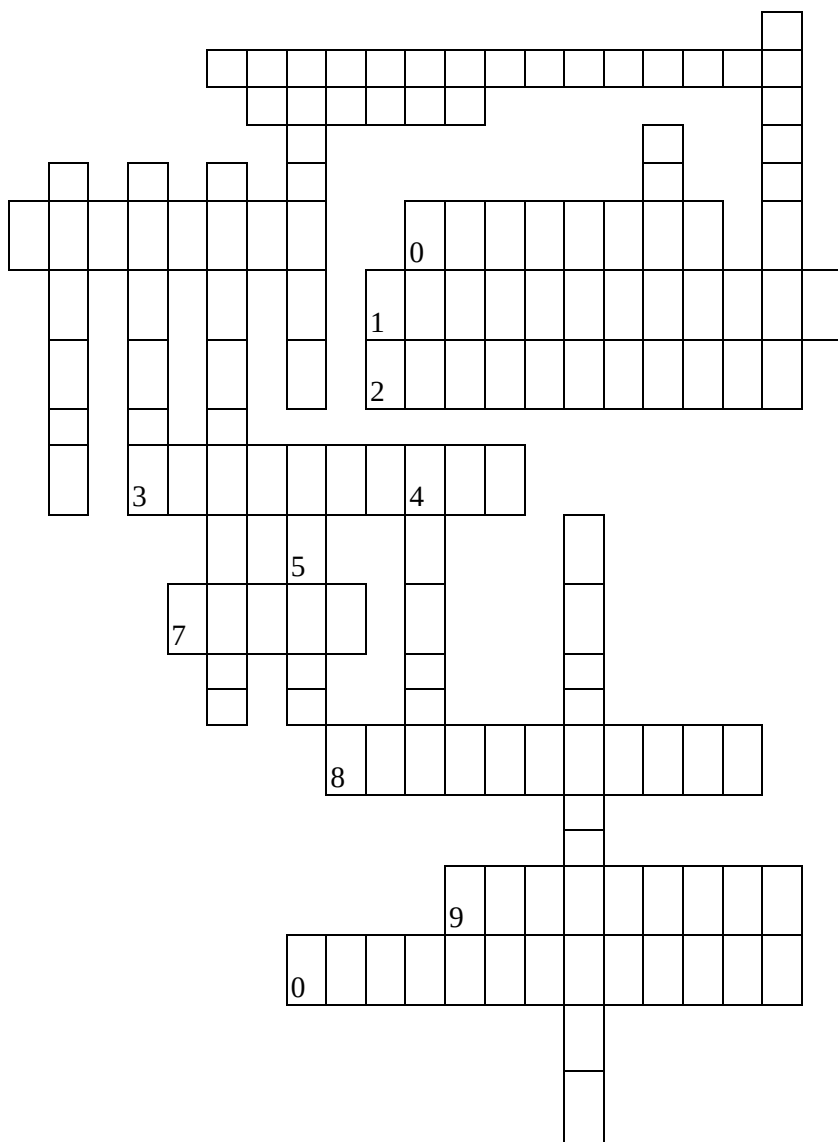
7. Філософ, який надавав особливого значення мовленню.

8. Вважається, що він започаткував знання про соціальне управління.

14. Кількість класів, що виділяв Конт у структурі суспільства.

15. Ім’я Аквінського.

16. Дюркгеймівська теорія визнання первісності соціальної реальності.



ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Що таке соціальний контроль?
2. Хто може бути суб'єктом соціального контролю?
3. Яких видів буває соціальний контроль?
4. З урахуванням чого формуються соціальні обмеження і які зміни в них відбуваються за ринкових умов?
5. Які риси притаманні соціальному контролю?
6. У яких функціях реалізується сутність соціального контролю?
7. Що таке соціальні санкції?
8. Яких видів бувають санкції?
9. Які санкції вирізняє Т. Парсонс?
10. Що таке самоконтроль?
11. Яке місце займає самоконтроль у системі соціального контролю і з чим пов'язаний рівень його розвиненості?
12. Чим є соціальні норми у системі соціального контролю?
13. Які, конкретно, аспекти життєдіяльності трудової організації регулюють соціальні норми?
14. Як співвідносяться соціальні, юридичні та психологічні норми?
15. Як і на основі чого формується зміст соціальної норми?
16. Яка роль звичок і традицій у трудовій сфері?
17. Які норми іменуються моральними принципами?
18. Як поділяються норми за сферою свого поширення?
19. Яку шкалу соціальних норм побудував А. Кравченко?
20. Якими видами представлені соціальні норми на їх формальному і неформальному рівнях?
21. Про які норми йшлося в Хоторнських експериментах Є. Мейо і як вони трактувалися?

Тема 7

Керівництво та проблеми влади в управлінні трудовою організацією

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Вивчити сутність, призначення та механізм соціального управління. Розглянути основні методи та стилі управління, набути практичні навички з застосування соціальних технологій в сучасних умовах.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Соціальне управління: сутність, функції, принципи та методи.
2. Соціальні технології: проблеми розробки та впровадження в умовах пандемії.
3. Влада та вплив як основні категорії організаційного управління.

1. Соціальне управління: сутність, функції, принципи та методи

З соціологічного погляду, **соціальне управління** – це свідомий цілеспрямований вплив на соціальні об'єкти (системи, організації, установи), події чи процеси з метою гармонізації їх розвитку та формування збалансованості їх діяльності із соціальними законами на макро- та мікрорівнях.

Соціальне управління може здійснюватися на різних рівнях: на рівні суспільства як соціальної система; на рівні соціальних спільнот; регіональному рівні, рівні громади; на рівні різних економічних сфер тощо. Соціальне управління підпорядковується діям законів і нормативних актів, які мають

об'єктивний характер і встановлюють загальні, важливі та необхідні зв'язки між явищами, що аналізуються.

Основні закони соціального управління включають такі:

- Закон про участь різних верств населення в соціальному управлінні, підвищення його ефективності та відповідальності, оскільки суспільне виробництво матеріальних і духовних благ спрямоване на задоволення потреб населення.

- Закон пропорційності керівних і керованих підсистем соціальної системи, які всередині системи відповідають раціональному співвідношенню між ними з метою забезпечення найбільш ефективної взаємодії цих підсистем;

- Закон єдності системи соціального управління, що визначається культурними, політичними та економічними умовами соціального розвитку.

Система соціального управління є цілісним механізмом, що на практиці відображається у безперервності ланцюга адміністративних відносин від вищих органів адміністративно-державного управління до його нижчих рівнів; у поєднанні з усіма компонентами соціального управління та цілями та інтересами суспільства; в єдності основних функцій і методів управління;

- Закон оптимального співвідношення централізації та децентралізації функцій соціального управління.

У процесі соціального розвитку змінюється ступінь централізації управління, і ця зміна є законом соціального управління;

Для реалізації законів та приписів соціального управління державні структури повинні дотримуватися його принципів.

Принципи соціального управління являють собою основні засади, правила та норми, які формують напрям управлінської поведінки, стиль і методичні підходи, які сформувалися внаслідок соціально-економічних умов, що склалися в суспільстві. Вони визначають вимоги до системи, структури соціальних процесів і механізму соціального управління. Принципи управління є результатом узагальнення людьми об'єктивних законів і закономірностей, їх особливих

загальних рис, характерних фактів і особливостей, які стають загальною основою їх діяльності. Таким чином, принципи соціального управління – це головні засади керівництва, вихідні положення, що повторюють закони розвитку управлінських відносин. Соціальне управління базується на загальних методологічних, конкретних методичних та організаційних засадах.

Отже, до принципів соціального управління в трудових відносинах належать:

- загальні методологічні принципи: принцип взаємозалежності, взаємодії та взаємообумовленості об'єкта управління та суб'єкта; принцип об'єктивності; принцип конкретно-історичного підходу до управління; принцип систематичності;

- конкретні методологічні принципи: планування, науковість, прогнозування, конкретність, безперервність, регулярне оновлення, самоорганізація, самоокупність тощо. Як правило, вони становлять базову підсистему управління та сприяють перетворенню управління в гнучку, ритмічну та самодостатню повсякденну систему;

- організаційні принципи, що включають дві групи:

- а) розподіл соціальної праці та рівня влади (ієрархія влади, самоврядування, єдність і колегіальність керівництва, баланс прав та обов'язків тощо);

- б) управлінські рішення та принципи ефективності організації праці.

Щоб зрозуміти суть соціального управління у трудових відносинах, *слід розглянути його функції*, їх є дві групи.

Перша група включає функції, спрямовані на формування та оптимізацію соціальної організації трудового колективу та вдосконалення її соціальної структури. Це такі функції: формування та оптимізація соціально-групових і соціально-організаційних зв'язків у трудовому колективі; формування та розподіл повноважень і зон відповідальності; мотивація працівників; забезпечення професійного зростання працівників.

До другої групи належать функції, спрямовані на створення сприятливих умов для реалізації соціальних і

політичних прав працівників, задоволення їх матеріальних і духовних потреб. Це: захист трудових прав працівників; полегшення роботи та поліпшення її умов; поліпшення добробуту працівників; розвиток матеріальної бази культурно-освітньої діяльності підприємства та підвищення рівня роботи відповідних установ; розвиток системи демократичних інститутів для управління виробничим та соціальним життям громади; сприяння зростанню соціальних потреб працівників.

До третьої групи належать функції, пов'язані з вихованням і розвитком соціально значущих якостей працівників. Це такі функції: задоволення раціональних матеріальних і духовних потреб працівників; підвищення загальноосвітнього та культурного рівня членів колективу; поліпшення соціально-психологічного клімату, формування командного духу, забезпечення дисципліни та законності; розвиток трудової, суспільно-політичної, творчої та іншої соціальної діяльності робітників.

При реалізації функцій соціального управління застосовуються різні методи залежно від рівня управління.

Так, на рівні великої соціальної спільноти слід використовувати такі методи: координація офіційних та неформальних структур, що допомагає подолати суперечності між прогнозованими та реальними відносинами та нормами; демократизація управління шляхом підвищення ролі громадських організацій, розвиток самоврядування, залучення працівників до прийняття рішень, обрання керівників і розвиток соціальної активності.

На рівні малої групи можуть бути використані такі методи: цілеспрямоване формування структури групи з урахуванням кваліфікації, демографічних, психологічних та інших характеристик, а також врахування необхідної кількості членів групи, їх розміщення; підтримка здорової конкуренції, вдосконалення стилю керівництва, побудова команди з використанням соціально-психологічних факторів.

Для окремого працівника можна назвати таку систему методів соціального управління: прямі методи (наказ, завдання); через мотиви та потреби (мотивація, спонукання); через систему

цінностей (виховання, освіта); через соціальне середовище (зміни умов праці, статусу в адміністративних та неформальних організаціях тощо).

На практиці в кожній конкретній ситуації в управлінні застосовується поєднання різних інструментів і методів соціального управління. Ефективність управління забезпечується завдяки використанню системи методів, які найбільш відповідають характеру об'єкта та специфіці вирішуваної проблеми.

Тож, механізм соціального управління колективом – це цілеспрямована система впливу на взаємодії у процесі організації діяльності з метою реалізації спільних та індивідуальних інтересів різних спільнот у ній, прямо чи опосередковано через їх представників.

Зміст механізму соціального управління робочою спільнотою об'єднує всю сукупність взаємопов'язаних елементів управління. Окрім розглянутих принципів, засобів та методів, управління включає: об'єкт управління; мету управлінського впливу; суб'єкт управління; закони про управління; стиль управління, порядок отримання та використання інформації; процес прийняття та реалізації управлінських рішень та їх результати.

Зміст і закони механізму соціального управління досліджуються спеціальними дисциплінами – соціологією управління та теорією соціального управління. Соціологія праці досліджує лише методичні та технологічні аспекти забезпечення ефективного соціального управління трудовими спільнотами.

Оцінюючи загальний стан соціального управління трудовими спільнотами в нашій країні, слід визнати, що воно часто прагне використовувати застарілі методи та на практиці імплементація сучасних передових ліберальних підходів здійснюється рідко та частково. Разом з ідеалізованою економічною ефективністю це призвело до кризових соціальних процесів, насамперед низького рівня трудової дисципліни та відповідальності, посилення міграційних потоків за кордон.

У зв'язку з цим різко зросла соціальна потреба в прогресивній, активній системі соціального управління

трудовами процесами. Така система має базуватися на здатності мотивувати працю через покращення життя загалом, управляти умовами виконання трудових обов'язків людьми за їх активної участі, а не управляти самими людьми. Повинно бути чітке уявлення про незатребувані соціальні ресурси та диспропорції у соціальній структурі, розуміння конкретних способів залучення громадян до соціального та трудового життя за допомогою новітніх технологій, прогнозування та моделювання соціального розвитку.

2. Соціальні технології: проблеми розробки та впровадження в умовах пандемії

Для прийняття ефективних управлінських рішень менеджерам слід проаналізувати та глибоко зрозуміти весь механізм соціального управління та для втілення на практиці навичків освоїти технології цілеспрямованого впливу на соціальну організацію та групи. На практиці реалізації соціального управління часто потрібно приймати рішення гнучкі та оперативні, оскільки соціальне середовище характеризується невизначенністю та непередбачуваністю, що пов'язано з специфікою управління людським фактором.

Необхідно розробити стандартну послідовність операцій, заходів і набір відповідних інструментів, які є найбільш ефективними для соціального управління в нормальних соціальних умовах та умовах флуктуацій. Розвиток таких соціальних технологій дозволяє менеджерам та спеціалістам з управління персоналом, які не є експертами у відповідних галузях (соціологія, психологія, педагогіка), реалізувати соціальні ресурси робочих спільнот у ефективний спосіб.

Соціальні технології – це чітко розроблений набір прийомів, методів й інструментів впливу, які суб'єкт управління повинен використовувати для досягнення цілей соціального управління або для вирішення соціальних проблем у трудовій організації.

Рекомендується дотримуватися системи принципів у застосуванні соціальних технологій. Зокрема, принципу

проектування та соціального планування. Принцип проектування передбачає розробку загальної моделі соціального організму, а соціальне планування – шляхів та засобів її реалізації на практиці, що може бути виражено як сукупність (система) соціальних технологій.

Загалом, зміст розробки плану соціального розвитку трудової організації полягає у визначенні коротко- та довгострокових цілей соціального розвитку, які будуть результатом успішної взаємодії структурних одиниць соціальної системи. Способами втілення таких цілей є поліпшення умов праці та побуту робітників, харчування, житло, покращення режиму праці та відпочинку, тимбілдинг тощо.

Механізм соціальної технології зазвичай повинен містити відповіді на обов'язкові питання та виглядає так (рис. 10):

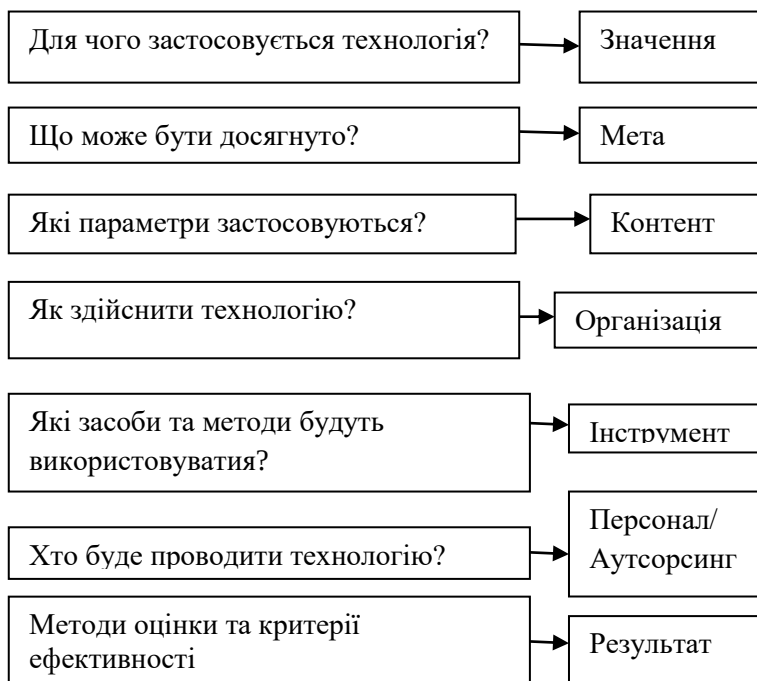


Рис. 10. Механізм соціальної технології

Ці перспективи відображені в плані соціального розвитку, який зазвичай виглядає так:

Розділ 1. Основні напрями та показники економічного та технічного розвитку підприємства на період ...

Розділ 2. Заплановані зміни соціальної та професійної структури виробничого колективу.

Розділ 3. Поліпшення умов праці, оптимізація режиму праці та відпочинку.

Розділ 4. Вдосконалення соціально-психологічного клімату колективу та добробуту працівників.

Розділ 5. Самореалізація особистості в колективі та розвиток соціальної активності працівників.

Серед методів соціального планування розрізняють:

- нормативний метод, що використовує соціальні норми для соціального прогнозування, досягненням яких є спільні зусилля (наприклад, кількість лікарняних ліжок на тисячу працівників);

- метод екстраполяції, заснований на аналізі набору даних за період, який є основним, полягає у виведенні та прогнозуванні тенденцій та закономірностей розвитку соціальних процесів у трудовій спільноті в наступні періоди;

- метод математичного моделювання (метод рівноваги, економетричні методи, оптимізаційні методи тощо).

Вибір оптимальної технології соціального управління повинен здійснюватись за результатами соціальної діагностики трудового колективу, розробки моделі соціального розвитку через соціальне проектування, підготовку та впровадження соціальних технологій для досягнення рівня моделі соціального розвитку.

Отже, *соціальні технології* – це система інструментів цілеспрямованого впливу на соціальні об'єкти, події чи процеси для їх спрямованості та збалансованої взаємодії у процесі розвитку відповідно до впливу об'єктивних соціальних законів на макро- та мікрорівні.

Сутність застосування соціальних технологій в управлінні колективом реалізується у таких функціях: формування та оптимізація комунікацій соціальної організації та

вдосконалення її соціальної структури; створення можливостей для працівників реалізовувати свої громадянські та трудові права та задовольняти свої матеріальні та духовні потреби; розвиток освітніх і соціально значущих характеристик працівників.

Соціальні ресурси трудового колективу – це різниця між реальним станом соціально-трудоових процесів та його близькістю до прийнятної форми. Резерви включають запаси виробництва та праці, соціальну, соціально-політичну та духовну діяльність. Кожен із цих ресурсів охоплює ресурси особистості, громади, стан соціальної активності та фактори економічного розвитку робочої сили.

Соціальна діагностика в трудовому колективі являє собою комплексне дослідження ситуації з метою виявлення проблем і резервів. Саме на цій основі реалізується соціальний дизайн, суть якого полягає у науково обґрунтованій побудові соціальних параметрів якісно нової соціальної організації, чого реально можна досягти за допомогою соціальних технологій.

Соціальні технології – це сукупність конкретних методів, прийомів та інструментів впливу, які необхідно застосовувати до суб'єктів управління для досягнення цілей соціального управління або для вирішення проблем у робочих спільнотах. Рекомендується дотримуватися принципів багаторівневого аналізу, постановки цілей, складності та різноманітності у розвитку технологій, а також системи (моделі) розвитку технологій.

Рушієм трансформації до застосування соціальних технологій стало поширенням епідемічної небезпеки, спричиненої COVID-19 та обмежувальні протиепідемічні заходи, які призвели до коронакризи, що зумовлює необхідність змін і в соціальному управлінні підприємствами, формує нові вимоги до застосування соціальних технологій. Адже введення, скасування та зміна умов протиепідемічних обмежень значною мірою впливають на ситуації, у яких функціонують підприємства та здійснюються комунікації в колективах. Зокрема, вони змушені змінювати режим роботи та спосіб

комунікацій, що тягне за собою необхідність зміни соціальних технологій управління.

Соціальні проблеми управління колективом стають необхідною умовою забезпечення безперебійної роботи багатьох підприємств та економіки в цілому. Вплив пандемії на діяльність та управління підприємствами та проблеми управління персоналом активно обговорюються серед науковців та практиків в Україні та за кордоном. Консалтингова компанія «Делойт» спільно з Американською торговельною палатою провела в Україні в середині березня дослідження очікувань щодо впливу пандемії на бізнес, а в рамках випуску щорічного звіту Global Human Capital Trends оцінила нові вимоги та можливості у бізнесі, що з'явилися у зв'язку з пандемією. Компанія KPMG провела опитування про зміни у підходах до управління персоналом в українських компаніях, а також присвятила темі нових умов для бізнесу випуск KPMG Review Magazine. Аграрне інформаційне агентство Agravery підготувало огляд змін у кадровій політиці аграрних підприємств. Проведення цих досліджень зумовлене тим, що введення протиепідемічних обмежень формує трансформації в колективах та технологіях управління ними.

У сфері соціального управління колективом через такі флуктаційні умови виникають та розгалужуються нові технології, пов'язані з способом найму, оплатою праці, переходом на дистанційну роботу, розподілом повноважень та контролем за їхнім виконанням, спілкування з клієнтами з дотриманням протиепідемічних правил в процесі роботи, забезпеченням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Саме тому виникає та актуалізується вимога у нових практиках соціального управління персоналом та колективом.

Сучасна ситуація у сфері соціології праці характеризується такими особливостями як демократизація відносин в колективі, цифровізація даних, діджиталізація комунікацій, персоналізація споживача та найманого працівника, глобалізація соціології праці в цілому. Ці умови формують принципово інші вимоги до засад взаємодії між

роботодавцем та найманим працівником, між бізнесом і споживачами. Попередні соціальні технології не враховували всіх проблем керівництва колективом та налаштування бізнес-процесів у нових умовах. Проте уже налаштована готовність бізнесу та управлінців швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища забезпечили достатньою швидку адаптацію соціальних технологій до застосування їх у соціологічних заходах під час коронакризи та протиепідемічних обмежень. Сучасна наука уже починає систематизувати на практиці застосовувані заходи для аналізу найефективніших та пошуку найоптимальніших технологій, які слід застосовувати у майбутньому та які стануть науковою базою для трансформацій практики соціології праці загалом.

Налаштування соціальних технологій управління колективом під час коронакризи стало точкою біфуркації появи новітніх більш гнучких адаптивних технологій. Так, за соціологічними дослідження «Дії HR в ситуації пандемії», близько половини українських компаній застосували режим дистанційної роботи для 75 % персоналу або й більше, а з числа тих працівників, характер роботи яких не дозволяє працювати дистанційно, лише 38 % продовжили роботу у звичному режимі. Керівництво 29 % суб'єктів господарювання скоротило частину персоналу або мають наміри провести скорочення найближчим часом, а 35 % планують зменшення розміру оплати праці. Такі настрої матимуть вплив у довгостроковій перспективі на економіку країни в цілому та зокрема на працівників. Наслідками пандемії та коронакризи у сфері соціології праці є зростання рівня безробіття, зниження рівня доходів населення та добробуту працівників загалом, нервові перенапруження працівників, негативні споживчі настрої.

Наразі невідомо скільки можуть продовжуватись протиепідемічні обмеження та повторюватись схожі ситуації, коли існує епідемічна загроза. Відповідно підприємцям та управлінцям слід застосовувати та розробляти найефективніші інструменти управління колективом та налаштування бізнес-процесів, щоб не отримати негативні соціально-економічні наслідки як у роботі підприємства загалом, так і в управлінні

персоналом. Тож у сучасних умовах пошук найефективніших соціальних технологій в сфері керівництва колективом є необхідним і практичним інструментом у нових умовах.

У звіті Міжнародної організації праці про світову ситуацію із заробітною платою в 2020-2021 рр. визначаються такі проблеми, як зумовлені змінами на ринку праці у зв'язку з пандемією: зниження заробітної плати, скорочення та зростання нерівностей у доходах. У звіті зазначається, що «негативний вплив на доходи та бідність серед працівників був величезний, та в цілому криза непропорційно вплинула на групи у вразливих ситуаціях». Дисбаланс на ринку праці спричинений пандемією безперечно має серйозні економічні та соціальні наслідки, що лише посилюється менеджеріальними пошуками та проблемами оптимізації економічної діяльності та нехтуванням соціальних технологій адаптації та змін.

Такі ж наслідки визначені соціологічними дослідженнями різних організацій. Трансформації в умовах функціонування підприємств зумовлюють скорочення робочого часу та оплати, позбавлення надбавок чи премій, що знижує мотивацію праці в умовах підвищеної соціальної напруги, оформлення позачергових оплачуваних і неоплачуваних відпусток, лікарняних, та особливо в скрутному соціальному становищі опинились представники з етнічних меншин, жінок, молодь, працівників з інвалідністю, працівників на низькооплачуваних та низькокваліфікованих роботах, тобто ті, яким складно перекваліфікуватися.

Науковці з Нью-Йоркського університету проаналізували різні варіанти сценаріїв відновлення ринку праці після коронакризи в залежності від обмежувальних заходів та сфери економіки, та у більшості сфер повернення до попередніх показників ринку праці триватиме більше 50 місяців. Тож в контексті таких трансформацій можна відзначити, що процеси, що відбуваються зараз у сфері соціології праці, закладають основи довгострокових змін у технологіях управління персоналом та керівництва колективом, налагодження соціально-психологічного клімату на нових діджиталізованих засадах.

Трансформаційні процеси ускладнюють відносини та комунікації в колективі. Різкі зміни у способах комунікації, обсязі робочого навантаження, змісту праці, розмірі оплати, складі та способах виконання посадових обов'язках ускладнюють відносини в колективі, потребують нормативного та неформального переоформлення відносин між керівником та робітником, а також створюють конфліктні ситуації, які стосуються нових трансформацій та змін в оплаті праці.

У час трансформацій, у тому числі спричинених коронакризою, трудовим колективам характерні очікування змін і частіше негативні, зокрема, щодо звільнення, банкрутства підприємства, зниження рівня доходів та соціальних гарантій, вимушена відпустка, необхідність перекваліфікації тощо. Тобто у колективі з'являється страх, що знижує рівень ініціативності, мотивації та креативності. Це посилює досі суто оперативні чи тактичні проблеми управління підприємством в умовах пандемії на проблеми стратегії виживання та розвитку трудового колективу та бізнесу.

Інструментами, які в умовах трансформаційних змін здатні забезпечити стаке функціонування колективу повинні стати: роз'яснювальні бесіди, гарантії робочих місць, захист прав працівників, налагодження діалогу між керівниками та працівниками, комунікації в середині колективу через Телеграм та Вайбер чати, соціальні мережі, розвиток людського потенціалу через дистанційне навчання тощо.

Практичний досвід та соціологічний аналіз визначають, що ті підприємства та установи, які налагодили комунікацію всередині компанії, зуміли встановити довірчі відносини з керівником, надавали психологічну та правову допомогу працівникам, наладили адаптивний графік роботи та забезпечили безпеку робочого місця зуміли не тільки зберегти позиції на ринку, а й збільшити свою конкурентноспроможність як роботодавця і досягти економічного зростання.

Практикуючі сучасні соціальні технології управління, які використовуються та виявляються ефективними, залежать від особливостей організаційної структури, з одного боку, та зовнішніх умов розвитку бізнесу – з іншого, тому повинні

враховувати особливості внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства чи організації.

У сучасних умовах ще немає дієвих універсальних розробок управлінських практик в умовах карантинних обмежень. Соціальні технології, які застосовувались були трансформовані та адаптовані з попередніх практик та інструментів.

Як свідчать різноманітні інтерв'ю та опитування основними інструментами налагодження комунікацій в колективі стали дистанційна робота, цифровий документований, реінжиніринг бізнес-процесів, впровадження CRM та ERP систем.

За спостереженням Центру трудових досліджень, половина працівників, які працювали дистанційно під час карантинних обмежень відзначили зниження продуктивності праці. При чому роботодавці не помітили істотних змін у продуктивності праці підлеглих, а коливання та труднощі у виконанні посадових обов'язків та робочих завдань пов'язали з нервовим навантаженням і соціально-економічним тиском ситуації пов'язаної з COVID-19. Значна різниця в суб'єктивних оцінках застосування однієї і тієї ж технології з позиції роботодавця із позиції працівників повинні бути враховані у подальших розробках соціальних технологій.

Труднощі із застосуванням дистанційних комунікацій були такі:

- необхідність забезпечення працівників відповідними пристроями технікою та програмними продуктами, якісним зв'язком;
- відсутність забезпечення працівників робочим простором за межами офісу;
- необхідність забезпечення конфіденційності корпоративної інформації;
- втрата зв'язку з окремими працівниками;
- складність контролювати якість виконуваних задач та дисципліну;
- високе нервове напруження;

- необхідність зміни методики проведення деяких робочих операцій;
- порушення балансу робочого та вільного часу через роботу вдома;
- дистанційна робота часто передбачала додаткове навантаження та відсутність графіку відпусток;
- професійне вигорання працівників через зміну змісту праці;
- невизначеність подальших умов праці;
- складність поєднання робочих обов'язків та виховання дітей в умовах карантинного навчання для батьків тощо.

Водночас управлінці, яким характерне гнучке та позитивне мислення, побачили у кризовому періоді точку росту та можливість розвитку як економічної, так і соціальної сфери. Позитивними чинниками, які сприяли економічному та соціального зростанню таких підприємств були:

- покращення технічного забезпечення;
- підвищення цифрової грамотності працівників;
- можливість розвитку персоналу та усвідомлення цієї необхідності самими працівниками;
- легкий доступ до технологій та навчальних програм;
- налагодження діджиталізації комунікації;
- розширення географії працівників у зв'язку з можливістю працювати дистанційно тощо.

Завдяки використанню новітніх інструментів більшість управлінці та підприємців впровадили новітні практики на постійній основі та будуть їх продовжувати практикувати і після протиепідемічних обмежень. За соціологічними дослідженням компанії KPMG, менше половини компаній планують повністю повернутися до попередньої моделі організації праці, інші мають наміри зберегти досвід тимчасово вжитих заходів, які показали корисний потенціал [1].

Особливо важлив роль відіграють проблеми соціології праці у налагодженні дистанційної роботи колективу та під час трансформаційних процесів. У цьому аспекті важливе

налагодження неформальних відносин та комунікацій між працівниками, які під час кризових процесів показали значно більший вплив у порівнянні з нормативним регулювання. Згуртовані колективи за дослідженнями компанії Deloitte виявились більш стійкими до стресу та більш ініціативними у збереженні бізнесу в довгостроковій перспективі.

В умовах сьогодення багато проблем соціології праці під час пандемічної ситуації залишається невирішеним а саме:

1) відповідність робочого часу у дистанційному режимі звичайному робочому часу, а також відповідність нервового навантаження та мотивації праці;

2) соціальні технології управління неформальними комунікаціями у трудовому колективі та їхній вплив на ефективність роботи дистанційно;

3) практика налаштування колективу в умовах негативного впливу ситуації невизначеності та пандемії;

4) організація праці та корпоративної культури в умовах, коли лише частину персоналу переведено на дистанційний режим роботи;

5) пандемія як точка росту або занепаду та її зв'язок з соціально-психологічним станом працівників.

Однією з сучасних соціологічних технік, яка допомагає зрозуміти працівника є дизайн-мислення. Ця техніка допомагає налагодити зв'язок між співробітниками та клієнтами, визначити як характеризують подію ті чи інші, таким чином зрозуміти та налагодити клієнтоорієнтованість операцій та комунікації з співробітниками.

Саме тому 95% керівників HR надають перевагу думці співробітників. Дизайн-мислення дозволяє значно краще зрозуміти клієнта та оперативно зреагувати на ситуації.

Компанії, які за допомогою «дизайнерських методів» покращують клієнтоорієнтованість, досягають зростання виручки втричі, порівняно з середньою компанією з переліку Fortune.

Важливість застосування сучасних соціологічних технік налагодження комунікацій підтверджується дослідженням журналу «MIT Sloan Management Review». Згідно дослідження

виявлено, що рівень ідей (тобто кількість схвалених керівництвом ідей на 1000 активних користувачів) корелює з ростом компанії та прибутком. Тобто, якщо корпоративна культура створена не лише для заохочення інновацій, а й для постійного розвитку ідей співробітників, результати мають економічний ефект. Ініціативні працівники генерують більш ефективні ідеї, а потім самі реалізують їх на практиці таким чином, щоб забезпечити прибуткове зростання.

Корисною на практиці є також техніка **карти створення цифрового мислення**, яка актуалізується в умовах діджиталізації. Вона передбачає:

1. Характеристика ланцюжка змін цінності корпоративної культури компанії, якості обслуговування та комунікацій з клієнтами.

2. Впровадження технологічних інновацій та зміни у комунікаційній політиці, досягнення гнучкості кадрової політики.

3. Трансформація організаційної структури відповідно до цифрової оптимізації трудових функцій.

Сучасні соціальні технології включають і діджиталізовані інструменти у сфері управління персоналом такі як HRM-системи. Такий інструмент допомагає працівникам адаптуватись, адже у програмі вони можуть вивчити історію компанії, організаційну структуру, дистанційно познайомитися з колегами, навчатись (якщо інтегрована LMS), швидко та зручно запросити 1:1 або фідбек, відслідковувати в календарі свята компанії, дні народження співробітників та свої зустрічі. Тобто HRM-системи являє собою цифровізацію корпоративної культури та етики.

3. Влада та вплив як основні категорії організаційного управління

Влада – це здатність менеджера (або групи менеджерів) управляти ресурсами, впливати на дії та поведінку людей за допомогою певних засобів – волі, влади, закону, насильства. Існує пряма влада приймати рішення (підкріплення, заохочення тощо), та зворотна сила обмежувати (штрафи, санкції тощо).

Влада у широкому розумінні – це один із типів соціальних відносин, що проявляється у здатності впливати на характер і спрямованість людської діяльності за допомогою економічних, ідеологічних і організаційно-правових механізмів, а також через використання повноважень традицій, звичаїв і церемоній.

Ознаками влади у трудовій організації є:

- потужність – це потенціал, який існує у керівника, тобто він існує лише тоді, коли він застосовується;
- для кого використовується влада, тобто є об'єкт, на який впливають;
- існують стосунки між тими, хто здійснює владу, і тими, хто спрямований на неї.

Влада ніколи не була власністю чи ставленням лише одного суб'єкта. Влада завжди двостороння, асиметрична, реалізація волі правителя, взаємодія його суб'єкта та об'єкта. Це неможливо без підпорядкування об'єкта. Якщо такого підпорядкування немає, то немає й влади, незважаючи на те, що прагнучий до неї суб'єкт має сильну волю і навіть сильні засоби примусу до панування.

Найважливіша соціальна причина, чому одні люди покірні іншим, полягає в тому, що енергетичні ресурси не розподіляються рівномірно.

Субординація влади, тобто багаторівнева субординація, базується на ієрархічних відносинах. Підпорядкування встановлюється відповідно до чинної структури управління. Важливо також враховувати особисті якості та рівень професійної підготовки менеджерів та спеціалістів з управління.

Зазвичай керівник має повноваження над підлеглими, оскільки останні залежать від нього у таких питаннях:

- збільшення зарплати;
- розширення повноважень;
- заохочення;
- посадові обов'язки;
- кар'єрний ріст;
- задоволення соціальних потреб та ін.

Керівник повинен усвідомлювати, що підлегли також мають право на владу, і що одностороннє використання своєї влади може призвести до такої реакції, за якої підлегли хочуть продемонструвати свою владу. А це, у свою чергу, може призвести до порушення соціальної структури, погіршення соціально-психологічного клімату та уповільнити досягнення цілей. Тому ефективний керівник прагне підтримувати розумний баланс сил: достатній, але не кардинальний; ліберальний, але цілеспрямований, щоб забезпечити досягнення цілей; такий стиль забезпечує працівникам відчуття приналежності до влади.

Реалізація владних відносин вимагає певної міри бюрократизації системи управління, тобто необхідних норм і вимог, закріплених у різних організаційно-правових документах, включаючи нормативні акти, правила, стандарти, настанови тощо.

Слід розрізняти поняття "влада" та "управління". Управління встановлюється відповідно до мети і є частиною організації. Зазвичай, управління є законним і визнається статусом. Влада, у свою чергу, не завжди є законною, оскільки вона базується на здібностях, а не на праві. Владу можна охарактеризувати як мистецтво вливати на події, щоб вони відбувалися за певним сценарієм. Управління співіснує з владою, якщо остання існує.

Сила правління залежить від тих же факторів, що і влада. Однак влада здійснюється за допомогою управління ресурсами, фінансами, повноваженнями та знаннями. Потенціал росту є обов'язковою умовою існування влади у системі.

Також визначають важливість виокремлення категорій «сила» та «влада». Остання (влада) має мету і визначається відповідно до структури організації. Сила співвідноситься з

примусом. Сила та влада співіснують, але якщо присутня остання.

Сила та влада менеджера залежать від однакових факторів. Але сила втілюється шляхом контролю над грошима, ресурсами, знаннями й інформацією. Сила носить примусовий характер.

Залежно від вимог ситуації та стилю керівництва, менеджери використовують комбінацію сили та влади, щоб досягнути цілей організації. Якщо є надмірне використання методу сили, то підлеглі можуть не підтримувати бачення менеджера. Це означає, що соціальна структура розбалансована.

Проблеми влади виникають, коли функціонує багаторівнева система управління. Це зумовлено різними силами, які діють на ситуацію, менеджера та на його підлеглих.

1. Сили, що діють на ситуацію:

- економічні умови, особливо перспективи зайнятості, можуть зробити застосування влади ефективним;
- влада може використовуватись у період довготривалих історичних конфліктів.

2. Сили, що діють на менеджера:

- за прийняттям влади стоїть і прийняття певної відповідальності, але не всі управлінці готові до цієї відповідальності;
- влада обмежується ресурсами та правами їх розподілу;
- власні цінності менеджера, що обумовлені самим суспільством.

3. Сили, що діють на підлеглих:

- підлеглі виконують волю менеджерів через власні інтереси, що є залежними від мотивації;
- ідеологічні міркування деяких підлеглих можуть відрізнятися від думки суспільства;
- люди здатні сприймати владу других людей тільки до якоїсь межі;
- влада може впроваджуватись через той факт, що підлеглі недостатньо сильні, для здійснення змін становища;
- влада може застосовуватися й просто тому, що певні грані ситуації виглядають нездійсненими або неоціненими.

Влада та відповідальність мають між собою безпосередній зв'язок. У сучасних умовах здійснення підприємницької діяльності відповідальність постійно росте, тому що вартість використовуваних у бізнесі ресурсів та ризик постійно зростають. Якщо приймати безвідповідальні, ірраціональні рішення на рахунок використання фінансових, матеріальних ресурсів і робочої сили, це призведе до кризи.

Відповідальність відображається у різноманітних формах контролю діяльності суб'єкта, дивлячись з погляду дотримання ним узгоджених норм і правил, а також розв'язання конкретних задач.

Ще одна сторона відповідальності – зобов'язання відповідати за свої вчинки, визнавати свою провину за спричинення можливих негативних наслідків. Керівники несуть подвійну відповідальність – за себе і за своїх підлеглих.

Коли особистість відповідальна перед суспільством, вона свідомо дотримується моральних правил і норм, що закладені у суспільстві.

У людини відповідальність формується під час спільної діяльності через закладення соціальних норм, цінностей і правил. Управління повинно бути побудованим так, щоб відповідальність керівника та колективу за успіх чи невдачу підприємства була завжди високою.

Відповідальність розглядають у двох аспектах: ретроспективному (як відповідальність за минулі дії) та перспективному (відповідальність за майбутню поведінку людей). У першому випадку основою є організаційно-правове регламентування відповідальності, а в основі другого лежать саморегулятори поведінки людини, почуття зобов'язання й обов'язку.

У практиці управління організаціями більш широке застосування знаходять дисциплінарна, моральна, а іноді й адміністративна та кримінальна відповідальність. У цей самий час цивільні відносини рідше мають місце, коли працівник своєю діяльністю чи бездіяльністю спричиняє майнові витрати підприємству.

Відповідальність у сфері менеджменту мусить бути визначеною за кінцевими показниками, які віддзеркалюють результати виробничо-фінансової та маркетингової діяльності підприємства у найбільшому обсязі.

У менеджменті відповідальність пов'язана із повноваженнями, що у свою чергу виступають обов'язковою умовою для ефективної роботи працівників.

Повноваження – це службові права менеджера встановлювати рішення, які впливають на вчинки та дії підлеглих. Повноваження бувають лінійні (управління виробництвом, фінансами, продажем, де в основі лежить ієрархічний принцип – пряме і безпосереднє підпорядкування) і функціональні (консультативні, функціональні). Останні допомагають лінійним менеджерам в досягненні установлених цілей управління: закупками, персоналом, обліком.

При досягненні балансу між обов'язками, повноваженнями та відповідальністю досягається синергетичний ефект у досягненні цілей управління. Всі керівники та спеціалісти мають наділятися належними повноваженнями, для того, щоб успішно виконувати свої обов'язки, прописані у посадових інструкціях чи розпорядчих актах безпосередніх керівників.

Вплив – це така поведінка керівника (або одного з працівників), яка корегує стосунки, поведінку та/або відчуття підлеглого (іншого працівника).

Також можна чинити вплив за допомогою ідей. До прикладу: Карл Маркс – він впливав на інших людей ніколи не маючи для цього офіційних повноважень через публікацію ідей. Для того щоб вплив був ефективним, потрібно застосувати владу.

Разом із формальними повноваженнями керівник отримує щеї певну владу. При цьому для нього важливе розуміння, що масштаб влади визначають не лише його формальні повноваження, а й на скільки його підлеглі залежать від нього.

Існують такі джерела влади в організації:

Ø зовнішні джерела;

Ø культура або менталітет;

- Ø особа або авторитет;
- Ø посада або повноваження.

Влада, базуючись на повноваженнях, носить формальний характер і є залежною від рангу посади відносно цілей підприємства. Вплив на силу цієї влади чинить той факт, наскільки посада має свободу маневру або яка сфера ухвалення рішень. Влада особи ґрунтується на взаємному визнанні осіб та її авторитеті. У структурі авторитету важливим є набір рис людини, які допомагають вирішувати завдання і відповідність необхідних характеристик вирішуваній ситуації, і ще визнання цих рис іншими людьми, які також беруть участь у розв'язанні цих завдань.

Корпоративна культура – це також джерело влади, але по своїй суті вона не має юридичного закріплення і менш структурована та формалізована. Корпоративна культура будується і розвивається на базі міжособистісного, часто неформального спілкування, завдяки усній комунікації, спільності цілей і на основі корпоративного стилю лідерства. Сам вплив культури на владу має доволі тонкі грані, це засновано на загальноприйнятих цінностях і етиці бізнесу.

Зовнішні джерела влади формуються за рахунок діяльності законодавчих і виконавчих органів держави. Джерела опосередкованого впливу базуються на праві розпоряджатися ресурсним потенціалом. Серед таких джерел налічують і поставку матеріалів, напівфабрикатів, сировини (як приклад, текстильна промисловість залежна від поставок виляску та шерсті).

Виділяють цілу науку про владу, вона називається **краталогія**. Для неї є характерним різноманіття концепцій влади:

- Ø Концепція О.Тоффлера;
- Ø Соціально-філософська концепція;
- Ø Функціональна концепція;
- Ø Поведінкова концепція.

Концепція О. Тоффлера: влада визначається силою, багатством і знаннями, які формують єдину систему. Сила є інструментом примусу, негативного контролю. Вона не є

гнучкою та функціонально обмежена. Якість влади забезпечується матеріальним багатством. Але це дає як позитивні, так і негативні інструменти (засоби) влади. Влада є найефективнішою, коли забезпечується знаннями та інформацією, що у сучасному управлінні відповідає силі та багатству. Влада сили трансформується, оскільки є гроші. Цей інструмент сучасніший, ніж силовий тиск, а перевага капіталу можлива лише до появи і розвитку інформаційних технологій, реальну владу при яких дає контроль над інформацією.

Соціально-філософська концепція: влада визначається особливим видом діяльності, який втілюється через вплив на свідомість і формування громадської думки. Громадська думка – головна сила, яка формує панування. Коли немає єдиної думки, суспільство розколесо, така влада не складається, тоді влада втілюється через грубу силу. Проте істинна влада – це прояв духовної сили.

Функціональна концепція: влада представляється здатністю групи працівників акумулювати інтереси підприємства та впливати на процеси та користь цієї організації. Тут влада – це система ресурсів, вектор реалізації яких направлений на досягнення загальних цілей.

Поведінкова концепція: влада визначається через призму відносин між соціальними групами, які дозволяють одній групі впливати на поведінку іншої. Влада тут грає роль засобу регулювання поведінки в суспільстві або організації.

Вищеперераховані концепції влади базуються на чіткій взаємодії людей та груп в організації.

Харизма – це влада, яка будується на особових якостях особи, певних рисах характеру, що має вплив.

М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедуорі наводять такі характеристики харизматичних осіб:

1) достойна (гідна) та впевнена манера триматися, висока зібраність і володіння ситуацією без розпачу;

2) сприйняття захоплення своєю особою – почуття комфортності від захоплення собою, але без зайвої гордовитості і самозакоханості;

3) добрі риторичні здібності – володіння мистецтвом красномовності та здібністю до спілкування;

4) незалежність характеру, висока самостійність;

5) вражаюча зовнішність, що характеризується привабливістю і статністю;

6) обмін енергією, оскільки створюється враження, що ні особистості випромінюють енергію і заряджають нею оточуючих людей.

У той самий час слід пам'ятати, що, оскільки відбувається постійне підвищення кваліфікації робітників і вирівнювання інтелектуальних здібностей керівників і колективу працівників, з кожним роком реалізувати владу, покладаючись на примушення, винагороди та інші описані раніше види влади стає все важче. Тепер шукають ефективні види впливу на підлеглих, для того щоб спонукати їх до активного співробітництва. До таких видів впливу належать (рис. 9):

- наказ – це офіційне розпорядження органів, що мають владу. Його не обговорюють, а виконують

- підкуп – це вплив на особу через схиляння її будь-якими засобами (гроші, вільний час та ін.);

- погроза – це вплив на особу через залякування, обіцянки підлеглому спричинити зло тощо;

- прохання – це вплив на особу через слово при добрих стосунках;

- переконання;

- залучення до участі.

У застосуванні найчастіше зустрічаються залучення до участі та переконання, тому їх ми розглянемо детальніше (рис. 11).



Рис. 11. Види впливу

Залучення працівників втілюється через спрямовування їхніх зусиль на досягнення певної мети. Це підвищує рівень заохочення робітників до прагнення досягнути високих результатів, висунення нових ідей, ініціативності, розвитку здібностей. Але по відношенню до групи працівників, які не люблять невизначеності, такий вид впливу може бути не зовсім ефективним. Керівники, в свою чергу, також не завжди охоче відмовляються від своїх традиційних методів впливу. Всі ці фактори дещо обмежують застосування даного управлінського підходу.

Переконання є доволі дієвим підходом, якщо керівник ефективно передає свою точку зору. При цьому важливими є стосунки між керівником і підлеглими. Переконання буде ефективним, якщо колектив довіряє керівнику та відсутні сумніви щодо його здібностей враховувати їх запити та потреби, інтелектуальний рівень та компетентність. Коли виникає саме така ситуація, то конфлікт інтересів майже неможливий, навпаки досягається спільність цілей керівника та працівників. Але оскільки механізм переконання діє досить повільно, доволі складно спрогнозувати точні його результати. Тому у багатьох випадках він може бути неефективним, особливо в тих ситуаціях, де мають місце рішучі оперативні дії.

Щоб обрати правильні важелі впливу менеджер повинен оцінити ситуацію і застосовувати ті, які найбільш точно

відповідають конкретним проблемам, напрямам розвитку, уподобанням працівників організації та наявним традиціям у колективі.

Під час коронакризи та пандемії багато керівників переосмислили цілі своїх компаній: від отримання прибутку до свого соціального призначення, як показують дослідження KMBG.

Менш ніж чверть опитаних керівників (23%) вважають загальне призначення організації досить вузько – «управління на користь вартості акціонерного капіталу», у той же час 54% вдаються до ширшого, цілеспрямованого підходу, зорієнтованого на різних стейкхолдерів. Важливо, що кожен п'ятий опитаний керівник (22%) стверджує, що основна ціль їхньої компанії – покращити суспільство.

Тож для багатьох керівників пандемія стала поштовхом для переоцінки керівниками підприємств призначення свого бізнесу та себе як роботодавців (рис. 12).



Джерело: KPMG 2020 CEO Outlook | Спецвипуск: COVID-19

Рис. 12. Зміни переконань керівників про призначення компанії в умовах пандемії

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Соціальна служба та соціальна відповідальність

1. Визначте функції та роль соціальної служби на підприємства.
2. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: суть та значення.
3. Чинники формування соціальної відповідальності працівників.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Стилї влади відомих підприємців.
2. Управління трудовими колективами в умовах карантину.
3. Інструменти діджиталізації управління трудовими колективами.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Ієрархія;
- Міжособові конфлікти;
- Влада;
- Соціологічна служба;
- Соціальне управління;
- Соціальні технології
- Стилї лідерства;
- Лідери;
- Монопольна влада;
- Кратологія;
- Харизма;
- Колегіальне прийняття рішень.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

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

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

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

- а) вимог до конфліктуючих змінити їхні запити;
- б) механізми заохочення до бажаної поведінки;
- в) пересування службовців, чиї інтереси зійшлися;
- г) теоретичної просвіти підлеглих.

3. Визначаючи способи поведінки, роль виконує дві функції:

1) показує людині, як поводитися в тій чи іншій ситуації;
2) підказує, чого очікувати від оточуючих. Тому, коли менеджер приступає до своїх обов'язків:

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

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

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

5. Менеджери зазвичай розв'язують міжособові конфлікти за допомогою:

- а) вимог до конфліктуючих змінити їхні запити;
- б) механізми заохочення до бажаної поведінки;
- в) пересування службовців, чий інтереси зійшлися;
- г) теоретичної просвіти підлеглих.

6. Стилі лідерства визначаються :

- а) змістом діяльності;
- б) характером діяльності;
- в) системою заходів впливу на оточуючих;
- г) правильна відповідь відсутня.

7. Директивному стилю лідерства притаманне намагання:

- а) монопольної влади;
- б) колегіального прийняття рішень;
- в) перенесення відповідальності на інших суб'єктів;
- г) правильна відповідь відсутня.

8. Ієрархія потреб вимагає, щоб керівник :

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

9. Які з наведених нижче елементів не належать до прямих засобів управління персоналом на підприємстві?

- а) делегування повноважень і завдань;
- б) критика та заохочення;
- в) брак інформації та виникнення чуток;
- г) директиви та вказівки.

10. Чинниками трудових конфліктів є :

- а) характер праці;
- б) зміст праці;

- в) форми кооперації праці;
- г) рівень спеціалізації праці.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Структуруючи суспільство, найвищий щабель Платон відводить тій верстві людей, у діях яких домінує розум, другий – воїнам, третій – виробникам. Як учений пояснював такий порядок розміщення соціальних груп, а також зміст і співвідношення їхніх функцій? Чи відповідає платонівським вимогам структура нинішнього українського суспільства?

2. Підберіть для кожного поняття з лівої колонки відповідне визначення з правої колонки.

1. Техніка	а) анкетне опитування.
2. Спосіб	б) анкета.
Методика	в) частина питань сформульовано соціологом у відкритій формі, а частина у закритій.
4. Інструментарій	г) анкетний листок, інструкція анкетування.

3. Згідно з управлінською теорією „соціально-економічних інтересів працівників”, за якої зі зміною умов господарювання змінюється і соціальна функція безпосередніх виробників матеріального багатства. За сучасних умов вони стають реальними співвласниками та розпорядниками основних засобів виробництва, які були надані державою.

Обґрунтуйте і доведіть необхідність формування у них таких трьох типів соціально-економічних інтересів:

- 1) як власників чи співвласників засобів виробництва;
- 2) як підприємців, що прагнуть дістати максимальний прибуток;
- 3) як робочої сили, зацікавленої у певних соціальних гарантіях.

4. Адміністрація поставила перед соціологічною службою завдання: дослідити перспективу зайнятості окремих категорій працівників і зібрати інформацію для розробки заходів з управління трудовими ресурсами. Як має діяти соціологічна служба?

5. На певному етапі свого соціального становлення працівник починає гірше сприймати директивні впливи і стає більш чутливим до економічних стимулів з посиленою диференціацією, а також до можливостей задоволення таких своїх вищих потреб як потреби у визнанні, у особистому іміджі тощо. За умов колективних форм організації праці найбільш ініціативні працівники високо цінують можливості свого індивідуального прояву. У цьому контексті обґрунтуйте необхідність використання керівниками у своїй діяльності рекомендацій соціологів і психологів. Охарактеризуйте розглянені типи працівників, чим вони зумовлені? Які методи керівництва до них можуть бути застосовані?

6. На деяких ділянках машинобудівного підприємства за останні роки значно скоротився приплив молодих робітників, що веде до “старіння” колективу і викликає сильну заклопотаність адміністрації. У зв'язку з цим керівництво підприємства звернулося до соціологів із проханням вивчити цю проблему і дати практичні рекомендації до її розв'язання. Якими мають бути дії соціологів?

7. Чи залежить продуктивність Вашої праці від взаємовідносин у колективі? Укажіть на недоліки у формулюванні питання і запропонованих варіантів відповідей:

а) так, нормальні взаємовідносини допомагають мені в роботі;

б) нормальні взаємовідносини допомагають мені в роботі, але не дуже;

в) взаємовідносини на роботі не позначаються.

Які питання – відкриті чи закриті – та у яких випадках ефективніші?

8. Ознайомтеся з текстом. Виконуючи роль керівника і підлеглого, двоє працівників з'ясовують не Х-відносини, що ґрунтуються на симпатії чи антипатії, а вступають в Y-відносини, поведяться як представники соціальних Z, що визначаються суспільством. Замініть X,Y,Z відповідними термінами.

9. Прочитайте наступну фразу: “якщо соціологи будуть оцінювати соціальну реальність, виходячи з позиції свого особистого унікального досвіду, вони навряд чи дійдуть єдиної думки”. Доведіть або спростуйте правильність даного положення.

10. Нижченаведені міркування (в дужках вказаний характер зв'язку). Перевірте їх у гіпотезах і придумайте нові. Знайдіть спосіб, як ці гіпотези перевірити.

а) Чим жорсткіше ставиться керівник до своїх підлеглих, тим (ліпше, гірше) вони працюють.

б) Чим краще працівник одягнений, тим (гірше, краще) ставлення до нього колег.

в) Чим гарніша людина, тим (вищий, нижчий) її статус у міжособистісних стосунках робочої групи.

г) Чим чоловік вищий на зріст, тим (більше, менше) у нього шансів у службовій кар'єрі.

Зверніть увагу, що деякі гіпотези зовсім не гіпотези, між двома явищами не існує зв'язку. Потрібно виявити зв'язок.

11. Використовуючи дані нижченаведеної таблиці:

а) оцініть за 5-бальною системою, як би Ви повелися у взаємодії з іншими людьми;

б) за аналогією складіть тест для визначення стилю навчальної поведінки студента і за допомогою нього оцініть свою поведінку.

№ п/п	Дія	Часто		Рідко	
1.	Указуєте, що потрібно робити	5	4	3	2 1
2.	Вислуховуєте думки інших людей	5	4	3	2 1
3.	Надаєте можливість іншим узяти участь у розробці рішення	5	4	3	2 1
4.	Даєте можливість іншим діяти самостійно	5	4	3	2 1
5.	Наполегливо розтлумачуєте, як потрібно будь-що робити	5	4	3	2 1
6.	Учите людей умінню працювати	5	4	3	2 1
7.	Радитеся з іншими	5	4	3	2 1
8.	Не заважаєте іншим працювати	5	4	3	2 1
9.	Указуєте, як і коли потрібно працювати	5	4	3	2 1
10.	Враховуєте успіхи інших	5	4	3	2 1
11.	Підтримуєте ініціативу	5	4	3	2 1
12.	Не втручаєтесь у процес визначення мети діяльності іншими	5	4	3	2 1
13.	Інколи даєте можливість іншим узяти участь	5	4	3	2 1
14.	Якщо втручаєтесь у справи інших, то по-діловому	5	4	3	2 1
15.	Думки інших не поділяєте	5	4	3	2 1
16.	Намагаєтесь згладжувати розбіжності в думках і діях	5	4	3	2 1

Аналіз результатів:

А. Дії 1, 5, 9, 15 – вказують на схильність до директивного стилю.

Б. Дії 3, 7, 11, 16 – свідчать про схильність до колегіального стилю.

В. Дії 4, 8, 12, 13 – є індикаторами невтручання у дії інших людей.

Г. Дії 2, 6, 10, 14 – є підґрунтям вважати за діловий стиль.

Оцінка

У кожній групі максимально можна набрати 20 балів. 15 і більше балів свідчать про те, що досліджуваний вважає за можливе використання всіх стилів А, Б, В та Г. Якщо в якій-небудь групі набрано 10-12 балів, то це означає, що інколи він схильний проявляти саме цей стиль взаємодії.

Загальний показник (по всьому тесту) в 55-65 балів свідчить про намагання до взаємодії з людьми, показник у 25-35 балів – про його пасивність людини у груповій діяльності.

Після виконання завдання з тестом "Стиль керівництва" дайте відповіді на такі запитання:

- У якій мірі лідер має бути прихильником стилів А, Б, В і Г?

- Чи потрібна лідеру влада?

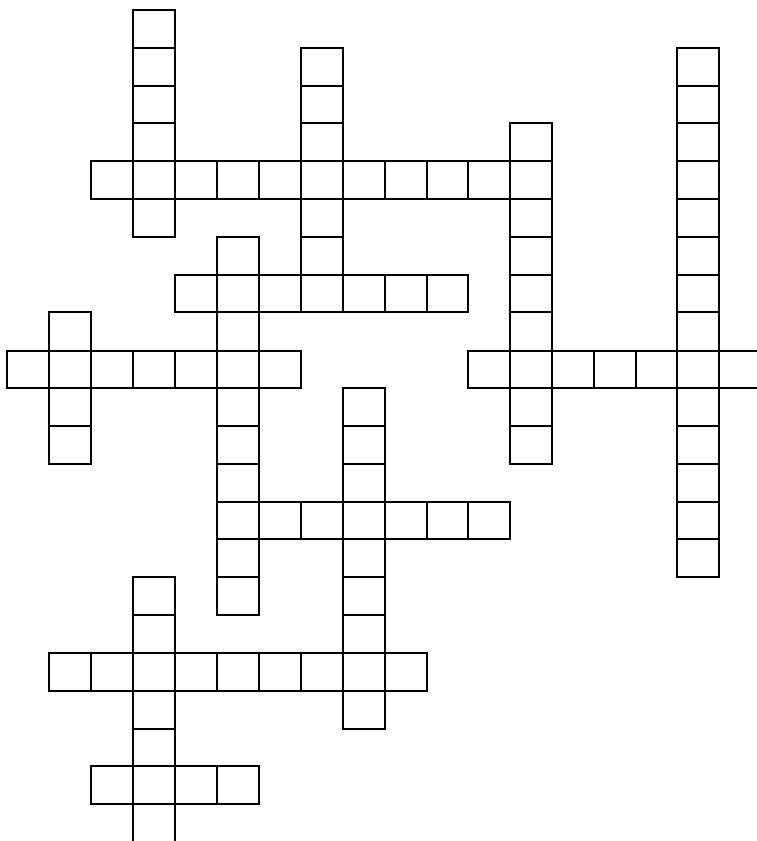
- Який стиль взаємодії забезпечує успіх впродовж довгого часу?

- Що важливіше для лідера: раціоналізм чи гуманізм?

- У якій мірі лідеру притаманні командирські навички взаємодії з людьми?

12. Адміністрація поставила перед соціологічною службою завдання: дослідити перспективу зайнятості окремих категорій працівників і зібрати інформацію для розробки заходів з управління трудовими ресурсами. Як має діяти соціологічна служба?

КРОСВОРД



По горизонталі:

1. Об'єкт соціології.
2. Об'єктивно і суб'єктивно необхідна вимога особистості до умов існування розвитку.
3. Автор праці "Системи соціології".
4. Усвідомлене, вибіркове ставлення особистості до об'єкту, що має для неї суттєву значимість.

5. Науковець, який дає визначення соціології як науки про нас самих - людей, про сучасне суспільство та інші суспільства.

6. Сукупність поглядів та уявлень, які орієнтують людей, мобілізують їх для певної діяльності.

7. Німецький соціолог, який визначав, що соціологія вивчає соціальну поведінку.

По вертикалі:

1. Первинний елемент структури суспільства.

2. Американський соціолог, який трактує соціологію, як наукове вивчення суспільства та соціальних відносин.

3. Внутрішня і зовнішня позиція людини, зорієнтована на вчинок чи утримання від нього.

4. Міра імовірності певної події чи явища, або їхнього взаємозв'язку.

5. Наука про соціальну поведінку людей.

6. Засновник соціології.

7. Слабший прояв закономірності, який показує основний напрямок розвитку подій.

8. Аспекти об'єкта, який піддають безпосередньому вивченню.

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. У чому об'єктивна необхідність управляти соціальною організацією?

2. Які елементи входять до складу механізму соціального управління?

3. У чому призначення соціальних технологій?

4. Як виглядає піраміда управлінської системи соціальної організації?

5. Яку роль відіграють в управлінні стимули, мотиви та цінності?

6. Як впливає змістовність праці на ефективність управління?

7. У чому сутність процесу керівництва і чим керівництво відрізняється від управління?

8. Що є зворотнім зв'язком у керівництві, і які існують канали зворотнього зв'язку?

9. Які функції виконує процес керівництва?

10. Яка роль керівника у організації трудового процесу з позицій соціології праці?

11. На які стадії можна умовно поділити процес керівництва?

12. Що зазвичай називають методами керівництва?

13. Визначте економічні методи керівництва, їхню особливість за сучасних умов господарювання.

14. Які особливості адміністративно-розпорядчих методів керівництва?

15. Що є підґрунтям соціально-психологічних і виховних методів керівництва? Від чого залежить вибір методу керівництва?

16. У чому проявляється стиль керівництва і яких типів він буває?

17. Суть і роль трудової кар'єри в ринкових умовах.

18. Які функції виконує трудова кар'єра?

19. Що може слугувати соціальним простором для реалізації трудової кар'єри?

20. Які елементи може поєднувати у собі кар'єрна позиція індивіда?

21. Які ідеальні типи кар'єри вирізняють нині?

22. За якими критеріями класифікуються кар'єри?

23. До якого із видів кар'єри відноситься, на думку Ю. Хаюрьонені, безробіття?

24. Під впливом яких чинників можливості кар'єри перетворюються у реальну кар'єри?

25. Які типи мотивів просування до реальної кар'єри вирізняє М. Лукашевич?

26. 13. Які основні типи життєвих стремлень вирізняються Н. Наумовою?

27. Що є об'єктом соціального управління в трудовій мобільності?

28. Які вирізняються рівні соціального управління трудовою мобільністю і методи управління на кожному з цих рівнів?

29. У чому сутність професійного самовизначення та його значення для побудови кар'єри?

Тема 8

Соціологія трудового конфлікту

МЕТА ЗАНЯТТЯ

Визначити соціологічну суть трудового конфлікту та його значення, узагальнити знання студентів з проблем ефективності вирішення трудових конфліктів. Розкрити особливості різних видів трудових конфліктів та способи їх врегулювання.

ПЛАН ЗАНЯТТЯ

1. Сутність і характеристика трудового конфлікту.
2. Причини трудового конфлікту, функції конфлікту.
3. Типи конфлікту. Періоди конфлікту та способи його розв'язання.

1. Сутність і характеристика трудового конфлікту

Конфлікти – це соціальне явище, яке існувало завжди, вони є невід'ємною частиною функціонування кожної команди людей і суспільства в цілому.

З латинської конфлікт перекладається як зіткнення сторін, інтересів, думок, сил, при цьому це природна властивість суспільства. Конфлікти – це цілком нормальне та природне явище, що пов'язане з ростом рівня невизначеності та збільшенням кількості різноманітних суспільних форм діяльності, що робить необхідним вивчення та застосування цивілізованих методів їх розв'язання.

У суспільстві вважається, що конфлікт – небажане явище, особливо для однієї зі сторін-учасників. Хоча і за цим словом закріпились негативні асоціації (погіршення стосунків, необхідність відстоювати позиції, психологічне напруження тощо), саме явище конфлікту може спонукати ситуацію змінитись на краще, тобто чинить позитивний вплив. У самому

конфлікті закладена мотивація для пошуку шляхів становлення та підтримки стабільності системи, це важливе джерело соціальних змін.

У соціальному конфлікті задіяні двоє або більше сторін. Соціальний конфлікт має свої встановлені причини, своїх соціальних носіїв та характеризується деякими функціями та ступенем загострення.

Через те, що конфлікт – це невід’ємна частина життя як окремих особистостей, так і різних груп суспільства і людства в цілому, це стало причиною для науковців виробити певні методи залагодження і регулювання цього явища.

У кінці XIX – на початку XX ст. почала складатися загальна концепція соціального конфлікту, хоч і погляди на природу, суть і роль конфліктів у житті суспільства у різних науковців різнилися.

Починаючи з XX ст. соціологія характеризується ґрунтовними дослідженнями соціальної складової життя суспільства, а саме протягом останніх десятирічч – вона охопила майже всі головні процеси. Цим можна пояснити те, що багато вчених пропонують різноманіття принципів, систем, методів вивчення конфлікту.

Першим свою думку з приводу конфлікту як явища запропонував А. Сміт. Він вважав, що в основі конфлікту лежить ніщо інше, як поділ суспільства на класи та економічне суперництво (конкуренція).

Надалі найбільшого визнання набули концепції Л. Козера (США), К. Боулдінга (США), Р. Дарендорфа (Німеччина) та ін.

Л. Козер зазначає, що конфлікт – це „боротьба за цінності та претензії на певний статус, владу, ресурси, боротьбу, в якій метою суперників є нейтралізація або знищення противника”. Згідно з Дарендорфом, суспільству властива нерівність соціальних можливостей, які мають люди відносно розподілу влади. І як наслідок – з’являються відмінності інтересів людей, це явище викликає антагонізм, з якого випливають структурні зміни самого суспільства. Незважаючи на те, що суспільний розвиток породжує причини суспільних конфліктів, саме суспільство може чинити вплив на його хід. „Той, хто вміє

справлятися з конфліктами шляхом їх визнання і регулювання, бере під свій контроль ритм історії, хто не використовує такої можливості, отримує цей ритм собі в противники”.

Серед усіх концепцій найбільше підтримки отримала „загальна теорія конфлікту” К. Боулдінга. За його словами, абсолютно всі конфлікти мають спільні моделі розвитку та спільні елементи, за допомогою їх вивчення можна розглядати явище конфлікту в будь-якому його прояві, це дозволить суспільним силам контролювати конфлікти, ними управляти, прогнозувати можливі наслідки.

Об'єктивно функцією конфлікту є розв'язання непорозумінь. Проте, відповідно до цілей носіїв конфлікту, його функції можуть бути найрізноманітнішими. Напевне саме цей факт став причиною відмови дослідників від єдиного тлумачення типології конфлікту. Загальноприйняте визначення конфлікту каже, що це протиріччя, у тому числі соціальне. Однак конфлікт і протиріччя – це і протиставлення, і не синоніми один одному. Протиріччя стають конфліктом тоді, коли між собою починають взаємодію їх носії, тобто конфлікт – це прояв об'єктивних і суб'єктивних непорозумінь (протиріч), який втілюється через протиборство сторін. Вони можуть вирішуватися цілком „природним” шляхом через обговорення і узгодження поточних проблем. Проте часто такі дискусії набувають деструктивних форм гострого конфлікту.

Конфлікт – це особливий емоційний стан, що визначається негативними емоціями у діях, словах, поведінці конфліктуючих сторін. Саме у цьому полягає різниця між конфліктом і соціальною взаємодією. Конфлікти між людьми будуються в першу чергу на емоціях і особистій неприязні.

Таким чином, соціальний конфлікт пояснюють як вид протистояння (боротьби) між індивідами, які утворюються з метою досягнути (або зберегти) економічну позицію, владу чи інші цінності, які є суспільно визнаними, з метою підкорення, нейтралізації або усунення супротивника. Конфлікт розвивається через протиборство ідивідціальних і суспільних потреб. При цьому є необхідність відрізняти конфлікт від других форм конфронтації, що можуть йти як наслідок:

- недосконалих суспільно-економічних відносин;
- реалізації потреби у змагальності;
- суперництва та конкуренції (наприклад, в сфері економіки);
- відсутності згоди (наприклад, між учасниками дискусії);
- колізій (моральних і правових норм);
- протиріччя інтересів (різних груп чи індивідів).

Жодна з перерахованих форм конфронтації не може бути проявом конфлікту сама по собі, хоч і має властивість бути його причиною. У ряду з поняттям “конфлікт” в соціології праці стоять схожі, але не тотожні терміни “конкуренція”, “суперництво” та “ворогування”.

Конкуренція – антагоністичне протистояння між приватними товаровиробниками, особливий тип стимуляції соціальної активності, мета якого одержання користі, вигоди, прибутку чи легкого доступу до матеріальних і духовних цінностей, що є обмеженими.

В економіці конкуренція – це боротьба суб’єктів підприємницької діяльності за найсприятливіші умови виробництва та продажу товарів і послуг, та отримання найбільшої грошової вигоди (прибутків). Особливість конкуренції полягає у впровадженні тільки тих „правил гри”, які визнані морально-правовими в суспільстві. Іншими словами, досконала конкуренція є причиною такого конфлікту інтересів, де боротьба сторін ведеться згідно з „правилами гри”, що схвалюються культурною системою певного соціуму та його нормативною структурою. При конкуренції суперники намагаються бути кращими, випередити один одного, а під час конфлікту прагнуть нав’язати супернику свою думку, вплинути на його поведінку, або й усунути супротивника. Які правило, ці явища (конкуренція, суперництво, змагання) не розвиваються до стану ворожості, а є професійними явищами.

Зміст поняття «суперництво» відрізняється. Йому притаманні демонстрація людьми переваги над іншими через досягнення важливих, престижних цілей. **Суперництво** – боротьба за визнання творчих здібностей та особистих

досягнень зі сторони окремих індивідів, групи людей чи суспільства. Причиною для суперництва (об'єктом суперництва) можуть бути кращі соціальні чи професійні позиції, нагороди, оцінка, отримання визнання від колег або керівництва.

Якщо конфлікт – це специфічна форма соціальної взаємодії (боротьба між соціальними суб'єктами), то **ворогування** визначається як фіксована психологічна установка, готовність до конфліктної ситуації та відповідна поведінка. Ворожість не у всіх випадках провокує конфлікт, але і не в кожному соціальному конфлікті домінує ворожість. Тому різні фази одного і того ж конфліктного процесу і навіть різні типи конфліктів характеризуються не завжди однаковим протистоянням сторін.

Боротьба суб'єктів соціальної взаємодії може набувати різноманітних форм поведінки, до прикладу, пасивний опір (невихід на робочі місця), відкриті акції протесту (мітинги, демонстрації з висуненням вимог до органів влади), непрямі акції (підбурювання до страйку тих, хто має сумніви). Але в будь-якому випадку, для зародження масштабного конфлікту необхідно, аби атака однієї сторони знайшла прийнятну (адекватну) відповідь з іншої.

У теорії виділяють декілька суб'єктів конфлікту. Первинні групи, що не поділяють суспільно-необхідні цілі, вони взаємодіють безпосередньо, з метою задовільнити егоїстичні інтереси. Якщо конфліктуючі сторони є великими організаціями, то вони можуть складатися з менших, які відрізняються ступенем залучення і вкладом у конфліктну ситуацію.

Вторинні сторони беруть непряму участь у розпалюванні конфлікту і намагаються бути незамішаними в ньому безпосередньо. Вторинні сторони в період збільшення масштабу конфлікту можуть стати первинними. Треті сили – зацікавлені в успішному завершенні конфлікту.

За образним висловлюванням, **соціальний конфлікт** – це страхувальний клапан системи, який дозволяє через наступні реформи та інтегровані зусилля на новому (вищому) рівні приводити соціальну організацію у відповідність до умов, що змінилися. Такий механізм неможливий у жорстких

тоталітарних системах: придушуючи конфлікт, вони блокують специфічні попередні сигнали та тим самим поглиблюють небезпеку соціальної катастрофи.

2. Причини трудового конфлікту, функції конфлікту

Найпоширенішою причиною соціального конфлікту є нерівність положень, що займають люди в “імперативно-координованих асоціаціях”, в яких є обов’язковий поділ на керівників та підлеглих. Інакше кажучи, конфлікти відбуваються з питань влади. В даній асоціації пануючий „соціальний клас” протистоїть замахам на свою владу зі сторони підпорядкованого йому класу. Відношення управління та організації, які врегульовують діяльність асоціації, є головною причиною нерівності людей, яка зумовлює поділ на „соціальні класи” і може спровокувати конфлікт при умові, що взаємозв’язані цілі відсутні як по вертикалі – від безпосереднього керівника колективу до першого керівника підприємства, так і по горизонталі – тобто від працівника на початку до працівника на кінцевому етапі технологічного ланцюга готової продукції.

Аналізуючи об’єктивні соціальні протиріччя можна зауважити проблему нерівності можливостей людей в різних сферах життя: соціальній, політичній, економічній.

Конфлікти породжуються через факт наявності відмінностей. Вони можуть утворюватись з будь-якої причини, однак переважно це суперечливі професійні та особисті інтереси у співробітників.

У природи виникнення конфліктів є дві сторони: об’єктивна та суб’єктивна. Такий поділ – надто умовний, тому що не існує чіткої різниці між ними в реальному житті, але він потрібен для відображення всієї гами варіацій стосунків у суспільстві: мінливих, стабільних чи в динамічній рівновазі.

Кожен конфлікт має визначені причини і утворюється в певних умовах, хоч він, як правило, вказує на більш загальні проблеми та парадокси в сферах суспільного життя.

Першим і найважливішим кроком до подолання конфлікту є виявлення його реальних причин. Але часто виникають

труднощі з розпізнанням його наявності.

Більшість вчених відштовхуються від того, що зрештою конфлікти визначаються через свідомість людей. Основні причини, що породжують конфлікти – це різні індивідуальні та суспільні потреби та ціннісні орієнтації між очікуванням, намірами і вчинками осіб, непорозуміння, логічні помилки, неправдива інформація. Також до ряду цих причин варто внести ненависть, расову та релігійну відмінність, заздрість.

Узагальнюючим фактором появи конфлікту є несумісність претензій сторін при обмеженості можливостей їх врегулювання.

До основних причин конфліктів належать:

1. *Незадовільні комунікації.* Неякісна передача інформації може бути як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту, що заважає зрозуміти окремим працівникам або групі ситуацію або погляди інших.

2. *Різниця в поведінці і життєвому досвіді,* також може збільшити можливість виникнення конфлікту. Люди, які готові заперечувати кожне слово, створюють навколо себе атмосферу, яка сприяє конфліктам

3. *Різниця в уявленнях і цінностях.* Уявлення про якусь ситуацію залежить від бажання досягти певної цілі. Плюралізм цінностей людей часто є причиною трудових конфліктів, оскільки людина розглядає поведінку інших через призму власних цінностей.

4. *Розподіл ресурсів.* Навіть у найбільших організаціях ресурси завжди обмежені. Керівництво повинно вирішити як розподілити матеріали, людські ресурси та фінанси між різними групами, щоб найефективніше досягти цілей організації. Виділити більшу частину ресурсів якомусь одному керівнику, підлеглому або групі означає, що інші одержать меншу частину загальної кількості. Таким чином, необхідність ділити ресурси майже неминуче призводить до різних конфліктів.

5. *Різниця в цілях.* Можливість конфлікту збільшується в міру того, як організації стають більш спеціалізованими і діляться на підрозділи. Через автономність

підрозділів та окрема оцінка кожного підрозділу сприяє формуванню ними цілей, які не сприяють досягненню синергії в організації.

6. *Взаємозалежність задач.* Можливість конфлікту існує завжди там, де одна людина або група людей залежить у виконанні задач від іншої людини або групи.

Очевидно, що якщо потреби всіх людей задоволені, конфлікти не виникали б. Але це спричинило б зупинку самого розвитку суспільства. Протиріччя – одна з складових життя, а вони лежать в основі будь-якого конфлікту.

Виникнення конфліктних ситуацій є об'єктивним і воно спричиняється суперечливими, складними умовами, в яких опиняються люди. До них можуть входити і незадовільні організація й умови праці, несправедливий чи неправильний розподіл обов'язків, відповідальностей, функцій тощо – всі ці фактори роблять ситуацію напруженою і можуть спровокувати конфлікт.

Під час суттєвих змін у суспільних відносинах всі подібні проблеми багаторазово посилюються. У період карантинних обмежень та дистанційних трудових відносин виникла велика кількість конфліктів, що ускладнило процес вирішення проблем коронакризи. Щоб краще розуміти об'єктивні та суб'єктивні конфліктні ситуації розглянемо приклади.

Об'єктивні:

- недостатня правова врегульованість питань, пов'язаних з реформуванням галузей, приватизаційними процесами, захищеністю вітчизняного виробника продукції;

- недосконалість механізмів державної підтримки виробників, надмірна бюрократизація, яка породжує постійне зіткнення інтересів між людьми і державою, зниження рівня інвестиційної привабливості;

- кредиторська заборгованість;

- вихід на арену нових сил, які прагнуть ствердити себе і при цьому створюють конфліктні ситуації;

- неврегульованість ринків матеріально-технічного забезпечення секторів національної економіки

- відсутність механізму довгострокового кредитування суб'єктів бізнесу;

- складний фінансово-економічний стан більшості підприємств, особливо новостворених (неспроможність придбати високопродуктивну техніку, матеріал, сформувати достатній початковий капітал, обмежені можливості погашення боргів, в тому числі зарплати, виплати поточної зарплати, створення належних умов праці, забезпечення інших соціальних гарантій, передбачених законодавством, тощо);

- неврегульованість партнерських відносин у логістичному ланцюгу, триваючий диспаритет галузевих цін;

- низький рівень інноваційної спрямованості підприємницької діяльності;

- значна кількість підприємств-банкрутів і підприємств, що припинили свою діяльність і не визначили правонаступників щодо виплати боргів, зокрема зарплати.

Суб'єктивні:

- масове недотримання та грубі порушення чинного законодавства під час карантинних обмежень;

- незавершеність врегулювання трудових та податкових відносин, недостатній контроль за дотриманням законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють відносини оренди;

- ухилення від виконання положень колективних договорів;

- недостатній контроль з боку представників найманих робітників за виконанням їх вимог, дотриманням умов праці, техніки безпеки, інших соціальних умов, передбачених законодавством;

- невиконання керівниками, власниками бізнесу вимог законодавства, положень колективних договорів, угод щодо погашення заборгованої зарплати, своєчасної виплати поточної, забезпечення встановлених законодавством мінімальних рівнів зарплати.

Характер конфлікту залежить від об'єктивних умов в конкретній ситуації, а також від суб'єктивного сприйняття

образу конфліктної ситуації, яка складається у діючих в цьому конфлікті осіб чи груп. Цей образ конфлікту або його сприйняття часто значно розходяться з реальною ситуацією, що лише підсилює конфлікт.

Природньо, що конфлікт виникає через об'єктивно існуючі протиріччя. Кульмінаційним моментом у конфліктній ситуації є назрівання і розгортання конфлікту реальних протилежностей. Вирішення конфлікту призводить до ліквідації суперечок, але при цьому створюються нові у складній взаємодії, які підтверджують існуючі соціальні протиріччя.

У реальному житті існує багато розбіжностей, а тому, конфлікти виникають на основі не тільки об'єктивних, але і суб'єктивних чинників, які не мають прямого відношення до фактичних мотивів і потреб. Такі протиріччя можуть бути між окремими особами, які в силу обставин вимушені постійно спілкуватись в родині, в службових або виробничих справах, однак, поведінка при цьому може бути цілком нормальна. Причиною виникнення конфліктних ситуацій можуть виступати різні складові: швидкість реакції, темперамент, манера спілкування.

Професійні відносини поділяються на посадові (формальні) та міжособистісні (неформальні). Міжособистісні базуються на основі складної системи симпатій-антипатій. Від контакту з одними людьми ми отримуємо позитивні емоції, від спілкування з іншими – негативні.

Часто логічний підхід до вирішення конфлікту призводить до протилежних наслідків. До прикладу, коли чоловік у чомусь поступається дружині, а вона у свою чергу сприймає це як підлезування, підозрює, що він винен в якійсь іншій справі. Розглянемо приклад на державному рівні – переговори зриваються, тому що одна із сторін образила на те, що їй не дали перше слово. Вищевказані приклади показують деяку ірраціональну складову конфліктів, вона надає індивідуальну своєрідність конфліктній ситуації та ускладнює її вирішення. Для того, щоб створити конфлікт достатньо просто ігнорувати думку партнера.

Конфлікт має такі функції:

- формування соціально-необхідної рівноваги, посилення лояльності;
- є стимулятором і рушійною силою змін та розвитку;
- розряджає напруженість між антагоністами;
- інформативна – несе повідомлення, яке в собі має конфлікт. Конфлікт повідомляє, що у трудових відносинах є проблеми, які треба врегулювати.

Виділяють і цілий ряд позитивних функцій конфлікту, і однією з основних таких є те, що соціально-контрольований конфлікт сприяє полегшенню суспільного життя та звільняє від напруженості у відношеннях сторін, а також дозволяє відновити їх врівноважені взаємини. Звісно ж, комунікативно-інформаційна і з'єднувальна функція теж мають позитивний вплив. Не рідко, в ході протистоянь люди можуть краще пізнати один одного та, як наслідок, зближатися в межах якоїсь спільності. Позитивна функція конфлікту полягає також в тому, що він може бути рушійною силою соціальних змін. "Групи чи системи, яким не кинутий виклик, - зазначає Л. Козер, – більше не здатні до творчої реакції". Добре скерований конфлікт – життєво важлива складова колективу задля його згуртованості.

Позитивна функція конфлікту сприяє формуванню соціальної рівноваги, переоцінки та зміни колишніх цінностей і нормалізації суспільства (завдяки вирішенню конфліктних ситуацій), в гарантії розвитку суспільства за рахунок розкриття протилежних інтересів, створенням можливості для їх наукового аналізу. Можливо, гострі соціальні розбіжності, конфлікти в суспільстві навіть можуть бути факторами його стійкої рівноваги та міцності.

Конфлікт може бути функціональним, і в такому випадку, допомагає виявити розмаїття поглядів, досягти кращого результату через оцінку альтернативних варіантів вирішення знайти найоптимальніше рішення; або дисфункціональним і призвести до зниження ефективності організації.

У будь-якому випадку, конфлікт потрібно розуміти і вміти ним керувати, не даючи йому набути деструктивних властивостей.

Отже, конфлікт може бути засобом для діагностики стану колективу, способом його існування і засобом його розвитку, просування.

Однак конфлікт має і негативні наслідки. Наприклад, він може перешкоджати інтеграції суспільства, негативно впливати на необхідні зміни відносин влади, викликати розпадання в нестійких групах. Завдання управління конфліктом і полягає в тому, щоб не допустити його росту, або зменшити його негативні наслідки.

3. Типи конфлікту. Періоди конфлікту та способи його розв'язання

За структурою виділяють **чотири основні типи конфлікту**: міжгруповий, конфлікт між особою і групою, міжособистісний та внутрішньоособистісний.

1. **Міжгруповий конфлікт.** Організація формується з багатьох груп (формальних і неформальних), які часто конфліктують.

2. **Конфлікт між особистістю і групою** виникає зазвичай у випадку, коли ця особа займе позицію, відмінну від позиції групи.

3. **Міжособистісний конфлікт.** Цей тип конфлікту є найбільш поширеним у трудових організаціях. В організаціях він проявляється найрізноманітнішими шляхами. Зазвичай це протистояння керівників за обмежені ресурси, час використання оснащення, узгодження проєкту, капітал або робочу силу. Через обмеженість ресурсів кожен працівник намагається зробити все, щоб більшу частку виділили саме йому. Міжособистісний конфлікт може ще бути у вигляді зіткнення особистостей.

4. **Внутрішньоособистісний конфлікт.** Проявляється тоді, коли людина конфліктує сама з собою, прикладом є шекспірівський Гамлет. Однак, його наслідки аналогічні наслідкам інших типів конфліктів і можуть бути дисфункційними. Такий конфлікт часто набуває різних форм. Одна з найпоширеніших – **рольовий конфлікт**, коли індивіду

пред'являються вимоги з приводу його діяльності, але вони різняться з її власними уявленнями про свої посадові обов'язки. Внутрішньоособистісний конфлікт може також виникати через неузгодженість професійних вимог з особистими цінностями чи потребами.

За характером конфлікти бувають такі:

Зміщений конфлікт – це коли істинні причини конфлікту неявні, а ззовні висуюються інші проблеми.

Умовний конфлікт – залежний від якогось випадку (учасниками не усвідомлюється).

Істинний конфлікт – коли існує об'єктивне розходження думок, зіткнення інтересів (усвідомлюється учасниками).

Неправильно приписаний конфлікт – це конфлікт, в якому ініціатор приховується, а головні учасники – інші люди.

Несправжній конфлікт – формується тоді, коли видається хибна інформація.

Соціальний конфлікт – характеризується різними стадіями напруженості та набуває обертів у певних просторово-часових параметрах. Його вирішення, визначення причин, формування складу учасників, взаємодія між ними і т. д. вимагають тривалого часу.

Розвиток конфлікту у більшості випадків відбувається згідно з стадіями:

Перша стадія – характерними ознаками є відсутність виразних ознак незадоволення (прихована або латентна стадія). Може проявлятися ріст занепокоєння з незначним відхиленням від буденного ритму життя людини. Причини, що назрівають, ще не усвідомлюються в повному масштабі.

Друга стадія – характерною особливістю даної стадії є поява соціальної напруги, значна частка членів трудової організації розуміє ненормальність ситуації, починається відкрите оголошення претензій з різних сторін учасників конфлікту.

Третя стадія – найвища точка напруги конфлікту (кульмінаційна стадія).

Четверта стадія – в реальному житті практично не має місця бути, оскільки не всі конфлікти проходять через ці стадії

– латентну, відкрити та розв’язальну.

Межі сепарації між даними стадіями часто бувають досить розмитими, проте вже навіть на першій (прихованій) стадії конфлікту можна вжити заходи для попередження подальшого розвитку.

Видаляють деякі **правила поведінки керівника в конфліктній ситуації:**

- примус – така поведінка, коли сильна сторона примушує силою слабшу сторону піти на поступки та прийняти позиції сильнішої сторони;
- конфронтація – сторони суперечать одна одній, “упираються” і кожна з них не хоче поступатися;
- компроміс – поступливість один одному, сторони ідуть одна одній на поступки і таким чином вирішуються незгоди;
- пригладжування, пом’якшення конфлікту, коли керівнику вдається переконати одну із сторін;
- керівники ухиляються від розв’язання конфлікту і дають можливість сторонам самим вирішити всі негаразди.

Конфліктуючі групи можуть діяти за однією з **програм поведінки:**

- активна співпраця у виробленні рішення, яке повністю задовольняло б обидві сторони;
- мирне завершення конфлікту, по можливості із залишенням небезпечної зони агресивності;
- підкорення іншій групі, що дещо зменшує рівень напруженості, але зберігає сам конфлікт; досягнення цілей за рахунок іншої групи і тим самим переведення конфлікту у вищу стадію.

Способи розв’язання конфліктів:

Існує 5 способів розв’язку конфліктних ситуацій. Кеннет У. Томас і Ральф Х. Кілмен у 1972 році винайшли систему, яка дає можливість кожній людині обирати власний стиль у моментах вирішення конфлікту.

Стили поведінки пов’язані та тісно залежать від загального

джерела будь-якого конфлікту, а саме – розбіжність інтересів двох або більше сторін.

1. *Стиль конкуренції* є ефективним у випадку наявності у менеджера певної влади, коли він знає, що його рішення у даній ситуації правильне і на ньому можна наполягати. Але в особистих стосунках даний стиль не є рекомендованим до застосування.

Такий стиль варто використовувати за таких умов:

- знаходження в критичній ситуації, яка потребує миттєвого реагування;
- відчуття, що немає іншого вибору та нічого втратити;
- рішення необхідно прийняти швидко, і у особи, що приймає рішення достатньо кваліфікації та досвіду;
- наявний авторитет і таке вирішення проблеми найкраще;
- результат дуже важливий, і особа, що приймає рішення має стратегічне бачення вирішення такої проблеми.

2. *Стиль ухиляння*. Використовується тоді, коли ви не співпрацюєте ні з ким для вирішення конфлікту, не захищаєте свої права, і просто ухиляєтесь від вирішення конфліктної ситуації. Цей стиль застосовується тоді, коли причина проблеми для вас не важлива, коли ви не вважаєте за потрібне витратити сили на її розв'язання чи коли відчуваєте, що у вас безвихідне становище. Цей стиль є доречний в тих ситуаціях, коли ви відчуваєте свою неправоту та супротивник має велику владу. Це є серйозними підставами для того, щоб не брати участь у конфлікті.

Найчастіше використовується при таких ситуаціях:

- напруга надто велика, і відчувається необхідність послаблення напруги;
- у вас важкий день і вирішення проблеми принесе додаткові неприємності;
- результат не важливий для вас і не варто витратити сили;
- проблема складна та потребує занадто багато зусиль

від вас;

- ви не можете або не хочете вирішити конфлікт на свою користь.

3. *Стиль пристосування.* Він означає те, що ви взаємодієте з іншою людиною, без намагання відстояти власні інтереси. Цей підхід застосовується, коли результат якоїсь справи суттєвий для іншої людини і не дуже важливий для вас. Також він корисний в ситуаціях, коли ви відчуваєте недостатню професійних чи лідерських якостей у вирішенні проблеми. Він має спільні риси зі стилем ухиляння, але основна різниця в тому, що ви зацікавлені у ситуації і погоджуєтесь робити те, чого хоче інший; ви дієте разом з іншою людиною.

Типові ситуації для використання цього стилю:

- ви розумієте, що результат важливіший для іншої людини, ніж для вас;

- у вас мало влади та мало шансів на перемогу;
- ви розумієте, що правда не на вашому боці;
- ви хочете зберігати добрі стосунки з іншими людьми;
- вас не дуже турбує те, що трапилось.

4. *Стиль співпраці.* Ви активний учасник вирішення конфлікту та стоїте за своїми інтересами, при цьому намагаєтесь кооперувати з іншою людиною, яка розділяє ваші погляди та інтереси. Такий стиль вимагає тривалішої підготовки та обговорення. Це обумовлено тим, що ви спершу уточнюєте інтереси партнера і потреби обох сторін, а потім їх обговорюєте. Цей стиль є ефективним тоді, коли у сторін наявні різні приховані інтереси, задоволення яких спонукає людей співпрацювати. Для досягнення успіху потрібно витратити деякий час на пошук компромісу, і на розробку способу задоволення істинних бажань обох сторін. Якщо ви знаєте в чому причина конфлікту в ситуації, то маєте можливість знайти нові альтернативи чи компроміси.

Типові випадки, коли стиль співпраці найефективніший:

- у вас тісні, довготривалі та взаємозалежні стосунки з іншою стороною;

- вирішення проблеми важливо для обох сторін, і ніхто не хоче повністю від нього ухилитись;

- ви та інша людина обізнані з проблемою, і бажання обох сторін відомі;

- у вас є час попрацювати над проблемою.

5. Стиль компромісу. Ви поступаєтесь, задовольняєте свої інтереси тільки частково, інша сторона також поступається. Ви робите це заради вироблення компромісного рішення, яке задовільняє вас обох. Стиль компромісу найбільш ефективний, коли дві сторони хочуть одного і того ж, але знають, що одночасно досягнути цього не можливо.

Цей підхід рекомендується використовувати в таких ситуаціях:

- інші підходи до вирішення проблеми виявились неефективними;

- вас може влаштувати тимчасове рішення;

- обидві сторони мають однакову владу та мають взаємовиключені інтереси.

Як передумова виникнення конфлікту, соціальна напруженість характеризується не тільки економічним станом окремих людей, а й соціуму загалом та часто виникає внаслідок одночасної дії багатьох факторів.

Довгочасне нехтування заходами дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності до керівників, які не зважають на вимоги найманих працівників, не спішають вирішувати висунуті їм претензії, порушують закон, призводять, у більшості випадків, до загострення соціального-трудових відносин, виникнення акцій соціального протесту.

Виділяють декілька класифікацій конфліктів на підприємствах. Насамперед, **управлінські конфлікти можуть поділятися за основою аналізу його учасників:**

а) міжгрупові (*інтергрупові*) конфлікти, що у процесі управління виникають між соціальними групами, причому як усередині самої організації, так і при взаємодії з оточуючим середовищем;

б) внутрішньогрупові (*інтрагрупові*) конфлікти, які в процесі управління виникають усередині групи, зокрема, між конкретною особою і групою;

в) міжособистісні (*інтерперсональні*) – конфлікти, що у процесі управління виникають між двома працівниками;

г) внутрішньоособистісні (*інтраперсональні*) – конфлікти, що у процесі управління виникають на рівні однієї особистості (наприклад, на рівні керівника підприємства або його конкретного працівника).

Негативні прийоми ділових контактів – це те, що керівникам слід уміти розпізнавати в першу чергу.

Зокрема для категорії так званих «важких» працівників характерним є здійснення психологічного тиску шляхом приховування інформації, потрібної для справи, посиляючись на свою некомпетентність, вони вважають, що керівники ставляться до них упереджено, занадто суворо, вони можуть скаржитись на бездіяльність керівного складу та надмірні вимоги до себе.

Конфлікти, які виникають всередині організаційної структури – горизонтальні, між керівними структурами та підлеглими конфлікти виникають по вертикалі. Конфлікти, які виникають між конкуруючими організаціями називаються міжгруповими, головними ланками цього конфлікту є власники та керівники вищих ланок організацій. Для звичайних працівників втягування в цей конфлікт не характерне, проте, якщо таке сталося, воно залишається продуктивним лише протягом короткого відрізка часу, необхідного для приведення в дію здібностей і зусиль всіх працівників.

За причинами, що породжують управлінські конфлікти, вони поділяються на:

▪ „*конфлікт поведінки*”. Він виникає від час соціальної взаємодії та комунікації членів підприємства. Причинами такого конфлікту можуть виступати відмінності в цінностях і уявленнях людей (груп), стилі їхньої поведінки, життєвого досвіду;

▪ „*конфлікт бажань*” („зіткнення” свідомості різних людей з приводу одного й того ж бажання, яке може носити особистий характер, або ставлення до цілей організації, при

розподілі обмежених ресурсів, при досягненні однієї мети в процесі конкурентної боротьби тощо);

▪ „*конфлікти ролей*” (коли учасники спільної діяльності неадекватно виконують соціальні ролі).

Конфлікти різняться за:

- видами;
- учасниками;
- типами поведінки;
- причинами.

Дані критерії дають можливість проводити аналіз та характерні специфічні особливості окремої конфліктної ситуації. Даний метод аналізування дає можливість знайти адекватний спосіб врегулювання конфлікту.

Картографія конфлікту – один з основних методів розробки шляхів врегулювання конфлікту; вона передбачає:

- 1) усвідомлення факту конфлікту;
- 2) знаходження причин та факторів конфлікту;
- 3) визначення учасників конфлікту – це можуть бути окремі співробітники, групи, цілі відділи і т.д.;
- 4) аналіз психологічних переживань та побоювань учасників конфлікту; дослідження міжособистісних відносин, які існували до виникнення конфліктної ситуації, вивчення ставлення осіб, які не беруть участь в конфлікті, але мають певну зацікавленість у його позитивному закінченні.

Менеджер може використати дві стратегії для подолання конфлікту: попередження та подолання наявних прихованих або явних конфліктних ситуацій.

Окремі прийоми та методи можуть бути використані відповідно до *тактики* подолання конфлікту. При розв’язку конфліктної ситуації серед персоналу менеджер може використати окремі стилі поведінки, зокрема: суперництва, співробітництва, компроміс, пристосування та уникання. Типологія стилів поведінки менеджера під час конфлікту зображено на рисунку 13.

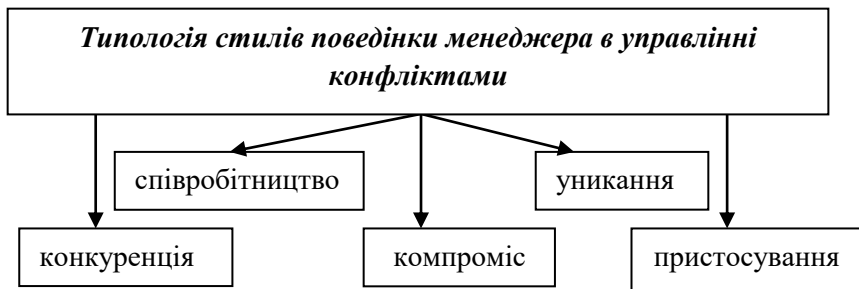


Рис. 13. Типологія стилів поведінки менеджера в управлінні конфліктами

Найефективнішим способом злагодження та врегулювання конфліктів є *діалог* – він забезпечує функцію взаємного спілкування, бо передбачає реалізацію права співрозмовника на власну думку та позицію, одночасно, відмову від монопольного володіння істиною.

Разом з традиційними та модернізованими підходами до вирішення конфліктів є й геть нові, до прикладу, *медіація* – це такий процес, коли кваліфікований спеціаліст-посередник (медіатор) займає нейтральну позицію та сприяє досягненню порозуміння між конфліктними сторонами через переговори.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Мотивація трудової діяльності

1. Сутність і функції мотивації трудової діяльності.
2. Структура процесу мотивації.
3. Поняття та функції мотивів трудової діяльності.
4. Роль мотивів і диспозицій особистості в регулюванні трудової поведінки.
5. Теорії мотивації.
6. Моделі мотивації.
7. Необхідність соціологічного вивчення мотивації трудової діяльності.
8. Роль соціальних мереж у мотивації трудової діяльності.

ФІКСОВАНІ ВИСТУПИ

1. Механізм стимулювання трудової діяльності на підприємствах.
2. Мотиваційні схеми трудової активності на успішних підприємствах.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

- Трудовий конфлікт;
- Функції трудового конфлікту;
- Компроміс;
- Внутрішньоособистісний конфлікт;
- Міжособистісний конфлікт;
- Міжгруповий конфлікт;
- Суперництво;
- Ворогування;
- Конкуренція.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Що означає особистісно-функціональна причина організаційно-управлінського конфлікту?

- а) невідповідність працівника займаний посаді;
- б) погано налагоджені зв'язки між структурними підрозділами організації;
- в) невідповідність структури організації цілям її діяльності;
- г) службові помилки, допущені керівником або його підлеглими.

2. Що належить до об'єктивних причин конфлікту між начальником і підлеглим?

- а) нерівномірність розподілу службового навантаження серед підлеглих;

- б) вибір начальником неефективного стилю керівництва;
- в) субординаційних характер відносин між начальником і підлеглим;
- г) грубість начальника.

3. Що відноситься до особистісних причин конфлікту між начальником і підлеглим?

- а) несумлінне виконання підлеглим своїх обов'язків;
- б) порушення в системі стимулювання праці працівників;
- в) інтенсивність спільної діяльності начальника і підлеглого;
- г) неузгодженість зв'язків між робочими місцями в організації.

4. Що відноситься до управлінських причин конфлікту між начальником і підлеглим?

- а) емоційна нестійкість начальника;
- б) завищена самооцінка підлеглого;
- в) низька культура спілкування в організації;
- г) недостатня професійна підготовка керівника.

5. Яка умова сприяє безконфліктному взаємодії начальника і підлеглих?

- а) інформування підлеглих по важливих питаннях;
- б) припинення зайвої ініціативи підлеглих;
- в) незмінна установка начальника по сприйняттю підлеглих;
- г) постійний контроль начальника за діями підлеглих.

6. Що не слід робити керівникові, охочому попередити конфлікти всередині організації?

- а) ставити перед підлеглими конкретні завдання;
- б) оцінювати не особистість, а вчинок підлеглого;
- в) вивчати потреби підлеглих;
- г) переносити оцінку підлеглого на соціальну групу, до якої він належить.

7. Що потрібно робити керівнику задля дозволу внутрішньорганізаційного конфлікту?

- а) розмовляти з підлеглими гучним голосом;
- б) аргументувати свої вимоги;
- в) поскаржитися на підлеглих вищестоящому начальству;
- г) покарати всіх конфліктуючих підлеглих.

8. Що таке розбалансованість робочого місця?

а) конфлікти між структурними підрозділами організації;
б) невідповідність обов'язків працівника і засобів для їх виконання;

- в) погана адаптація працівника до місця його роботи;
- г) високе навантаження на одне робоче місце.

9. Що можна віднести до конфліктів по вертикалі?

а) конфлікт між начальниками різних відділів однієї організації;

б) конфлікт між начальником організації та його підлеглими;

- в) конфлікт між співробітниками одного відділу;
- г) конфлікт між начальниками двох організацій.

10. Який стереотип можна назвати гендерному?

- а) всі блондинки дурні;
- б) всі євреї жадібні;
- в) всі мусульмани терористи;
- г) всі розумні лисі.

11. Що не характерно для стереотипу?

- а) типологізації об'єктів за окремими ознаками;
- б) стійкість;
- в) спрощення дійсності;
- г) незалежність від особистого досвіду.

12. Хто ввів у науковий обіг термін "стереотип"?

- а) З. Фрейд;
- б) У. Ліппман;

- в) Г. Зіммель;
- г) К. Левін.

13. Люди якого темпераменту найбільше схильні до конфліктів?

- а) сангвініки;
- б) флегматики;
- в) меланхоліки;
- г) холерики.

14. Що таке внутрішньогруповий фаворитизм?

- а) перевага членів своєї групи представникам інших груп;
- б) наявність у начальника організації своїх улюбленців;
- в) прихильність працівників до свого підприємству;
- г) особливу повагу співробітників до свого начальника.

15. У чому суть гарвардського методу ведення переговорів, розробленого Р. Фішером і У. Юрі?

- а) пропонується суперечка але приводу позицій опонентів;
- б) пропонується зосередитися на своїх інтересах;
- в) пропонуються взаємні поступки опонентів;
- г) пропонується психологічний тиск на опонента.

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

1. Ще в стародавньому Єгипті чиновників, які завинили, могли перевести до залежних, а землеробів перетворити в рабів. Використання фізичної та малопrestiжної праці як соціальної кари з тих пір міцно закріпилося у людському суспільстві і донині. Яка Ваша думка щодо цього?

2. Доведіть наявність ціннісного конфлікту між моральними та професійно посадовими нормами між еталонами “порядної людини” і “ділової людини”.

3. Доведіть наявність ціннісного конфлікту між співіснуючими, але різними вимогам до студентів.

4. Чим є у Вашому розумінні навчання: засобом чи метою? Що є на Вашу думку у навчанні засобом, а що - метою? Що потрібно зробити, щоб змінилася ситуація, яка склалася нині?

5. З метою закріплення ваших знань щодо стилів вирішення конфліктів та самопізнання вам пропонується анкета "Визначення особистого стилю розв'язання конфліктів".

Інструкція

Вкажіть, як часто ви звертаєтесь до певної тактики, вибравши в кожному з 15 пунктів відповідний номер.

В кінці порахуйте бали для кожного стилю, які вказані в "ключі" до методики.

Тактика розв'язання конфлікту	Рідко..... Завжди
1. Я сперечаюся з колегами, щоб продемонструвати достоїнства власної позиції	1 - 2 - 3 - 4 - 5
2. Я домовляюся з колегами, отже, можливе досягнення компромісу	1 - 2 - 3 - 4 - 5
3. Я намагаюся задовольнити очікування колег	1 - 2 - 3 - 4 -
4. Я намагаюся дослідити з колегами спірне питання, щоб знайти рішення, прийнятне для всіх	1 - 2 - 3 - 4 - 5
5. Я наполегливий у спробах довести необхідність розв'язання спірного питання шляхом, запропонованим особисто мною	1 - 2 - 3 - 4 - 5
6. Я намагаюся уникати "бути поставленим в незручне положення" і тримати конфлікт з колегами при собі	1 - 2 - 3 - 4 - 5
7. Я міцно тримаюся за власне вирішення проблеми	1 - 2 - 3 - 4 -
8. Я використовую тактику "давати та брати", тому компроміс можливий	1 - 2 - 3 - 4 - 5
9. Я обмінююся точною інформацією з колегами для того, щоб спільно вирішити проблему	1 - 2 - 3 - 4 - 5

Тактика розв'язання конфлікту	Рідко..... Завжди
10. Я уникаю відкритих дискусій з колегами про розбіжності	1 - 2 - 3 - 4 - 5
11. Я враховую побажання моїх колег	1 - 2 - 3 - 4 - 5
12. Я намагаюся тримати всі наші справи відкритими, тому спірні питання можуть бути вирішеними найкращим чином	1 - 2 - 3 - 4 - 5
13. Я пропоную нейтральну позицію для виходу з глухих кутів	1 - 2 - 3 - 4 - 5
14. Я погоджуюся з пропозиціями колег	1 - 2 - 3 - 4 - 5
15. Я намагаюся тримати при собі розбіжності в поглядах з колегами, щоб уникнути неприємних ситуацій	1 - 2 - 3 - 4 - 5

КЛЮЧ:

1. Стиль співробітництва	бали
4.	
9.	
12.	
Всього	
2. Стиль пристосування	
3.	
11.	
14.	
Всього	
3. Стиль конкуренції	
1.	

1. Стиль співробітництва	бали
5.	
7.	
Всього	
4. Стиль ухилення	
6.	
10.	
15.	
Всього	
5. Стиль компромісу	
2.	
8.	
13.	
Всього	

Ваш головний стиль вирішення
конфліктів: _____
(Категорія з найвищою сумою балів)

Ваш допоміжний стиль вирішення
конфліктів: _____
(Категорія, яка за сумою балів знаходиться на другому
місці).

6. Методика визначення ступеня згуртованості трудового колективу

Головним принципом пошуку нових шляхів підвищення ефективності праці стала переоцінка ролі людського чинника в організації виробництва.

Важливим мотиваційним чинником є згуртованість колективу, що означає прийняття кожним його членом спільних цілей, ціннісних орієнтацій та норм поведінки.

Це завдання допоможе вам краще зрозуміти основні принципи побудови ефективних соціально-психологічних стосунків у трудовому колективі, а також визначити ступінь згуртованості групи, в якій ви нині працюєте чи навчаєтесь.

Інструкція

Якщо ви в даний час працюєте, продумайте про вашу безпосередню робочу групу та дайте відповідь на кожне з п'яти запитань. Альтернативою може бути група, в якій ви навчаєтесь, або спортивна команда.

I. Як часто залишаються невираженими ваші особисті думки, погляди чи почуття?

- майже завжди;
- досить часто;
- інколи;
- рідко;
- майже ніколи.

II. Чи беруться до уваги при прийнятті рішень ідеї, думки та інформація всіх членів колективу?

- приймаючи певне рішення, ми фактично не заохочуємо кожного ділитися своїми ідеями, думками та інформацією з колективом;

- враховуються ідеї, думки та інформація тільки окремих членів колективу;

- інколи, приймаючи певне рішення, ми вислуховуємо думки більшості членів колективу, а інколи - ігноруємо.

- інколи окремі члени колективу не наважуються поділитися своїми думками, але загалом всі беруть активну участь у прийнятті рішень;

- кожний відчуває, що його чи її ідеї, думки та інформація

уважно вислуховуються перед прийняттям рішень.

III. Наскільки добре група працює?

- лідарство, ніяких успіхів;
- незначні успіхи, більшість членів групи лінуються;
- прогрес досягається повільно, працюють ривками;
- прогрес та темп роботи вищі середнього;
- група працює ефективно, робить значні успіхи.

Як вирішується у Вашому колективі протиріччя чи конфлікти?

- протиріччя чи конфлікти заперечуються, приховуються, або їх уникають;

- протиріччя чи конфлікти усвідомлюються, але більшість з них залишається невирішеними;

- протиріччя чи конфлікти усвідомлюються і деякі члени колективу намагаються розв'язати їх, але часто в неформальній обстановці;

- протиріччя та конфлікти усвідомлюються і робляться спроби розв'язати їх саме в колективі;

- протиріччя та конфлікти визнаються і колектив, як правило, їх успішно вирішує.

IV. Як члени колективу ставляться до лідера (керівника) колективу?

1) лідер домінує в колективі, а працівники часто нерішучі або пасивні;

2) лідер намагається контролювати колектив і працівники загалом погоджуються з його розпорядженнями.

3) у лідера з членами колективу встановились посередні зв'язки;

4) члени колективу знаходяться в хороших стосунках з лідером і мають можливість впливати на певні рішення;

5) члени колективу поважають лідера, але вони працюють разом як єдина команда без домінування будь-кого.

Загальна сума балів _____

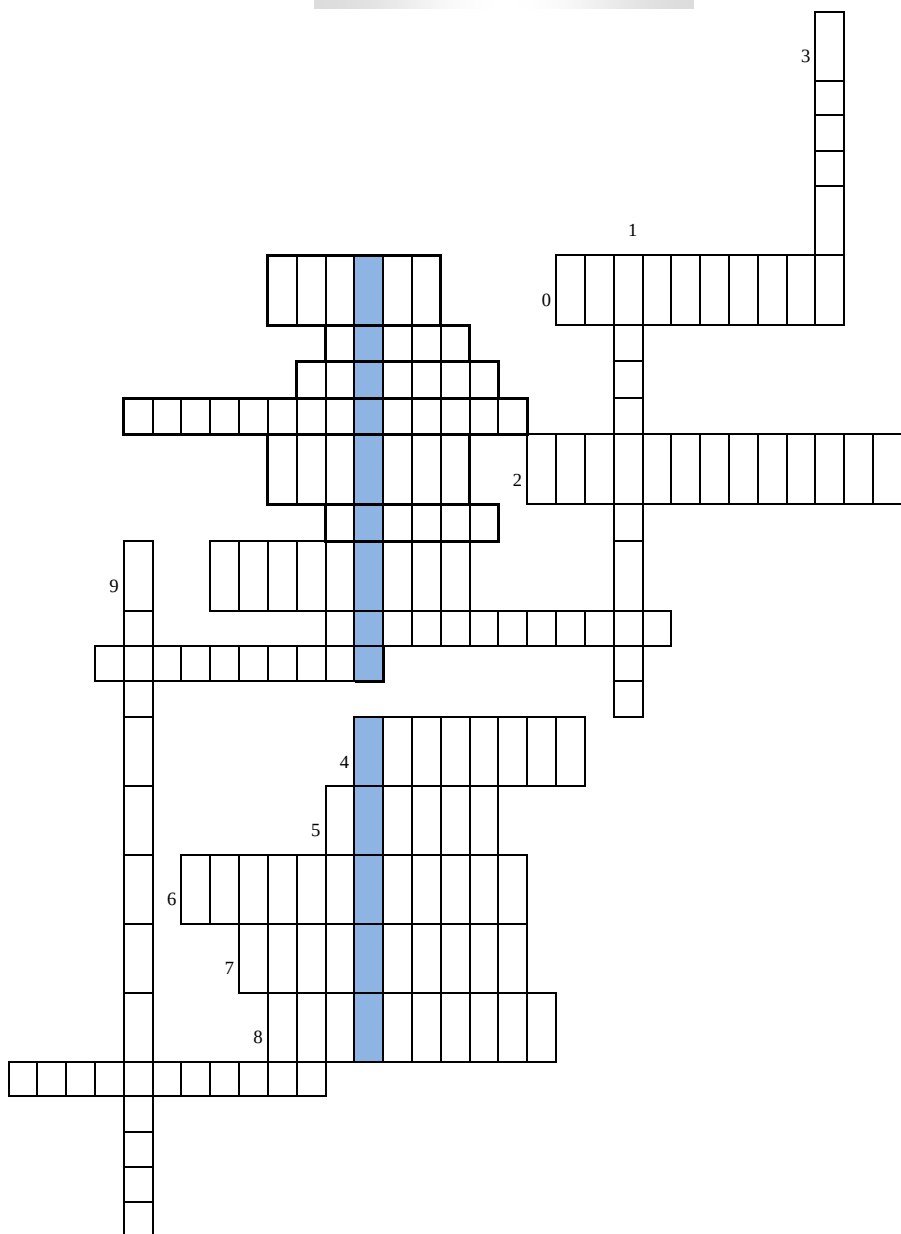
Ключ:

5-9 – конфліктний колектив;

10-15 – слабозгуртований колектив;

16-25 – згуртований або консолідований колектив.

КРОСВОРД



1. Один з головних важелів мотивації з матеріальною винагородою.
2. Внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії.
3. Що є основою першого підходу до вивчення теорії мотивації?
4. Згідно з якою теорією ефективність мотивації оцінюється працівником не за певною групою чинників, а системно з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим працівникам, які працюють в аналогічному системному оточенні.
5. Моральний вид заохочення.
6. Тип потреб, які виникають у результаті життєвого досвіду.
7. Особлива, здатна до саморозвитку система відновлюваних внутрішніх ресурсів людини, які виявляються в діяльності, спрямованій на отримання соціально важливих результатів.
8. Друга назва уроджених потреб.
9. Стимул оснований на страху покарання.
10. Факт того, що людина прагне повторити дію, яка принесла їй задоволення, називають законом... Метод мотивації, протилежний до покарання.
11. Найвищий блок вершини ієрархічної піраміди А. Маслоу.
12. Прізвисько вченого, який створив піраміду ієрархії потреб.
13. Грошова винагорода підприємця.
14. Форма заохочення успіхів, досягнених у праці, науці, літературі, мистецтві чи іншій суспільно корисній діяльності.
15. Модель мотивації праці, побудованій на всілякому заохоченні підприємницької активності та збагаченні найбільш активної частини населення.
16. Модель мотивації праці яка характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи

стратегічне планування та стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування.

17. Законодавчо встановлена заробітна плата за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці.

18. Сучасний метод мотиваційного менеджменту управління, який передбачає його демократизацію, участь найманих працівників в управлінні виробництвом.

Метод теорії мотивації праці Д. Мак. Грегора, за яким панує авторитарний тип керування, що приводить до прямого регулювання і твердого контролю.

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Що таке конфлікт? Його функції?
2. Що таке соціальний конфлікт?
2. Які методи та завдання соціології конфлікту?
3. Який зв'язок і які відмінності між соціологією конфлікту, психологією конфлікту і конфліктологією?
4. Які основні види соціального конфлікту?
5. Що характеризує внутрішньо- і міжособистісний конфлікти? Наведіть приклади.
6. Що таке внутрішньо- і міжгрупові конфлікти? Наведіть приклади.
7. Наведіть приклади конфлікту приналежності і конфлікту людини з соціальним середовищем.
8. Чим раціональні причини конфліктів відрізняються від емоційних? Як ті й інші причини впливають на розвиток конфліктного дії?
9. Чи є конфлікт нормою соціальної поведінки? Чи може суспільство існувати без конфліктів?
10. У чому суть сигнальної функції конфліктів?
11. Які основні етапи розвитку конфлікту?
12. Як конфлікт пов'язаний з соціальними цінностями, потребами та інтересами?

13. Що таке організаційно-управлінський конфлікт? До якої групи конфліктів він ставиться?

14. Через що виникають структурно-організаційні конфлікти на підприємстві?

19. Чи можна спрогнозувати результат соціальних конфліктів? Якщо так, то як?

20. Що викликає конфлікти в трудових колективах?

22. Що можна віднести до об'єктивних, а що до суб'єктивних причин конфліктів "по вертикалі" (між начальником і підлеглими)?

23. З чим може бути пов'язана частота конфліктів всередині організації?

25. Як на конфлікт впливає недостатня забезпеченість управлінських рішень всім необхідним для їх реалізації?

28. Якими правилами доцільно користуватися для попередження соціальних конфліктів?

29. Які рекомендації щодо розв'язання соціальних конфліктів найчастіше дають фахівці?

Тематика індивідуальних науково-дослідних робіт з дисципліни “Соціологія праці”

1. Методи виявлення та запобігання абсентеїзму.
2. Від групи до групи – команди.
3. Групова згуртованість як соціологічний чинник продуктивності праці.
4. Соціологічна сутність та значення заробітної плати.
5. Ціннісні орієнтації сучасного працівника.
6. Ціннісні орієнтації студента як майбутнього фахівця.
7. Проблеми самореалізації особистості суб'єкта праці в сучасних умовах.
8. Чи може нерівність бути справедливою?
9. Соціальна мотивація праці.
10. Ставлення до праці як об'єкт стимулювання.
11. Види відчуження праці, шляхи його подолання.
12. Змістовність праці: чинники і методи оцінки.
13. Внутрішні та зовнішні регулятори трудової поведінки.
14. Трудова організація як соціальна система.
15. Побудова ефективних груп - команд у трудовій організації.
16. Роль командної роботи у трудовій організації.
17. Дослідження ефективності груп і команд.
18. Зрівняння влади у трудовій організації.
19. Групова згуртованість і авторитет у трудовій організації.
20. Соціальні ліфти у трудовій організації.
21. Закономірності зміни мотивів трудової поведінки під впливом трудових ситуацій і способу життя працівників.
22. Зміна трудової поведінки під впливом різних соціальних чинників.
23. Соціальні конфлікти: аналіз і способи запобігання.
24. Внутрішні конфлікти трудового колективу.
25. Соціологічна характеристика працівників як членів трудового колективу.
26. Суперечності та кризи трудової організації.
27. Адаптація працівників до трудової організації.

28. Типологічні особливості сучасних студентів як майбутніх фахівців.

29. Розвиток студентської групи, характеристика студентського колективу.

30. Розвиток творчого потенціалу працівників колективу.

31. Діджиталізація соціологія праці.

32. CRM-системи в соціології праці.

33. Соціологічні технології управління колективом в умовах пандемії.

За погодженням з викладачем студент може обрати тему дослідження самостійно.

Оцінювання індивідуального навчально-дослідного завдання з навчальної дисципліни “Соціологія праці”

Виконання студентом індивідуального навчально-дослідного завдання передбачає виконання одного з наступних видів роботи за вибором:

- написання статті, тез на науково–практичні студентські конференції;
- написання науково-пошукових робіт на базі підприємства, установи, організації (захист на семінарському занятті).

Науково-пошукова робота повинна містити три частини:

- теоретичну (огляд законодавчої бази, теоретичного матеріалу, досліджень науковців з даної теми);
- практичну (проведення соціологічного дослідження, аналіз статистичних даних, соціально-економічних показників);
- висновки та пропозиції.

На оцінку за виконання індивідуального навчально-дослідного завдання впливають такі моменти:

- рівень опанування основними проблемами теми, рівень володіння категоріями і термінами;
- ступінь ознайомлення з науковою літературою по тематиці роботи;
- уміння пов’язати теоретичні положення з практикою;
- здатність студента відстоювати власні погляди та вести наукову дискусію;
- уміння логічно у відведений час викласти основні положення і зробити відповідні висновки і узагальнення;

“Десять” балів ставиться тоді, коли студент вільно володіє проблематикою, здійснює самостійний аналіз опрацьованого матеріалу, використовує широке коло наукових праць, у тому числі іноземних.

“Вісім” балів – якщо студент під час захисту, виявивши належну підготовку, допускає неточності у трактуванні окремих проблем, відчуває певні труднощі в узагальненні теоретичного матеріалу.

“Чотири” – студент орієнтується в тематиці роботи, але не може зробити висновки, пов’язати теоретичні узагальнення.

“Два” бали – студент за наявності роботи не орієнтується у проблемі та не відповідає на поставлені запитання.

Вибіркові завдання для самостійної роботи:

1. Аналіз конкретної виробничої ситуації та підготовка аналітичної записки (Case study).
2. Критичний огляд наукових публікацій за заданою тематикою.
3. Переклад літературних джерел іншомовного походження за заданою проблематикою.

Види індивідуальних завдань	
1. Підготовка реферату – есе	10
2. Підготовка виступу на науковій конференції	10
3. Переклад з іншомовних джерел матеріалів з стратегічного управління людськими ресурсами	10
<i>Усього балів за виконання індивідуальних завдань*</i>	10
4..Іспит	50
<i>Разом балів за СРС</i>	100

* Студент виконує 1 із запропонованих видів робіт, щоб отримати 10 балів.

Термінологічний словник

1. **Абсентеїзм** – ухилення від роботи без поважної причини.
2. **Автократія** – влада, що ґрунтується на волевиявленні одної чи невеликої групки людей.
3. **Авторитаризм** – командний стиль керівництва з елементами особистої диктатури.
4. **Авторитет** - загальновизнаний вплив, значення особи, що ґрунтуються на досвіді, знаннях, високих моральних якостях.
5. **Авторитет особистий** - такий, що надбаний завдяки особистісним якостям.
6. **Авторитет професійний** - такий, що ґрунтується на кваліфікації та компетенції.
7. **Авторитет харизматичний** - такий, що виникає на основі винятково особистісних якостей лідера і його здібності навіювати віру в особливу значимість власної місії.
8. **Адаптація** – пристосування до умов, що змінюються.
9. **Адаптація професійна** – освоєння працівником характерних рис та умов праці за фахом. Вона полягає в подальшому оволодінні обраною професією, трудовими навичками; формуванні деяких професійних характеристик особистості, необхідних для успішного оволодіння спеціальністю залежно від характеру завдань, які виконують підрозділи, служби підприємства; у закріпленні позитивних установок до обраної спеціальності.
10. **Адаптація соціальна** – процес пристосування індивіда чи групи до умов соціального середовища, в якому вони взаємодіють і є адаптивно-адаптуючими системами.
11. **Адаптація трудова** – соціальний процес засвоєння індивідом нової трудової ситуації.
12. **Акомодація** - пасивна форма пристосування до соціальних відносин.

13. **Анкета** – інструмент збору первинної інформації, упорядковані запитання у вигляді опитувального листка.

14. **Анкетування** – спосіб збору первинної інформації, що полягає у розробці анкети і проведенні за допомогою неї опитування.

15. **Аномалія** – відхилення від норми, загальної закономірності, неправильність.

16. **Аномія** – стан суспільства, організації, за якого норми та закони не діють.

17. **Безробіття** – соціально-економічна ситуація, коли частина працездатного населення не має можливості застосувати свою робочу силу.

18. **Бюрократизм** – надмірно заформалізовані процеси прийняття управлінських рішень.

19. **Бойкот** – припинення відносин з ким-небудь, як протест.

20. **Верифікація** – перевірка істинності теоретичних положень, установлення їхньої вірогідності.

21. **Вибір соціометричний** – вираження опитуваного позитивного чи негативного ставлення до іншого члена групи.

22. **Влада** – здатність чи можливість проявляти свою волю, діяти на інших незалежно від їхньої згоди.

23. **Воля** – бажання людини діяти задля досягнення свідомо визначеної мети, долаючи як внутрішні, так і зовнішні перепони.

24. **Група** – сукупність індивідів, об'єднаних якоюсь спільною ознакою або між ними існують якісь відносини, чи вони дотримуються певних норм і виконують приписані їм соціальні ролі.

25. **Група мала** – невелика за чисельністю група, члени якої знаходяться у безпосередній взаємодії.

26. **Групова динаміка** – зміна візріців взаємодії у середині малих груп, малих груп з соціальним оточенням.

27. **Дані соціальні** – дані про соціальні факти.

28. **Дисципліна трудова** – соціально-трудові відносини, що виражаються в обов'язковому для всіх членів

трудової організації підпорядкуванні чинним правилам і нормам, завдяки чому досягається узгодженість дій.

29. **Дискримінація** – це засноване на сваволі, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоих відносин.

30. **Діагностика трудового колективу** – комплексне обстеження стану справ у трудовій організації, а також рівня згуртованості чи напруженості в соціальних відносинах з метою оцінки «болючих місць» у діяльності колективу.

31. **Договір трудовий** – узгодження інтересів суб'єктів трудових дій.

32. **Задоволеність працею** – стан збалансованості вимог, які висуваються до змісту, характеру та умов праці і суб'єктивної оцінки можливості реалізації цих вимог.

33. **Закон піднесення потреб** – закон, за яким після задоволення одних потреб виникають інші, якісно нові та більш розвинені потреби.

34. **Закони соціальні** – вираження суттєвих, необхідних, таких, що повторяються соціальних відносин і взаємозв'язків.

35. **Ієрархія соціальна** – ієрархічна структура, що характеризується нерівністю статусів, влади, доходів, тощо.

36. **Інститут праці** – форми організації соціально-трудоих відносин, які історично склалися і забезпечують виконання відповідних функцій, охоплюючи певну сукупність норм, приписів, систем контролю, спеціальних установ тощо.

37. **Інститути соціальні** – специфічні, відносно самостійні механізми соціальної регуляції, які здійснюють контроль за поведінкою індивідів за допомогою спеціальних засобів і способів навіювання, переконання й виховання, різноманітних форм примусу й тиску, різних способів вираження визнання та схвалення.

38. **Інструментарій соціологічного дослідження** – сукупність методичних і технічних засобів проведення дослідження.

39. **Інтерес** – спрямованість індивіда на об'єкт задоволення його потреби.

40. **Інформація соціальна** – відомості про соціальну дійсність.
41. **Кар'єра професійна** – послідовність професійних статусів у трудовому житті людини.
42. **Кваліфікація соціальна** – сукупність особистісних характеристик працівника, сприяючих ефективній роботі.
43. **Квантифікація** – процедура кількісного виміру якісних характеристик об'єкту.
44. **Контент-аналіз** – якісно-кількісний аналіз змісту документа шляхом вияву стійких смислових одиниць тексту, що повторюються.
45. **Континуум** – умовна протяжність вимірювальної характеристики, безперервний ряд її послідовних вимірювань.
46. **Конфлікт** – зіткнення протилежних інтересів.
47. **Лідер** – найбільш авторитетний член групи.
48. **Мотивація трудова** – осмислення суб'єктом трудової ситуації, вибір і оцінка різних моделей трудової поведінки та формування на цьому ґрунті мотивів, а також система мотивів, що визначають трудову поведінку суб'єкта.
49. **Мобільність соціальна** – зміна місця положення індивіда в соціальній структурі.
50. **Норми трудові** – взірці, правила трудової поведінки, дотримання яких очікується від членів трудової організації та підтримується за допомогою санкцій.
51. **Операціоналізація** – процедура утворення системи емпіричних показників, характеризуючи досліджуваний об'єкт і тим установлення зв'язку концепції дослідження з його методичним інструментарієм.
52. **Опитування** – спосіб збору первинної інформації через звернення із запитаннями до респондентів.
53. **Опитування громадської думки** – опитування спрямоване на вивчення ставлення, за звичай, окремих категорій населення до певних проблем чи подій.
54. **Орієнтація професійна** – сукупність різних заходів, спрямованих на підготовку і перепідготовку індивідів

до трудової діяльності відповідно до їх бажань, схильностей та потреб суспільства.

55. **Праця** – цілеспрямована діяльність людини, в якій вона за допомогою певних засобів діє на природу, створюючи предмети для задоволення своїх потреб. Складовими праці є сама діяльність (робота), предмети праці та засоби праці.

56. **Прогрес соціальний** – властивість реальних процесів у суспільстві, що полягає у висхідному русі від нижчого до вищого, від менш досконалого до більш досконалого, розвитку нового і передового.

57. **Процедура дослідження** – послідовність пізнавальних і організаційних дій з метою вирішення певного завдання дослідження.

58. **Парадигма** – коротке тлумачення основних понять, проблем і процедур певної самостійної сфери знань чи теоретичного підходу; уява про предмет науки її фундаментальні теорії та специфічні методи.

59. **Регуляція праці соціальна** – соціальна мотивація трудової поведінки, коли спонукання до діяльності здійснюється через задоволення різноманітних потреб особистості, соціальної групи чи трудового колективу.

60. **Респондент** – індивід, який є джерелом інформації у соціальному дослідженні.

61. **Санкції соціальні** – реакції суб'єктів соціального контролю на трудову поведінку працівника з метою заохочення бажаної, схвалюваної поведінки та покарання небажаної, такої, що відхиляється від усталених норм трудової поведінки.

62. **Солідарність** – загальна відповідальність і взаємна допомога, заснована на спільності інтересів групи людей.

63. **Соціометрія** – методи дослідження структури міжособистісних відносин в малій соціальній групі шляхом вивчення виборів, зроблених членами групи по тих чи інших соціометричних критеріях.

64. **Соціальне дослідження** – система логічних і послідовних методологічних, методичних та організаційно-

технічних процедур для отримання наукових знань про соціальне явище, процес.

65. **Соціальний конфлікт** – це виникнення суперечностей між суб'єктами соціальних відносин щодо соціального статусу, позиції, цінностей, які мають суспільне значення.

66. **Соціально-психологічний клімат** – це якісна сторона міжособистісних стосунків, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які можуть бути конструктивними чи деструктивними щодо цілей підприємства.

67. **Спільнота соціальна** – сукупність індивідів, що є цілісністю, самостійним суб'єктом соціальних дій та поведінки і виконує певну спільну діяльність.

68. **Статус** – професійний, кваліфікаційний, посадовий, економічний – виступає реальним показником місця працівника в системі конкретної виробничої організації, де через сукупність розпоряджень і норм установлюються відносно жорсткі форми трудової поведінки.

69. **Структура соціальна** – сукупність соціальних спільнот і груп, пов'язаних стійкими взаємними відносинами з приводу їхнього суспільного становища (соціального статусу), соціальних ролей у різних сферах життєдіяльності виробничого колективу.

70. **Стратифікація соціальна** – ієрархічно збудовані структури соціальної нерівності, які існують у кожному суспільстві. У різних суспільствах можливі різні форми соціальної нерівності: касты, стани, класи. Чинниками поділу на страти можуть бути прибуток, багатство, престиж, освіта, фах, вік тощо.

71. **Субсидіарність** – прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і свої дії у процесі розв'язання соціально-трудоx проблем.

72. **Технології соціальні** – чітко відпрацьована за операціями сукупність прийомів, методів і впливів, які необхідно застосовувати суб'єктом управління для досягнення цілей соціального управління чи розв'язання соціальних проблем у трудових колективах.

73. **Тимбілдинг** – це ряд заходів, орієнтованих на згуртування колективу, створення з нього сильної команди, яка досягатиме цілей і виконуватиме завдання не просто швидко, а й ефективно та якісно. Він є основою грамотної побудови робочого процесу.

74. **Трудова діяльність** – зумовлену різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами та незалежну від суб'єктивних устремлінь індивідів і груп форму їхньої доцільної професійної активності.

75. **Управління соціальне** – цілеспрямований вплив на соціальні об'єкти, явища чи процеси щодо здійснення напрямку і темпів їхнього функціонування та розвитку відповідно до дії об'єктивних суспільних законів на макро- та мікрорівні

76. **Характер праці** – її соціальна-економічна природа, суспільна форма організації, спосіб взаємодії суб'єктів у її процесі.

77. **Шкала** – інструмент для виміру оцінок первинної соціальної інформації, зібраної у процесі соціологічного дослідження.

Список рекомендованої літератури

1. Соціологія праці : навчально-методичний посібник / Укл. : Водянка Л. Д., Кифяк В. І. – Чернівці : Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2015. 136 с.
2. Вакуленко С.М. Соціологія праці: Навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко К. : Знання, 2008. – 262 с.
3. Дворецька Г.В. Соціологія праці : Навч. посіб. К. : КНЕУ, 2006. – 319 с.
4. Лукашевич М.Л. Соціологія праці: Підручник. / М.Л. Лукашевич. К.: Либідь, 2004. 440 с.
5. Огаренко В. М, Малахова Ж. Д. Соціологія праці : Навч. посіб. Запоріжжя : ЗІДМУ, 2001. 303 с.

Допоміжна

1. Анісімова О.П. Ціннісно-мотиваційні чинники ставлення до праці робітників промислових підприємств. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2007. № 4. 298 с.
2. Бех В., Бех Ю., Попов С. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни; за наук . ред. д-ра філос. наук, проф. В. П. Беха. Запоріжжя : Просвіта, 2012. 571 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці : Навч. посіб./ Д. П. Богиня. 2-е вид., стер. К. : Знання-Прес, 2006. 313 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Знання, 2006. 535 с.
5. Задоволеність працею та трудові цінності промислових робітників // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць*/ Т.Д. Маслова.Т. 2.Харків: ХНУ, 2006. 190с.
6. Іващенко О. Новий інституціоналізм в економічній соціології: теоретичні підвалини дослідницьких можливостей. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2013. № 1. С. 60-70.
7. Історія соціології в Україні: навчально-методичний комплекс для студентів спеціальності 054

Соціологія / уклад. Мороз Є.О. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. 65 с.

8. Карпов Р.Ю. Ціннісні передумови господарської діяльності в системі ринкових відносин. *Збірник наукових праць Українського державного морського технічного університету*. Миколаїв: УДМТУ, 2008. № 1. 156 с.

9. Кисляков В.П. Ціннісні аспекти ставлення до праці промислових робітників. *Вісник Одеського національного університету*. Одеса: ОНУ, 2017. Т. 12. Вип. 6. Соціологія і політичні науки. 570 с.

10. Кифяк В. І., Шелюжак І. Г., Водянка Л. Д. Системний підхід до аналізу міграційних процесів. *Бізнес-інформ*. 2019. №11. С. 77-83. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-11_0-pages-77_83.pdf

11. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. К.: КНЕУ, 2007. 135 с.

12. Лаврук І.Г., Тодорюк С.І., Кифяк В.І. Нерівність доходів населення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. №11. С. 40-44. http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2019/9.pdf

13. Лукашевич М.П. Соціологія масової комунікації : підручник / М.П. Лукашевич, Ф.Ф. Шандор. —ге видання, К. : Знання, 2015. 367 с.

14. Малиш Л. Принципи та правила вимірювання структурних нерівностей у соціології : монографія. Київ : НаУКМА, 2019. 370 с.

15. Маслоу А. Мотивация и личность: Пер. с англ. 3-е изд. СПб.; Минск: Питер, 2003. 351 с.

16. Перепельчук Т.В. Соціологія праці: Навчальний посібник. - Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2011. 234 с.

17. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.

18. Скідін О.Л. Соціальні технології. Актуальні проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць/ Голов. ред. О.Л. Скідін Випуск 45. Запоріжжя: Вид-во Класичного приватного університету, 2010 331 С.
19. Скідіна О.Л. Соціологія освіти: навчальний посібник/ Книга друга / За ред. О.Л.Скідіна, І.М. Гавриленка, Ю.І. Яковенко.Запоріжжя: КПУ, 2009. 288 с.
20. Соціально психологічні технології управління військовими колективами Навчально-методичний посібник / Т.Л. Грицевич , О.С. Капітун, Т.М. Мацевко , П. Ткачук Львів: НАСВ, 2018. 256 с.
21. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: Монографія. К.: Каравела, 2009. 512 с.
22. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. *Соціологія праці*. Підручник. К. 2006, 200 с.
23. Українець, С. Правові особливості становлення роботодавця в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2016. №1. С. 27-30.
24. Швалба Ю.М. Психологія соціальної роботи: підручник / за ред. Ю.М.Швалба. К.: Київський університет, 2010 272 с.
25. Шелюжак І. Г., Тодорюк С. І., Кифяк В. І. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Бізнес Інформ*. 2020. №3. С. 437–444. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-437-444>.
26. Богдан О. Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження? Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених. К.: Дух і Літера, 2015. 380 с.
27. Приступа М.В. Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії (за результатами наративних експертних інтерв'ю). *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2020. №10. С. 28-36.
28. KPMG 2020 CEO Outlook Спецвипуск: COVID-19. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/09/CEO-Outlook-Report-UA-Global.pdf>.

ЗМІСТ

Модуль I. ПРЕДМЕТНА СФЕРА СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Тема 1. Соціологія праці як наука	3
Тема 2. Трудова поведінка, мобільність та кар'єра.....	23
Тема 3. Трудова організація, група, команда.....	51
Тема 4. Дослідження стану соціально-трудових відносин на підприємстві	77

Модуль II. МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН ЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 5. Стимулювання трудової діяльності.....	104
Тема 6. Соціальний контроль у сфері праці.....	128
Тема 7. Керівництво та проблеми влади в управлінні трудовою організацією.....	158
Тема 8. Соціологія трудового конфлікту.....	197

Тематика індивідуальних науково-дослідних робіт з дисципліни “Соціологія праці”.....	230
--	-----

Оцінювання індивідуального навчально-дослідного завдання навчальної дисципліни “Соціологія праці”.....	232
--	-----

Термінологічний словник.....	234
------------------------------	-----

Список рекомендованої літератури.....	241
---------------------------------------	-----

Навчальне видання

Соціологія праці

Навчально-методичний посібник

Укладачі: Вікторія **КИФЯК**,
Любов **ВОДЯНКА**,
Людмила **ПРОКОПЕЦЬ**

Відповідальний за випуск – доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри економіки підприємства
та управління персоналом Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича
Ю.М. Лопатинський

Літературний редактор

О.В. Колодій

Технічне редагування та обкладинка

О.М. Кудрінська