Економічна соціологія. Соціологія менеджменту та праці.

1.Соціологія економіки як наука.
2. Соціологія менеджменту та праці.

1. *Соціологія економіки* – наука, що вивчає економіку як соціальний інститут, закономірності її розвитку та функціонування.

Економіку вона розглядає як один із базових елементів суспільства, тісно пов'язаний з його соціальною структурою і соціальними процесами.

Об'єкт соціології економіки – економіка як соціальне явище, її виникнення, розвиток та місце в житті суспільства.

У сфері економіки соціологія вивчає соціальне: суб'єктів, носіїв економічних відносин, їх взаємодію, рольову поведінку, організаційно-нормативні форми, соціальні механізми, що визначають функціонування та розвиток економіки.

Якщо економіка розглядає людину як елемент трудових ресурсів, як умову виробництва, то соціологія розглядає людину як суб'єкт економічних і соціальних процесів, Її погляд спрямований на те, як різні види економічної діяльності структуровані на різні соціальні ролі та соціальні організації (спільноти), чим вони

обґрунтовані, як здійснюється їх регулювання та як ці соціальні змінні взаємодіють між собою. Відповідно до цього соціологія економіки вивчає соціальні закономірності економічного розвитку суспільства, соціальну ефективність економічних рішень та економічну ефективність соціальних рішень, особливості та можливості економічної діяльності, економічну поведінку різних соціальних груп і класів, вплив соціальних відносин і різних форм організації трудової діяльності, соціальних норм і цінностей на ефективність соціальної праці.

Об'єкт досліджень свідчить про специфічність, закладену особливостями цієї соціологічної науки. Найбільш чітко вони проявляються у предметі дослідження соціології економіки.

Предметом соціології економіки є соціальні механізми регулювання економічних відносин, особливості поведінки соціальних суб'єктів.

Місце і роль соціології економіки в суспільстві визначаються її *функціями*.

Теоретично-пізнавальна функція – дослідження соціально-економічних закономірностей економічного життя, осягнення нових знань у цій сфері.

Прогнозуюча функція – визначення тенденцій та перспектив розвитку соціально-економічного життя.

Управлінська функція – забезпечення системи управління економічною сферою у відповідності з розвитком соціальної сфери суспільного життя.

Ідеологічна функція полягає у формуванні соціально-економічного світогляду в усіх учасників економічного життя, орієнтації на сучасний погляд щодо ролі людини в соціально-економічних відносинах.

Соціальна функція передбачає забезпечення процесу соціально-економічної соціалізації індивіда, формування та розвиток відповідних соціально-професійних спільнот, а отже і соціально-економічної структури суспільства.

Ключові *функції економіки зумовлюють такі соціальні процеси:*

1. Підтримання і розвиток форм суспільного розподілу праці. Відбувається це шляхом відтворення трудових ресурсів, розподілу робочих місць і перерозподілу кадрів.
2. Посилення стимулів до праці та економічної зацікавленості в її результатах.
3. Оновлення форм організації виробництва, систем стимулювання, пошук нових типів економічної поведінки.

2. Соціологія менеджменту та праці.

Соціологія менеджменту та праці — це галузь соціології, яка вивчає соціально-трудові відносини, поведінку людей у сфері виробництва та механізми управління колективами

Функції соціології праці:

- **Теоретично-пізнавальна функція.** Дослідження соціальних явищ, процесів у сфері праці, з'ясування ролі праці у житті сучасного суспільства і людини, аналіз ринку праці як регулятора мобільності трудових ресурсів, вивчення соціально-професійної структури суспільства, пошук шляхів оптимальної реалізації трудового потенціалу сучасного працівника тощо.
- **Прогностична функція.** Вироблення прогнозів щодо тенденцій функціонування соціально-трудових відносин, соціальних процесів у сфері праці.
- **Дослідницька функція.** Дослідження соціальних проблем у сфері праці: ставлення робітників до праці, поведінки на ринку праці роботодавців та найменших працівників, особливостей трудової мотивації, трудової адаптації тощо.
- **Інформаційна функція.** Отримання за результатами досліджень необхідної інформації для вирішення соціальних проблем і протиріч, що супроводжують трудову діяльність людини.

- **Управлінська функція.** Створення системи соціальних гарантій, соціального захисту працюючих, розробка науково-обгрунтованих програм соціально-економічного розвитку трудових колективів, організацій.

- **Соціально-технологічна функція.** Розробка і впровадження у життя соціальних технологій, спрямованих на регулювання процесів адаптації, розвиток професійної кар'єри працівників, формування соціально-психологічного клімату в колективі, вирішення конфліктних ситуацій.

- **Світоглядна функція.** Покликана формувати в суб'єктів виробничої діяльності соціологічний погляд на сучасну сферу праці.

2. Формування теоретичних уявлень про працю охоплює **три періоди**:

1. **Донауковий період** (III ст. до н.е. – XVIII ст. н.е.). Пов'язаний з розвитком відповідних ідей у Давньому Єгипті, античних цивілізаціях Греції та Риму, середньовічний період.

2. **Класичний період** (XVIII – початок XX ст.).

Головні його напрями:

- обґрунтування протестантської етики (М. Лютер, Ж. Кальвін);
- політекономічні дослідження праці (А. Сміт, Д. Рікардо);
- утопічні уявлення про праці (Т. Мор, Сен-Сімон, Ш. Фур'є);
- вивчення характерних особливостей індустріального суспільства (О. Конт, Е. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс, Ф. Енгельс);
- емпіричні дослідження проблем праці (Ч. Бут, Б. Вебб, Л. Віллерме);
- розробка основних категорій і понять соціології праці (Е. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс).

3. **Сучасний період** (розпочався в 20-30 р. XX ст.):

- Тейлор (детальне вивчення праці окремого робітника, функціонування та організацію промислового колективу);
- Е. Мейо (автор теорії „людських стосунків");
- Ф. Херцберг (автор теорії „збагачення праці");
- Д. Макгрегор (автор теорії управління „Х" і „У"; теорія „Х" пропагує риси авторитарного стилю, теорія „У" акцентує увагу на демократичному стилі керівництва);
- Д. Рісмен, Дж. Гелбрейт (автори теорії „якості життя").

Останнім часом найбільшого поширення набула **прикладна соціологія**, яка розвивається двома напрямами: **клінічна соціологія** (дослідження соціальних явищ, процесів, встановлення на цій основі соціологічного діагнозу, проведення консультацій і пропонування певних „профілактичних засобів" щодо вирішення досліджених проблем) і **соціальна інженерія** (вироблення соціальних технологій, конкретних програм і рекомендацій, орієнтованих на практичне випровадження для досягнення реального соціального ефекту).

3. Головною соціально-економічною проблемою, вирішенням якої сьогодні займається соціологія праці, є зайнятість населення.

Рекомендації соціології праці є неоціненними під час вироблення програм зайнятості населення, що здебільшого **охоплюють такі питання**:

- стабілізація сфери застосування праці;
- створення додаткових робочих місць;
- внутрігалузевий і територіальний перерозподіл працівників;
- професійна орієнтація, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;
- соціальний захист працівників;
- організація громадських робіт і тимчасової зайнятості;
- управління програмою та контроль за її виконанням.

Соціологія праці бере активну участь у виробленні та реалізації засобів соціального захисту працівників.

Традиційно соціологія виявляє неабияку зацікавленість умовами праці.

Актуальним напрямом соціології праці є впровадження на підприємствах наукового менеджменту.

Соціологія праці активно впливає на вирішення проблем адаптації працівників до нових умов праці, пов'язаних з оновленням економічних відносин, впровадженням сучасних технологій, зміною соціально-психологічних стосунків між працівниками.

4. **Основні категорії соціології праці та зайнятості.**

Характер праці – соціальна сутність праці як суспільно значущого процесу. Показниками характеру праці є форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва та своєї праці, розподільчі відносини, соціальні відмінності. Відповідно до цих критеріїв виокремлюють такі види праці: суспільну і приватну, вільну і підневільну, „на себе" і „на когось", добровільну і примусову.

Зміст праці – узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітні функції праці, види трудових операцій, поділ виробничої діяльності за галузями, фізичне та інтелектуальне навантаження учасників процесу праці, ступінь самостійності працівника у регулюванні послідовності трудових операцій, наявність або відсутність новизни, творчості, складність, технічну оснащеність праці тощо.

За змістом розрізняють такі **види праці**:

- **проста** (достатньо виробничого інструктажа і не потрібно спеціального навчання);
- **складна** (потребує відповідної кваліфікації);
- **творча** (передбачає постійний пошук нових рішень, активного розвитку самостійності та ініціативності);
- **репродуктивна** (її особливістю є повторюваність способів досягнення результатів);
- **фізична** (характеризує безпосередня взаємодія людини із засобами праці, її включення в технологічний процес);
- **розумова праця** (притаманні інформаційні, логічні, творчі елементи, відсутність прямої взаємодії працівника із засобами праці);
- **ручна праця** (передбачає пряму дію працівника на предмет праці, не потребує складних інструментів, приладів).

Умови праці – сукупність чинників, які впливають на працездатність і здоров'я працівника:

- тривалість робочого часу і робочого року;
- оплата і стимулювання праці;
- кваліфікаційна, фахова та загальноосвітня підготовка працівників;
- температурний режим, забрудненість повітря, вібрація;
- забезпечення побутовими приміщеннями, їдальнями, медичним і санаторно-курортним лікуванням.

Ринок праці – певна система суспільних відносин, які узгоджують інтереси роботодавців і найманих працівників.

Головними складовими ринку праці є **сукупна пропозиція**, яка охоплює всю найману робочу силу, та **сукупний попит**, що характеризує загальну потребу економіки у робочій силі. Сегмент ринку праці, який утворюється на стику пропозиції робочої сили з попитом на неї, має назву задоволеного попиту робочої сили. Сегменти, що не перетинаються, утворюють **поточний ринок**, який складається з **відкритого ринку праці** (економічно активного населення, яке шукає роботу і потребу є професійної підготовки, перепідготовки, а також вакантних робочих місць у всіх секторах економіки) і **прихованого ринку праці** (працівників, які формально зайняті в економіці, але через різноманітні причини – скорочення виробництва, штатів, зміни їх структури – можуть бути звільнені).

Головні суб'єкти ринку праці:

- **Роботодавці** (підприємства різних форм власності, індивідуальні власники, господарські асоціації).
- **Наймані працівники** (працездатні особи, для яких робота за наймом є головним джерелом існування).

Зайнятість населення – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних проблем, яка є джерелом доходу.

Зайнятість в Україні має свої особливості, породжені колишньою командно-адміністративною системою, а також сучасними трансформаційними проблемами:

а) значні масштаби нерегламентованої (неформальної) зайнятості;

б) приховане безробіття;

в) низька ціна робочої сили.

Безробіття – розбіжності на ринку праці між пропозицією робочої сили і попитом на неї, за яких певна частина робочої сили вимушено поповнює резервну армію праці.

Безробітні – працездатні громадяни, які через відсутність роботи не мають заробітну або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї.

Типи безробіття:

- **фрикційне** (пов'язане з неможливістю реалізувати працівником свого права на вибір виду професійної діяльності, місця роботи тощо);

- **структурне** (спричинене змінами структури споживчого попиту і виробничих технологій, що призводить до розбалансування попиту і пропозиції робочої сили у різних галузях виробництва);

- **циклічне** (зумовлене спадом виробництва, зменшенням інвестицій в економіку);

- **приховане** (пов'язане зі спадом виробництва, що змушує роботодавців надавати працівникам довгострокові неоплачувані відпустки, зі зростанням чисельності працівників, які шукають роботу самотужки, не звертаючись до служби зайнятості тощо).

Структуру безробіття вивчають за такими критеріями:

- стать (особлива увага на найменш захищену соціально категорією жінок);

- вік з виокремленням молодіжного безробіття і безробіття осіб перед пенсійного віку;

- соціальна група (робітники, інженерно-технічні працівники, вчителі, медперсонал, службовці);

- рівень, освіти;

- професійні й кваліфікаційні характеристики;

- причини і мотиви звільнення.

Ставлення до праці - зв'язок між працівником і суспільством, працівником і працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

Мотиваційний елемент ставлення до праці пов'язаний з трудовими мотивами та установками, якими керується працівник у трудовій діяльності. **Елемент реальної трудової поведінки** – з трудовою активністю працівника, виявляється в його трудовій поведінці.

Мотивація трудової діяльності – внутрішня спонука до трудової діяльності з метою досягнення певних цілей, зацікавленість у такій діяльності.

Мотив (лат. Motus – рух) – свідомий збуджував поведінки та діяльності людини, спрямованої на задоволення різноманітних (матеріальних, соціальних, духовних) потреб.

Трудові мотиви поділяються на кілька груп:

1. **Мотиви, що стосуються вибору професії та місця роботи** (матеріальні мотиви, мотиви смислу праці, престижу).
2. **Мотиви, пов'язані з реалізацією особистістю засвоєних норм і цінностей** (морально-патріотичні мотиви, колективна солідарність, ділове спілкування).
3. **Мотиви, пов'язані з вибором та обґрунтуванням альтернатив життєвого циклу працівника** (мотиви професійної мобільності, подолання статусно-рольового та соціально-психологічного дискомфорту).

Трудова адаптація – соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації внаслідок активної взаємодії особистості й трудового середовища.

Види трудової адаптації

1. **Фізіологічна адаптація** (пристосування працівника до організаційних і санітарно-гігієнічних умов праці).

2. **Професійна адаптація** (оволодіння фаховими вміннями та навичками, формування професійно необхідних якостей, розвиток стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії).

3. **Соціально-психологічна адаптація** (ознайомлення працівника з членами колективу, особливостями між особистісних стосунків, засвоєння традицій і цінностей, вимог колективу).

Соціально-психологічний клімат – відносно стійкий, типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується в процесі спільної трудової діяльності колективу, спілкування між людьми.

На його формування **впливають три групи чинників**:

- **макросередовище** (суспільно-економічний лад, соціально-економічні умови життя людини);
- **мезофактори** (особливості великих груп суспільства, які різняться віком, соціальним станом, національністю);
- **мікрофактори** (організація, умови праці);
- **соціальні** (стимулювання праці, організація громадського життя, особливості окремих членів колективу).