

Соціологія праці





План.

- 1. Предмет соціології праці.**
- 2. Соціально-трудова відносина, їх основні види.**
- 3. Трудовий колектив як соціальна спільнота.**
- 4. Соціологія управління.**
Функції та види соціального управління.

1. Предмет соціології праці.

Соціологія праці, як галузь соціології, виникла водночас із соціологією економіки



в 60-ті роки ХХ ст.



Але паростки соціології праці ми знаходимо в:

- філософських,
- політологічних,
- соціальних творах учених значно раніше.

В Україні у XVIII ст.



визначали місце й роль праці в житті людини і суспільства.

Григорій Сковорода



- розглядав природність людини як спрямування життєвої діяльності за її природними нахилами;
- становлення особистості, її самореалізація можливі тільки через *«сродну працю»*.

!!! Ідея поділу праці на основі здібностей і нахилів індивіда.

У XIX і особливо XX ст. теорію поділу праці обґрунтували **Огюст Конт**, **Еміль Дюркгейм**.



«Поділ праці — це не суто економічне явище, а найістотніша умова соціального життя».

Макс Вебер (поч. ХХ ст.)

надавав великого значення

суб'єктивному аспекту,

а саме:

аналізу певних нахилів людей

до раціональної економічної

поведінки.



А це - розвиток ідеї Г. Сковороди про «сродну працю».

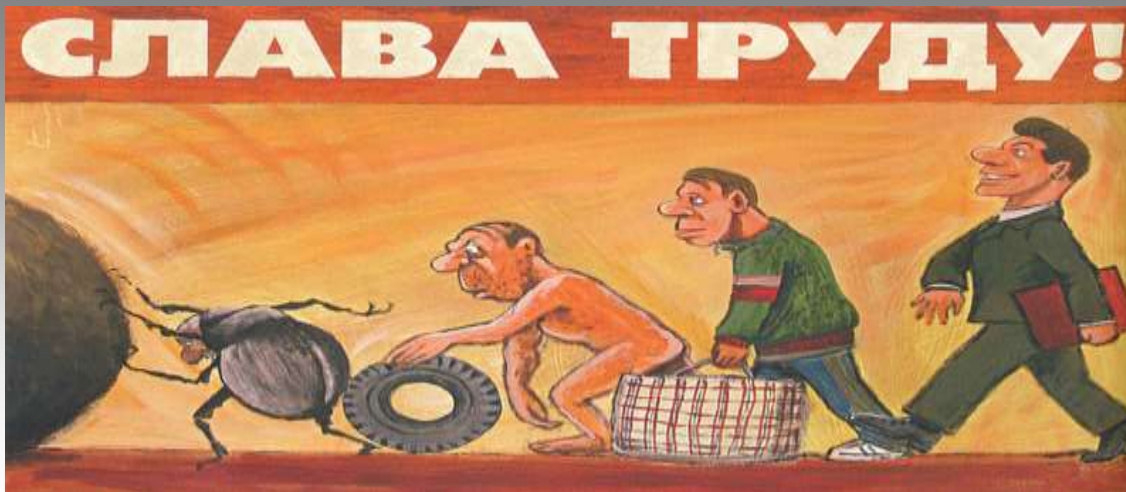
Так що ж таке праця?

Які її основні характеристики та функції?

Чому їй надається велике значення?

У чому полягає сутність соціології праці?





Праця (труд) — це цілеспрямована, суспільно корисна діяльність із створення предметів (речей) і умов, необхідних для задоволення потреб індивіда і суспільства.



праця — це основна умова життя суспільства.

Діяльність — це безперервне, свідоме визначення цілей, способів, засобів і знарядь праці для досягнення цілей.

Діяльність не створює кінцевого продукту (предметів, речей, культурних цінностей).

Кінцевий продукт (споживчу вартість)

створює суспільне виробництво:

- матеріальне,
- духовно-культурне.



Основне призначення праці:

- задоволення потреб людини і суспільства,
- досягнення практично корисних результатів

Основні характеристики праці:

- свідома, цілеспрямована,
суспільно-корисна трудова
діяльність,
- можлива тільки у взаємодії людей,
- має суспільно-корисну сутність,
- перетворює та видозмінює реальний світ,
- виробляє матеріальні та духовно-культурні блага.





Праця виконує практичні завдання-функції:

- задоволення людських потреб
- відтворення суспільного багатства
- обмін речей між собою, суспільством і природою через трудову діяльність
- забезпечення суспільного прогресу
- людино-творча функція
(становлення й розвиток самої людини)
- свободо-творча функція
(прокладає шлях до свободи)

Людина - суб'єкт і носій праці.

- Мета праці - створення предметів, речей і можливостей для підвищення добробуту людей, поліпшення умов їхньої праці та побуту.



Тому праця завжди мотивована.



**!!! Для соціології праці є важливим
аналіз мотивів та стимулів праці.**

- Стимули праці — це осмислені спонукання, викликані впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Існує 3 підходи до вивчення і регулювання виробничої поведінки працівника.

I - Фредерік Тейлор (поч. ХХ ст.)

- 1) наукова організація виробництва й управління,
- 2) матеріальна зацікавленість працівників.

Концепція

наукового менеджменту.



II - американський соціолог Елтон Мейо

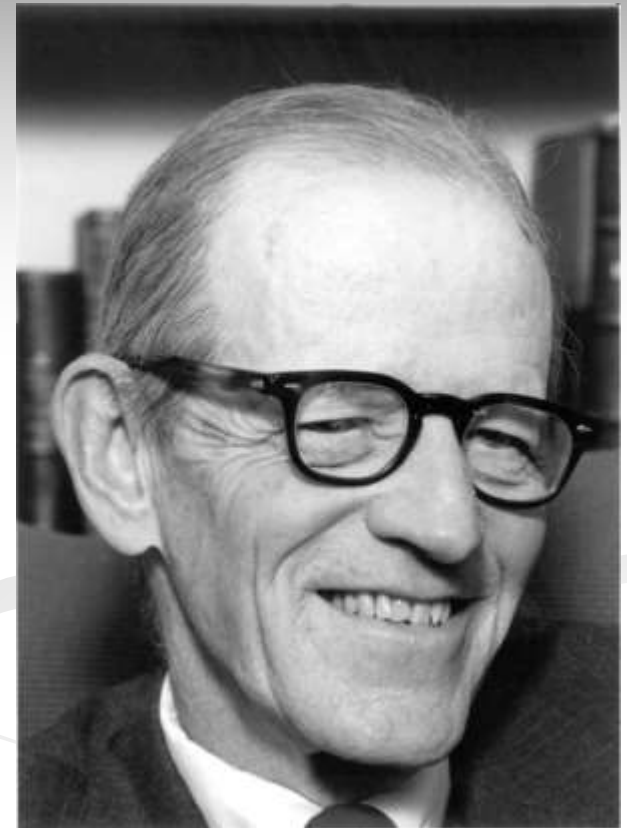
(20—30-ті рр. ХХ ст.) –

вивчення, аналіз і

використання різних

чинників, що впливають на:

- ↑ ефективності виробництва, умов та організації праці;
- ↑ заробітної платні;
- покращення міжособових стосунків та стилю керівництва.



Цей підхід має назву менеджмент людських відносин.

III – американський соціолог Беррес Фредерік Скіннер



- звертається до аналізу виробничої поведінки працівників;
- використовує матеріальні, соціальні і моральні спонукальні чинники.



Це ситуативний менеджмент.

Теоретичні положення концепції трудової мотивації запропонував американський психолог і соціолог

Абрахам Маслоу.

Кваліфікує потреби людини.

Потреби $\rightarrow \equiv$ на:

1) базові

(потреба у харчуванні, безпеці, позитивному самооцінюванні);

2) виробничі

(у справедливості, добробуті, порядку)

Базові потреби розташовуються у порядку зростання від нижчих, матеріальних, до вищих, духовних.



Так основною мотивацією трудової діяльності є **задоволення потреб від нижчих до вищих.**

Иерархия потребностей Маслоу

Абрахам Маслоу - видный американский психолог, основатель гуманистической психологии.

Ни в одной из его публикаций нет схемы-пирамиды, напротив, он считал, что иерархия потребностей не фиксированна и зависит от индивидуальных особенностей каждого человека.



Фредерік Херцберг пропонує
мотиваційно-гігієнічну теорію,
де також пропонується ієрархія потреб.

Виділяє основні **мотиви** праці:

- Зміст праці
- Матеріальна зацікавленість
- Відносини в трудовому колективі
- Сенс праці



Отже, соціологія праці — це галузь соціології, що вивчає:

- трудову діяльність як соціальний процес,
- соціальні чинники підвищення ефективності праці,
- вплив технічних, технологічних і соціальних умов на ставлення людей до праці.

Предметом соціології праці є всі її аспекти:

- соціальні закономірності й випадковості взаємодії людей у процесі виробництва,
- механізми їхніх дій і форми ставлення через діяльність трудових колективів і особи;
- показники, що свідчать про ставлення людини і колективу до праці;
- соціальна організація підприємств та її функціонування.

Соціально-трудові відносини, їх основні види.

Предметом соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні є - сторони трудового життя людини:

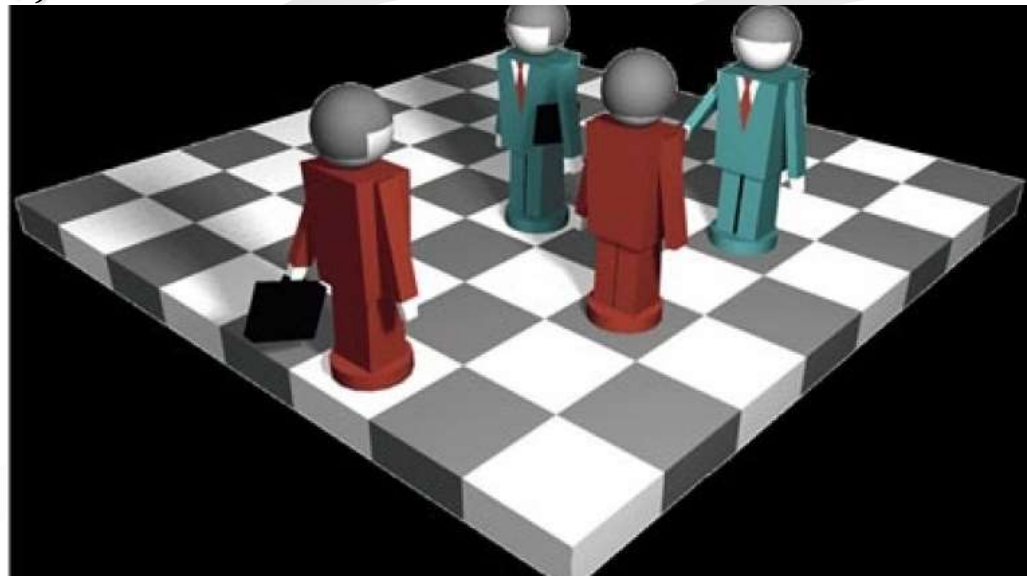
- трудове самовизначення, фахова орієнтація; професійне навчання;
- найм та звільнення;
- соціально-професійний розвиток, фахова підготовка та перепідготовка;
- підвищення кваліфікації, якість праці;
- оцінка праці, винагорода за працю;
- трудова активність.



Види соціально-трудоуих відносин:

1) на виробничому (мікроекономічному) рівні між найманими працівниками та роботодавцями:

- кадрова політика,
- контроль та аналіз трудової діяльності,
- організація праці,
- оцінка ефективності праці,
- нормування праці,
- трудові конфлікти та їх розвиток,
- трудова мотивація.



2) на територіальному рівні

спільні для економічно активного адміністративної одиниці трудові



- створення нових робочих місць,
- підтримка місцевих виробників,
- стан соціальної інфраструктури регіону,
- покращення екологічної ситуації.

3) на галузевому рівні

специфічні питання конкретної галузі:

- нормування праці;
- встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати;
- забезпечення умов праці;
- встановлення мінімальних соціальних гарантій);

4) на національному (макроеконом.) рівні

основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин:

- гарантії праці;
- створення сприятливих умов для підприємницької діяльності;
- підтримка національного виробника).

Предмети соціально-трудоових відносин обумовлені такими блоками проблем:

зайнятість

(можливості забезпечення людей засобами існування, реалізацію індивідуальних здібностей);

■ організація та ефективність праці

(пов'язані з характером взаємовідносин у виробничих колективах, можливостями розвитку людини у процесі трудової діяльності);

■ винагорода за працю;

■ соціальний захист

(служить для реалізації конституційних прав громадян у сфері соціального страхування, пенсійного забезпечення та ін.).



За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудових відносин:

- партнерство,
- конкуренція,
- патерналізм,
- солідарність,
- субсидіарність,
- дискримінація,
- конфлікт.



- **Партнерство** передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин шляхом узгодження взаємних пріоритетів.
- **Патерналізм** - турбота адміністрації підприємства про своїх працівників.
- **Субсидіарність** - прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації у досягненні своїх цілей.
- **Солідарність** – спільна відповідальність людей, яка базується на особистій відповідальності, узгодженості та спільності інтересів.
- **Дискримінація** - незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин (при наймі на роботу, при просуванні по службі, дискримінація за віком, статтю).
- **Конфлікт** - зіткнення суб'єктів, викликане протилежною направленістю цілей, інтересів.
- **Конкуренція** - наявність значної кількості покупців та продавців на ринку праці.

За характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей соціально-трудова відносина бувають 2-х видів:

- 1) **конструктивними** (сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства)
- 2) **деструктивними** (не сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства).

Конструктивні (відносини співробітництва, взаємодопомоги, конкуренції)



3. Трудовий колектив як соціальна спільнота.

Соціальна спільність –

сукупність індивідів, яка:

- 1) вирізняється відносною цілісністю;
- 2) виступає як самостійний суб'єкт історичної і соціальної дії, поведінки.

Ознакою соціальних спільностей є

спільна участь у соц. процесах та соціальній діяльності.



Основні риси спільностей:

- територія;
- соціальна взаємодія;
- наявність міцних зв'язків між індивідами



Соціальна спільність: масова і групова.

Трудовий колектив належить до групової спільності і має всі її характерні ознаки.



- Однією з важливих властивостей трудового колективу є його **стійкість**.
- Завдяки їй можливе успішне функціонування підприємства.
- **Процес ідентифікації** працівника з трудовим колективом має тривалий і суперечливий характер.
- Соціологічні дослідження визначають його період тривалістю в 10—15 років.

Соціологія управління.

Функції та види соціального управління

У чому ж сутність соціального управління?

Яким є його механізм?



Які функції виконує соціальне управління?

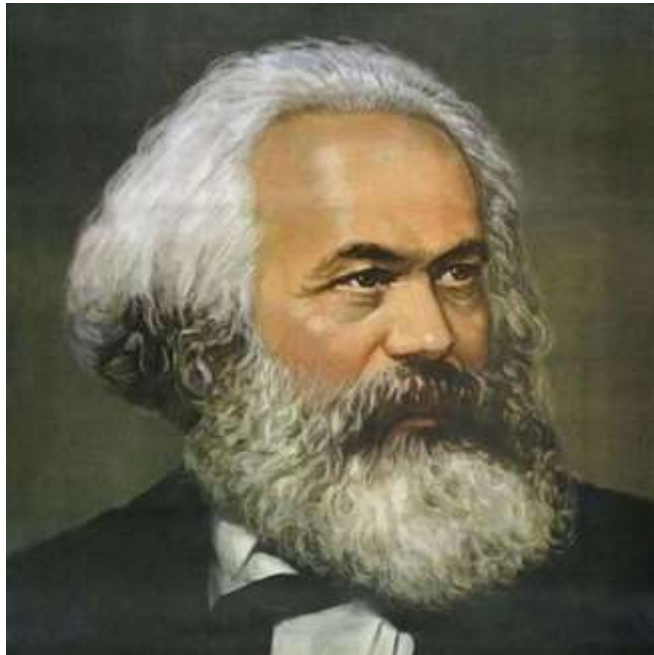
Соціальне управління — це можливість і здатність певного суб'єкта впливати на суспільство (або на його окремі спільності) з метою:

- упорядкування, збереження якісної специфіки,
- стабільного функціонування,
- розвитку та удосконалення.

Необхідність соціального управління визначали соціологи, політики і філософи.

Карл Маркс як регулювання відносин власності, без чого неможливі соц. прогрес і добробут.

Макс Вебер розкрив необхідність і сутність механізму контролю і стимулів у відносинах та діяльності



Додаткові джерела інформації:

- Дворецька Г. В. Соціологія праці: Навч. посібник. — К., 1.
- Матвєєв, В. О. Економічна соціологія : підручник / В. О. Матвєєв, Л. І. Лясота. — Суми : Університетська книга, 2006. — 184 с.
- Огаренко, В. М. Соціологія праці : навч. посіб. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. — К. : 43 Центр навч. літ-ри, 2005. — 304 с
- Патна, Н. В. Технологія соціального дослідження / Н. В. Патна. — К., 1996. — 241 с.

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ

