

Соціологія праці та управління





План.

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

1. Предмет соціології праці.

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



в 60-ті роки ХХ ст.



Але паростки соціології праці ми знаходимо в:

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

В Україні у XVIII ст.



визначали місце й роль праці в житті людини і суспільства.

Григорій Сковорода



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

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

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



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

Макс Вебер (поч. XX ст.)
надавав великого значення
суб'єктивному аспекту,
а саме:
аналізу певних нахилів людей
до раціональної економічної
поведінки.



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

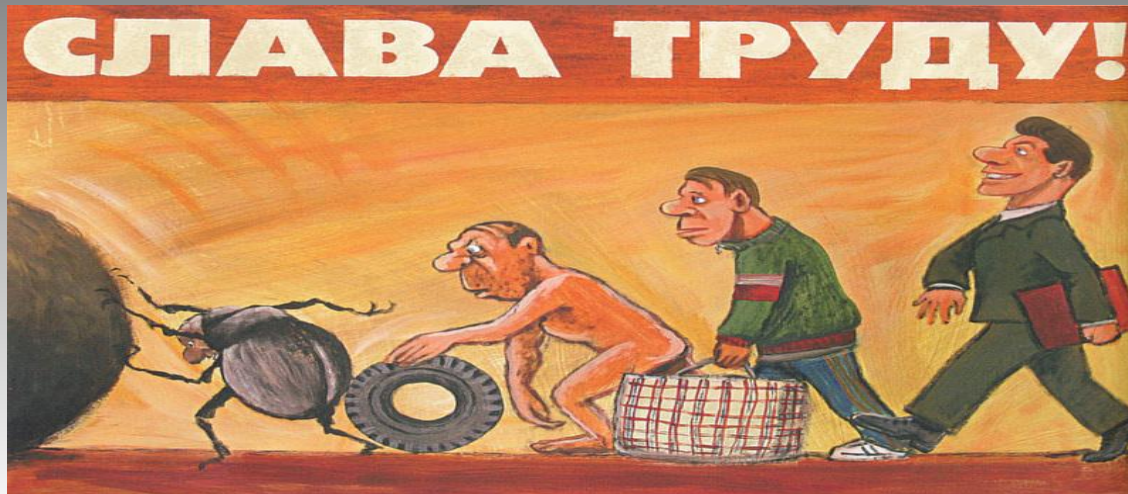
Так що ж таке праця?

Які її основні характеристики та функції?

Чому їй надається велике значення?

У чому полягає сутність соціології праці?





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



праця — це основна умова життя суспільства.

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

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

Кінцевий продукт (споживчу вартість) створює суспільне виробництво:

-  матеріальне,
-  духовно-культурне.



Основне призначення праці:

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

Основні характеристики праці:

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





Праця виконує практичні завдання-функції:

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

Людина - суб'єкт і носій праці.

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



Тому праця завжди мотивована.



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

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

Існує 3 підходи до вивчення і регулювання виробничої поведінки працівника.

I - Фредерік Тейлор (поч. XX ст.)

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

Концепція

наукового менеджменту.



II - американський соціолог Елтон Мейо

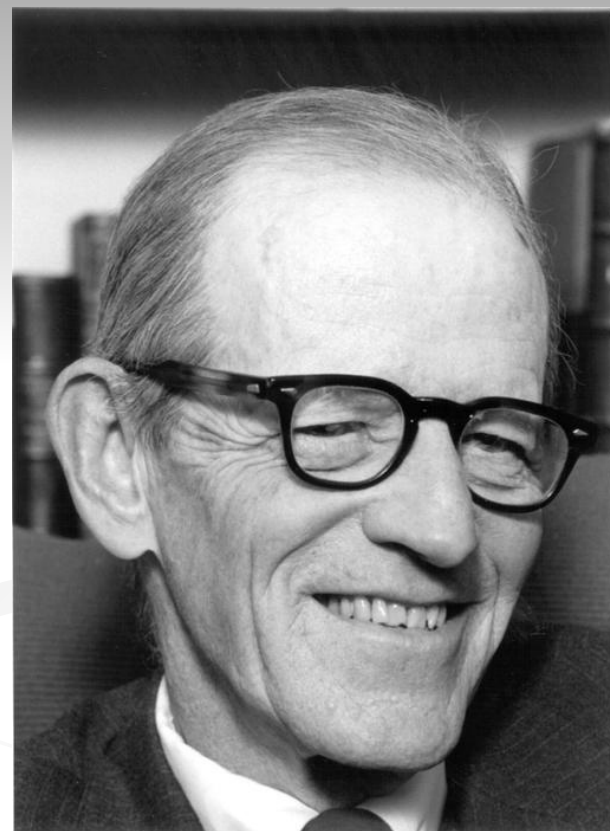
(20—30-ті рр. XX ст.) —

вивчення, аналіз і

використання різних

чинників, що впливають на:

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



Цей підхід має назву менеджмент людських відносин.

III – американський соціолог Беррес Фредерік Скіннер



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

Це ситуативний менеджмент.

Теоретичні положення концепції
трудової мотивації запропонував
американський психолог і соціолог

Абрахам Маслоу.

Кваліфікує потреби людини.

Потреби $\rightarrow \equiv$ на:

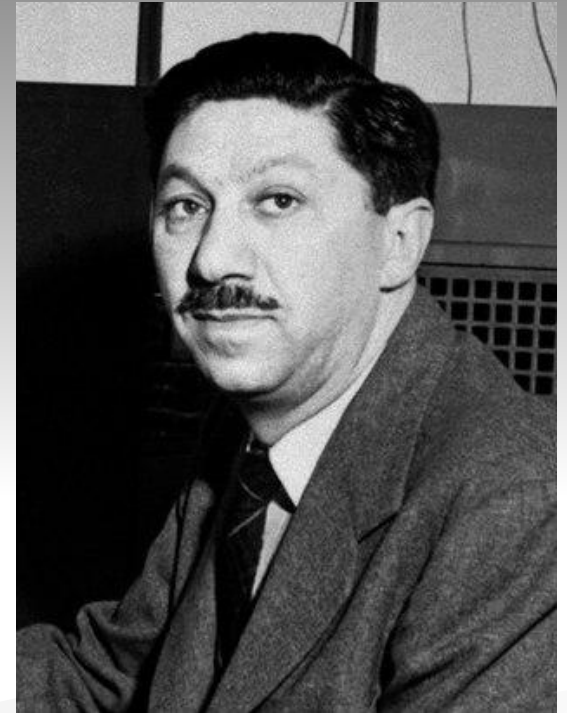
1) базові

(потреба у харчуванні, безпеці,
позитивному самооцінюванні);

2) виробничі

(у справедливості, добробуті, порядку)

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



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

Абрахам Маслоу - видный американский психолог, основатель гуманистической психологии.

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

Иерархия потребностей Маслоу

Абрахам Маслоу



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

Виділяє основні **мотиви** праці:

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



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

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

Предметом соціології праці є всі її аспекти:

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

Соціально-трудові відносини, їх основні види.

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

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

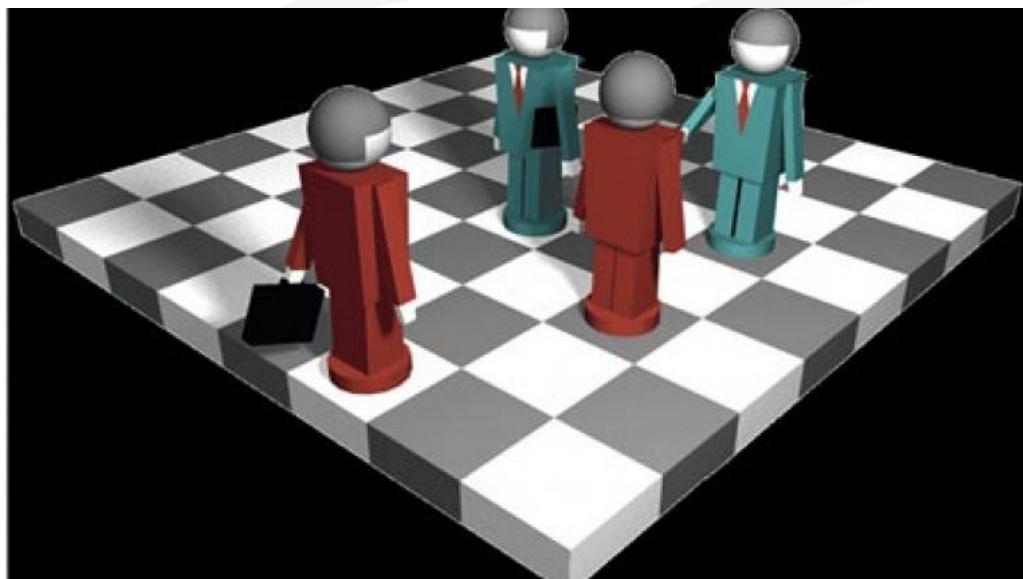


Види соціально-трудових відносин:

1) на виробничому (мікроекономічному) рівні

між найманими працівниками та роботодавцями:

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



2) на територіальному рівні



спільні для економічно активного населення
адміністративної одиниці трудові проблеми:

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

3) на галузевому рівні

специфічні питання конкретної галузі:

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

4) на національному (макроеконом.) рівні

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

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

Предмети соціально-трудових відносин обумовлені такими блоками проблем:

зайнятість

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

■ **організація та ефективність праці**

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

■ **винагорода за працю;**

■ **соціальний захист**

(служить для реалізації конституцій соціального страхування, пенсійного забезпечення та ін.).



За організаційними формами виділяють такі
типи соціально-трудових відносин:

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



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

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

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

Конструктивні (відносини співробітництва, взаємодопомоги, конкуренції)



3. Трудовий колектив як соціальна спільнота.

Соціальна спільність –

сукупність індивідів, яка:

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

Ознакою соціальних спільностей є
спільна участь у соц. процесах та
соціальній діяльності.



Основні риси спільностей:

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



Соціальна спільність: масова і групова.

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



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

Соціологія управління.

Функції та види соціального управління

У чому ж сутність соціального управління?

Яким є його механізм?



Які функції виконує соціальне управління?

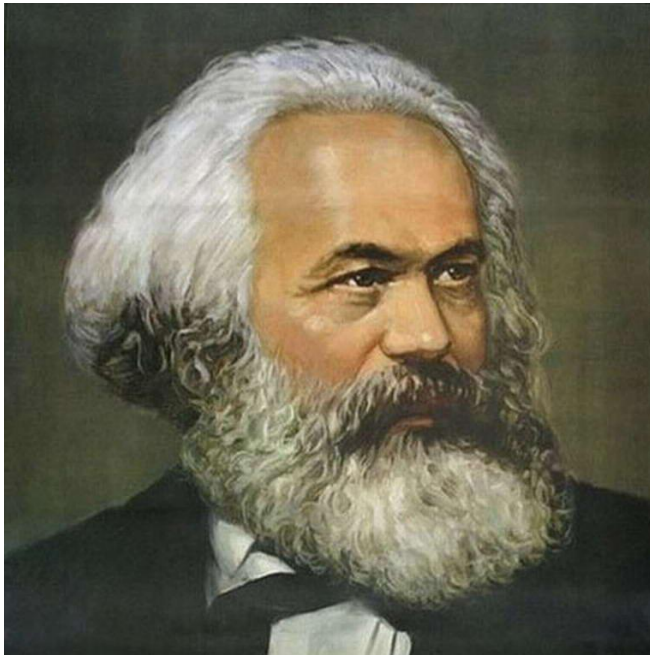
Соціальне управління — це можливість і здатність певного суб'єкта впливати на суспільство (або на його окремі спільності) з метою:

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

Необхідність соціального управління визначали соціологи, політики і філософи.

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

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



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ

