



НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

## **СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

Методические рекомендации для студентов,  
обучающихся по направлению подготовки 6.030101 – Социология

(заочно-дистанционная форма обучения)

Издательство НУА

НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

**СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА  
И ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

Методические рекомендации для студентов,  
обучающихся по направлению подготовки 6.030101 – Социология

(заочно-дистанционная форма обучения)

Харьков  
Издательство НУА  
2015

УДК 316.334.22(072+075.8)  
ББК 60.561.23р30-2  
С69

*Утверждено на заседании кафедры социологии  
Народной украинской академии.  
Протокол № 19 от 02.06.2014*

Автор-составитель	<i>Е. Ю. Усик</i>
Рецензенты: канд. социол. наук	<i>Е. В. Бирченко</i>
канд. филос. наук	<i>Е. В. Батаева</i>

В методичних рекомендаціях, які складено згідно з вимогами до організації навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки спеціалістів, викладено програму курсу, методичні рекомендації до самостійного вивчення тем курсу, плани семінарських занять, завдання, теми рефератів, питання до іспиту, словник основних термінів і рекомендовану літературу.

С69 **Социология** труда и трудовых коллективов : метод. рекомендации для студентов, обучающихся по направлению подготовки 6.030101 – Социология (заоч.-дистанц. форма обучения) / Нар. укр. акад., [каф. социологии ; авт.-сост. Е. Ю. Усик]. – Харьков : Изд-во НУА, 2015. – 88 с.

В методических рекомендациях, составленных согласно требованиям к организации учебного процесса в кредитно-модульной системе подготовки специалистов, изложены программа курса, методические рекомендации по самостоятельному изучению тем курса, планы семинарских занятий, задания, темы рефератов, вопросы к экзамену, словарь основных терминов и рекомендуемая литература.

УДК 316.334.22(072+075.8)  
ББК 60.561.23р30-2

© Народная украинская академия, 2015

## ВВЕДЕНИЕ

Теоретический курс «Социология труда и трудовых коллективов» разработан для студентов IV курса факультета заочно-дистанционного обучения группы «Социальный менеджмент» согласно требованиям к организации учебного процесса в кредитно-модульной системе подготовки бакалавров. Он содержит в себе методологические аспекты и вопросы теоретико-прикладного характера.

Современная социология труда занимается познанием и объяснением социальной сферы труда, ее активным развитием. Она разъясняет сущность социальных явлений и процессов, связанных с трудом, исследует факторы, которые влияют на трудовое поведение индивида, определяет пути повышения его социальной эффективности. За годы реформирования украинского общества, развития рыночных отношений актуализировались проблемы труда, усилился интерес к их социологическому изучению. Те изменения, которые происходят в обществе, касаются всех социально-профессиональных групп, каждого трудоспособного человека, его социального положения, условий удовлетворения потребностей, реализации социальных интересов.

Социология труда как специальная (отраслевая) социологическая теория изучает социальные институты, социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. Социология труда является одной из наиболее разработанных теоретически и востребованных практически отраслей социологического знания, с помощью которого возможно решение проблем социально-трудовых отношений, трудового поведения, регулирование социально-трудовых процессов, измерение и оценка отношения к труду работников, уровня их удовлетворенности трудом, трудовой мотивации, сплоченности трудового коллектива и т. д. Социология труда должна осуществлять социологический анализ трудовых процессов, выявлять изменения социально-трудовых отношений, объяснять их теоретически, обеспечивая обратной информацией субъектов этих изменений, содействовать адекватному пониманию их сущности, рациональному реформированию.

В данном методическом пособии отражена логика взаимосвязи теоретического и эмпирического уровней анализа социальных проблем, связанных с трудовой деятельностью и функционированием трудового коллектива. Изучение курса «Социология труда и трудовых коллективов» направлено на стимулирование студентов к поиску новых научных методов исследования проблем труда.

**Цель курса** – формирование у студентов социологического понимания и критического видения проблем трудовой сферы, осознания социальной природы трудовых процессов и отношений.

### **Задачи курса:**

- теоретический анализ сферы социально-трудовых отношений;
- овладение практическими подходами к исследованию социальных фактов, явлений и процессов в сфере труда;
- приобретение навыков использования полученных теоретических и практических знаний в решении профессиональных задач.

В результате изучения курса «Социология труда и трудовых коллективов» *студенты должны знать:*

- основные категории и понятия социологии труда (характер, содержание и условия труда, трудовой коллектив, мотивация, адаптация, трудовой конфликт и др.), их эмпирическое содержание;
- этапы и тенденции развития отечественной и зарубежной социологии труда;
- специфику социально-трудовых институтов;
- сущность социальных процессов в сфере труда.

*Студенты должны уметь:*

- анализировать социально-трудовые процессы;
- исследовать социальные аспекты деятельности трудового коллектива;
- оценивать социально-психологический климат в коллективе;
- выявлять факторы формирования отношения к труду;
- разрабатывать показатели эффективности труда;
- применять методы конкретных социологических исследований для изучения сферы трудовой деятельности.

В данном курсе прослеживаются междисциплинарные связи «Социологии труда и трудовых коллективов» с такими дисциплинами, как философия, история, «Общая социологическая теория», «Методология и методы социологических исследований», «Социология конфликта», «Трудовое право», «Теория и практика менеджмента», «Социология управления», «Экономическая социология», «Охрана труда в отрасли», «Социология организаций», «Основы управления персоналом».

### ***Требования к результатам изучения дисциплины***

В результате изучения дисциплины у студента должны сформироваться такие компетенции:

#### **Социально-личностные (КСЛ)**

1. Организовывать собственную деятельность (КСЛ 01):

1.1. Определять цели и структуру собственной деятельности с учетом общественных, государственных и организационных интересов (КСЛ 01.1);

1.2. Организовывать и контролировать собственное поведение для обеспечения гармоничных отношений с участниками совместной деятельности (КСЛ 01.2);

1.3. Корректировать цели деятельности и ее структуру для повышения эффективности деятельности (КСЛ 01.3);

1.4. Оценивать результаты собственной деятельности относительно достижения отдельных и общих целей деятельности (КСЛ 01.4).

2. Применять законы формальной логики в процессе интеллектуальной деятельности (КСЛ 08):

2.1. С помощью формальных логических процедур анализировать имеющуюся информацию на предмет ее соответствия условиям необходимости и достаточности для обеспечения эффективной деятельности (КСЛ 08.1);

2.2. С помощью формальных логических процедур проводить анализ имеющейся информации на предмет ее соответствия требованиям внутренней непротиворечивой (КСЛ 08.2);

2.3. Аналитически мыслить, быть проницательным и объективным, стремиться к научным поискам оптимальных решений и творческого взаимодействия с заинтересованными лицами (КСЛ 08.3).

### **Обще-профессиональные (КОП)**

1. Реализовывать научные и культурные достижения социологической науки в своей профессиональной деятельности (КОП 02):

1.1. Использовать новейшие социологические знания в профессиональной практике (КОП 02.1);

1.2. Осуществлять адаптацию социологических инструментов к условиям конкретного социального объекта (КОП 02.2);

1.3. Осуществлять анализ социальной ситуации с использованием новейших социологических данных (КОП 02.3).

2. Обеспечивать адекватное развитие собственных профессиональных компетенций (КОП 03):

2.1. Определять характер влияния уровня развития собственных познавательных процессов на эффективность выполнения профессиональных и социально-производственных заданий разного уровня сложности (КОП 03.1);

2.2. Обнаруживать и использовать методы повышения уровня компетентности (КОП 03.2).

### **Специализированно-профессиональные (КСП)**

1. Обеспечивать необходимый уровень индивидуальной подготовки в отрасли профессиональных знаний (КСП 01):

1.1. Глубоко понимать суть и социальную значимость, основные задачи социолога в условиях современного общества (КСП 1.1);

1.2. Получить целостную систему профессиональных знаний (КСП 1.2);

1.3. Ставить и решать задачи в области своей профессиональной компетенции (КСП 1.3).

2. На основе социологических, психологических, правовых и других знаний осуществлять комплекс мероприятий по управлению персоналом организации (КСП 03):

2.1. На основе анализа результатов собственных наблюдений, используя процедуры социологического анализа, определять состояние и дееспособность трудового коллектива (КСП 3.1);

2.2. Разрабатывать программы адаптации персонала организации (КСП 3.3);

2.3. Разрабатывать систему мотивации деятельности трудового коллектива (КСП 3.5);

2.4. На основе психологических и социологических знаний давать оценку социально-психологического климата коллективов (КСП 3.7).

3. Принимать адекватные решения в ситуациях, которые возникают в процессе деятельности, эффективно влиять на персонал (КСП 04):

3.1. Проявлять компетентность, внимательность при проведении социологической работы (КСП 4.1);

3.2. Придерживаться этики социолога, уважения к участникам социологической деятельности (КСП 4.2);

3.3. Обеспечивать социальную защиту сотрудников, уметь защищать права своей организации и отдельной личности (КСП 4.3);

3.4. Изучать субъекты конкретной деятельности и взаимоотношения между ними (КСП 4.4);

3.5. Обнаруживать социальные проблемы и конфликтные ситуации, осуществлять профилактику их проявления (КСП 4.5).

### **ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ КУРСА И ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

Данное методическое пособие адаптировано для обучения по кредитно-модульной системе. Учебным планом предусмотрено проведение лекционных (10 часов) и семинарских (10 часов) занятий, а также самостоятельная (62 часа) и индивидуальная (62 часа) работа, в процессе которой студенты изучают рекомендованную литературу и результаты социологических исследований, выполняют индивидуальные задания. Курс состоит из четырех тематических блоков (модулей), каждый из которых предполагает освоение определенного теоретического материала.

В первом модуле – «Социология труда как специальная социологическая дисциплина» – раскрывается структура социологии труда, ее место среди социологических дисциплин и общественных наук о труде; этапы развития, основные научные школы и направления исследований. Во втором модуле – «Социальные институты в сфере труда» – характеризуются такие институты, как труд, трудовой коллектив, механизмы их функционирования; социально-трудовые отношения. В третьем модуле – «Трудовое поведение как форма социального поведения» – дана характеристика структуры трудового поведения, внешних и внутренних факторов его формирования и регуляции. В четвертом модуле дается анализ социальных процессов в сфере труда, методы их социологического изучения и диагностики.

По окончании изучения данного курса выставляется оценка в соответствии с заработанными студентом баллами. В общую сумму баллов входят баллы по каждому модулю (по результатам текущего и промежуточного контроля) и баллы по результатам итогового контроля, осуществляемого преподавателем на экзамене. При подсчете баллов преподаватель учитывает все виды аудиторной и внеаудиторной (индивидуальной и самостоятельной) работы студентов. По каждому виду работы определяется минимальный и максимальный балл, в котором отражается объем, качество и характер выполненной студентом работы.

*Минимальный балл* (соответствует оценке «удовлетворительно») отражает ознакомительный уровень овладения материалом. Студент должен изучить основные понятия темы и методы исследования социальных явлений и процессов в трудовой организации, уметь описать эти явления.

*Средний балл* (соответствует оценке «хорошо») засчитывается за выполнение заданий репродуктивного характера, если студент показал хорошее знание предмета, владеет понятийным аппаратом, умеет применять теоретические знания к анализу и объяснению социально-трудовых явлений и процессов.

*Максимальный балл* (соответствует оценке «отлично») присуждается студенту, если он излагает самостоятельные, научно обоснованные суждения; реализует творческий подход к решению поставленной задачи, основанный на глубоком овладении теоретических основ изучаемого предмета; аргументирует свою точку зрения; проявляет научный и практический интерес к изучаемой дисциплине.

Если студент не выполнил задание, не ответил на поставленный вопрос, плохо владеет понятийным аппаратом, не освоил материал изучаемой темы, баллы не начисляются.

В ходе изучения курса «Социология труда и трудовых коллективов» студенты получают баллы по следующей схеме:

№ п/п	Вид работы	Максимальное количество баллов	Количество данного вида работы	Общее количество баллов
1	Работа на семинарском занятии	6	5	30
2	Выполнение контрольной работы и индивидуального задания	20	1	20
3	Модульный контроль (тестирование)	5	4	20
4	Итоговый контроль (экзамен)	30	1	30
	Всего			100

Допуск к экзамену как форме итогового контроля по курсу осуществляется при наличии баллов за все темы семинарских занятий, индивидуальные задания и модульные контроли.

По итогам работы студента выставляется оценка в соответствии со следующей шкалой оценивания:

По шкале ECTS	Характеристика по национальной шкале	По национальной шкале	По шкале ХГУ «НУА»
А	ОТЛИЧНО – отличное освоение материала, его овладение с незначительными неточностями	5 (отлично)	85–100
В	ОЧЕНЬ ХОРОШО – овладение материалом на уровне значительно выше среднего с отдельными ошибками	4 (хорошо)	75–84
С	ХОРОШО – в целом курс освоен, но имеются некоторые слабые места	4 (хорошо)	65–74
D	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – курс освоен неплохо, но со значительным количеством недостатков	3 (удовлетворительно)	57–64
Е	ДОСТАТОЧНО – усвоение материала соответствует минимальным требованиям	3 (удовлетворительно)	50–56
FX	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – знания не удовлетворяют минимальных требований, нужно поработать, прежде чем пересдать	2 (неудовлетворительно)	25–49
F	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – необходима серьезная дальнейшая работа, обязательно повторное прослушивание курса	2 (неудовлетворительно)	0–24

### ***Контроль выполнения индивидуального учебного плана студента***

*Знания, полученные студентом по конкретной теме в рамках данного учебного курса, контролируются посредством: работы на семинарских занятиях (выступления с сообщениями, докладами, рефератами, участие в дискуссиях и др.); выполнения заданий для самостоятельной работы; составления опорных схем и конспектов по самостоятельно изучаемым темам.*

*Знания, полученные студентом по конкретному модулю в рамках курса, контролируются посредством выполнения тестовых заданий, письменной контрольной работы (или индивидуального задания).*

*Знания, полученные студентом по всему курсу, контролируются посредством экзамена. Экзамен осуществляется в устной форме и предполагает ответы студентов на вопросы. К экзамену допускаются студенты, набравшие по всем видам работ не менее 34 баллов рейтинговой системы курса, при условии отработки всех заданий по каждому модулю учебной дисциплины.*

## ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА

№ п/п	Наименование темы	Количество часов			
		Всего	Лекции	Семинары	Сам./инд. работа
<b><i>Модуль I. Социология труда как специальная социологическая дисциплина</i></b>		23	2	1	10/10
1.	Предмет и содержание социологии труда	11	1	-	5/5
2.	История возникновения и развития социологии труда	12	1	1	5/5
<b><i>Модуль II. Социальные институты в сфере труда</i></b>		42	3	3	18/18
3.	Труд как социальный процесс и социальный институт	9	1	-	4/4
4.	Дифференциация и интеграция труда. Профессиональная структура современного общества	12	1	1	5/5
5.	Социально-трудовые отношения	11	-	1	5/5
6.	Трудовой коллектив как социальный институт	10	1	1	4/4
<b><i>Модуль III. Трудовое поведение как форма социального поведения</i></b>		37	3	2	16/16
7.	Формы и виды трудового поведения	9	1	-	4/4
8.	Социальная мотивация и социальная регуляция трудового поведения	14	1	1	6/6
9.	Отношение к труду и удовлетворенность трудом	14	1	1	6/6
<b><i>Модуль IV. Социально-трудовые процессы</i></b>		42	2	4	18/18
10.	Социальные аспекты изучения трудовых перемещений	9	-	1	4/4
11.	Социальная и трудовая адаптация работников	9	-	1	4/4
12.	Процессы сотрудничества и проблемы сплоченности в трудовых коллективах	12	1	1	5/5
13.	Процессы соперничества в трудовом коллективе. Социально-трудовые конфликты	12	1	1	5/5
<b><i>Всего:</i></b>		<b>144</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>62/62</b>

# СОДЕРЖАНИЕ КУРСА ПО МОДУЛЯМ И ТЕМАМ

## МОДУЛЬ 1. Социология труда как специальная социологическая дисциплина

### Тема 1. Предмет и содержание социологии труда

Социология труда как отрасль социологического знания. Место социологии труда в системе социологических дисциплин. Взаимосвязь социологии труда с социологией управления, социологией организаций, экономической социологией. Область исследований социологии труда – труд как общественное явление и процесс.

Связь социологии труда с науками о труде несоциологического профиля. Определение предмета социологии труда. Специфика социологического подхода к изучению социальных процессов и явлений в сфере труда.

Структура социологии труда как науки. Основные категории и понятия социологии труда, их взаимосвязь. Социальные институты и социальные группы в сфере труда, социально-трудовые процессы. Цели, задачи, функции социологии труда. Роль социологии труда в развитии рыночных отношений.

*Основные понятия: социология труда; психология труда; труд; социально-трудовые процессы; социально-трудовые отношения; организация труда; организация трудовая; резервы социальные производства.*

### Тема 2. История возникновения и развития социологии труда

Основные этапы становления и развития зарубежной социологии труда. Классический период: идеи А. Смита, Д. Риккардо, методология анализа проблем труда в работах Э. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса.

Западная индустриальная социология: тейлоризм, фордизм, доктрина «человеческих отношений», методология и методика Хотторнского эксперимента, школа социальных систем. Развитие проблематики человеческих отношений: А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор.

Современная зарубежная социология труда: основные тенденции и тематика исследований. Опыт внедрения новых форм организации труда на предприятиях.

Этапы развития отечественной социологии труда. Аграрная и промышленная социология в России. Гуманистические традиции анализа социальных проблем труда в работах украинских мыслителей – Г. С. Сковороды, И. Я. Франко и др. Социологические исследования положения рабочего класса и крестьянства Г. Михайловского, П. Сорокина, М. Кареева (сер. XIX в. – 1917 г.).

Тематика прикладных исследований Всеукраинского института труда в г. Харькове. Работы С. Г. Струмилина, А. К. Гастева, В. М. Бехтерева (20–30-е гг. XX в).

Возрождение социологии труда как науки в конце 50–60-х годов.

Характеристика основных направлений в социологии труда в 70–80-х годах XX века. Работы Т. И. Заславской, Н. И. Лапина, В. Г. Подмаркова, И. И. Чангли, В. А. Ядова, А. И. Андрющенко, И. Г. Попа, А. А. Ручки, Е. А. Якубы и др.

Современное состояние и значение социологии труда в Украине.

**Основные понятия:** *индустриальная социология; аграрная социология; промышленная социология; тейлоризм; фордизм; доктрина «человеческих отношений», человеческий фактор; производительность; научная организация труда (НОТ); научно-технический прогресс (НТП), научно-техническая революция (НТР).*

## **МОДУЛЬ 2. Социальные институты в сфере труда**

### **Тема 3. Труд как социальный процесс и социальный институт**

Труд как социологическая категория. Роль труда в развитии человека и общества. Общественный характер и двойственная природа труда. Труд как социальный процесс. Структура общественного труда, его элементы. Труд как целесообразная совместная деятельность людей. Формы социальной организации труда. Социальный характер труда.

Труд как социальный институт. Содержание и характер труда, условия труда. Виды труда по характеру и содержанию. Функции труда: создание общественного богатства; удовлетворение потребностей личности; дифференцирующая, статусная функция; функция развития личности.

Западная и отечественная социология о смене социальной роли труда. Кризис труда, отчуждение труда, причины, которые его обусловили. Социальные показатели отчуждения труда. Гуманизация труда: проблемы и задачи современной социологии. Роль труда в информационном обществе. Труд в системе социальных ценностей.

**Основные понятия:** *труд; характер труда; содержание труда; содержательность труда; организация труда; социальная сущность труда; условия труда; качество жизни; обогащение труда; отчуждение труда; гуманизация труда; бюджет времени, рабочее время, свободное время; рекреация.*

### **Тема 4. Дифференциация и интеграция труда. Профессиональная структура современного общества**

Разделение и кооперация труда. Характеристика основных видов труда в общественном производстве. Общественное (функционально) разделение труда и социальное разделение труда. Дифференциация и интеграция как основа профессионального разделения труда. Неоднородность труда как основа социальной дифференциации работников.

Понятие профессии. Классификация профессий в современном обществе. Профессионализация социальных позиций личности в современном обществе. Профессионалы, специалисты, квалифицированные и неквалифицированные работники.

Профессиональная структура современного общества, ее связь с социальной стратификацией.

Противоречия развития труда в условиях НТР. Технологический прогресс и его влияние на динамику изменений в сфере труда. Глобальные факторы инновационных преобразований в сфере труда.

***Основные понятия:** разделение труда; социальное разделение труда; функционально-техническое разделение труда; профессия; квалификация; профессиональная группа; занятость населения; социальный тип работника; статус социальный.*

## **Тема 5. Социально-трудовые отношения**

Понятие и содержание социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения как форма проявления социальных взаимодействий. Отношения социального неравенства как основа функционирования социально-трудовых отношений.

Классификация типов социально-трудовых отношений: по содержанию деятельности; по отношению к процессу труда; по объему властных полномочий; по степени регламентированности; по способу взаимодействия субъектов труда; по организационным формам (патернализм, партнерство, субсидарность, дискриминация, конфликт).

Субъекты социально-трудовых отношений (предприниматели, менеджеры, инженерно-технические работники, рабочие; работодатели и наемные работники). Критерии выделения субъектов социально-трудовых отношений: отношение к собственности, роль в организации общественного труда, способ и размер получения дохода, специфика характера и содержания труда.

Механизмы и методы регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Социальная политика в сфере труда, ее основные направления. Система социальной защиты работников: основные элементы и направления. Социальные институты и механизмы социальной защиты работников.

***Основные понятия:** социально-трудовые отношения; работодатель, наемный работник; патернализм, партнерство, субсидарность, дискриминация, конфликт, социальное партнерство; социальная политика; социальная защита; социальные гарантии; гарантии занятости.*

## **Тема 6. Трудовой коллектив как социальный институт**

Методологические предпосылки разработки социологической теории коллектива. Исследование проблем трудового коллектива в 20–30-х годах, 60–80-х годах XX века. Современные теории трудового коллектива.

Трудовой коллектив как социальный институт: понятие, основные функции. Социальные функции трудового коллектива как субъекта трудовой деятельности. Трудовой коллектив как социальная группа: структура, неформальные отношения, типы взаимоотношений. Трудовой коллектив как социальная организация. Социальная структура трудового коллектива. Система многоуровневых социальных интересов в структуре трудового коллектива.

Типология трудовых коллективов. Понятие о первичном трудовом коллективе.

Социальные проблемы функционирования и развития трудовых коллективов. Диагностика социально-психологического климата в трудовом коллективе.

***Основные понятия:** трудовой коллектив; трудовая организация; первичный трудовой коллектив; социально-психологическая атмосфера, социально-психологический климат.*

## **МОДУЛЬ 3. Трудовое поведение как форма социального поведения**

### **Тема 7. Формы и виды трудового поведения**

Трудовая деятельность, ее функции. Структура трудовой деятельности. Характеристика ее основных элементов. Трудовая деятельность как функциональный алгоритм достижения конкретных результатов. Трудовое поведение как частная форма трудовой деятельности. Трудовое поведение как социальный институт. Особенности трудового поведения в рыночных условиях ведения хозяйства.

Реализация человеческого фактора в трудовом процессе. Адекватность трудового поведения. Стратегия и программа трудового поведения. Структура трудового поведения, ее элементы.

Формы и виды трудового поведения: функциональное, экономическое, организационное, стратификационное, адаптивное, субординационное, характерологическое, инновационное, деструктивное. Объективные и субъективные аспекты трудового поведения.

Социологические методы изучения и диагностики трудового поведения.

***Основные понятия:** трудовая деятельность; трудовое поведение; адекватность трудового поведения; активность трудовая; дисциплина трудовая; человеческий фактор.*

## **Тема 8. Социальная мотивация и социальная регуляция трудового поведения**

Мотивационный механизм трудового поведения, его элементы. Структура и виды мотивов трудового поведения, их функции. Мотивационное ядро. Динамика трудовой мотивации.

Социокультурные факторы трудового поведения. Культура труда, трудовая мораль. Социальные нормы и ценности как система ценностно-нормативной регуляции трудового поведения. Классификация социальных норм. Социальная регуляция трудового поведения, ее механизм и функции. Статусная регуляция трудового поведения.

Методы стимулирования трудовой мотивации, их характеристика. Методы материального стимулирования, целевые методы, методы обогащения труда, методы соучастия. Классификация видов стимулирования труда: пропорциональное, прогрессивное и регрессивное; жесткое и либеральное; актуальное и перспективное. Современные методы стимулирования трудовой мотивации. Зарубежный опыт стимулирования труда.

Стимулирование и социальный контроль как факторы трудового поведения. Социальный контроль в сфере труда: функции, структура, виды. Виды санкций в сфере социального контроля: формальные и неформальные, позитивные и негативные). Внешний (административный) контроль, взаимный контроль, самоконтроль. Возможности и ограничения, сферы применения разных видов социального контроля в сфере труда.

***Основные понятия:** мотив, мотивация труда; культура труда; трудовая мораль; социальная регуляция поведения; социальная мотивация трудового поведения; норма социальная, нормы групповые; санкции социальные; стимул, стимулирование труда; контроль социальный.*

## **Тема 9. Отношение к труду и удовлетворенность трудом**

Отношение к труду и мотивация труда: соотношение понятий. Отношение к труду как социальной ценности, отношение к профессии, отношение к работе в конкретном коллективе, на конкретном месте. Ценности труда, трудовые установки.

Подходы к построению типологии отношения к труду. Факторы формирования отношения к труду молодого специалиста. Отношение к труду как показатель трудовой социализации личности. Эмпирические показатели отношения к труду.

Удовлетворенность трудом как социологическая проблема. Понятие удовлетворенности трудом. Субъективная природа удовлетворенности трудом. Факторы удовлетворенности работника условиями и содержанием труда.

Диагностика уровня удовлетворенности работников трудом. Социологические методы оценки удовлетворенности трудом. Методы повышения уровня удовлетворенности трудом на предприятии.

**Основные понятия:** отношение к труду; удовлетворенность трудом; условия труда; содержание труда; активность трудовая; дисциплина трудовая; социальный тип работника.

## **МОДУЛЬ 4. Социально-трудовые процессы**

### **Тема 10. Социальные аспекты изучения трудовых перемещений**

Понятие трудовых перемещений, трудовой мобильности. Трудовые перемещения как процесс. Функции трудовой мобильности. Соотношение трудовой и социальной мобильности. Виды трудовой мобильности. Характеристика и функции профессионально-квалификационных, отраслевых, внутриорганизационных, групповых, индивидуальных перемещений. Вертикальная и горизонтальная трудовая мобильность. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности.

Формы трудовых перемещений: организованные (перевод на другое место работы, организованный набор, переселение семей, перевод на другое предприятие и др.) и неорганизованные (перемещения внутри предприятия, текучесть кадров между предприятиями, отраслями производства). Профессиональная карьера как форма трудовой мобильности. Проблемы текучести кадров, проблемы занятости и безработицы: социологический анализ.

Методы изучения и управления трудовыми перемещениями. Проблемы организации стабильности трудовых коллективов.

**Основные понятия:** трудовая мобильность; занятость населения; безработица, безработные; занятость; трудовая карьера; карьерограмма; текучесть кадров.

### **Тема 11. Социальная и трудовая адаптация работников**

Сущность и типы социально-трудовых процессов. Интеграционные и дезинтеграционные процессы, ценностно-ориентационные процессы, процессы управления. Основные виды социально-трудовых процессов: процессы сотрудничества и соперничества, процессы трудовой адаптации и трудовой мобильности.

Понятие социальной адаптации личности. Трудовая адаптация как механизм включения индивида в трудовую деятельность. Функции трудовой адаптации. Этапы включения работника в трудовую деятельность. Стадии трудовой адаптации работника. Первичная и вторичная адаптация. Виды трудовой адаптации в коллективе: активная, пассивная, конфликтная. Структура трудовой адаптации: организационный, социально-психологический, профессиональный, психофизиологический аспекты.

Объективные и субъективные показатели адаптации работника на предприятии. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации.

Процесс трудовой адаптации: методы регуляции. Социологическое измерение трудовой адаптации. Социальные технологии организации процесса адаптации. Изучение трудовой адаптации молодых специалистов в отечественной социологии.

*Основные понятия: социально-трудовые процессы; интеграционный процесс, дезинтеграционный процесс; ценностные ориентации; адаптация трудовая; адаптация профессиональная; мобильность трудовая; процессы соперничества; процессы сотрудничества.*

## **Тема 12. Процессы сотрудничества и проблемы сплоченности в трудовых коллективах**

Интеграционные социально-трудовые процессы, их сущность и функции. Процессы сотрудничества в сфере труда. Основные критерии сотрудничества: действие, согласие, сочувствие. Сотрудничество как норма социальных отношений. Формирование социальных норм сотрудничества в трудовом коллективе.

Понятие групповой и коллективной сплоченности как степени интеграции группы. Основные подходы к изучению групповой сплоченности в отечественной и западной социологии.

Сплоченность как важнейшая социологическая характеристика коллектива: показатели, направленность, компоненты. Процесс, критерии и механизмы группового сплочения. Стадии сплочения трудового коллектива. Факторы сплочения трудового коллектива: формы собственности, характер труда, особенности хозяйственного механизма, социокультурные факторы, социально-психологические, психологические. Взаимосвязь сплоченности коллектива и эффективности его деятельности.

Методы изучения и социологического измерения групповой сплоченности. Социометрические методы исследования сплоченности группы. Показатели ценностно-ориентированного единства.

*Основные понятия: интеграционный процесс; групповая интеграция; процессы сотрудничества; групповая сплоченность; ценностные ориентации; групповые нормы; ценностно-ориентационное единство.*

## **Тема 13. Процессы соперничества в трудовом коллективе. Социально-трудовые конфликты**

Процессы соперничества в сфере труда: специфика социологического анализа. Скрытые и открытые формы протекания процессов соперничества. Типы соперничества: конкуренция, соревнование, социальная борьба, социальный конфликт, социальная напряженность, забастовка.

Социальная напряженность как предпосылка возникновения и развития социального конфликта. «Порог» напряженности. Объективные и субъективные факторы социальной напряженности. Стадии развития социальной напряженности в трудовом коллективе. Методы измерения социальной напряженности.

Понятие социально-трудового конфликта. Основные признаки и структура трудового конфликта. Функции социального конфликта в трудовом коллективе: интеграционная, сигнальная, инновационная, информационная, стабилизирующая, познавательная. Конфликт в трудовом коллективе как социальный процесс. Классификация социальных конфликтов в трудовом коллективе. Причины и субъекты социально-трудовых конфликтов. Стадии протекания социально-трудовых конфликтов.

Методы социологической диагностики трудовых конфликтов. Механизмы регуляции социально-трудовых конфликтов. Пути предотвращения трудовых конфликтов. Технологии разрешения трудовых конфликтов.

***Основные понятия:*** дезинтеграционный процесс; соперничества процессы; конкуренция, соревнование; напряженность социальная; конфликт социально-трудовой; социальная борьба; забастовка.

# МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА

## МОДУЛЬ 1. Социология труда как специальная социологическая дисциплина

### *Методические рекомендации к теме «Предмет и содержание социологии труда»*

Цель изучения данной темы – знакомство с новой учебной дисциплиной, отраслевой социологической теорией «Социология труда и трудовых коллективов».

Основными задачами изучения темы являются следующие:

- 1) определить место социологии труда и трудовых коллективов в структуре социологического знания;
- 2) установить объект и предмет социологии труда;
- 3) раскрыть основные функции и задачи социологии труда;
- 4) охарактеризовать место социологии труда в системе современных наук;
- 5) выявить специфику социологического подхода к изучению трудовой сферы;
- 6) рассмотреть систему категорий социологии труда;
- 7) обозначить структуру учебного курса «Социология труда и трудовых коллективов».

При изучении данной темы необходимо опираться на теоретический материал, усвоенный в рамках курсов «Общая социологическая теория», «Методология и методы социологических исследований». Студенты должны использовать свои знания о структуре социологии как науки, об объекте и предмете социологии, об уровнях социологического знания. На основе этих знаний нужно охарактеризовать социологию труда как науку о законах и закономерностях устойчивых взаимосвязей отдельных индивидов, общностей как активных субъектов труда, которые находят конкретное проявление в социальных явлениях и процессах трудовой сферы.

Далее следует определить объект социологии труда (индивиды, социальные группы и общности трудовой сферы); очертить предметную область и сформулировать предмет социологии труда – структура и механизмы возникновения, функционирования и развития многообразной совокупности социальных отношений, которые отображают трудовую деятельность как социальный процесс, как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества, и реальное трудовое поведение, как проявление умений, знаний, желаний и ценностных ориентаций, потребностей, интересов, мотивов работника, которые фиксируются в его сознании и оказывают влияние на продуктивность труда, а также условия, при которых это происходит.

Важно отметить комплексный характер социологии труда как науки, ее теоретико-прикладную направленность. Дополняют эту характеристику задачи и функции социологии труда: теоретико-познавательная, исследовательско-информационная,

прогностическо-преобразовательная, мировоззренческо-образовательная, идеологическая. В этих функциях реализуется суть предмета социологии труда.

При изучении данной темы важно определить место социологии труда в системе социологических теорий, с одной стороны, и в системе социально-гуманитарных наук – с другой. Нужно уяснить, что, имея общий объект исследования с многочисленными социально-гуманитарными науками (люди, их жизнедеятельность), социология труда ограничивается собственной предметной сферой. Следует также разграничивать предметные области общей социологии и социологии труда. Социологию труда можно трактовать как науку, предметом которой выступает труд как социальное явление, его структура, специфические законы развития и специфические связи с другими социальными явлениями.

Важно установить междисциплинарные и межпредметные связи социологии труда со смежными социологическими теориями (социология управления, социология организаций, социология конфликта, социология личности и т. д.) и с науками о труде несоциологического профиля (физиология и психология труда, гигиена труда, экономика труда, эргономика и т. д.).

Таким образом, в результате изучения темы «Предмет и содержание социологии труда» студенты должны получить целостное представление о том, что социология труда является комплексной, междисциплинарной наукой в системе знаний о труде, и об особом месте социологии труда в этой системе.

В рамках вводной темы важно также получить общие представления о системе категорий социологии труда. Здесь следует различать категории определенности (содержание и характер труда, субъекты труда), категории обусловленности (интересы, потребности, нормы, ценности) и категории выбора (стимулирование, мотивация, социальная регуляция и т. д.). Необходимо отдельно остановиться на таких понятиях, как социальные взаимодействия и социальные отношения в сфере труда; социальные группы; социальные явления и процессы; труд как базовый социальный процесс.

Наконец, необходимо разобрать структуру учебного курса «Социология труда и трудовых коллективов»: разделы и темы, их логическую последовательность и взаимосвязь. Это необходимо для систематизации знаний, для повышения эффективности самоорганизации студентов в учебной деятельности.

### ***Методические рекомендации к теме «История возникновения и развития социологии труда»***

*Цель* темы – раскрыть исторические, социокультурные закономерности формирования системы социологического знания в сфере труда.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих *задач*:

- 1) раскрыть социально-экономические и научные предпосылки возникновения социологии труда;
- 2) выделить основные периоды в развитии социологии труда;
- 3) рассмотреть особенности развития социологических идей о труде, о природе человека у мыслителей древности и средневековья;

- 4) проанализировать социологические концепции о труде в работах классиков социологии;
- 5) ознакомиться с концепциями труда западной индустриальной социологии;
- 6) сформулировать представление о становлении отечественной социологии труда;
- 7) рассмотреть идеи о труде украинских философов-гуманистов и социологов;
- 8) охарактеризовать особенности и этапы развития социологии труда в СССР;
- 9) определить тематику и специфику современных теоретических и эмпирических исследований трудовой сферы;
- 10) выявить закономерности влияния западной индустриальной социологии на отечественную социологию труда;
- 11) изучить современное состояние и задачи социологии труда в контексте социально-экономического, культурного, политического развития Украины.

Тему «История возникновения и развития социологии труда» необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с историей развития социологии в целом. Необходимо понимать также культурно-исторический, социально-экономический и политический контекст развития социологических знаний о труде. Выделяя этапы развития социологического знания в сфере труда, необходимо иметь в виду этапы развития социологии как самостоятельной науки.

Принято выделять следующие этапы становления социологии труда: донаучный, классический и современный. Для каждого из них характерны свои особенности, приоритет тех или иных идей, научных школ, методов и целей исследования.

К донаучному периоду (III в. до н. э. – XVIII в. н. э.) относят первые попытки изучения и регулирования социально-трудовых отношений в Древнем Египте и Риме. Попытки создания теорий о труде принадлежат мыслителям Древней Греции – Демокриту, Платону, Аристотелю. В этих теориях формулировались идеи о значении разделения труда, о роли труда в жизни человека. В эпоху средневековья развивались представления о природе человека. Гуманистические идеалы средневековья также вплелись в систему социологических знаний в целом и знаний о труде в частности.

Крутой поворот в понимании труда как общественной категории происходит на этапе возникновения и развития капитализма в Европе. Это находит выражение в многочисленных теориях А. Смита, Д. Рикардо, К. Сен-Симона и др.

Раскрывая особенности классического периода в развитии социологии труда XIX – начала XX века, рекомендуется рассмотреть социологические концепции К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, О. Конта, Г. Спенсера, Г. Зиммеля, П. Сорокина и др. Нужно также отметить, что французская школа социологии труда занималась, в основном, изучением разделения труда, солидарности; немецкая – отчуждения труда, бюрократии; английская и американская – институтов экономического и трудового поведения.

В рамках современной индустриальной социологии (с 20-х гг. XX в.) следует рассмотреть концепцию «научного менеджмента» Ф. Тейлора, Л. Файоля, теорию «человеческих отношений» Э. Мэйо, проанализировать методологию и методику Хоторнского эксперимента, показать его научное и практическое значение. Далее следует рассмотреть основные идеи «ситуативного менеджмента», основные социологические концепции по проблемам труда современного периода развития общества.

Анализ становления отечественной социологии труда необходимо начать с изучения предпосылок ее возникновения. Следует обратиться к идеям украинских философов-гуманистов (И. Франко, К. Алчевская, В. Антонович, М. Драгоманов и др.), обосновать их вклад в понимание роли труда в жизни общества и личности, в понимание социологии как науки.

Нужно отметить, что социология труда как самостоятельная научная отрасль выделилась в середине 50-х годов. Этап ее становления (нач. 20-х – сер. 50-х годов XX в.) совпал с бурным развитием эмпирических социологических исследований на Западе. Освещая развитие социологии труда в 20–30-е годы XX в., рекомендуется показать ее направленность на решение вопросов хозяйственной практики, поиск методов и подходов к изучению новых общественных явлений и процессов в сфере труда.

Далее следует изучить социально-экономические и идеологические факторы, которые способствовали возрождению социологии в 50–60-е годы, проанализировать проблематику эмпирических исследований, проводившихся в эти годы в сфере труда. Необходимо показать, что в 70–80-е годы развитие социологии труда шло параллельно с развитием общей социологии. Наконец, следует перейти к рассмотрению особенностей современной отечественной социологии труда, определить ее специфику, тематику исследований, сформулировать роль социологии труда в процессе становления рыночных отношений.

## **МОДУЛЬ 2. Социальные институты в сфере труда**

### ***Методические рекомендации к теме «Труд как социальный процесс и социальный институт»***

Тема «Труд как социальный процесс и социальный институт» является базовой в данном курсе. Ее цель – раскрыть сущность институционального подхода к анализу трудовой сферы, уточнить предмет социологии труда. Основными задачами темы являются следующие:

- 1) исследовать труд как вид социальной деятельности;
- 2) определить основные функции труда;
- 3) сформировать представление о роли труда в развитии человека и общества;
- 4) выявить двойственную природу и социальную сущность труда;
- 5) установить различия между общественным и социальным разделением труда;

6) охарактеризовать виды труда по его характеру и содержанию;

7) усвоить основные положения теории отчуждения труда и способы его преодоления.

При изучении данной темы следует обратить внимание на то, что социология изучает труд как вид *социальной деятельности*, как *социальный процесс*, как *социальное явление*, как *социальный институт*. Опираясь на вышеперечисленные категории (обратившись к изученному курсу «Общей социологии»), нужно уметь охарактеризовать различные стороны общественного труда.

Рассматривая труд как вид социальной деятельности, важно отметить роль труда в жизнедеятельности человека и общества. Роль труда, его социальная значимость проявляется в его основных функциях, которые направлены на удовлетворение потребностей как общества, так и личности. Необходимо, таким образом, обосновать вывод о том, что труд является исходным условием существования человечества, с одной стороны, и первопричиной развития человека – с другой.

Через основные функции труда выражается его двойственная природа. Нужно понимать, что труд, с одной стороны, – общественный процесс, направленный на овладение природой, а с другой – социальный процесс, в ходе которого сочетаются индивидуальные, групповые и общественные интересы. Именно второй аспект определяет специфику социологического подхода к анализу труда как социального института. Применяя этот подход, следует отметить роль разделения и коопераций труда в формировании индустриального и информационного общества. Типичной ошибкой является непонимание различий между общественным разделением труда и социальным. Для закрепления и понимания этих различий следует остановиться на типах социальных структур, складывающихся в процессе разделения труда и подчеркнуть специфику социологического подхода к исследованию трудовой сферы, который заключается в учете социального неравенства социальных групп и отдельных работников.

Далее следует раскрыть социальную сущность труда, которая выражается в понятиях «характер труда» и «содержание труда». Необходимо изучить, чем определяется содержание и характер труда, а также рассмотреть виды труда по его характеру и содержанию. На этой основе нужно уметь охарактеризовать любую конкретную профессионально-трудовую деятельность с точки зрения ее характера и содержания.

Важное значение для характеристики труда как социального процесса имеет понятие «отчуждение труда». Необходимо усвоить основные положения теории отчуждения труда и способы преодоления отчуждения работника от условий, процесса и результатов своего труда. В этой связи следует рассмотреть методы гуманизации и обогащения содержания труда.

Наконец, отмечая основополагающую роль труда в жизни человека и общества, следует обратить внимание на то, что труд тесно связан с другими видами деятельности, которые играют не менее важную роль в жизнедеятельности как индивида, так и общества. В этом контексте можно подчеркнуть социальную функцию рекреации, рассмотреть рекреационные нормы и ценности, стереотипы рекреационного поведения, которое в значительной степени характеризует качество жизни индивида, социальной группы.

**Методические рекомендации к теме  
«Дифференциация и интеграция труда.  
Профессиональная структура современного общества»**

*Цель* изучения данной темы – раскрыть сущность труда как социального процесса, показать его роль в процессе формирования социальной структуры общества.

Основными *задачами* при изучении темы являются следующие:

- 1) раскрыть экономические и социальные основания общественного разделения труда;
- 2) охарактеризовать неоднородность труда как основу социальной дифференциации работников;
- 3) определить понятия «профессия», «профессиональная группа»;
- 4) выявить социальные отличия профессиональных групп как источник социального неравенства;
- 5) описать социально-профессиональные группы в социальной структуре общества;
- 6) проанализировать основные противоречия развития труда в условиях НТР и пути их преодоления.

При изучении данной темы следует исходить из понимания двойственной природы разделения труда. В широком смысле разделение труда – это дифференциация видов трудовой деятельности, которая возникает в обществе в процессе его исторического развития. Этот процесс имеет две стороны: функционально-техническую и социальную. Функционально-техническое разделение труда определяется имеющимися различиями в содержании труда и, соответственно, различиями функций работников, занятых разными по содержанию видами труда. Такое разделение труда является следствием экономических процессов, научно-технического прогресса. В результате возникают профессиональные группы и профессии. В отличие от этого, социальное разделение труда означает закрепление за социально и экономически неоднородными видами деятельности определенных категорий работников, которые при этом одновременно приобретают определенные социальные, экономические, политические, культурные признаки (социальные интересы, уровень доходов, степень политического влияния, доступ к культурным ценностям и т. п.). Таким образом, социальное разделение труда, базируясь на различиях в характере труда, служит механизмом распределения социальных и экономических ролей (предприниматель, служащий, менеджер, рабочий и т. п.).

Следует отметить, что социологический подход к изучению проблем труда означает акцентирование социального неравенства – неодинакового положения разных социальных групп и отдельных работников, их трудовой деятельности в структуре общественного разделения труда.

Социально-экономическую неоднородность труда можно рассматривать как социальную проблему, которая не только унаследована из прошлого, но и возникает вновь под влиянием развития науки и техники. Проявляется это неравенство в существовании различных по содержанию и условиям труда видов трудовой деятельности, связанных с отличиями в технико-технологической ос-

нащенности производства с одной стороны, и в уровне развития, трудовом потенциале самих работников – с другой.

Речь идет о целой совокупности неравенств, которые составляют структуру социально-экономической неоднородности труда. Важно подчеркнуть, что к основным элементам неравенства относят следующие: включение в материальное или духовное производство, аграрные или индустриальные виды труда; разделение труда на умственный и физический, квалифицированный и неквалифицированный; различия в монотонности и насыщенности творческими элементами; вредные или благоприятные условия труда; разделение на управленческий и исполнительский труд.

Следует отметить, что каждый из элементов неоднородности труда возникает как результат разделения труда и является основой для формирования социальных отличий работников. Эти отличия приводят к дифференциации работников, к их социальной неоднородности (неравенству). Другими словами, социально-экономические различия в труде являются экономической основой, на которой формируются и воспроизводятся различия между группами работников по социальным признакам.

Под профессией следует понимать устойчивый и относительно широкий вид деятельности, который предполагает наличие у работника определенной совокупности теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков. При этом совокупность людей одной профессии, которая возникает как результат функционально-технического разделения труда, является профессиональной группой. Необходимо уяснить, что неоднородность труда приводит к социальной неоднородности социально-профессиональных групп, функционирование которых приводит к формированию определенных связей, социальных норм, отношений, социальной структуры.

Необходимо обратить внимание на характеристику основных дифференцирующих социальных признаков профессиональных групп работников. Среди них: уровень обеспеченности материальными и социальными благами, размеры средней заработной платы, виды и формы других доходов и материальных льгот, средний доход на одного члена семьи, уровень образования, уровень квалификации, характер проведения досуга и др. Кроме того, профессионально-квалификационные группы отличаются направленностью социальных интересов, потребностей, ценностных ориентаций, отношением к труду, социальным престижем.

Важно понимать, что определяющим фактором изменений в содержании труда является научно-технический прогресс, который проявляется в автоматизации и механизации трудовых процессов, усовершенствовании оборудования, технологических процессов. При этом происходят изменения в структуре трудовой деятельности: увеличиваются затраты рабочего времени на управление и обслуживание орудий труда, возрастает самостоятельность и ответственность трудовых действий работника, уменьшаются физические затраты, увеличивается доля сложного, квалифицированного труда, возрастает привлекательность и содержательность труда. В то же время научно-технический прогресс может нести в себе и негативные социальные последствия, связанные с изменениями условий труда, социального самочувствия и удовлетворенности работников. Поэтому задача интенсификации производства должна рассматриваться сквозь призму трудового и социального потенциала работника, его потребностей и интересов.

## *Методические рекомендации к теме «Социально-трудовые отношения»*

*Цель* изучения темы – раскрыть социальное содержание трудовых отношений и механизмы их регулирования.

Основными *задачами* при изучении темы являются следующие:

- 1) раскрыть сущность социально-трудовых отношений как отношений социального неравенства;
- 2) определить место социально-трудовых отношений в системе общественных отношений;
- 3) охарактеризовать субъектов социально-трудовых отношений;
- 4) изучить основные принципы и методы регулирования отношений социального неравенства в трудовой сфере;
- 5) исследовать механизм социальной защиты работников в современном обществе.

Прежде всего, необходимо определить различия между функциональными и социальными аспектами трудовых отношений. Следует акцентировать внимание на том, что социально-трудовые отношения обусловлены существованием «равенства-неравенства» социального положения социальных групп и отдельных работников, сходства и различия их интересов, их трудового поведения. В этом проявляется социальный характер трудовых отношений. Именно в таком разрезе социология труда изучает трудовые отношения.

Разнообразие социально-трудовых отношений целесообразно изучать в рамках системы их классификации. Для этого необходимо выделить классификационные признаки социально-трудовых отношений, а затем – их виды. Так, например, по объему властных полномочий выделяют отношения по горизонтали и по вертикали; по степени регламентированности – формальные и неформальные; по способу общения – межличностные и опосредованные и т. д. Рекомендуется также рассмотреть взаимосвязь различных видов социально-трудовых отношений.

Также следует обратить внимание на психологические, этические и правовые формы взаимоотношений между социальными субъектами, возникающих в процессе трудовой деятельности. Под этими формами подразумеваются такие типы социально-трудовых отношений, как патернализм, партнерство, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Патернализм характеризуется значительной регламентацией социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Осуществляется под видом «отеческой заботы» государства или администрации предприятия о потребностях трудящихся (персонала). Примером государственного патернализма служат социально-трудовые отношения в бывшем СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Партнерство основано на системе детально разработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических

и социальных задач. Ведущая роль в таких отношениях принадлежит профсоюзам, которые выступают с позиций не только защиты интересов наемных работников, но и эффективности производства на предприятии. Такой тип социально-трудовых отношений характерен для Германии.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму.

Дискриминация – основанное на произволе незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда. Дискриминация может осуществляться по возрасту, полу, расе, национальности, и по другим признакам. Проявления дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебное заведение, продвижении по службе, оплате труда, увольнении и др.

Конфликт является крайней формой выражения противоречий в социально-трудовых отношениях.

Необходимо понимать, что социально-трудовые отношения являются не просто составной частью социальных отношений, но и изначально обуславливают их.

Нужно отметить, что социально-трудовые отношения реализуются преимущественно в рамках социальной структуры трудовой организации, которую составляют социальные группы разного типа – субъекты социально-трудовых отношений. Эти субъекты различаются по своему социальному статусу, который определяется уровнем квалификации, опытом, уровнем и источником доходов; по отношению к собственности; по роли в организации общественного труда; по специфике характера и содержания труда. Студенты должны уметь по характеру и содержанию социально-трудовых отношений определять социальную значимость, роль, место, социальное положение их носителей (субъектов), среди которых основными являются предприниматели, менеджеры, инженерно-технические работники, служащие, рабочие; работодатели и наемные работники.

Следует отметить, что потребность в изучении социально-трудовых отношений вызвана необходимостью их регулирования. В основе методов регулирования отношений социального неравенства в сфере труда лежат либерально-демократические принципы социальной справедливости. Эти принципы определяют основные направления социальной политики в сфере труда. Под социальной политикой следует понимать деятельность определенных социальных групп по установлению и регулированию в обществе определенной системы социальных отношений для максимально полного удовлетворения потребностей одних групп и стимулирования социальной, экономической, трудовой активности других социальных групп.

Как показала практика развитых стран, наиболее действенным механизмом разрешения конфликтов и противоречий между работодателями и наемными работниками является социальное партнерство. Практика социального партнерства предполагает сотрудничество на равноправной основе трех субъектов – государства, работодателя и наемного работника. Она реализуется через институт коллективных переговоров и соглашений, в котором собственников

средств производства представляют организации работодателей; наемных работников – профсоюзные объединения, государство – органы государственного, территориального, отраслевого, муниципального управления.

**Методические рекомендации к теме  
«Трудовой коллектив как социальный институт»**

*Цель* изучения темы – обосновать важнейшую роль трудового коллектива в жизнедеятельности общества, в функционировании организации, в развитии личности. Основными *задачами* в изучении тем являются:

- 1) дать социологическое определение трудового коллектива как социального института;
- 2) раскрыть социальные функции трудового коллектива;
- 3) охарактеризовать трудовой коллектив как социальную организацию предприятия;
- 4) описать социальную структуру трудового коллектива;
- 5) изучить систему многоуровневых социальных интересов в структуре трудового коллектива;
- 6) сравнить формальную и неформальную структуры трудового коллектива;
- 7) рассмотреть типологию трудовых коллективов;
- 8) определить специфику и функции первичного трудового коллектива.

В ходе изучения темы важно обратить внимание на сущностные характеристики трудового коллектива, которые позволяют рассматривать его и как социальную организацию, и как социальный институт, и как социальную общность. Важно отметить, что трудовой коллектив представляет собой сложное и специфическое социальное явление; он, с одной стороны, выступает как социальная общность (а именно: разновидность социально-профессиональных групп), с другой – как социальный институт, то есть одна из форм совместной деятельности людей. Как социальный институт, трудовой коллектив характеризуется тремя основными признаками (функциями):

- сочетание, согласование индивидуальных, групповых, общественных интересов;
- осуществление определенного вида общественно-полезной деятельности в рамках той или иной формы собственности;
- реализация отношений сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности и возникающих на этой основе общих интересов, ценностных ориентаций, норм и пр.

В этих функциях раскрывается социальная сущность трудового коллектива. Среди функций трудового коллектива необходимо особо выделить функцию сочетания индивидуальных, групповых, организационных и общественных интересов. Следует уяснить, что трудовой коллектив – единственный в своем роде социальный институт общества, в рамках которого осуществляется функционирование и согласование системы многоуровневых социальных интересов. Выступая носителем противоречивых социальных интересов разного уровня, трудовой коллектив характеризуется как социальная группа (общность), долговре-

менно и стабильно существующая, в рамках которой у ее членов формируются общие социально значимые интересы. Таким образом, трудовой коллектив выступает в обществе как самостоятельный социальный субъект.

Трудовой коллектив как социальная организация предприятия представляет собой систему различных социальных групп, основаниями для выделения которых являются: функциональные обязанности работников, профессиональная принадлежность, уровень квалификации, стаж работы, половозрастные характеристики, социально-психологические факторы. Эти группы образуют ряд «линейных» структур трудового коллектива:

- производственно-функциональную;
- управленческую (иерархическую);
- профессионально-квалификационную;
- социально-демографическую;
- социально-психологическую.

Изучая типы трудовых коллективов, следует обратить внимание на основные критерии их классификации: стадии развития, размеры, организационные связи, временные показатели, стабильность состава, форму собственности, виды деятельности и др.

Особое внимание следует уделить анализу формальной и неформальной структуры трудового коллектива. Большой интерес для изучения представляет первичный трудовой коллектив, в рамках которого осуществляются как формальные, так и неформальные связи и отношения. Необходимо остановиться на характеристике и функциях первичного трудового коллектива. Среди его функций рекомендуется подробно рассмотреть функцию социального контроля. Для этого нужно раскрыть механизмы формирования групповых ценностей и норм поведения; охарактеризовать стадии развития социальной зрелости трудового коллектива.

Таким образом, в результате изучения темы «Трудовой коллектив как социальный институт» у студентов должно сформироваться представление о специфике и функциях трудового коллектива как социального института, о социальных проблемах его развития, о роли личности в трудовом коллективе.

### **МОДУЛЬ 3. Трудовое поведение как форма социального поведения**

#### ***Методические рекомендации к теме «Трудовое поведение как форма социального поведения»***

*Цель* изучения темы – раскрыть социальную природу трудового поведения и особенности его проявления в трудовой организации. Для этого необходимо решить следующие задачи:

1) раскрыть понятие трудового поведения через категорию «социальное поведение»;

- 2) рассмотреть трудовое поведение как частную форму трудовой деятельности;
- 3) проанализировать функции трудового поведения;
- 4) определить содержание и структуру трудового поведения;
- 5) дать характеристику различным видам трудового поведения.

Трудовое поведение следует рассматривать как разновидность социального поведения, в котором отображаются свойства основных субъектов социальной жизни – личности, группы, общности. Социальное поведение можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями индивида. Оно представляет собой, с одной стороны, систему адаптации личности к различным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума, с другой – активную форму преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя относительно своих собственных представлений, ценностей и идеалов.

При изучении данной темы следует обратить внимание на то, что трудовое поведение обусловлено, с одной стороны, факторами внешними по отношению к работнику и имеющими объективный характер, с другой – зависит от содержания внутреннего мира личности. Трудовое поведение работника, с одной стороны, отражает объективную необходимость, заданность условий функционирования, проявляясь в довольно жестких рамках производственной ситуации. С другой стороны – оно достаточно свободно, многоальтернативно, определено свободой выбора. В этом плане трудовое поведение выступает как частная форма трудовой деятельности, которая реализуется в конкретных действиях и поступках работника. Таким образом, следует различать понятия «трудовое поведение» и «трудовая деятельность».

Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, осуществляемых людьми, которые объединены в трудовые организации. Трудовое поведение – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственным процессом.

В ходе изучения данной темы важно проанализировать функции трудового поведения, в которых раскрывается его социальная сущность и значимость. Трудовое поведение отображает функциональный алгоритм производственного процесса; выступает формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок; отображает характерологические черты личности работника; является определенным способом и средством влияния человека на окружающую производственную и социальную среду.

Структура трудового поведения включает в себя элементы, обусловленные сложной мотивацией работников. К ним относят: циклически повторяющиеся,

однотипные по результату действия; маргинальные поступки; поведенческие схемы и стереотипы; рациональные действия; спонтанные и эмоциональные поступки; действия, детерминированные внешними обстоятельствами или другими субъектами.

Выделяемые на основании характера действий, мотивации поступков типы трудового поведения варьируют от жестко алгоритмизированных форм до спонтанных поступков. Среди различных классификаций трудового поведения целесообразно рассмотреть целевые формы трудового поведения, инновационные, адаптационно-приспособительские, церемониально-субординационные, характерологические и деструктивные.

Таким образом, трудовое поведение необходимо анализировать как форму социального поведения в контексте социальных связей и отношений, а также во взаимосвязи факторов, определяющих его направленность, характер, интенсивность, адекватность.

### ***Методические рекомендации к теме «Социальная мотивация и социальная регуляция трудового поведения»***

*Цель* темы – раскрыть механизмы формирования и регуляции трудового поведения.

Основными *задачами* при изучении темы являются следующие:

- 1) определить понятие и сущность трудовой мотивации;
- 2) изучить функции трудовой мотивации;
- 3) описать мотивационный механизм трудового поведения;
- 4) раскрыть понятие и сущность стимулирования труда;
- 5) усвоить методы стимулирования трудовой мотивации;
- 6) раскрыть социокультурные основания трудового поведения;
- 7) исследовать механизм социальной регуляции трудового поведения;
- 8) рассмотреть функции социального контроля в сфере трудовой деятельности.

Исследование трудового поведения в социологии труда базируется на понимании его как процесса, который детерминируется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. К внешним побудительным силам относят стимулирование труда и социальный контроль. Внутренние побудительные силы, которые имеют сложную структуру, непосредственно связаны с процессом мотивации трудового поведения. Мотивация трудового поведения – это процесс формирования внутренних побудительных сил деятельности работника.

Сущность трудовой мотивации раскрывается в ее функциях: аргументация целесообразности трудового поведения; регулятивная функция; коммуникативная; социализирующая; корректирующая.

Особое внимание при изучении данной темы следует обратить на элементы мотивационного механизма и их взаимосвязь: мотивы, потребности, интересы, ценности. Главной побудительной силой человеческой активности выступает потребность – объективно обусловленная для человека необходимость в средствах существования и в деятельности по их приобретению. При этом

важно отметить, что побудительной силой обладают осознанные потребности. Мотив – это внутренняя реакция человека на трудовую ситуацию, которая сформировалась на основе установок и ценностных ориентаций под влиянием внешних действий и стимулов. Следует подчеркнуть, что мотив – это осознанное субъективное отношение к своим действиям.

Важно также определить роль ценностей, ценностных ориентаций в мотивационной динамике личности работника.

В освоении данной темы важным вопросом является стимулирование трудового поведения. В этой связи необходимо изучить основные методы и виды стимулирования, дать им социологическую оценку.

Стимулы – это объективные, внешние по отношению к человеку действия, объекты, условия, которые побуждают его к определенному трудовому поведению, вызывают его трудовую активность. Стимул выступает не в качестве непосредственного мотива, а лишь как предпосылка к действию. Стимулирование – это целенаправленное воздействие на индивида, группу для поддержания определенных характеристик их трудового поведения (меры трудовой активности). Место и роль стимулирования в механизме регуляции трудового поведения определяется следующими функциями: экономической, социальной, социально-психологической. При анализе функций стимулирования важно не забывать об их комплексном воздействии на трудовое поведение и необходимость их комплексного анализа в процессе социологического исследования.

В соответствии с многообразием потребностей личности также многообразны и методы стимулирования, среди которых выделяют, прежде всего, материальные и нематериальные. Материальные стимулы разделяют на денежные и неденежные. Отдельно следует рассмотреть систему нематериальных стимулов, к которым относятся социальные, моральные, творческие и социально-психологические. Важно уяснить возможности и ограничения применения различных видов стимулирования, комплексность их воздействия на поведение работника в трудовой сфере.

Важным для изучения данной темы является рассмотрение влияния социокультурных факторов на трудовое поведение работника, социальных групп, анализ социального типа работника, преобладающего в данном обществе. Социокультурную обусловленность трудового поведения можно исследовать на примере работы М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма».

Необходимо усвоить специфику ценностно-нормативного, социального регулирования трудового поведения, сущность и значение социального контроля в сфере труда.

Следует подчеркнуть, что эффективная трудовая деятельность работников в коллективе возможна только при условии выполнения всеми его членами социальных норм, принятых в коллективе. На этом условии базируется социальный контроль трудового поведения, который заключается в оценке поведения работников и воздействии на него с целью обеспечения его соответствия принятым общеколлективным ценностям и нормам. Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы различными средствами социального влияния. Социальный контроль вы-

ступает механизмом социальной регуляции поведения индивида или группы. В структуре социального контроля выделяют следующие компоненты: показатели деятельности, социальные нормы и санкции. Соответственно, в механизме социального контроля можно выделить такие этапы: наблюдение за поведением, его оценка, реакция на поведение в форме соответствующих санкций.

Функции социального контроля заключаются в стабилизации и развитии производства; экономической рациональности и ответственности; морально-правовом регулировании; физической, моральной и психологической защите работника.

Таким образом, сложная структура и природа трудового поведения обуславливает сложную структуру его регуляции, которая базируется на прямом и опосредованном воздействии, формальных и неформальных нормах и санкциях, внешних и внутренних факторах.

### ***Методические рекомендации к теме «Отношение к труду и удовлетворенность трудом»***

*Цель* темы – раскрыть сущность феноменов отношения к труду и удовлетворенности трудом как предпосылки трудового поведения работника.

Основными *задачами* изучения темы являются следующие:

- 1) сформировать представление об отношении к труду как социологической категории;
- 2) охарактеризовать различные типы отношений к труду;
- 3) выявить факторы и показатели отношения к труду;
- 4) сформулировать понятие «удовлетворенность трудом»;
- 5) определить факторы удовлетворенности трудом;
- 6) рассмотреть специфику социологического исследования отношения к труду, динамики ценностных ориентаций в сфере труда.

Отношение к труду – это социально обусловленное, относительно устойчивое состояние познавательной, эмоциональной и поведенческой готовности личности реагировать на всю совокупность элементов процесса труда. При рассмотрении социальной сущности труда отношение к нему определяется как одна из важнейших черт характера труда, поскольку отношение к труду отображает типичные для данного общественного устройства отношения между членами общества по поводу их участия в общественном труде. Проявляется отношение к труду в соотношении основных функций труда: как к средству существования, средству самовыражения, самоутверждения и развития личности, как к критерию социального положения индивида (группы).

Необходимо подчеркнуть, что в социологическом понимании отношение к труду имеет три взаимосвязанных значения: (1) как отношение к важнейшей жизненной ценности; (2) как отношение к конкретному виду трудовой деятельности (профессии); (3) как отношение к конкретной работе в конкретных условиях.

Для понимания сущности феномена отношения к труду необходимо рассмотреть его основные элементы и их взаимосвязь: реальное трудовое поведение; мотивация реального поведения; оценка трудовой ситуации (вербальное поведение). Исходя из этого, можно выделить внешние и внутренние показатели отношения к труду.

Важно понимать, что отношение к труду – исторически изменчивая характеристика трудовой деятельности. Ее формируют характер и содержание труда, в зависимости от которых преобладает отношение к труду как к средству существования или как к жизненной потребности. В первом случае труд имеет инструментальную ценность для человека, во втором – терминальную.

Следует отметить, что отношение к труду формирует определенные социальные качества личности, поскольку результаты труда зависят не только от профессиональных, умственных и физических качеств работника, но и от его отношения к труду. В зависимости от ценностей, на основе которых формируется отношение работника к труду, различают такие его типы: нормативное, супернормативное, субнормативное, ненормативное.

Таким образом, содержание и характер труда, его социально-экономические, гигиенические и технологические условия – это объективные факторы отношения к труду. К субъективным факторам следует отнести ценностные ориентации личности, мотивы ее трудовой деятельности, общую удовлетворенность трудом и удовлетворенность его условиями.

Удовлетворенность трудом как показатель отношения к труду отображает уровень соответствия труда требованиям, которые предъявляет к нему работник. Степень удовлетворенности трудом – это субъективная оценка работником возможностей реализации своих притязаний к содержанию, характеру и условиям труда. Удовлетворенность следует рассматривать как комплексный показатель, она определяется не только содержанием и характером труда, но и условиями труда, зарплатой, отношениями в коллективе и т. д. К мотиваторам, которые определяют уровень удовлетворенности трудом, относят содержание труда, возможности профессионального роста, использование интеллектуального потенциала, автономность, результативность труда, признание заслуг и др.

Важно также учитывать, что различные по возрасту, образованию, квалификации, стажу работы, профессионально-должностному статусу группы работников предъявляют неодинаковые требования к трудовой деятельности, имеют разные ожидания и ценностные ориентации в сфере труда.

Таким образом, отношение к труду – это результат совокупности отношений, которые характеризуют общество на определенной стадии его развития. С этим связана проблема выявления факторов, определяющих отношение к труду, трудовую активность, мотивы трудового поведения и уровень удовлетворенности трудом, установления связи этих факторов с объективными и субъективными показателями трудовой деятельности.

## МОДУЛЬ 4. Социально-трудовые процессы

### *Методические рекомендации к теме «Социальные аспекты изучения трудовых перемещений»*

*Цель* изучения темы – выявить специфику трудовых перемещений как социального процесса и усвоить методы управления трудовыми перемещениями.

*Задачами* изучения данной темы являются следующие:

- 1) определить понятие трудовых перемещений и трудовой мобильности;
- 2) проанализировать функции трудовых перемещений;
- 3) рассмотреть основные формы трудовых перемещений;
- 4) раскрыть специфику трудовой карьеры как формы трудовой мобильности работника;
- 5) изучить факторы трудовой мобильности;
- 6) проанализировать проблемы текучести кадров;
- 7) рассмотреть социологические методы изучения и управления трудовыми перемещениями.

Изучение данной темы нужно начать с определения трудовых перемещений как формы социальной мобильности. Следует обратить внимание на то, что кроме экономических и социальных законов в основе трудовых перемещений лежат закономерности общественного и группового поведения, выражающиеся в социальных нормах и ценностях, мотивах поведения и потребностях.

Необходимо рассмотреть причины трудовых перемещений и их роль в изменении социальной структуры общества. Нужно показать, что трудовые перемещения – один из важнейших процессов в сфере труда. Для этого необходимо рассмотреть функции трудовых перемещений, делая акцент на социальных функциях.

Далее следует охарактеризовать виды и формы трудовых перемещений, выделяя организованные и неорганизованные формы. Отдельно нужно рассмотреть такую форму трудовой мобильности отдельного работника, как трудовая карьера, определить специфику социологического анализа проблем трудовой мобильности работников.

Изучение факторов, оказывающих влияние (сдерживающее или активизирующее) на различные виды трудовых перемещений, лежит в основе разработки методов и механизмов регулирования данного процесса. Важно также рассмотреть негативные социальные последствия различных форм трудовых перемещений и возможности регулирования этих перемещений на разных уровнях (на уровне предприятия, региона, государства).

Отдельно следует проанализировать социальные проблемы текучести кадров. Сложность этих проблем обусловлена стихийностью процесса, субъективностью факторов, влияющих на него. Поэтому важно показать необходимость социологических исследований на предприятиях для повышения эффективности диагностики и регулирования процесса текучести кадров.

Наконец, необходимо рассмотреть возможности, преимущества и недостатки применения различных социологических методов изучения проблем тру-

довой мобильности. Следует также показать роль социологической службы предприятия в решении вопросов регуляции трудовых перемещений.

### ***Методические рекомендации к теме «Социальная и трудовая адаптация работников»***

*Цель* изучения данной темы – раскрыть суть процесса адаптации работника к условиям труда, к социальной среде организации.

*Основные задачи:*

- 1) определить специфику социологического подхода к анализу трудовой адаптации как социального процесса;
- 2) сформулировать функции адаптации;
- 3) рассмотреть виды адаптации;
- 4) изучить структуру трудовой адаптации;
- 5) выделить объективные и субъективные показатели трудовой адаптации;
- 6) охарактеризовать основные этапы адаптации работника;
- 7) установить факторы социальной и трудовой адаптации;
- 8) проанализировать социальные технологии по оптимизации трудовой адаптации молодого специалиста.

При изучении темы необходимо обратить внимание, что в социологии адаптация рассматривается не только как пассивно-приспособительская связь человека с окружающей средой, но и как активная деятельность человека по преобразованию этой среды. Трудовая адаптация, таким образом, – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в которой личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга. Сущность процесса адаптации раскрывается в ее функциях: экономической, стабилизирующей, социализирующей, воспитательной.

Среди видов адаптации следует отдельно рассмотреть: первичную и вторичную; активную, пассивную и конфликтную. В структуре трудовой адаптации следует охарактеризовать ее основные аспекты и показать, что:

- психофизиологический аспект связан с освоением совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда;
- социально-психологический аспект связан с освоением работником новых социальных условий;
- профессиональный аспект выражается в овладении профессиональными навыками и умениями.

Важным является вопрос о показателях адаптации. Необходимо разграничивать объективные и субъективные показатели трудовой адаптации. К первым относят: сознательное соблюдение технологической, производственной и трудовой дисциплины, систематическое выполнение производственных задач, участие в жизни коллектива и т. д. К субъективным показателям относят: удовлетворенность элементами производственной ситуации, взаимоотношениями в коллективе и т. д.

Анализируя адаптацию как социальный процесс, следует дать характеристику ее основным этапам: ознакомительному, оценочному, заключительному.

Успешность трудовой адаптации во многом зависит от целого ряда предпосылок и факторов. Предпосылками успешной трудовой адаптации выступают: профориентация, интерес к профессии, престиж предприятия и т. д. Необходимо проанализировать личностные и производственные факторы, способствующие адаптации работника к труду.

Важным моментом в усвоении данной темы является обоснование необходимости формирования в коллективе механизма включения работника в производственные и общественные отношения. Такой механизм может обеспечить система трудовой адаптации для молодого специалиста. Основными элементами данной системы являются: измерение, регулирование, контроль. Рекомендуется также изучить опыт использования социальных технологий по управлению первичной адаптацией работников.

**Методические рекомендации к теме  
«Процессы сотрудничества и проблемы сплоченности  
в трудовых коллективах»**

*Цель* темы – изучение механизмов внутригруппового взаимодействия и методов измерения групповой сплоченности. Для достижения этой цели необходимо решить следующие *задачи*:

- 1) раскрыть сущность интегративных социально-трудовых процессов;
- 2) определить роль процессов сотрудничества в сфере труда;
- 3) сравнить понятия групповой и коллективной сплоченности;
- 4) рассмотреть взаимосвязь сплоченности коллектива и эффективности его деятельности;
- 5) выявить показатели и критерии сплоченности коллектива;
- 6) изучить стадии сплочения трудового коллектива;
- 7) установить факторы сплочения трудового коллектива;
- 8) проанализировать сущность и роль социально-психологического климата в коллективе;
- 9) рассмотреть методы социологического измерения сплоченности трудового коллектива.

В ходе изучения данной темы следует отметить, что интегративные процессы в сфере труда – это те процессы, которые обеспечивают целостность трудового коллектива как социальной подсистемы. Это процессы образования, функционирования и развития трудовых коллективов, их сплочение. Интегративная роль процессов сотрудничества заключается в согласовании деятельности социальных субъектов труда, направленной на достижение общего результата. Необходимо обратить внимание на то, что сотрудничество представляет собой такую степень функциональной взаимозависимости сторон, при которой успех отдельного индивида (группы) обусловлен общим успехом. Таким образом, сотрудничество выступает социальной нормой трудовых отношений.

Важно понимать, что процессы сотрудничества объективны и связаны с общественным разделением и кооперацией труда. Процессы сотрудничества становятся максимально эффективными, если общность целей диктуется не только кооперацией и разделением труда, необходимостью согласования трудовых операций, но и формируется в группе на уровне единства интересов, ценностей и установок, норм поведения. Ценностно-ориентационным единством, прочностью межличностных отношений и согласованностью поведения членов группы в основных сферах совместной деятельности определяется степень *интеграции* группы, или ее *сплоченность*.

Необходимо разделять понятия *групповой* и *коллективной* сплоченности. *Групповая сплоченность* проявляется как сущностная характеристика групповой динамики, показателем которой выступает уровень взаимной симпатии между членами группы. Интеграция группы достигается за счет общих целей, внутренне присущих группе. *Коллективная сплоченность* требует специальной деятельности по сплочению, поскольку цели деятельности здесь детерминированы макросистемой и не всегда совпадают с целями групп, входящих в коллектив.

Следует обратить внимание на то, что связь между сплоченностью группы, коллектива и эффективностью их деятельности не всегда однозначна. Нужно понимать, что суть заключается в совпадении или несовпадении целей сплочения и целей групповой, коллективной деятельности. Если эти цели совпадают, то сплоченность выступает как важнейший социально-психологический резерв повышения эффективности труда. Если расходятся – то может, напротив, генерироваться рестрикционное поведение.

В процессе труда сплоченность проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов группы, коллектива друг перед другом, в согласованности действий и взаимной помощи. Показателем сплоченности также является ценностно-ориентационное единство группы.

Функционально сплоченный коллектив – это социально зрелый коллектив. Формирование такого коллектива – важнейшая задача социального управления. В процессе сплочения трудового коллектива следует выделять три основные стадии: ориентационную, взаимоадаптационную, стадию консолидации. Необходимо уметь охарактеризовать эти стадии, выделить присущие им процессы групповой динамики, определить тип трудового коллектива по уровню сплоченности.

Управление процессом сплочения трудового коллектива осуществляется с помощью воздействия на факторы, обуславливающие сплоченность. Среди многообразия таких факторов требуется выделить внешние и внутренние (общие и локальные).

Важнейшим фактором сплочения трудового коллектива является социально-психологический климат, который отражает сложившиеся взаимоотношения между членами коллектива. Необходимо показать, что постепенно сформированный климат приобретает относительную самостоятельность и начинает оказывать активное влияние как на индивидуальное поведение работников, так и на эффективность их коллективной деятельности.

Наконец, следует рассмотреть методы, применяемые в социологических исследованиях для изучения сплоченности трудового коллектива, показать их достоинства и недостатки, а также технику применения.

***Методические рекомендации к теме  
«Процессы соперничества в трудовом коллективе.  
Социально-трудовые конфликты»***

*Цель* темы – изучить сущность процессов соперничества в трудовом коллективе, методы их изучения и механизмы регулирования. Основными *задачами* изучения данной темы являются:

- 1) раскрыть специфику социологического анализа процессов соперничества в сфере труда;
- 2) изучить основные формы соперничества в трудовом коллективе;
- 3) проанализировать понятие социальной напряженности, факторы и стадии ее развития;
- 4) охарактеризовать социально-трудовой конфликт как форму соперничества;
- 5) рассмотреть функции социального конфликта в трудовом коллективе;
- 6) определить причины и стадии протекания социально-трудовых конфликтов;
- 7) исследовать методы диагностики и разрешения трудовых конфликтов;
- 8) усвоить методы социологического измерения социальной напряженности в трудовом коллективе.

В ходе изучения данной темы важно понимание объективности дезинтеграционных процессов в сфере труда – процессов соперничества. Процессы соперничества обусловлены неоднородностью общества, социальным неравенством между людьми и группами, возникновением социальных противоречий.

Необходимо рассмотреть в рамках изучаемой темы скрытые и открытые формы соперничества. К скрытым формам относят конкуренцию и соревнование; к открытым – социальную борьбу и социальные конфликты. Следует обратить внимание на роль (как отрицательную, так и положительную) разных форм соперничества в сфере трудовых отношений.

Затем следует рассмотреть понятие социальной напряженности, с одной стороны, как норму социальных отношений, а с другой – как предпосылку возникновения и развития социального конфликта. Нужно понимать, что определенный уровень социальной напряженности необходим для нормального функционирования и развития группы, коллектива. Социальная напряженность – это «двигатель» в механизме групповой динамики. Необходимо также иметь представление о «пороге» напряженности – такой стадии социальной напряженности, на которой она принимает форму конфликта.

Социально-трудовой конфликт – это высшая стадия развития противоречий в системе трудовых отношений людей, групп, социальных институтов. Однако не всякое противоречие является конфликтом. Противоречие приводит к конфликтам тогда, когда они затрагивают социальный статус индивида или группы, их престиж, достоинство и т. п. Исходя из этих положений, необходимо дать определение соци-

ально-трудового конфликта. Следует также понимать, что социально-трудовые конфликты, как форма соперничества, являются объективным свойством социальных систем, обусловленным противоречивой природой общественной жизни.

Характеризуя роль конфликта в развитии трудового коллектива, его влияние на эффективность коллективной деятельности, необходимо следовать подходу, согласно которому конфликт есть нормальное состояние социальной системы (Р. Дарендорф, Л. Козер). Таким образом, следует отметить как отрицательные, так и положительные социальные аспекты социального конфликта в сфере труда. Необходимо рассмотреть основные функции конфликта: интегрирующую, сигнализирующую, инновационную, информационную, стабилизирующую и познавательную.

Особое внимание при изучении социальных конфликтов следует уделять проблемам, связанным с причинами их возникновения. Практика регулирования социальных конфликтов показывает продуктивность такого подхода, при котором социальные конфликты классифицируются по причинам возникновения социальных противоречий, лежащих в основе конфликта. Таким образом, следует охарактеризовать следующие виды конфликтов: конфликты ресурсов, конфликты целей, конфликты ценностей, конфликты коммуникаций.

Всякий реальный конфликт развивается и протекает во времени, то есть представляет собой процесс. В широком смысле динамика конфликта – это последовательная смена определенных стадий или этапов, характеризующих процесс развертывания конфликта от возникновения конфликтной ситуации до разрешения конфликта. Поэтому важно представить динамику конфликта, выделить его основные стадии, рассмотреть их характерные черты. Изучая эти стадии, следует акцентировать внимание, во-первых, на том, что предотвращение конфликта возможно только на стадии конфликтной ситуации, поэтому очень важно правильно и быстро определять ее признаки и принимать необходимые меры. Во-вторых, необходимо проанализировать возможные варианты поведения в конфликтной ситуации участников конфликта. В-третьих, следует проанализировать возможные исходы конфликта.

Изучая методы диагностики, регулирования и разрешения социально-трудовых конфликтов, следует иметь в виду возможности социологической науки в этом вопросе. Требуется обратиться к социально-инженерным технологиям регулирования социальных конфликтов, рассмотреть специфику их применения в сфере трудовых отношений. Также необходимо охарактеризовать методы социологического изучения проблем социальной напряженности в трудовых коллективах.

## ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Тема 1. История возникновения и развития социологии труда

#### *План*

1. Особенности социологического анализа явлений и процессов в сфере трудовых отношений.
2. Формирование научных предпосылок возникновения социологии труда.
3. Вклад О. Конта, Э. Дюркгейма, К. Маркса, М. Вебера и других классиков социологии в развитие социологической мысли в области трудовых отношений.
4. Этапы развития современной западной индустриальной социологии.
5. Основные периоды развития отечественной социологии труда.
6. Современное состояние и тенденции развития социологии труда.

#### *Темы рефератов*

1. Различия методологических позиций К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма о природе и роли труда.
2. Опыт внедрения новых форм организации труда на зарубежных предприятиях.
3. Забытые дискуссии и нереализованные идеи 20–30-х годов XX в. в отечественной социологии труда.
4. Тематика эмпирических исследований в современной отечественной социологии труда.
5. Значение социологии труда на современном этапе развития общества (по материалам социологических исследований).
6. Основные направления социологических исследований в сфере труда: исторический обзор.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Как связаны основные этапы развития идей о труде с общественно-историческими процессами? Опишите основные переломные этапы в развитии представлений о роли труда в жизни человека и общества.
2. Раскройте взаимосвязь развития отечественной социологии труда с развитием социологической науки в целом.
3. Покажите логику генезиса идей в западной индустриальной социологии.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 18–29, 66–98.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 5–82.
3. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – С. 98–100.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 9–52.
5. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

### *Дополнительная литература*

1. Атаян Г. В. Бюджетные исследования рабочих в дореволюционной России / Г. В. Атаян // Социол. исслед. – 2000. – № 1. – С. 121–125.
2. Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 804 с.
3. Волков Ю. Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю. Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. – № 3. – С. 27–35.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 32–91.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии : пер. с фр. / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1990. – 575 с.
6. Золотухин В. Е. Парадоксальная сущность труда / В. Е. Золотухин // Социол. исслед. – 2010. – № 10. – С. 150–151.
7. Кравченко А. И. История зарубежной социологии труда. Общие принципы / А. И. Кравченко. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 88 с.
8. Молевич Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е. Ф. Молевич // Социол. исслед. – 2001. – № 7. – С. 38–41.
9. Огаренко В. М. Соціологія праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 303 с.
10. Соколова Г. Н. Тенденции развития социологии труда в 80–90-х годах / Г. Н. Соколова // Социол. исслед. – 1991. – № 3. – С. 32–39.
11. Соціологія праці та управління : термінолог. слов.-довід. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.
12. Тощенко Ж. Т. Предмет и структура социологии труда / Ж. Т. Тощенко // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 48–58.
13. Федорова О. К. Русский фатализм и традиции французской школы социологии труда / О. К. Федорова // Социол. исслед. – 2000. – № 7. – С. 125–128.

14. Bauman Zygmunt. Возвышение и упадок труда / Zygmunt Bauman // Социол. исслед. – 2004. – № 5. – С. 77–86.

## **Тема 2. Дифференциация и интеграция труда. Профессиональная структура современного общества**

### *План*

1. Труд как базовый социальный процесс.
2. Экономические и социальные основания общественного разделения труда.
3. Неоднородность труда как основа социальной дифференциации работников.
4. Социальные отличия профессиональных групп как источник социального неравенства.
5. Социально-профессиональные группы в социальной структуре общества.
6. Структурные изменения, динамика развития труда на современном этапе под влиянием НТР.

### *Темы рефератов*

1. Социальные функции труда в условиях формирования рыночной экономики.
2. Основные противоречия развития труда в условиях НТР и пути их преодоления.
3. Социально-профессиональная стратификация современного общества: методология и методы социологического анализа.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Определите критерии, по которым происходит социальная дифференциация труда в современном обществе.
2. Какова роль труда в формировании и развитии социальной структуры общества? Объясните этот механизм.
3. Как соотносятся понятия «статус» и «профессия» индивида? Обоснуйте их взаимосвязь.

### *Список рекомендуемой литературы*

#### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 29–47.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 83–95, 103–112.

3. Полтораки В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полтораки. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – С. 74, 85, 114, 123.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 318 с.
5. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

#### *Дополнительная литература*

1. Анурии В. Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В. Ф. Анурии // Социол. исслед. – 2006. – № 7. – С. 23–33.
2. Вукичевич С. Социологическое определение рабочего места / С. Вукичевич // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. – 2003. – № 2. – С. 151–163.
3. Гадея Ш. Исследования профессиональных групп в России и Франции / Ш. Гадея, И. П. Попова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 126–130.
4. Голенкова З. Т. Социальные характеристики трудовой занятости в регионе / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, И. М. Орехова, Ю. В. Черевко // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 108–119.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии : пер. с фр. / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1990. – 575 с.
6. Захаров В. Я. Социальные проблемы трансформации промышленных предприятий / В. Я. Захаров, Г. Л. Воронин, И. В. Захаров // Социол. исслед. – 2014. – № 2. – С. 25–36.
7. Золотухин В. Е. Парадоксальная сущность труда / В. Е. Золотухин // Социол. исслед. – 2010. – № 10. – С. 150–151.
8. Ильшев А. М. Стратегии включения репродуктивного труда в производство / А. М. Ильшев, И. В. Лаврентьева // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 58–67.
9. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
10. Кораблева Г. Б. Становление подходов к социологии профессий в России / Г. Б. Кораблева // Социол. исслед. – 2013. – № 1. – С. 109–117.
11. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / Л. А. Кудринская // Социол. исслед. – 2006. – № 5. – С. 15–22.
12. Макарова М. Н. Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций / М. Н. Макарова // Социол. исслед. – 2007. – № 8. – С. 58–65.
13. Мансуров В. А. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 36–46.
14. Маркс К. Наемный труд и капитал / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. – Соч. – Т. 6. – С. 429–459.
15. Митягина Е. В. Квалифицированные рабочие на российских предприятиях: о мифах и реальности / Е. В. Митягина // Социол. исслед. – 2013. – № 11. – С. 47–53.

16. Молевич Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е. Ф. Молевич // Социол. исслед. – 2001. – № 7. – С. 38–41.
17. Полякова Н. Л. От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда / Н. Л. Полякова. – М. : Наука, 1990. – 132 с.
18. Попова И. П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И. П. Попова // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 52–57.
19. Романов П. В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 25–35.
20. Салахутдинова Р. Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства (экосоциология) / Р. Р. Салахутдинова // Социол. исслед. – 2009. – № 11. – С. 45–55.
21. Хьюз Э. Ч. Социальная роль и разделение труда / Э. Ч. Хьюз // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 46–52.
22. Черныш М. Ф. Новая социальная группа – «информационные» работники / М. Ф. Черныш // Социол. исслед. – 2002. – № 11. – С. 61–68.

### **Тема 3. Социально-трудовые отношения**

#### *План*

1. Отношения социального неравенства как основа социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений, их место в системе общественных отношений.
3. Субъекты социально-трудовых отношений.
4. Основные направления и задачи реализации социальной политики в сфере труда.

#### *Темы рефератов*

1. Стереотипы социальной справедливости в сфере трудовых отношений.
2. Либерально-демократические принципы социальной справедливости в сфере труда.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Каким образом в социально-трудовых отношениях проявляется социальное неравенство?
2. Дайте сравнительную характеристику основных субъектов социально-трудовых отношений.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 48–64.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С.112–125.
3. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – С. 59–60.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 202–212.

### *Дополнительная литература*

1. Авдошина Н. Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Н. Авдошина, Б. Тукумцев // Социол. исслед. – 2000. – № 1. – С. 141–144.
2. Анурин В. Ф. Справедливость и общественные фонды потребления / В. Ф. Анурин // Социол. исслед. – 1990. – № 12. – С. 66–72.
3. Ахмадинуров Р. М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р. М. Ахмадинуров, С. Н. Испулова // Социол. исслед. – 2008. – № 3. – С. 137–139.
4. Баткаев С. Принципы регулирования трудовых отношений / С. Баткаев, В. Земляков // Человек и труд. – 1992. – № 1. – С. 70–76.
5. Васькина Ю. В. Государство как субъект реализации трудовых отношений / Ю. В. Васькина // Социол. исслед. – 2001. – № 7. – С. 68–73.
6. Давидович В. Е. Социальная справедливость: идеал и принцип деятельности / В. Е. Давидович. – М. : Политиздат, 1989. – 255 с.
7. Заславский И. Кризис социально-трудовых отношений / И. Заславский // Вопр. экономики. – 1995. – № 5. – С. 48.
8. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 62–72.
9. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
10. Козина И. М. Работники заемного труда / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2013. – № 5. – С. 18–31.
11. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23–28.
12. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
13. Курбатова М. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М. Курбатова, Н. Апарина, Е. Каган // Социол. исслед. – 2009. – № 7. – С. 48–60.

14. Олимпиева И. Б. Коллективные переговоры на предприятиях: от "трудового картеля" к социальному партнерству / И. Б. Олимпиева // Социол. исслед. – 2010. – № 4. – С. 65–74.

15. Черныш М. Ф. Новая социальная группа – «информационные» работники / М. Ф. Черныш // Социол. исслед. – 2002. – № 11. – С. 61–68.

#### **Тема 4. Трудовой коллектив как социальный институт**

##### ***План***

1. Характеристика трудового коллектива как социального института, его функции.
2. Трудовой коллектив как социальная группа и как социальная организация предприятия.
3. Формальная и неформальная структура трудового коллектива.
4. Классификация трудовых коллективов.
5. Особенности первичного трудового коллектива.
6. Социальные проблемы функционирования трудового коллектива.

##### ***Темы рефератов***

1. Социологические методы диагностики социально-психологического климата трудового коллектива.
2. Групповая динамика как фактор развития трудового коллектива.

##### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Сформулируйте проблемы для социологического анализа трудового коллектива как (а) социального института, (б) социальной группы.
2. С помощью каких методологических подходов и методов эти проблемы изучаются в социологии?

##### ***Список рекомендуемой литературы***

###### ***Основная литература***

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 153–169.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 345–368.
3. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – 148 с.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 95–114.

### *Дополнительная литература*

1. Гадея Ш. Исследования профессиональных групп в России и Франции / Ш. Гадея, И. П. Попова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 126–130.
2. Дворецкая Г. В. Социология труда / Г. В. Дворецкая, В. П. Махнарылов. – К. : Вища шк., 1991. – С. 191–216.
3. Дикарева А. А. Социология труда / А. А. Дикарева, М. И. Мирская. – М. : Высш. шк., 1989. – С. 201–232.
4. Захаров В. Я. Социальные проблемы трансформации промышленных предприятий / В. Я. Захаров, Г. Л. Воронин, И. В. Захаров // Социол. исслед. – 2014. – № 2. – С. 25–36.
5. Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект / Л. В. Земнухова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 146–150.
6. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.
7. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах / П. М. Козырева // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 24–33.
8. Кули Ч. Первичные группы / Ч. Кули // Американская социологическая мысль. – М. : МГУ, 1994. – С. 330–335.
9. Огаренко В. М. Соціологія малих груп : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 291 с.
10. Усік О. Ю. Колектив трудовий / О. Усік // Соціологічна енциклопедія / [Соціол. асоц. України ; Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара] ; редкол. : Астахова В. І. [та ін.] ; уклад. Городяненко В. Г. – К. : Академвидав, 2008. – С. 174–175.
11. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 67–74.
12. Шаталова Н. И. Система трудового потенциала работника / Н. И. Шаталова // Социол. исслед. – 1999. – № 3. – С. 51–54.

## **Тема 5. Социальная мотивация и социальная регуляция трудового поведения**

### *План*

1. Трудовое поведение как разновидность социального поведения.
2. Мотивационный механизм трудового поведения.
3. Методы стимулирования трудовой мотивации.
4. Социокультурная обусловленность трудового поведения.
5. Роль социальных норм в регуляции трудового поведения.
6. Социальная регуляция трудового поведения и социальный контроль в сфере труда.

## *Темы рефератов*

1. Затратно-компенсационная модель трудового поведения: социологический анализ.
2. Проблемы социологического анализа трудовой мотивации.
3. Условия эффективности стимулирования труда на предприятиях разных форм собственности.
4. Регуляция трудового поведения в условиях риска.
5. Трудовая этика как институт социальной регуляции трудового поведения.

## *Задания для самостоятельной работы*

1. Объясните, какие элементы преобладают в структуре трудового поведения различных категорий работников в разных ситуациях.
2. Опишите различные виды деструктивного трудового поведения и механизмы его регулирования.
3. Охарактеризуйте методы социологического анализа, используемые для диагностики трудовой мотивации. В чем заключаются особенности их применения?
4. На основе анализа научных публикаций охарактеризуйте современные методы стимулирования трудового поведения, используемые в организациях разных стран. Сделайте сравнительную характеристику в виде таблицы.
5. Раскройте механизм социальной регуляции трудового поведения работников в организации, в трудовом коллективе.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 99–105, 117–152.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 146–174; 201–221; 222–253; 254–278.
3. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – С. 15, 23, 36, 115–116, 124.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 128–156.

### *Дополнительная литература*

1. Бессокирная Г. П. Динамика ценности и мотивов труда (2000–2007 гг.) / Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2010. – № 2. – С. 56–63.
2. Верховин В. И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения / В. И. Верховин // Социол. исслед. – 1993. – № 2. – С. 108–116.
3. Верховин В. И. Содержание, структура и функции трудового поведения / В. И. Верховин // Социол. исслед. – 1991. – № 11. – С. 25–37.

4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 152–180; 181–191, 192–206.
5. Караханова Т. М. Ценностные ориентации работающих женщин и использование времени / Т. М. Караханова // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 74–82.
6. Колот А. М. Мотивация персонала : учеб. пособие для студ. высш. пед. заведений / А. М. Колот. – 2-е изд. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
7. Конев И. В. Социологический мониторинг трудового потенциала организации и факторов его эффективного использования / И. В. Конев // Упр. персоналом. – 2005. – № 12. – С. 71–74.
8. Ленк Х. Трудовая этика: неизбежность перемен? / Х. Ленк // Человек. – 1998. – № 5. – С. 35–41.
9. Макарова М. Н. Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций / М. Н. Макарова // Социол. исслед. – 2007. – № 8. – С. 58–65.
10. Матвейчук В. Социологические аспекты мотивации менеджеров польских строительных предприятий / В. Матвейчук, А. Томашук // Социол. исслед. – 2013. – № 9. – С. 42–50.
11. Патрушев В. Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В. Д. Патрушев, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 72–84.
12. Поляков А. Ю. Материальное стимулирование персонала и качество сборки на Волжском автозаводе / А. Ю. Поляков, И. В. Тихомиров // Социол. исслед. – 2002. – № 1. – С. 136–139.
13. Пугачев В. П. Микрополитика и мотивация трудовых ресурсов современной России / В. П. Пугачев // Вестн. Моск. ун-та. Сер.18. Социология и политология. – 2002. – № 1. – С. 129–144.
14. Ребров А. В. Факторы формирования мотивации работников / А. В. Ребров // Социол. исслед. – 2011. – № 3. – С. 38–49.
15. Рожкова Н. Выясняем отношения стимулов и мотивов / Н. Рожкова // Дир. шк. – 2001. – № 9. – С. 35–38.
16. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
17. Смачило В. Регулювання робочого часу як складова нематеріальної мотивації / В. Смачило, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 8. – С. 49–50.
18. Татарова Г. Г. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 3–15.
19. Темницкий А. Л. Коллективистские организации и практики трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2008. – № 12. – С. 62–72.
20. Темницкий А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 13–23.

21. Темницкий А. Л. Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2007. – № 2. – С. 40–50.

22. Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения / А.Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2007. – № 6. – С. 60–71.

23. Удальцова М. В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М. В. Удальцова // Социол. исслед. – 2005. – № 7. – С. 43–52.

24. Усік О. Ю. Мотив / О. Ю. Усік // Соціологічна енциклопедія / [Соціол. асоц. України ; Дніпропетр. нац. ун-т ім. Олеся Гончара] ; редкол. : Астахова В. І. [та ін.] ; уклад. Городяненко В. Г. – К. : Академвидав, 2008. – С. 244–245 ; Мотивація / О. Усік // Там само. – С. 245.

25. Хайруллина Ю. Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы / Ю. Р. Хайруллина // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 84–88.

26. Шаталова Н. И. Деформация трудового поведения работника / Н. И. Шаталова // Социол. исслед. – 2000. – № 7. – С. 26–33.

## **Тема 6. Отношение к труду и удовлетворенность трудом**

### ***План***

1. Понятие «отношения к труду». Типы отношений к труду.
2. Влияние характера и содержания труда на отношение к труду. Факторы отношения к труду.
3. Объективные и субъективные показатели отношения к труду.
4. Понятие и показатели удовлетворенности трудом.
5. Отношение к труду и удовлетворенность трудом как социологическая проблема.

### ***Темы рефератов***

1. Социологический анализ факторов, влияющих на отношение к труду.
2. Социологические методы измерения уровня удовлетворенности трудом.

### ***Задания для самостоятельной работы***

1. Как отношение работника к труду влияет на его трудовое поведение? Объясните этот механизм с точки зрения отношений к труду как ценности, профессии и конкретной работе.

2. Охарактеризуйте основные типы отношения к труду и соответствующие модели трудового поведения.

3. Определите факторы удовлетворенности трудом работника конкретной сферы, профессии, организации.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 105–117.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 96–101.
3. Полторац В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторац. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – 148 с.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 318 с.

### *Дополнительная литература*

1. Аникин В. А. Работа в жизни россиян / В. А. Аникин // Социол. исслед. – 2009. – № 12. – С. 48–55.
2. Бессокирная Г. П. Рабочие на частном предприятии: удовлетворенность жизнью / Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2000. – № 7. – С. 33–37.
3. Войтович С.А. Удовлетворенность трудом в экстремальных условиях / С. А. Войтович, С. А. Макеев // Социол. исслед. – 1990. – № 1. – С. 59–64.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 104–117.
5. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К. Замфир. – М. : Политиздат, 1983. – 144 с.
6. Панкратов С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессами его воспроизводства / С. Панкратов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 72–86.
7. Салахутдинова Р. Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства (экосоциология) / Р. Р. Салахутдинова // Социол. исслед. – 2009. – № 11. – С. 45–55.
8. Темницкий А. Л. Отношение к труду рабочих в России и Германии: терминальное и инструментальное / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2005. – № 9. – С. 54–63.
9. Темницкий А. Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2005. – № 5. – С. 81–88.
10. Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений / К. В. Харченко // Социол. исслед. – 2009. – № 7. – С. 32–38.
11. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 67–74.
12. Шаталова Н. И. Система трудового потенциала работника / Н. И. Шаталова // Социол. исслед. – 1999. – № 3. – С. 51–54.

## **Тема 7. Социальные аспекты изучения трудовых перемещений**

### *План*

1. Трудовые перемещения, трудовая мобильность: понятия, функции.
2. Виды и формы трудовой мобильности, их роль в формировании рынка труда.
3. Вертикальная и горизонтальная трудовая мобильность.
4. Понятие и содержание трудовой карьеры.
5. Методы регулирования текучести кадров на предприятии, в трудовом коллективе.

### *Темы рефератов*

1. Трудовая мобильность в условиях формирования рыночных отношений.
2. Социальные механизмы трудовой мобильности.
3. Кадровая политика ведущих западных организаций.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Опишите основные методы регуляции текучести кадров на предприятии.
2. Сделайте обзор научных публикаций по вопросам планирования трудовой и профессиональной карьеры работника.

### *Список рекомендуемой литературы*

#### *Основная литература*

1. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 279–344.
2. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – С. 47–110.
3. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 318 с.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

#### *Дополнительная литература*

1. Анурин В. Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В. Ф. Анурин // Социол. исслед. – 2006. – № 7. – С. 23–33.
2. Верховин В. И. Теоретические и методические аспекты изучения процессов трудовой мобильности / В. И. Верховин // Социол. исслед. трудовых коллективов г. Москвы и Московской области. – М. : Изд-во МГУ, 1986. – С. 10–17.

3. Голенкова З. Т. Социальные характеристики трудовой занятости в регионе / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, И. М. Орехова, Ю. В. Черевко // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 108–119.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 207–226.
5. Захаров В. Я. Социальные проблемы трансформации промышленных предприятий / В. Я. Захаров, Г. Л. Воронин, И. В. Захаров // Социол. исслед. – 2014. – № 2. – С. 25–36.
6. Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект / Л. В. Земнухова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 146–150.
7. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : монографія / Н. В. Коляденко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 234 с.
8. Липатова М. Е. Особенности карьерных продвижений за рубежом / М. Е. Липатова // Социол. исслед. – 2001. – № 12. – С. 130–133.
9. Темницкий А. Л. Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2007. – № 2. – С. 40–50.
10. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 67–74.

## **Тема 8. Социальная и трудовая адаптация работников**

### *План*

1. Трудовая адаптация как механизм включения индивида в трудовую деятельность.
2. Содержание процесса трудовой адаптации работника.
3. Основные элементы и стадии адаптации индивида, группы в сфере труда.
4. Производственные и личностные факторы трудовой адаптации.
5. Социальные технологии по оптимизации трудовой адаптации работника.

### *Темы рефератов*

1. Социальные проблемы адаптации молодых специалистов.
2. Социологические исследования трудовой адаптации в отечественной и зарубежной науке.
3. Оптимизация трудовой адаптации: методы, социальные технологии.

## *Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте сущность трудовой адаптации работника, коллектива как социального процесса. Опишите механизм включения работника в систему трудовых отношений.
2. Составьте логическую схему соотношения основных аспектов трудовой адаптации работника.
3. Определите критерии оценки уровня трудовой адаптации молодого специалиста на предприятии.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 169–175.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 175–200.
3. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – 148 с.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 170–182.
5. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

### *Дополнительная литература*

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 407 с.
2. Вукичевич С. Социологическое определение рабочего места / С. Вукичевич // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. – 2003. – № 2. – С. 151–163.
3. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 214–220.
4. Зелінська Я. Саморегуляція поведінки у стресових ситуаціях / Я. Зелінська // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2011. – № 5. – С. 67–75.
5. Илышев А. М. Стратегии включения репродуктивного труда в производство / А. М. Илышев, И. В. Лаврентьева // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 58–67.
6. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.
7. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 62–72.

8. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах / П. М. Козырева // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 24–33.
9. Огаренко В. М. Соціологія малих груп : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 291 с.
10. Соціальні технології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. освіти / В. Я. Матвієнко. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 446 с.
11. Татарова Г. Г. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 3–15.

## **Тема 9. Процессы сотрудничества и проблемы сплоченности в трудовых коллективах**

### *План*

1. Сотрудничество как норма социальных отношений в сфере труда.
2. Взаимосвязь процессов сотрудничества и процессов сплоченности в сфере трудовых отношений.
3. Характеристика факторов сплоченности коллектива.
4. Измерение групповой сплоченности в социологии.
5. Оценка социально-психологического климата коллектива.

### *Темы рефератов*

1. Проблемы сплоченности коллектива в условиях формирования рыночной экономики.
2. Различные подходы к изучению групповой сплоченности в западной социологии.
3. Социологические методы изучения процессов сотрудничества.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Охарактеризуйте систему факторов (позитивных и негативных), которые влияют на формирование отношений сотрудничества в трудовой организации.
2. Раскройте социальные аспекты и условия эффективности процесса сплочения в трудовом коллективе.
3. Определите критерии для оценки уровня и характера сплоченности трудового коллектива на уровне подразделения организации.

## *Список рекомендуемой литературы*

### *Основная литература*

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – С. 153–169.
2. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – 148 с.
3. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 318 с.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

### *Дополнительная литература*

1. Ахмадинуров Р. М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р. М. Ахмадинуров, С. Н. Испулова // Социол. исслед. – 2008. – № 3. – С. 137–139.
2. Виноградова Е. В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников / Е. В. Виноградова // Социол. исслед. – 2011. – № 9. – С. 30–40.
3. Дворецкая Г. В. Социология труда / Г. В. Дворецкая, В. П. Махнарылов. – К. : Вища шк., 1991. – 352 с.
4. Дикарева А. А. Социология труда / А. А. Дикарева, М. И. Мирская. – М. : Высш. шк., 1989. – С. 201–231.
5. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.
6. Огаренко В. М. Соціологія малих груп : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 291 с.
7. Полторак В. А. Социология. Основы социологии труда и управления / В. А. Полторак. – К. : УМК ВО, 1992. – С. 105–107.
8. Соціальні технології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. освіти / В. Я. Матвієнко. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 446 с.
9. Соціологія праці та управління : термінолог. слов.-довід. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.
10. Темницкий А. Л. Коллективистские организации и практики трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2008. – № 12. – С. 62–72.

## **Тема 10. Процессы соперничества в трудовом коллективе. Социально-трудовые конфликты**

### *План*

1. Содержание и формы проявления процессов соперничества в сфере труда.
2. Характеристика социальной напряженности в трудовом коллективе, факторы ее развития.
3. Стадии развития и критерии измерения уровня социальной напряженности.
4. Трудовой конфликт как высшая стадия развития социальных противоречий в сфере труда.
5. Современные социальные технологии разрешения трудовых конфликтов.

### *Темы рефератов*

1. Проблема конфликта в отечественной и зарубежной социологии.
2. Забастовки как объект социологического исследования.
3. Современные технологии разрешения трудовых конфликтов.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Определите основные тенденции в развитии теории и практики управления трудовыми конфликтами.
2. Сравните отечественный и зарубежный опыт, подходы к управлению трудовыми конфликтами в разных странах.
3. Раскройте роль социальной напряженности в механизме развития групповой динамики трудового коллектива.

### *Список рекомендуемой литературы*

#### *Основная литература*

1. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – С. 369–385.
2. Полторак В. А. Социология труда : справ. / В. А. Полторак. – Днепропетровск : Арт-пресс, 1997. – 148 с.
3. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – С. 183–200.
4. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

#### *Дополнительная литература*

1. Виноградова Е. В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников / Е. В. Виноградова // Социол. исслед. – 2011. – № 9. – С. 30–40.

2. Губина Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. В. Губина // Социол. исслед. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
3. Кацва А. М. Протестное движение рабочего класса / А. М. Кацва // Социол. исслед. – 2008. – № 3. – С. 38–42.
4. Козина И. М. Забастовки в современной России / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 13–24.
5. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах / П. М. Козырева // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 24–33.
6. Огаренко В. М. Соціологія малих груп : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 291 с.
7. Платонов Ю. З. Социальные конфликты на производстве / Ю. З. Платонов // Социол. исслед. – 1991. – № 11. – С. 20–25.
8. Полторак В. А. Социология. Основы социологии труда и управления / В. А. Полторак. – К. : УМК ВО, 1992. – С. 102–110.
9. Соціальні технології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. освіти / В. Я. Матвієнко. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 446 с.
10. Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації і перспективи розвитку : зб. наук. пр. V Міжнар. наук.-практ. конф. / [упоряд. М. П. Лукашевич, М. В. Туленков, С. П. Барматова, О. Ю. Вілкова ; за заг. ред. М. П. Лукашевича]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 157 с.
11. Соціологія праці та управління : термінолог. слов.-довід. / відп. ред. В. А. Полторак. – К., 1993. – 144 с.
12. Шаленко В. М. Производственные забастовки как объект социологического анализа / В. М. Шаленко // Социол. исслед. – 1990. – № 7. – С. 107–111.
13. Шаленко Н. В. Трудовые конфликты: методология, теория и управление / Н. В. Шаленко – М. : АПК и ППРО, 2008. – 322 с.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И ЗАЩИТЕ РЕФЕРАТОВ

*Цель* – выработать у студентов навыки регулярной работы с научными периодическими изданиями, критической оценки научных публикаций.

При подготовке и защите рефератов преследуются *задачи*:

- формирование у студентов собственной точки зрения по проблемным вопросам изучаемого курса и ее аргументированное обоснование;
- развитие культуры научной дискуссии;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- определение научной и практической ценности информации;
- стимулирование самостоятельной научной работы.

Преподаватель предлагает студентам самостоятельно найти публикацию, относящуюся к тематике курса «Социология труда» в таких журналах, как, например, «Социологические исследования», «Вестник Московского университета. Сер. 18 Социология и политология», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Персонал», «Людина і праця», «Соціологія: теорія, методи, маркетинг» и др., а также в сети Интернет. Выбранную статью студент показывает преподавателю, который подтверждает ее соответствие предмету «Социология труда». Преподаватель учитывает выбранные студентами публикации, чтобы количество одинаковых публикаций не превышало двух.

После согласования выбранных публикаций преподаватель устанавливает каждому студенту время для выступления на семинарском занятии с собственной рецензией на выбранную публикацию. Студенты готовят рецензии самостоятельно. В то же время они имеют право на консультации у преподавателя в соответствии с графиком индивидуальных занятий. На консультации преподаватель дает разъяснения по материалу публикаций, не навязывая свою точку зрения, но акцентируя внимание студента на важных аспектах статьи и рекомендациях по работе с ней.

Представляя рецензию, каждый студент излагает содержание публикации перед своей группой. В отличие от рецензии эту часть работы не обязательно выполнять письменно. *Рекомендуемая структура рецензии*:

- цель публикации;
- характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная и т. п.);
- последовательность и логика изложения (содержательный план публикации);
- язык, доступность изложения;
- результаты, полученные автором публикации, их обоснованность;
- достоинства публикации;
- недостатки публикации;
- степень новизны результатов.

Объем рецензии – 2–3 страницы. В рецензии не рекомендуется пересказывать содержание статьи, ее назначение – критический анализ и оценка.

На семинарском (или индивидуальном) занятии защита реферата осуществляется в следующем порядке:

1) Изложение содержания публикации (6–8 минут). Необходимо назвать ее автора, название публикации, а также название, номер и дату выхода издания. Содержание можно излагать, читая подготовленный текст или пересказывая его.

2) Ознакомление аудитории с рецензией, подготовленной студентом (3–4 минуты). Во время выступления докладчика студентам рекомендуется внимательно слушать и записывать возникающие вопросы, как по содержанию публикации, так и по ее рецензии.

3) Далее студенты могут задать выступающему свои вопросы по содержанию статьи и по рецензии (5 минут). Преподаватель также может задавать вопросы и докладчику, и аудитории, активизируя дискуссию, давать соответствующие разъяснения.

4) После этого преподаватель предлагает студентам обсудить публикацию. Важно, что предметом обсуждения служит не выступление студента, а содержание публикации. В ходе дискуссии необходимо выявить противоречия, проблемы, установить причинно-следственные связи в содержании статьи. При этом студенты должны учиться грамотно обосновывать и аргументировать свою точку зрения, приобретать навыки ведения научной дискуссии. Преподаватель должен открыто поддерживать студентов, уровень аргументации которых выше других.

5) После завершения дискуссии преподаватель подводит итоги работы группы, напоминая примеры удачных суждений, а также анализируя менее удачные. При этом позитивной оценки должны быть удостоены все участники дискуссии независимо от содержания их высказываний.

По результатам дискуссии студент может доработать (если считает это необходимым) свою рецензию и сдать ее преподавателю в назначенный срок вместе с копией рецензируемой публикации. Рецензия как отчетный материал по самостоятельной работе студента оценивается в баллах (см. «Введение») и учитывается в промежуточной и итоговой оценке знаний.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

1. На примере конкретной организации раскройте особенности социологической диагностики текучести кадров. Разработайте рекомендации и предложения по оптимизации кадровых перемещений в организации.
2. На примере конкретной организации опишите социально-психологические отношения в трудовом коллективе. Разработайте инструментарий для изучения социально-психологического климата в организации (подразделении).
3. На примере конкретной организации охарактеризуйте особенности трудового поведения ее работников. Разработайте инструментарий для исследования мотивации трудового поведения работников организации.
4. На основе изучения специальной литературы проанализируйте формы, методы, проблемы социальной защиты работников на предприятиях. Разработайте рекомендации по усовершенствованию системы социальной защиты на конкретном предприятии.
5. На примере конкретной организации охарактеризуйте условия труда и особенности профессиональной деятельности. Разработайте инструментарий для изучения уровня удовлетворенности трудом работников организации (подразделения).
6. Изучите и охарактеризуйте формы и методы стимулирования труда в конкретной организации. Разработайте рекомендации по усовершенствованию системы стимулирования труда с учетом общеэкономических, социокультурных, профессиональных, организационных факторов и условий труда.
7. Изучите возможности и перспективы карьерного роста молодого специалиста в конкретной организации. Дайте рекомендации по организации профессионального роста персонала для этой организации (специальности, должности).
8. Проанализируйте проблемы трудовой и социальной адаптации молодого специалиста в конкретной организации. Разработайте технологию трудовой адаптации молодого специалиста в данных организационных условиях.
9. Разработайте инструментарий для оценки уровня социальной напряженности в конкретной организации. Изучите опыт руководства организации в разрешении организационных конфликтов, дайте свои рекомендации.
10. Разработайте инструментарий для изучения социально-психологического климата в первичном коллективе конкретной организации. Составьте предложения по улучшению (стабилизации) социально-психологического климата.
11. Разработайте инструментарий для проведения социологического исследования сплоченности трудового коллектива в конкретной организации. Дайте рекомендации по оптимизации процессов групповой динамики в коллективе.
12. Опишите позитивные и негативные факторы формирования социально-психологического климата в конкретной организации (подразделении). Разработайте инструментарий для социологической диагностики социально-психологического климата и рекомендации по его формированию.
13. Охарактеризуйте условия труда в конкретной организации для конкретной профессии, специальности. Опишите основные социальные проблемы, связанные с условиями труда. Разработайте рекомендации по усовершенствованию условий труда в организации.

## ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Объект и предмет социологии труда.
2. Социология труда как специальная социологическая теория.
3. Основные направления исследований в области социологии труда.
4. Место социологии труда в системе специальных социологических теорий и в системе наук о труде.
5. Основные понятия и категории социологии труда.
6. Развитие идей о труде в работах О. Конта.
7. Развитие идей о труде в работах Э. Дюркгейма.
8. Развитие идей о труде в работах М. Вебера.
9. Развитие идей о труде в работах К. Маркса.
10. Характеристика основных направлений и этапов развития западной индустриальной социологии.
11. Современное состояние и тенденции развития западной индустриальной социологии, ее влияние на отечественную социологию труда.
12. Социология труда в СССР: этапы развития, тематика исследований.
13. Труд как категория общественных наук.
14. Роль труда в развитии общества и личности.
15. Социальная сущность общественного труда.
16. Труд как социальный институт.
17. Труд как социальный процесс.
18. Общественное разделение труда.
19. Социальное разделение труда.
20. Социально-профессиональная структура общества.
21. Функции общественного труда.
22. Социальный характер труда.
23. Понятие содержания и характера труда. Виды труда.
24. Содержание труда и способы его обогащения.
25. Труд и отчуждение.
26. Гуманизация труда: современные проблемы.
27. Место труда в системе ценностей работника.
28. Понятие и содержание социально-трудовых отношений.
29. Виды социально-трудовых отношений, их классификация.
30. Характеристика субъектов социально-трудовых отношений.
31. Социальная политика в сфере труда.
32. Механизм социальной защиты работников в трудовой организации.
33. Понятие трудовой деятельности.
34. Функции трудовой деятельности.
35. Трудовое поведение как форма трудовой деятельности.
36. Характеристика видов трудового поведения.
37. Трудовое поведение как социальный институт.
38. Структура трудового поведения, ее элементы.

39. Факторы, влияющие на трудовое поведение.
40. Целевые формы трудового поведения.
41. Деструктивные формы трудового поведения.
42. Социокультурная обусловленность трудового поведения.
43. Методы изучения и оценки адекватности трудового поведения.
44. Понятие культуры труда, ее основные элементы.
45. Трудовая мораль.
46. Мотивационный механизм трудового поведения: его элементы.
47. Мотивы и потребности в трудовом поведении.
48. Интересы и ценности в мотивационном процессе.
49. Виды и функции социальных норм в сфере труда.
50. Механизмы регулирования трудового поведения.
51. Методы стимулирования труда.
52. Характеристика основных видов стимулирования труда.
53. Принципы стимулирования труда.
54. Социальная регуляция трудового поведения.
55. Социальный контроль в сфере труда.
56. Отношение к труду в системе ценностей работника.
57. Показатели отношения к труду.
58. Факторы формирования отношения к труду.
59. Понятие удовлетворенности трудом.
60. Удовлетворенность трудом как форма отношения к труду.
61. Удовлетворенность трудом и результативность труда.
62. Понятие трудового коллектива в социологии.
63. Основные признаки и характеристики трудового коллектива как социального института.
64. Функции трудового коллектива.
65. Двойственная природа трудового коллектива.
66. Трудовой коллектив как социальная группа.
67. Структура трудового коллектива.
68. Виды трудовых коллективов. Критерии их классификации.
69. Первичный трудовой коллектив.
70. Функции первичного трудового коллектива.
71. Структура неформальных отношений в трудовом коллективе: методы социологического анализа.
72. Социальные нормы в трудовом коллективе: структура, функции.
73. Сущность и типы социально-трудовых процессов.
74. Трудовая адаптация: понятие, содержание.
75. Функции трудовой адаптации.
76. Структура процесса трудовой адаптации.
77. Социологическое измерение трудовой адаптации.
78. Факторы и показатели адаптации работника на предприятии.
79. Интеграционные процессы в трудовом коллективе.

80. Понятие групповой и коллективной сплоченности.
81. Факторы сплочения трудового коллектива.
82. Показатели сплочения трудового коллектива.
83. Влияние групповой сплоченности на производительность труда.
84. Сотрудничество как норма социальных отношений.
85. Методы социологического измерения сплоченности трудового коллектива.
86. Социально-психологический климат коллектива.
87. Критерии и методы изучения социально-психологического климата.
88. Процессы соперничества в трудовых коллективах.
89. Основные формы соперничества в трудовых коллективах.
90. Стадии развития социальной напряженности в трудовом коллективе.
91. Основные индикаторы социальной напряженности в трудовом коллективе.
92. Основные причины социальной напряженности в трудовом коллективе.
93. Методы социологического анализа социальной напряженности.
94. Конфликт в трудовом коллективе как социальный процесс.
95. Функции социального конфликта в трудовом коллективе.
96. Механизмы регулирования социально-трудовых конфликтов.
97. Понятие трудовой мобильности.
98. Формы трудовой мобильности.
99. Характеристика основных видов трудовых перемещений.
100. Классификация основных причин текучести кадров.

## ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Роль труда в жизнедеятельности человека и общества.
2. Социальная сущность труда. Содержание и характер труда.
3. Задачи социологии труда на современном этапе развития общества (по материалам социологических исследований).
4. Протестантская трудовая этика в работах М. Вебера.
5. Социальная сущность закона о разделении и кооперации труда в работах О. Конта.
6. Г. Спенсер о социальных институтах труда.
7. Анализ исторической эволюции разделения труда по Э. Дюркгейму.
8. Вклад марксистской школы социологии в изучение трудовых отношений.
9. Основные периоды и проблемы в развитии отечественной социологии труда.
10. Противоречия развития труда в условиях НТР. Отчуждение труда.
11. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе.
12. Основные направления и задачи реализации социальной политики в сфере труда.
13. Трудовое поведение: содержание, структура, функции.
14. Проблемы социологического анализа трудовой мотивации.
15. Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
16. Социальный контроль как механизм регулирования трудового поведения.
17. Отношение к труду и удовлетворенность трудом как социологическая проблема.
18. Трудовой коллектив как социальный институт и социальная группа.
19. Формальная и неформальная структура трудового коллектива.
20. Социальные проблемы адаптации молодых специалистов.
21. Взаимосвязь процессов сотрудничества и процессов сплоченности в сфере трудовых отношений.
22. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.
23. Социальная напряженность в трудовом коллективе: социологический анализ.
24. Современные социальные технологии разрешения трудовых конфликтов.
25. Профессиональная карьера и ее влияние на отношение работников к труду.
26. Текучесть кадров как социологическая проблема.
27. Факторы формирования и показатели оценки отношения к труду работников организации.
28. Задачи и методы гуманизации труда в современном обществе.
29. Характер труда и проблемы отчуждения труда в постиндустриальном обществе.

30. Либерально-демократические принципы социальной справедливости в сфере труда.

31. Особенности социологического анализа феномена «удовлетворенность трудом».

32. Проблема измерения эффективности труда в отечественной и западной социологии.

33. Социологические исследования трудовой адаптации в отечественной и зарубежной науке.

34. Оптимизация трудовой адаптации: методы, социальные технологии.

35. Различные подходы к изучению групповой сплоченности в западной и отечественной социологии.

36. Социологические методы изучения процессов сотрудничества.

37. Проблема конфликта в отечественной и зарубежной социологии.

38. Забастовки как объект социологического исследования.

39. Социальные механизмы трудовой мобильности.

40. Стратегии стимулирования труда в современных организациях (отечественный и зарубежный опыт).

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

Приступая к написанию контрольной работы, студент должен, прежде всего, выбрать тему, которая соответствовала бы его научным или практическим интересам, либо расширяла его профессиональный кругозор.

Самым ответственным этапом подготовки контрольных работ является подбор и анализ литературы. На сегодняшний день курс «Социология труда и трудовых коллективов» в целом обеспечен учебной и научной литературой, которая находится в распоряжении ЦНГИ. Для облегчения поиска необходимой литературы рекомендуется использовать электронный каталог, оперируя ключевыми словами и словосочетаниями, соответствующими выбранной теме. В помощь студентам данное методическое пособие также содержит перечень литературы по курсу в целом и по отдельным темам.

Для написания контрольной работы следует использовать как учебную, так и научную литературу: научные монографии, сборники трудов и статей, материалы конференций, статьи в периодических изданиях. Следует обратить внимание на такие журналы: «Социологические исследования», «Проблемы теории и практики управления», «Людина і праця», «Соціологія: теорія, методи, маркетинг», «Україна: аспекти праці». Материалы этих изданий следует использовать для изучения методики и техники проведения социологических исследований по проблемам развития трудовых коллективов, а также для изучения методологических аспектов анализа сферы трудовых отношений.

Содержание контрольной работы должно раскрывать выбранную тему, проблему и демонстрировать глубину изучения предмета в рамках данной те-

мы. В контрольной работе также должно быть продемонстрировано владение понятиями и категориями социологии труда.

Структура контрольной работы должна быть отражена в плане и включать следующие элементы:

- введение;
- основное содержание;
- заключение;
- список литературы.

Введение должно содержать обоснование актуальности темы, формулировку основных проблем и задач социологии труда в рамках избранной темы. Основная часть контрольной работы раскрывает сущность исследуемого предмета. В заключении делается обобщающий вывод, отражающий степень самостоятельности анализа проблемы. В конце работы помещается список литературы, оформленный в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным работам.

Контрольная работа представляется в письменном виде в деканат факультета заочного и последипломного образования. Объем работы – 10–12 страниц.

Если работа не соответствует основным требованиям, она возвращается студенту на доработку.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Основная литература

1. Вакуленко С. М. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / С. М. Вакуленко. – К. : Знання, 2008. – 262 с.
2. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.
3. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
4. Ромашов О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2001. – 318 с.
5. Соціально-трудо́ві відносини: питання теорії та практики : навч. посіб. / Осойвий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. – К. : АПСВ, 2005. – 411 с.
6. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

### Дополнительная литература

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2008. – 407 с.
2. Аникин В. А. Работа в жизни россиян / В. А. Аникин // Социол. исслед. – 2009. – № 12. – С. 48–55.
3. Анкудинов А. Б. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных / А. Б. Анкудинов, М. Н. Беляева, О. В. Лебедев // Социол. исслед. – 2013. – № 11. – С. 75–83.
4. Анурин В. Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В. Ф. Анурин // Социол. исслед. – 2006. – № 7. – С. 23–33.
5. Ахмадинуров Р. М. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Р. М. Ахмадинуров, С. Н. Испулова // Социол. исслед. – 2008. – № 3. – С. 137–139.
6. Бакштановский В. И. Профессиональная этика: социологические ракурсы / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов // Социол. исслед. – 2005. – № 8. – С. 3–12.
7. Бессокирная Г. П. Динамика ценности и мотивов труда (2000–2007 гг.) / Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2010. – № 2. – С. 56–63.
8. Виноградова Е. В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников / Е. В. Виноградова // Социол. исслед. – 2011. – № 9. – С. 30–40.
9. Войтович С. А. Удовлетворенность трудом в экстремальных условиях / С. А. Войтович, С. А. Макеев // Социол. исслед. – 1990. – № 1. – С. 59–64.

10. Волков Ю. Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю. Е. Волков // Социол. исслед. – 2009. – № 3. – С. 27–35.
11. Гадеа Ш. Исследования профессиональных групп в России и Франции / Ш. Гадеа, И. П. Попова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 126–130.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
13. Голенкова З. Т. Социальные характеристики трудовой занятости в регионе / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, И. М. Орехова, Ю. В. Черевко // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 108–119.
14. Захаров В. Я. Социальные проблемы трансформации промышленных предприятий / В. Я. Захаров, Г. Л. Воронин, И. В. Захаров // Социол. исслед. – 2014. – № 2. – С. 25–36.
15. Зелінська Я. Саморегуляція поведінки у стресових ситуаціях / Я. Зелінська // Соціальна психологія. Український науковий журнал. – 2011. – № 5. – С. 67–75.
16. Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект / Л. В. Земнухова // Социол. исслед. – 2014. – № 1. – С. 146–150.
17. Золотухин В. Е. Парадоксальная сущность труда / В. Е. Золотухин // Социол. исслед. – 2010. – № 10. – С. 150–151.
18. Карлюкова О. С. Профессиональное общение: особенности неформальных практик / О. С. Карлюкова // Социол. исслед. – 2010. – № 7. – С. 115–121.
19. Кацва А. М. Протестное движение рабочего класса / А. М. Кацва // Социол. исслед. – 2008. – № 3. – С. 38–42.
20. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 62–72.
21. Козина И. М. Забастовки в современной России / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2009. – № 9. – С. 13–24.
22. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 3–12.
23. Козина И. М. Работники заемного труда / И. М. Козина // Социол. исслед. – 2013. – № 5. – С. 18–31.
24. Козырева П. М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах / П. М. Козырева // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 24–33.
25. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23–28.
26. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
27. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
28. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : монографія / Н. В. Коляденко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 234 с.

29. Кораблева Г. Б. Становление подходов к социологии профессий в России / Г. Б. Кораблева // Социол. исслед. – 2013. – № 1. – С. 109–117.
30. Кудринская Л. А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / Л. А. Кудринская // Социол. исслед. – 2006. – № 5. – С. 15–22.
31. Курбатова М. В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М. В. Курбатова, Н. Ф. Апарина, Е. С. Каган // Социол. исслед. – 2009. – № 7. – С. 48–60.
32. Макарова М. Н. Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций / М. Н. Макарова // Социол. исслед. – 2007. – № 8. – С. 58–65.
33. Мансуров В. А. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 36–46.
34. Матвейчук В. Социологические аспекты мотивации менеджеров польских строительных предприятий / В. Матвейчук, А. Томашук // Социол. исслед. – 2013. – № 9. – С. 42–50.
35. Митягина Е. В. Квалифицированные рабочие на российских предприятиях: о мифах и реальности / Е. В. Митягина // Социол. исслед. – 2013. – № 11. – С. 47–53.
36. Огаренко В. М. Соціологія праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 303 с
37. Огаренко В. М. Соціологія малих груп : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 291 с.
38. Олимпиева И. Б. Коллективные переговоры на предприятиях: от "трудового картеля" к социальному партнерству / И. Б. Олимпиева // Социол. исслед. – 2010. – № 4. – С. 65–74.
39. Патрушев В. Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В. Д. Патрушев, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 72–84.
40. Попова И. П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И. П. Попова // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 52–57.
41. Праця України у 2012 році : Статистичний збірник – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.
42. Ребров А. В. Факторы формирования мотивации работников / А. В. Ребров // Социол. исслед. – 2011. – № 3. – С. 38–49.
43. Романов П. В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 25–35.
44. Салахутдинова Р. Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства (экосоциология) / Р. Р. Салахутдинова // Социол. исслед. – 2009. – № 11. – С. 45–55.

45. Соціальні технології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. освіти / В. Я. Матвієнко. – К. : Українські пропілеї, 2001. – 446 с.
46. Соціологія праці : підручник : навч. посібник для підгот. бакалаврів у галузі знань 0305 Економіка та підприємництво у вищих навч. закл. II–IV рівнів акредитації Мінагрополітики України – Вид. 2-ге, доп. і перероб. / В. К. Терещенко, В. А. Ткачук, В. І. Лисенко – К. : Четверта хвиля, 2007. – 168 с.
47. Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації і перспективи розвитку : зб. наук. пр. V Міжнар. наук.-практ. конф. / [упоряд. М. П. Лукашевич, М. В. Туленков, С. П. Барматова, О. Ю. Вілкова ; за заг. ред. М. П. Лукашевича]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 157 с.
48. Татарова Г. Г. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Социол. исслед. – 2011. – № 7. – С. 3–15.
49. Темницкий А. Л. Коллективистские организации и практики трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2008. – № 12. – С. 62–72.
50. Темницкий А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социол. исслед. – 2008. – № 11. – С. 13–23.
51. Темницкий А. Л. Отношение к труду рабочих в России и Германии: терминальное и инструментальное / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2005. – № 9. – С. 54–63.
52. Темницкий А. Л. Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2007. – № 2. – С. 40–50.
53. Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социол. исслед. – 2007. – № 6. – С. 60–71.
54. Тощенко Ж. Т. Предмет и структура социологии труда / Ж. Т. Тощенко // Социол. исслед. – 2003. – № 3. – С. 48–58.
55. Хайруллина Ю. Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы / Ю. Р. Хайруллина // Социол. исслед. – 2003. – № 5. – С. 84–88.
56. Харченко К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений / К. В. Харченко // Социол. исслед. – 2009. – № 7. – С. 32–38.
57. Хьюз Э. Ч. Социальная роль и разделение труда / Э. Ч. Хьюз // Социол. исслед. – 2009. – № 8. – С. 46–52.
58. Шаленко Н. В. Трудовые конфликты: методология, теория и управление / Н. В. Шаленко. – М. : АПК и ППРО, 2008. – 322 с.
59. Bauman Zygmunt. Возвышение и упадок труда / Zygmunt Bauman // Социол. исслед. – 2004. – № 5. – С. 77–86.

## СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

**АГРАРНАЯ СОЦИОЛОГИЯ** (социология сельского хозяйства) – отрасль социологии, изучающая формы организации труда, структуру и функционирование различных социальных и профессиональных групп в сфере сельского хозяйства. Аграрная социология труда, тесно связанная с изучением социально-экономических проблем сельской жизни, в отечественной социологии не выделялась в особую дисциплину и впоследствии составила одно из направлений в рамках социологии села. Как четко определенная поддисциплина она существовала только в США, где поощрялась государственной политикой.

**АДАПТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ** – приспособление индивида к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

**АДАПТАЦИЯ ТРУДОВАЯ** – процесс активного взаимодействия работника и организации, предприятия, в ходе которого происходит их взаимное приспособление; социальный процесс усвоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и личность, и трудовая среда осуществляют активное влияние друг на друга. Адаптация трудовая выступает в качестве социального механизма развития и закрепления необходимых в процессе трудовой деятельности качеств и свойств индивида.

**АДЕКВАТНОСТЬ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ** – соответствие, совпадение параметров трудового поведения, удовлетворительное с точки зрения групповых, коллективных, организационных целей и норм трудовой деятельности.

**АКТИВНОСТЬ ТРУДОВАЯ** – характеристика трудовой деятельности, которая отражает направленность и меру интенсивности реализации интеллектуального и физического потенциала работника, коллектива.

**АТМОСФЕРА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ** – ситуативные социально-психологические особенности социальной общности, группы, которые могут быть вызваны временными внешними обстоятельствами или быть проявлением социально-психологического климата в данных конкретных условиях.

**БЕЗРАБОТИЦА** – социально-экономическое явление, которое выражается в неиспользовании части трудоспособного населения в общественном производстве в условиях рыночной экономики.

**БЕЗРАБОТНЫЕ** – социальная группа, в которую входят лица, временно (как правило) не занятые в общественном производстве, не имеющие работы, социальные интересы которых концентрируются на поиске оптимальных возможностей реализации своего трудового потенциала в системе общественного разделения труда. В соответствии с нормами Закона Украины «О занятости населения», Б. признаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, которые по независящим от них причинам не имеют заработка (или других предусмотренных действующим законодательством доходов) из-за отсутствия подходящей работы, зарегистрированные в государственной службе занятости и действительно ищущие работу и способные приступить к ней.

**БЮДЖЕТ ВРЕМЕНИ** – (1) структура времени индивида, социальной группы, общества в целом по основным занятиям, видам жизнедеятельности; (2) метод исследования социально-экономических процессов, связанных с различными аспектами жизнедеятельности индивида, социальной группы. Основу Б. в. составляет разделение времени на рабочее и нерабочее (время, необходимое для удовлетворения различных потребностей человека, и свободное время).

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ** – обеспечение работникам определенных преимущественных условий на труд, соответствующую работу. Правовой подход к обеспечению гарантий занятости рассматривает право на труд для любого индивида как конституционную норму.

**ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА** – методы преодоления последствий *отчуждения труда*, направленные на повышение его *содержательности*, включающие такие мероприятия: увеличение разнообразия выполняемых операций; обогащение содержания труда; создание консультационных советов с целью участия работников в принятии управленческих решений; привлечение работников к научной, изобретательской, творческой деятельности; введение гибких графиков работы и т. п.

**ДЕЗИНТЕГРАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС** – процесс распада внутренней структуры социальной группы или социальной системы на части, разъединение элементов, некогда бывших объединенными, т. е. процесс, противоположный социальной *интеграции*; проявляется в таких формах, как распад или исчезновение общих социальных ценностей, общей социальной организации, институтов, норм и чувства общих интересов, снижение или утрата группой контроля над своими частями, над целостным социальным процессом, или снижение влияния существующих правил социального поведения на индивидов, отступление от норм организации.

**ДИСКРИМИНАЦИЯ** – основанное на произволе незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда. Дискриминация может осуществляться по возрасту, полу, расе, национальности и по другим признакам. Проявления дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебное заведение, продвижении по службе, оплате труда, увольнении и др.

**ДИСЦИПЛИНА ТРУДОВАЯ** – соблюдение работниками определенных требований относительно их поведения на производстве с целью успешного выполнения производственных и социальных заданий, которые стоят перед коллективом.

**ДОКТРИНА «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»** – гуманитарный подход, ориентированный на *гуманизацию* трудовых процессов, вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их производственной деятельности, использование позитивных эффектов групповой организации; разработан социологами США М. П. Фоллет, Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергом на основе Хоторнских экспериментов (1927–1932 гг.). Методологической основой данной доктрины являются следующие принципы: 1) человек представляет собой социальное существо, ориентированное на других людей и включенное в контекст группового поведения; 2) с природой человека несовместима жесткая иерархия и бюрократическая организация подчиненности; 3) руководители предприятий в большей мере должны ориентироваться на удовлетворение потребностей людей, а не на чисто технические факторы поднятия производительности труда и максимальное достижение прибыли; 4) производительность труда будет более эффективной, если индивидуальное вознаграждение будет подкреплено групповым, коллективным, а экономические стимулы – социально-психологическими (благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль руководства).

**ЗАБАСТОВКА** – одна из острых форм протекания социально-трудового конфликта; групповое, организованное, гласное (в отличие от саботажа) и целенаправленное воздействие на трудовой процесс, производственно-экономическую деятельность путем временного отказа социального субъекта от участия в регламентированной деятельности с целью удовлетворения выдвинутых им органу управления требований.

**ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ** – социально-экономическая категория, характеризующая специфику, уровень включенности населения в общественное производство, а именно: соотношение спроса и предложения на рабочую силу в рамках государства в целом, отдельных регионов, социально-профессиональных групп.

**ИНДУСТРИАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ** – прикладная отрасль социологии на Западе, представители которой изучают социально-трудовые отношения на производстве, разрабатывают практические рекомендации по повышению эффективности производства. Предмет индустриальной социологии пересекается с предметной областью таких дисциплин, как социология труда и социология управления. См. также *«промышленная социология»*.

**ИНТЕГРАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС** – процесс превращения относительно самостоятельных малосвязанных между собой объектов (индивидов, групп, классов, государств) в единую, целостную систему, характеризующуюся согласованностью и взаимозависимостью ее частей на основе общих целей, интересов.

**ИНТЕГРАЦИЯ ГРУППОВАЯ** – (1) психологическое единство целостной социальной группы: состояние группы, которое характеризуется упорядоченностью внутргрупповых структур, согласованностью ведущих компонентов групповой активности, устойчивостью субординационных взаимосвязей между ними, стабильностью и наследственностью их существования; (2) иерархически организованная совокупность внутргрупповых процессов, которая обеспечивает такую организованность.

**КАРЬЕРА ТРУДОВАЯ** – процесс перемещения работника с нижестоящих должностей и общественных позиций на вышестоящие, последовательность рабочих мест, которые занимает работник в иерархической системе трудовой деятельности; результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

**КАРЬЕРОГРАММА** – перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации; формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

**КАЧЕСТВО ЖИЗНИ** – социально-экономическая категория, которая выделяет и конкретизирует (через сопоставление с уровнем жизни) качественную сторону удовлетворения материальных и культурных потребностей.

**КВАЛИФИКАЦИЯ** – набор признаков, которые характеризуют профессиональный уровень работника, предусматривающий наличие у него определенного уровня образования, практического опыта и трудовых навыков.

**КЛИМАТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ** – совокупность взаимосвязанных социально-психологических особенностей группы, организации, которые выявляются в доминирующем, типичном для нее отношении к труду, целям и мотивах совместной деятельности, отношениях между людьми, их моральных и интеллектуальных установках, преобладающем настроении.

**КОЛЛЕКТИВ ТРУДОВОЙ** – социальная группа, в которой объединяются общественные, групповые и индивидуальные интересы работников; организованная общность людей, объединенная конкретным видом общественно-полезной деятельности, осуществляемой в рамках той или иной формы собственности, и возникающими в процессе этой деятельности отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, интересами, ценностными ориентациями, установками и нормами поведения.

**КОНКУРЕНЦИЯ** – экономическое соревнование, направленное на достижение более прибыльных условий производства и сбыта товаров.

**КОНТРОЛЬ СОЦИАЛЬНЫЙ** – механизм саморегуляции в социальных системах (социальных группах, организациях, трудовых коллективах, обществе в целом), который обеспечивает их стабильное и упорядоченное функционирование посредством ценностного и нормативного, а именно морального, правового, административного и т. п. регулирования поведения индивидов, деятельности социальных групп.

**КОНФЛИКТ СОЦИАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ** – стадия максимального развития противоречий между социальными субъектами экономических и трудовых отношений непосредственно в сфере трудовой деятельности или связанных с нею сферах (распределения, обмена, потребления и т. п.).

**КУЛЬТУРА ТРУДА** – термин, который определяет, отображает культууроформирующее влияние труда на человека. Это социальное качество процесса труда, совокупность ценностей и норм, выступающих регуляторами трудового поведения, трудовой деятельности в определенной социальной группе, в рамках определенного социального типа общества.

**МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВАЯ** – процесс изменения индивидом или социальной группой под воздействием разнообразных объективных и субъективных факторов своего места в системе разделения труда, тех социально-профессиональных позиций, которые они занимают в трудовом коллективе или обществе.

**МОТИВ** – побудительная причина действий и поведения индивида, это внутренние факторы (потребности) к труду, тесно связанные с ценностями, установками, нормами поведения.

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА** – побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации, обеспечении материального благополучия и т. п.). М. т. возникает как процесс актуализации и функционирования каких-либо мотивов, обеспечения приоритетности одного из возможных вариантов *трудового поведения*.

**НАЕМНЫЙ РАБОТНИК** – человек, который заключил трудовой договор (контракт) с представителем предприятия, общественной организации или государства.

**НАПРЯЖЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ** – важнейшая предпосылка возникновения и развития *социального конфликта*, вызываемая отклонением от определенной нормы сотрудничества между работниками, социальными группами, трудовыми коллективами, обусловленной спецификой социально-экономических, социально-трудовых отношений.

**НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (НОТ)** – процесс совершенствования *организации труда* на основе достижений науки и передового опыта. Термином «НОТ» характеризуют обычно улучшение организационных форм использования живого труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива (например, предприятия). Задачи, которые решаются в рамках НОТ: 1) совершенствование форм разделения труда; 2) улучшение организации рабочих мест; 3) рационализация методов труда; 4) оптимизация нормирования труда; 5) подготовка рабочих кадров.

**НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ (НТР)** – коренное качественное преобразование продуктивных сил на основе превращения науки в ведущий фактор развития производства. Это универсальный революционный переворот в материальных условиях существования и развития общества, качественный скачок в развитии познания природы и использовании человеком ее законов в практической деятельности.

**НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС (НТП)** – взаимообусловленное поступательное развитие науки и техники, производства и сферы потребления.

**НОРМА СОЦИАЛЬНАЯ** – важнейшее средство социальной регуляции поведения (экономического, трудового) индивидов и групп, представляющее собой совокупность требований и ожиданий, которые предъявляет социальная общность к своим членам с целью осуществления деятельности, поведения определенного типа, образа. Выражает требования, пожелания и ожидания соответствующего поведения. Возникновение и функционирование социальных норм обусловлено объективной потребностью в упорядочении общественных отношений.

**НОРМЫ ГРУППОВЫЕ** – правила регуляции поведения членов на основе представлений о должном, одобряемом, желаемом. Вырабатываются в результате совместной групповой деятельности и общения, связаны с групповыми ценностями и сформулированы на их основе. По своему содержанию групповые нормы представляют групповую модификацию общезначимых норм и специфические представления о должном поведении в конкретных групповых ситуациях.

**ОБОГАЩЕНИЕ ТРУДА** – один из методов усиления *социальной мотивации трудового поведения*, суть которого в «опоре» на всю мотивационную сферу работника, а не на какие-то отдельные ее элементы, обеспечение так называемой «сложной» мотивации. Речь идет о преодолении стереотипа «экономического человека» (Ф. Тейлор) в условиях современного производства, приходе на смену ему работника, чьи интересы не сводятся исключительно к обеспечению заработка, но и предполагают заинтересованность в самом содержании трудовой деятельности.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА** – система форм и методов рационального соединения и использования работников и средств производства, направленная на достижение максимальной эффективности производства при минимуме затрат. Это способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда. Ключевыми элементами организации трудовой деятельности являются: разделение труда, кооперация труда, распределение работ и т. п.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВАЯ** – это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг (=трудовой коллектив).

**ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ** – характеристика общей значимости трудовой деятельности в системе ценностей личности, а также ее отношения к конкретным видам *трудовой деятельности*, включающие общественный статус данной профессии, содержание и условия труда на рабочем месте.

**ОТНОШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ** – возникающие и существующие непосредственно в процессе трудовой деятельности, а также в других сферах общественной жизни, связанных с нею, отношения между работниками и социальными группами, характеризующие сходства и различия их социального положения и выражающиеся в отношениях равенства и неравенства, господства и подчинения.

**ОТЧУЖДЕНИЕ** – отношения между субъектом и кем-либо, его функцией (между человеком и его трудом, например), складывающиеся в результате разрыва их изначального единства, ведущего к изменению природы субъекта и изменению, извращению, перерождению природы отчужденной функции, а также процесс разрыва этого единства.

**ОТЧУЖДЕНИЕ ТРУДА** – превращение деятельности человека, ее результатов в самостоятельную силу, господствующую над ним и враждебную ему; человек превращается из активного субъекта в объект социально-трудовых отношений и трудового процесса в целом. Эти явления ведут к возрастанию чувства трудовой неудовлетворенности.

**ПАРТНЕРСТВО** – такой тип *социально-трудовых отношений*, в основе которых лежит система детально разработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. Ведущая роль в таких отношениях принадлежит профсоюзам, которые выступают с позиций не только защиты интересов наемных работников, но и эффективности производства на предприятии. Такой тип социально-трудовых отношений характерен для Германии.

**ПАРТНЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЕ** – такая система отношений между наемными работниками и собственниками средств производства, или работодателями, в рамках которой признаются противоречия интересов данных социальных групп, которые возникают объективно, и право каждой из них защищать свои интересы путем поиска компромиссов, взаимопонимания и сотрудничества.

**ПАТЕРНАЛИЗМ** – такой тип *социально-трудовых отношений*, который характеризуется значительной регламентацией этих отношений со стороны государства или руководства предприятия. Осуществляется под видом «отеческой заботы» государства или администрации предприятия о потребностях трудящихся (персонала). Примером государственного патернализма служат *социально-трудовые отношения* в бывшем СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

**ПЕРВИЧНЫЙ ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ** – группа работников низового подразделения предприятия, которые выполняют однородные или взаимосвязанные операции, связаны друг с другом непосредственными и устойчивыми межличностными контактами в процессе трудовой деятельности. Первичный трудовой коллектив не разделяется более ни на какие административно-производственные единицы. Это коллективы участков, бригад, смен, отделов предприятия.

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ** – количественная характеристика выполняемой персоналом работы, связанной с уровнем эффективности труда.

**ПРОМЫШЛЕННАЯ СОЦИОЛОГИЯ** – одна из составных частей социологии труда, которая изучает формы организации труда, структуру и функционирование различных социальных и профессиональных групп в сфере промышленного производства; специальная социологическая теория о содержании и значении «человеческого фактора» промышленности, то есть о структуре, механизмах и эффективности общественных, коллективных и индивидуальных действий и отношений промышленных работников. Объектом изучения промышленной социологии выступают социальные группы, их поведение и взаимодействие, отношения между ними как в промышленности в целом, так и в ее отдельных областях, на предприятиях и в объединениях, а также влияние промышленного производства на мотивы, процесс и результаты труда, социальные последствия промышленного производства. Социальная проблематика промышленности рассматривается на трех уровнях: общем (связывающем промышленность со всем обществом (промышленные отношения в обществе)); частном, или отраслевом, который ориентируется на социальные явления в промышленности (социальные отношения в промышленности); единичном, который относится к социальным явлениям внутри промышленного предприятия («человеческие отношения» внутри предприятия).

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА** – совокупность людей одной профессии, которая возникает как результат функционально-технического разделения труда.

**ПРОФЕССИЯ** (от лат. «professio» – официально установленное занятие, специальность) – это устойчивый и относительно широкий вид трудовой деятельности, который предполагает наличие у человека определенной совокупности теоретических знаний, практического опыта, трудовых навыков.

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА** – наука, изучающая психические закономерности формирования разнообразных форм трудовой деятельности, психические механизмы формирования отношения человека к труду и коллективу, а также психические процессы, которые возникают в организме человека в процессе трудовой деятельности под воздействием разнообразных физических и психических нагрузок. В предметную область исследования П. т. входят: психологические проблемы профессиональной ориентации, адаптации и консультации; пути формирования и контроля профессиональной пригодности; психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения; проблемы изучения и формирования трудовой мотивации; психологическая рационализация режимов труда и отдыха; оптимизация психологических отношений в коллективе, регулирование социально-психологического климата и др.

**РАБОТОДАТЕЛЬ** – человек, который нанимает для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. Например, как работодатель выступает руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** – (1) форма существования труда, единая мера общественной оценки его различных затрат; (2) установленное законом или на его основании время, на протяжении которого работник должен выполнять свои обязанности.

**РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА** – дифференциация видов трудовой деятельности, которая возникает в обществе в процессе его исторического развития.

**РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА СОЦИАЛЬНОЕ** – закрепление за социально и экономически неоднородными видами деятельности определенных категорий работников, которые при этом одновременно приобретают соответствующие социальные, экономические, политические, культурные и др. признаки.

**РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА ФУНКЦИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ** – дифференциация видов трудовой деятельности на основе имеющихся различий в содержании труда и, соответственно, различий в функциях работников, занятых разными по содержанию видами труда.

**РЕЗЕРВЫ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОИЗВОДСТВА** – специфические возможности более полного использования трудовыми коллективами и иными субъектами трудовой деятельности своего социального и трудового потенциала за счет социальных факторов повышения трудовой активности, которые в определенное время не используются по причинам, зависящим от самого социального субъекта труда.

**РЕКРЕАЦИЯ** – восстановление сил, перемена деятельности, осуществление процесса отдыха.

**САНКЦИИ СОЦИАЛЬНЫЕ** – предупреждающие меры, которые применяются к нарушителю социальных ограничений и имеют для него определенные неблагоприятные последствия.

**СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ (досуг)** – часть вне рабочего времени, которая остается у человека (группы) за вычетом времени, используемая на удовлетворение бытовых потребностей, воспитание детей и другие, необходимые для обеспечения жизнедеятельности затраты. С. в. – это то время, которое человек может посвятить своему духовному и физическому развитию.

**СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА** – социально-экономическая категория, которая отображает разделение трудовых функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых работником производственных операций. Это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметами и средствами труда, формой организации производственного процесса.

**СОДЕРЖАТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА** – понятие, которое характеризует насыщенность труда творческими, интеллектуальными элементами, разнообразием выполняемых функций, самостоятельностью трудовых действий и ответственностью за них работника.

**СОПЕРНИЧЕСТВА ПРОЦЕССЫ** – разновидность социально-трудовых процессов, а именно: процессы, возникающие при стремлении индивидов и социальных групп удовлетворить свои интересы при помощи объектов и средств, которыми другие индивиды и группы также пытаются удовлетворить свои интересы.

**СОРЕВНОВАНИЕ** – специфическое социальное явление, источником возникновения и развития которого являются объективные противоположности, противоречия между людьми, обусловленные их потребностями и вызванные отклонениями в результатах труда.

**СОТРУДНИЧЕСТВА ПРОЦЕССЫ** – разновидность социально-трудовых процессов, а именно: процессы, связанные с общественным разделением, кооперацией трудовой и экономической деятельности, основанные на согласованной деятельности социальных субъектов, направленной на достижение общего результата, регулирование возникающих в процессе труда отношений. Сотрудничество – это такая степень функциональной взаимозависимости сторон, где успех отдельного индивида или группы обусловлены общим успехом всех индивидов, что требует от них согласованных действий.

**СОЦИАЛЬНАЯ БОРЬБА** – форма социального *соперничества*, обусловленная существующей в обществе социальной дифференциацией и направленная на удовлетворение коренных, наиболее существенных интересов социальных групп в различных сферах жизни общества.

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА** – система мер, обеспечивающих в условиях перехода к рынку, а также в рамках социальной рыночной экономики определенный (или достаточный – в первом случае, или достойный – во втором) уровень жизни населения.

**СОЦИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ** – социальный механизм включения индивида, социальной группы в определенный контекст социальной действительности, выбора им способа, направленности и активности своего участия в экономической, трудовой деятельности с учетом как собственных физических и интеллектуальных возможностей, профессии, уровня квалификации, социального статуса и положения (для групп), так и требований, предъявляемых к их деятельности трудовым коллективом, организацией, обществом.

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА** – это деятельность определенных социальных групп (субъектов С. п., обладающих теми или иными социальными, экономическими, политическими властью и полномочиями) с целью установления и регулирования в обществе, в частности, в его социально-экономической и социально-трудовой сферах определенной системы социальных отношений для максимально полного удовлетворения потребностей определенных социальных групп общества, в том числе и через стимулирование социальной, экономической, трудовой активности других социальных групп.

**СОЦИАЛЬНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ** – это такой тип регуляции, с помощью которого воздействие на социальные процессы и отношения, и поведение индивидов и групп, которые они определяют, осуществляется через индивидуально-личностное и индивидуально-групповое статусное нормирование, а также благодаря воздействию на это поведение социальных институтов через систему социального контроля.

**СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ ТРУДА** – особенности трудовой деятельности как социального института, которые выступают как основополагающие в возникновении и развитии человека, функционировании и развитии общества, всех общественных отношений. С. с. т. проявляется в социальных функциях, в характере и содержании труда.

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОЦЕССЫ** – это результат социальных изменений, состоящих в последовательной смене состояний социальных систем и социальных объектов; серии взаимодействия между людьми и социальными группами, приводящих к изменениям в отношениях между ними, в их отношении к труду. Главное содержание социально-трудовых процессов состоит в реализации социально-трудовых отношений (социального положения, неравенства и т. д.).

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ** – система социальных, экономических и правовых средств, обеспечивающих гарантированность важнейших условий жизнедеятельности людей, социальных групп, реализацию их интересов. Условия реализации социальных гарантий определяются *социальной политикой*.

**СОЦИАЛЬНЫЙ ТИП РАБОТНИКА** – определенный, фиксированный набор социальных качеств, проявляющихся в социально-трудовом поведении и социально-экономическом сознании индивида, т. е. комплекс интериоризированных социальных установок, ценностей, мотивов, ориентаций, регулирующих трудовое поведение работника.

**СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА** – отрасль социологии, которая изучает труд, трудовую деятельность, трудовое поведение, трудовой коллектив как специфические социальные институты общества, а также социальные общности в сфере труда, социально-трудовые отношения и процессы.

**СПЛОЧЕННОСТЬ ГРУППОВАЯ** – качество групповой динамики, которое характеризует степень причастности индивидов, входящих в состав группы. Показателями С. г. выступают: (1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях; (2) степень привлекательности группы для ее членов. С. г. измеряется с помощью социометрических методик и метода опроса.

**СТАТУС СОЦИАЛЬНЫЙ** – интегративный показатель положения социальной группы или ее представителей в обществе, в системе социальных связей и отношений. Экономический, профессиональный, должностной, квалификационный и т. п. статусы являются реальными показателями места человека, работника не только в обществе, но и в трудовом коллективе. С. с. является одной из важнейших составляющих *социальной регуляции поведения*.

**СТИМУЛ** – побуждение личности, направленное на повышение эффективности человеческой деятельности, возникающее в результате взаимодействия внутреннего мира личности и внешних воздействий, которые включаются в систему нравственных отношений личности, где они опосредуются сознанием и приобретают личностный смысл.

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА** – средство прямого и опосредованного воздействия на трудовое поведение социальных субъектов труда (индивидов, социальных групп, трудовых коллективов) путем поощрения в широком смысле слова их трудовых усилий через мотивацию, социальную регуляцию их поведения.

**СУБСИДИАРНОСТЬ** – такой тип *социально-трудовых отношений*, для которых характерно стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность *патернализму*.

**ТЕЙЛОРИЗМ** – система *организации труда* и управления производством, возникшая в США на рубеже XIX–XX веков. Характеризуется использованием достижений науки и техники в целях извлечения максимума прибавочной стоимости путем усиления эксплуатации рабочего класса. Названа по имени американского инженера Ф. У. Тейлора. Тейлоризм представляет собой совокупность методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на существенное повышение производительности и интенсивности труда; предусматривает детальное исследование трудовых процессов и установление жесткого регламента их выполнения, а также режимов работы оборудования, установление высокого «поденного» (или почасового) урока (нормы выработки), подбор и специальную тренировку рабочих, пригодных для выполнения различных видов работ при очень высоких темпах труда.

**ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ** – один из видов *трудовой мобильности*, социально-экономический процесс стихийного изменения персонального состава работников на предприятии, в организации, в трудовом коллективе на протяжении определенного фиксированного времени под влиянием различных экономических, социальных, психологических и др. факторов, действующих главным образом в данном коллективе, на данном предприятии.

**ТРУД** – фундаментальная форма деятельности человека, в процессе которой создается вся совокупность функционирующих в обществе материальных и духовных благ, которые обеспечивают производство средств, необходимых для удовлетворения потребностей человека.

**ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** – обусловленная разнообразными техническими, технологическими, организационными средствами и независимая от субъективных устремлений индивидов и групп форма их целесообразной профессиональной активности; относительно жестко фиксированный во времени и пространстве ряд целесообразных операций и функций, осуществляемых людьми в рамках трудовых организаций.

**ТРУДОВАЯ МОРАЛЬ** – сфера действия морали, охватывающая все области трудовой деятельности. Понятие Т. м. включает две основные стороны: во-первых, отношение человека к труду; во-вторых, нормы взаимоотношений между участниками совместной трудовой деятельности.

**ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ** – разновидность социального поведения, комплекс целенаправленных индивидуальных и групповых действий, которые определяют, во-первых, направленность и, во-вторых – интенсивность реализации *человеческого фактора* в процессе *трудовой деятельности*.

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ** – эмоционально окрашенное состояние сбалансированности требований (запросов), которые работник предъявляет к условиям, характеру и содержанию труда, и его субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

**УСЛОВИЯ ТРУДА** – совокупность особенностей средств и предметов труда, состояния производственной среды и организации труда, которые существенно влияют на состояние здоровья, настроение и трудоспособность людей.

**ФОРДИЗМ** – система организации массово-поточного (конвейерного) производства, возникшая в США в 1-й четверти XX в. Названа по имени американского инженера и промышленника Г. Форда, который впервые ввел ее на своих автомобильных заводах. В основе фордизма лежит точка зрения, согласно которой общественное благосостояние и высокие корпоративные прибыли могут быть достигнуты за счет высоких зарплат рабочих, что позволит последним покупать продукцию, которую они производят. Фордистская система производства базируется на четырех принципах: 1) разделение труда – процессы разбиты на небольшие операции, которые может выполнять низкоквалифицированный персонал. Высококвалифицированные кадры заняты управлением, разработками и совершенствованием процесса; 2) высокая стандартизация узлов, агрегатов и запчастей; 3) организация не вокруг станков с определенными свойствами, а станки размещены в необходимом для производства порядке; 4) лента конвейера связывает различные стадии процесса. Вся система нацелена на удешевление производимого продукта (автомобиля).

**ХАРАКТЕР ТРУДА** – категория, характеризующая социально-экономическую природу трудового процесса, общественную форму его организации, способ взаимодействия людей в процессе труда. Х. т. определяет сущность социального разделения труда и выступает как следствие тех производственных отношений, которые доминируют в обществе.

**ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТАЦИОННОЕ ЕДИНСТВО** – один из основных показателей сплоченности группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом. Показателем ценностно-ориентационного единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания. Высокая степень ценностно-ориентационного единства выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности. Ценностно-ориентационное единство не приводит к нивелировке личности в группе, так как не препятствует разнообразию вкусов, интересов, привычек и т. п. членов группы. Оно не предполагает также обязательного совпадения в понимании способов достижения общих для всех членов группы целей.

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ** – важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида и регулирующие его поведение; относительно устойчивое избирательное отношение личности или социальной группы к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, которые рассматриваются в качестве целей жизнедеятельности людей и средств их достижения.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР** – исторически сложившаяся в данном обществе совокупность основных социальных качеств (характеристик) людей – их ценностных ориентаций, нравственных принципов, норм поведения в сфере труда, досуга, потребления, жизненных планов, уровня знаний и информированности, установок и представлений о личностно значимых элементах социальной жизни (социальной справедливости, правах и свободах личности, и т. д.). Понятие Ч. ф. применяют для обозначения социально активного элемента общественной жизни, в том числе – в сфере трудовой деятельности. В этом плане Ч. ф. выступает как ведущий фактор, стимулирующий *трудовую активность*.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ КУРСА И ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ .....	6
ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА .....	9
СОДЕРЖАНИЕ КУРСА ПО МОДУЛЯМ И ТЕМАМ .....	10
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА .....	18
МОДУЛЬ 1. Социология труда как специальная социологическая дисциплина .....	18
МОДУЛЬ 2. Социальные институты в сфере труда .....	21
МОДУЛЬ 3. Трудовое поведение как форма социального поведения .....	28
МОДУЛЬ 4. Социально-трудовые процессы .....	34
ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	40
Тема 1. История возникновения и развития социологии труда .....	40
Тема 2. Дифференциация и интеграция труда. Профессиональная структура современного общества .....	42
Тема 3. Социально-трудовые отношения .....	44
Тема 4. Трудовой коллектив как социальный институт .....	46
Тема 5. Социальная мотивация и социальная регуляция трудового поведения .....	47
Тема 6. Отношение к труду и удовлетворенность трудом .....	50
Тема 7. Социальные аспекты изучения трудовых перемещений .....	52
Тема 8. Социальная и трудовая адаптация работников .....	53
Тема 9. Процессы сотрудничества и проблемы сплоченности в трудовых коллективах .....	55
Тема 10. Процессы соперничества в трудовом коллективе. Социально-трудовые конфликты .....	57
Методические рекомендации по подготовке и защите рефератов .....	59
Индивидуальные задания .....	61
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ .....	62
ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ .....	65
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ .....	66
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	68
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ .....	72

*Навчальне видання*

## **СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ**

Методичні рекомендації для студентів,  
які навчаються за напрямом підготовки 6.030101 – Соціологія  
(заочно-дистанційна форма навчання)

(російською мовою)

Автор-упорядник УСІК Олена Юріївна

В авторській редакції  
Комп'ютерний набір *О. Ю. Усік*

Підписано до друку 27.05.2015. Формат 60×84/16.  
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».  
Ум. друк. арк. 5,11. Обл.-вид. арк. 7,09.  
Наклад 90 пр. Зам. № 115/15

*План 2013/14 навч. р., поз. № 15 у переліку робіт кафедри*

Видавництво  
Народної української академії  
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві  
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.

