



ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення методичної ради університету
28 серпня 2021 року,
протокол № 1.

Перша проректорка, голова методичної
ради університету, кандидатка наук з
державного управління, доцентка

_____ Ірина КОВТУН

М.П.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
з навчальної дисципліни
«СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ»
для підготовки на першому освітньому рівні
здобувачів вищої освіти освітнього ступеня бакалавра
із спеціальності 232 Соціальне забезпечення
галузі знань 23 Соціальна робота
денної форми навчання

м. Хмельницький
2021

РОЗРОБНИК:

Доцентка кафедри менеджменту, фінансів,
банківської справи та страхування,
кандидатка економічних наук, доцентка
27 серпня 2021 року

_____ Ірина КРАВЕЦЬ

СХВАЛЕНО

Рішення кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування
27 серпня 2021 року, протокол № 1 .

Заступниця завідувача кафедри, кандидатка
економічних наук, доцентка, доцентка
кафедри
27 серпня_2021 року

_____ Наталія ЗАХАРКЕВИЧ

Декан юридичного факультету, кандидат
юридичних наук
27 серпня 2021 року

_____ Сергій КРУШИНСЬКИЙ

Обліковий обсяг 2,5 ум.др.арк.

ЗМІСТ

			Стор.	
1.	Структура вивчення навчальної дисципліни		–	4
	1.1.	Тематичний план навчальної дисципліни	–	4
	1.2.	Лекції	–	5
	1.3.	Семінарські (практичні, лабораторні) заняття	–	7
	1.4.	Самостійна робота студентів	–	17
	1.5.	Підсумковий контроль	–	32
2.	Схема нарахування балів		–	35
3.	Рекомендовані джерела		–	38
4.	Інформаційні ресурси в Інтернеті		–	42

1. Структура вивчення навчальної дисципліни

1.1. Тематичний план навчальної дисципліни

№ з/з	Теми	Усього				
			Лекції	Сем. (прак).	Лабор.	СРС
1.	Соціологія праці як наука	9	2	2	-	5
2.	Історія становлення соціологічного знання про працю	12	4	4	-	4
3.	Праця як соціальна діяльність	9	2	2	-	5
4.	Ринок праці у соціологічному вимірі	9	2	2	-	5
5.	Трудова поведінка	12	4	4	-	4
6.	Соціальні аспекти мотивації праці	9	2	2	-	5
7.	Стимулювання праці	10	2	2		6
8.	Соціальний контроль у сфері праці	10	2	2	-	6
9.	Професійне самовизначення і трудова мобільність	12	4	4	-	4
10.	Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність	9	2	2		5
11.	Соціологічні аспекти трудового конфлікту	9	2	2		5
12.	Організація соціологічних досліджень проблем праці	10	2	2		6
	Усього годин:	120	30	30	-	60

№ теми	Назва теми	Кількість годин											
		Денна форма навчання					Заочна форма навчання						
		Усього	у тому числі				Усього	у тому числі					
			Лекції	Сем.(прак)	Лабор.	Ін.зав.		СРС	Лекції	Сем.(прак)	Лабор.	Ін.зав.	СРС
1.	Соціологія праці як наука. Історія становлення соціологічного знання про працю	11	2	2	-	-	7	10,25	1	0,25	-	-	9
2.	Праця як соціальна діяльність. Ринок праці у соціологічному вимірі	11	2	2	-	-	7	10,25	1	0,25	-	-	9
3.	Соціологічна складова оцінки трудової поведінки	10	2	2	-	-	6	10,25	1	0,25	-	-	9

4	Соціальні аспекти мотивації та стимулювання праці	9	2	2	-	-	5	9,25	1	0,25	-	-	8
5	Соціальний контроль у сфері праці	10	2	2	-	-	6	10,25	1	0,25	-	-	9
6	Професійне самовизначення і трудова мобільність	9	2	2	-	-	5	9	1	-	-	-	8
7	Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність	10	2	2	-	-	6	9,25	1	0,25	-	-	8
8	Соціологічні аспекти трудового конфлікту	10	2	2	-	-	6	10,25	1	0,25	-	-	9
9	Організація соціологічних досліджень проблем праці	10	2	2	-	-	6	11,25	2	0,25			9
	Усього годин	90	18	18	-	-	54	90	10	2			78

1.2. Лекції

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
1.	<i>Соціологія праці як наука. Історія становлення соціологічного знання про працю</i>	2
1.1.	Об'єкт і предмет соціології праці.	
1.2.	Система категорій соціології праці.	
1.3.	Місце соціології праці у системі наукового знання про працю.	
1.4.	Донауковий та науковий етапи зародження соціології праці.	
1.5.	Сучасний етап розвитку соціології праці.	
1.6.	Становлення і розвиток вітчизняної соціології праці.	
2.	<i>Праця як соціальна діяльність. Ринок праці у соціологічному вимірі</i>	2

2.1.	Сутність та соціальні функції праці.	
2.2.	Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників. Характер і зміст праці.	
2.3.	Ставлення до праці: поняття, елементи, типи.	
2.4.	Соціальна сутність задоволеності працею. Відчуження праці	
2.5.	Ринок праці: соціальний контекст.	
2.6.	Соціологічний контекст соціально-трудових відносин в умовах ринку.	
3.	Соціологічна складова оцінки трудової поведінки	2
3.1.	Поняття, елементи й сутнісні характеристики трудової поведінки.	
3.2.	Типологія трудової поведінки.	
3.3.	Потреби і їх роль у формуванні трудової поведінки.	
3.4.	Цінності та ціннісні орієнтації.	
3.5.	Соціальне управління трудовою поведінкою.	
4.	Соціальні аспекти мотивації та стимулювання праці	2
4.1.	Сутність, механізм і функції мотивації праці.	
4.2.	Мотиви і диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.	
4.3.	Теорії та моделі мотивації праці. Матеріальна, трудова і статусна мотивація.	
4.4.	Соціологічна сутність, функції і методи стимулювання праці. Види стимулів трудової діяльності.	
4.5.	Вибір стратегії стимулювання праці. Основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.	
5.	Соціальний контроль у сфері праці	2
5.1.	Поняття, відмінні риси, структура і функції соціального контролю.	
5.2.	Види соціального контролю.	
5.3.	Типи соціального контролю.	
5.4.	Механізм здійснення соціального контролю у трудових колективах	
5.5.	Громадська думка як елемент соціального контролю.	
5.6.	Соціальні норми як обмеження у сфері праці.	
6.	Професійне самовизначення і трудова мобільність	2
6.1.	Структура професійно-орієнтаційної роботи як системи.	
6.2.	Поняття, структура і функції трудової адаптації.	
6.3.	Поняття соціальної і трудової мобільності.	
6.4.	Сутність та соціальне значення трудової кар'єри.	
6.5.	Плинність, стабільність та стійкість персоналу	
7.	Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність	2
7.1.	Сутність, структура, функції і типологізація трудових колективів. Трудовий колектив як соціальна організація.	
7.2.	Трудовий колектив як соціальна спільність.	
7.3.	Соціально-психологічний потенціал трудового колективу.	
7.4.	Поняття і класифікація соціальних резервів. Соціальні технології та	
7.5.	Соціальне управління у трудових колективах.	
8.	Соціологічні аспекти трудового конфлікту	2
8.1.	Поняття соціального конфлікту.	
8.2.	Причини трудових конфліктів.	
8.3.	Розв'язання трудових конфліктів.	
9.	Організація соціологічних досліджень проблем праці	2

9.1.	Соціологічні дослідження як джерело інформації про соціально-трудові процеси.	
9.2.	Особливості проведення соціологічних досліджень у виробничих колективах.	
9.3.	Служба соціального розвитку на підприємстві.	
Усього		18

1.3. Семінарські заняття

Семінарське заняття 1

Тема 1. Соціологія праці як наука

Питання для усного опитування та дискусії

1. Об'єкт і предмет соціології праці.
2. Система категорій соціології праці.
3. Місце соціології праці у системі наукового знання про працю.
4. Донауковий та науковий етапи зародження соціології праці.
5. Сучасний етап розвитку соціології праці.
6. Становлення і розвиток вітчизняної соціології праці. Організація соціологічного дослідження

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціологія, соціологія праці, об'єкт соціології праці, предмет соціології праці, функції соціології праці, категорії соціології праці, соціальні зв'язки, соціальний закон, соціальні взаємодії у сфері праці, трудові відносини, соціально-трудова відносини, соціальна група, соціальний процес, соціальний розвиток.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- поняття соціології та соціології праці;
- рівні соціологічного знання;
- соціальні інститути в фундаментальній загальносоціологічній теорії;
- суб'єкт, об'єкт, предмет соціології праці;
- особливості вивчення праці на макро-, мезо- й мікрорівнях;
- основні напрями та функції соціології праці;
- соціальні взаємодії у сфері праці;
- логіка виникнення соціології праці як окремої науки;
- основні етапи розвитку соціологічних знань про працю;
- роль праці у капіталістичносу виробництві;
- погляди на працю у науковому етапі розвитку соціології праці;
- метод позитивізму у методології соціології праці.

Семінарське заняття 2

Тема 2. Праця як соціальна діяльність. Ринок праці у соціологічному вимірі

Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність та соціальні функції праці.
2. Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників. Характер і зміст праці.

3. Ставлення до праці: поняття, елементи, типи.
4. Соціальна сутність задоволеності працею. Відчуження праці
5. Ринок праці: соціальний контекст.
6. Соціологічний контекст соціально-трудових відносин в умовах ринку.
7. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціальна діяльність, класифікація видів соціальної діяльності, функції праці, соціальні характеристики праці, динамічність (рухливість) праці, соціальна структура, соціальна сутність праці, зміст праці, види праці, кваліфікація, ставлення до праці, чинники ставлення до праці, задоволення працею, відчуження праці.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- поняття та умовна класифікація видів соціальної діяльності;
- роль праці у розвитку людини і суспільства;
- соціальні характеристики праці, що забезпечують її вплив на суспільство;
- поняття двоякості та багаторівневості праці;
- поняття динамічності (рухливості) праці;
- соціальна сутність праці;
- соціологічний контекст розуміння ставлення до праці;
- класифікація чинників ставлення до праці
- соціальні функції ринку робочої сили;
- механізм взаємодії ринку праці і соціально-трудових відносин;
- напрями аналізу сутності соціально-трудових відносин;

Семінарське заняття 3

Тема 3. Соціологічна складова оцінки трудової поведінки

Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття, елементи й сутнісні характеристики трудової поведінки.
2. Типологія трудової поведінки.
3. Потреби і їх роль у формуванні трудової поведінки.
4. Цінності та ціннісні орієнтації.
5. Соціальне управління трудовою поведінкою.
6. Методи збору соціологічної інформації про трудову поведінку.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття.

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціальна поведінка, трудова поведінка, трудова діяльність, успішність трудової поведінки, вербальна трудова поведінка, реальна трудова поведінка, потреба, цінність, соціальна регуляція поведінки, соціальний статус.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- зв'язок категорій “трудова діяльність” і “трудова поведінка”;
- нормативна заданість і відносна самостійність трудової поведінки;
- соціальні і функціональні риси працівника, які обумовлюють трудову поведінку і досліджуються в соціології праці;
- чинники, що впливають на успішність трудової поведінки;
- загальна схема трудової поведінки;
- елементи, що формують структуру трудової поведінки;
- сутнісні характеристики трудової поведінки;
- підходи до класифікації трудової поведінки;
- методи і засоби досягнення результатів у трудовій поведінці;
- класифікація видів та форм трудової поведінки;
- спрямованість і класифікація цільових форм трудової поведінки;
- основні типи і загальна орієнтація економічної поведінки;
- характеристики і типова форма стратифікаційної поведінки;
- основні процеси та невід’ємні атрибути інноваційної поведінки;
- деструктивні форми поведінки.

Семінарське заняття 4

Тема 4. Соціальні аспекти мотивації та стимулювання праці

Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність, механізм і функції мотивації праці.
2. Мотиви і диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.
3. Теорії та моделі мотивації праці. Матеріальна, трудова і статусна мотивація.
4. Соціологічна сутність, функції і методи стимулювання праці. Види стимулів трудової діяльності.
5. Вибір стратегії стимулювання праці. Основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
6. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: зовнішні спонукальні сили, внутрішні спонукальні сили, мотивація, мотивація праці, мотив, стимул, мотиватори, мета, інтерес, соціальне очікування,

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- 1) трудова поведінка як процес, обумовлений взаємодією зовнішніх і внутрішніх спонукальних сил;
 - логіка переходу від виявлення потреби до конкретної дії;
 - інтегруюча роль мети і причини появи невдоволення;
 - механізм мотивації праці;
 - поняття і структура трудової ситуації;
 - функції мотивації праці;
 - класифікація мотивів залежно від потреб, які лежать в їх основі;
 - різновиди трудових ситуацій, що визначають структуру мотиваційного ядра і мотиваційної периферії;
 - основні внутрішні мотиватори трудової поведінки;

- диспозиційна концепція регуляції соціальної поведінки;
- теорії та моделі мотивації праці;
- стимулювання праці як управлінський вплив на соціальну мотивацію;
- функції стимулювання праці;
- теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини.

Семінарське заняття 5

Тема 5. Соціальний контроль у сфері праці

Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття, відмінні риси, структура і функції соціального контролю.
2. Види соціального контролю.
3. Типи соціального контролю.
4. Механізм здійснення соціального контролю у трудових колективах
5. Громадська думка як елемент соціального контролю.
6. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
7. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: соціальний контроль у сфері праці, структура соціального контролю, функції соціального контролю, адміністративний соціальний контроль, самоконтроль, відповідальність, соціальні норми трудової поведінки, санкції, оцінні технології.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- сутність та відмінні риси соціального контролю;
- структура соціального контролю;
- основні функції соціального контролю у сфері праці;
- класифікація соціального контролю за ознакою суб'єктності;
- основні переваги і недоліки адміністративного контролю;
- особливості здійснення групового контролю;
- ознаки, що характеризують відповідального працівника;
- основні типи соціального контролю;
- недоліки суцільного контролю;
- вихідні елементи соціального контролю;
- соціальні норми трудової поведінки;
- класифікація соціальних норм та основні засоби їх збереження і відтворення;
- напрямки удосконалення механізму соціального контролю.

Семінарське заняття 6

Тема 6. Професійне самовизначення і трудова мобільність

Питання для усного опитування та дискусії

1. Структура професійно-орієнтаційної роботи як системи.
2. Поняття, структура і функції трудової адаптації.
3. Поняття соціальної і трудової мобільності.
4. Сутність та соціальне значення трудової кар'єри.
5. Плинність, стабільність та стійкість персоналу.

6. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: професійна орієнтація, професійна освіта, професійна переорієнтація, професія, професійне самовизначення, професійний відбір, професійної придатності, професіограми, карта особистості, соціальна орієнтація, адаптація соціальна, трудова адаптація, конформізм, управління виробничою адаптацією, фактори трудової адаптації, програма адаптації, мобільність, соціальна мобільність, соціальна рухливість, трудова мобільність, трудова кар'єра, кар'єрна поведінка.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- структура професійно-орієнтаційної роботи як системи;
- поняття професійного самовизначення та професійного відбору;
- особливості складання професіограми і карти особистості;
- поняття, структура і функції трудової адаптації;
- показники завершення трудової адаптації;
- управління трудовою адаптацією;
- поняття соціальної і трудової мобільності;
- передумови, функції, чинники та види трудової мобільності;
- плинність, стабільність та стійкість персоналу;
- соціальне значення, ознаки та чинники трудової кар'єри.

Семінарське заняття 7

Тема 7. Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність

Питання для усного опитування та дискусії

1. Сутність, структура, функції і типологізація трудових колективів.
2. Трудовий колектив як соціальна організація.
3. Трудовий колектив як соціальна спільність.
4. Соціально-психологічний потенціал трудового колективу.
5. Поняття і класифікація соціальних резервів. Соціальні технології та соціальне управління у трудових колективах.
6. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: трудовий колектив, ознаки трудового колективу, типи трудових колективів, соціальна організація підприємства, формальна (офіційна) організація, соціальна спільність, ідентифікаційне ядро, міжособистісні групові відносини, соціальний потенціал, соціальні резерви трудового колективу, соціальні норми і санкції, інтегрованість колективу.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- сутність, структура, функції і типологізація трудових колективів;
- трудовий колектив як соціальна організація;
- формальна та неформальна соціальна організація;
- взаємозв'язок між суспільством і трудовим колективом як соціальними спільнотами різного масштабу;
- поняття, основні закони, принципи, засоби, функції і методи соціального управління;
- структура механізму соціального управління трудовим колективом;
- поняття і класифікація соціальних резервів;
- система моніторингу соціальних резервів;
- процедури соціальної діагностики та соціального проектування;
- поняття й принципи розробки соціальних технологій;
- особливості соціального планування у трудових колективах.

Семінарське заняття 8

Тема 8. Соціологічні аспекти трудового конфлікту

Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття соціального конфлікту.
2. Причини трудових конфліктів.
3. Розв'язання трудових конфліктів.
4. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: змагання, ворожість, конкуренція, соціальна боротьба, конфліктна ситуація, соціальний конфлікт, соціально-трудова конфлікт, закритий конфлікт, міжособовий конфлікт, міжгруповий конфлікт відкритий конфлікт, колективний трудовий спір, вирішення конфлікту, управління конфліктом, переговори.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- поняття соціального конфлікту;
- структура й чинники соціального конфлікту;
- позитивні функції й негативні наслідки трудових конфліктів;
- поняття суспільної доцільності конфлікту;
- стадії розвитку соціального трудового конфлікту;
- класифікація та причини трудових конфліктів;
- повне і часткове розв'язання трудових конфліктів;
- способи регулювання трудових конфліктів;
- стратегії розв'язання конфліктів у трудових ситуаціях;
- профілактика трудового конфлікту.

Семінарське заняття 9

Тема 9. Організація соціологічних досліджень проблем праці

Питання для усного опитування та дискусії

1. Соціологічні дослідження як джерело інформації про соціально-трудова процеси.

2. Особливості проведення соціологічних досліджень у виробничих колективах.
3. Служба соціального розвитку на підприємстві.
4. Прогнозування соціальних явищ та процесів

Аудиторна письмова робота

Виконання письмових завдань у тестовій формі або у формі відкритих запитань за темою заняття

Методичні рекомендації:

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: теоретичні дослідження, емпіричні, прикладні дослідження, маркетингові дослідження, соціологічне дослідження, звіт соціологічного дослідження, соціальні нормативи, соціальні орієнтири, метод спостереження, опитування, соціальний експеримент, служба соціального розвитку.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах:

- 1) основні елементи звіту соціологічного дослідження;
- 2) класифікація соціальних нормативів;
- 3) соціальні орієнтири й нормативи як основа формування системи характеристик мети розвитку соціальних процесів і явищ;
- 4) найпоширеніші способи включення соціологічних служб до структури управління підприємства;
- 5) основні функції служб соціального розвитку на підприємствах.

1.4. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студентів є однією з форм оволодіння матеріалом із навчальної дисципліни. Виконання самостійної роботи дозволяє розвивати самостійне мислення, поглиблювати засвоєні теоретичні знання, опанувати практичні навички проведення розрахунків.

Мета самостійної роботи полягає в засвоєнні у повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця. Завданням самостійного вивчення курсу є засвоєння студентами теоретичного та практичного матеріалу з курсу “Соціологія праці та зайнятості”.

У ході самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки.

Самостійна робота студента передбачає:

- опрацювання лекційного матеріалу;
- опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни;
- підготовку до семінарських занять та виступу на семінарських заняттях;
- поглиблене опрацювання окремих питань;
- виконання практичних та індивідуальних завдань;
- написання рефератів за заданою проблематикою;
- підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю;
- систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового іспиту.

Студенти виконують індивідуальну роботу (розробка **програми соціологічного дослідження**) самостійно з одержанням необхідних консультацій від науково-педагогічного працівника протягом семестру. Форма контролю – перевірка письмових робіт та захист.

1.4.1. Темати, завдання та методичні рекомендації до виконання самостійних робіт

Тема 1. Соціологія праці як наука

Питання для самостійної роботи

1. Об'єкт і предмет соціології праці.
2. Система категорій соціології праці.
3. Місце соціології праці у системі наукового знання про працю.
4. Донауковий та науковий етапи зародження соціології праці.
5. Сучасний етап розвитку соціології праці.
6. Становлення і розвиток вітчизняної соціології праці.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи і на підставі її вивчення розкрити систему категорій соціології праці та її роль у системі наукового знання про працю, а також історію становлення соціологічного знання про працю

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. У чому полягає ідея проведення соціологічних досліджень у сфері праці та зайнятості?
2. Які завдання постають у сфері праці, що потребують проведення соціологічних досліджень?
3. Які проблеми праці повинні досліджуватись на макро-, мікро- та мезорівні?
4. У чому полягає складність предмету соціології праці?
5. Як соціальна організація підприємства, колективу пов'язана із ставленням до праці?
6. Що спричинило увагу мислителів, а згодом науковців до проблем праці?
7. Яку роль у виникненні соціології праці відіграв метод позитивізму?
8. Розкрийте значення поділу праці у необхідності досліджень проблем праці.
9. Що дає впровадження квантифікації в управління процесами праці?
10. Які зміни відбулися у праці з появою концепції “соціальної людини” поряд із концепцією “економічної людини” ?
11. Як впливає виникнення теорій мотивації на процеси управління сферою праці?

Завдання 2. На основі опрацювання літератури за темою підготуйте презентацію з питання “Становлення і розвиток вітчизняної соціології праці”. У презентації відобразіть позиції українських науковців, практиків, які займалися проблемами праці і мали вплив на формування соціології праці. Мінімальна кількість слайдів – 10.

Завдання 3. Опрацюйте та оформіть тезисний конспект питань, що розкривають особливості та складові проведення соціологічного дослідження:

1. Соціологічне дослідження: поняття, функції, види.
2. Програма соціологічного дослідження та її компоненти.
3. Мета і завдання соціологічного дослідження. Теоретична та емпірична інтерпретація понять.
4. Вироблення і перевірка робочих гіпотез.

5. Розробка стратегічного плану дослідження. Розробка методичного плану дослідження.
6. Вибірка у соціологічному дослідженні

Тема 3. Праця як соціальна діяльність. Ринок праці у соціологічному вимірі

Питання для самостійної роботи

1. Сутність та соціальні функції праці.
2. Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників. Характер і зміст праці.
3. Ставлення до праці: поняття, елементи, типи.
4. Соціальна сутність задоволеності працею. Відчуження праці
5. Ринок праці: соціальний контекст.
6. Соціологічні аспекти соціально-трудова відносин в умовах ринку.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи і на підставі її вивчення розкрити сутність соціальної спрямованості праці, задоволеності працею, відчуження праці.

Завдання 1 У категоріальному апараті соціології праці та управління є такі поняття, як «характер праці» та «зміст праці». Розкрийте сутність цих категорій і зробіть їхній порівняльний аналіз. Матеріал оформіть у письмовому вигляді.

Завдання 2. Здійснити пошук, підбір та огляд науково-літературних джерел за заданою тематикою з метою формування вмінь і навичок адекватного орієнтування в інформаційному просторі щодо проблем та регулювання ринку праці. Матеріал підготувати та оформити в електронному вигляді.

Завдання 3 Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. У чому полягає дwoякість праці?
2. Поясніть яким чином неоднорідність праці є основою соціальної диференціації працівників.
3. Поясніть дію закону відповідності характеру і змісту праці.
4. Чи потрібне для реалізації творчого потенціалу людини здобуття професійної освіти?
5. На вашу думку, у якому з трьох взаємопов'язаних елементів у більшій мірі виявляється ставлення до праці: трудій поведінці, мотивації трудової поведінки чи вербальній поведінці

Тема 3. Соціологічна складова оцінки трудової поведінки

Питання для самостійної роботи

1. Поняття, елементи й сутнісні характеристики трудової поведінки.
2. Типологія трудової поведінки.
3. Потреби і їх роль у формуванні трудової поведінки.
4. Цінності та ціннісні орієнтації.
5. Соціальне управління трудовою поведінкою.
6. Опитування як метод збору соціологічної інформації.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити роль дослідження трудової поведінки у забезпеченні ефективності праці.

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Що, на Вашу думку, найбільшою мірою визначає параметри трудової поведінки в організації?
2. Чи можна стверджувати, що трудова поведінка це є не щось інше як трудова діяльність? У чому відмінність між цими поняттями?
3. Чи правильним є твердження, що завданням соціології є вивчення тих соціальних і функціональних якостей працівника, що визначають характер, способи і форми трудової поведінки, від яких значною мірою залежить напруженість та інтенсивність соціальних зв'язків, ідентифікація їх з конкретним трудовим процесом?
4. За допомогою чого, на Вашу думку, можна досягти успішної трудової поведінки, враховуючи те, що вона є похідною індивідуальних зусиль і наслідком узгоджених дій інших людей?
5. Яким чином можливо уникнути **деструктивних форм трудової поведінки**?

Завдання 2. Опрацюйте та оформіть тезисний конспект питань, що розкривають особливості опитування як методу збору соціологічної інформації:

1. Роль опитувань у зборі первинної соціальної інформації.
2. Види опитувань. Заочні (анкетні) опитування. Метод інтерв'ю. Метод експертних оцінок. Соціометричне опитування

Тема 4. Соціальні аспекти мотивації праці

Питання для самостійної роботи

1. Сутність, механізм і функції мотивації праці.
2. Мотиви і диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.
3. Теорії та моделі мотивації праці.
4. Матеріальна, трудова і статусна мотивація.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити вплив мотиваційних аспектів на трудову поведінку працівника та формування соціально-трудова відносин.

Завдання 1. Зробіть презентацію з питання “Теорії та моделі мотивації праці”. При цьому слід розкрити як змістовні теорії мотивації (теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія зв'язку та зростання Альдерфера, теорія набутих потреб Маклелланда, теорія двох факторів Герцберга), так і процесійні (теорія очікувань Врума, теорія справедливості Адамса, теорія Портера-Лоулера, теорія партисипативного управління). Закцентувати увагу на тих теоріях, які найбільш актуальні у сучасному світі. Кількість слайдів до 15 одиниць.

Завдання 2. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. За яких умов, на Вашу думку, у працівника виникає невдоволення та як його уникнути?
2. Що таке трудова ситуація, які її складові Ви можете назвати, та як вона впливає на трудову поведінку працівника?
3. Розкрийте механізм формування мотивації у працівників.
4. Охарактеризуйте сутність мотиваційного ядра.

5. Які, на Вашу думку, трудові ситуації є найбільш значущими для трудової мотивації?
6. Як Ви вважаєте, що формує структуру мотиваційного ядра, яке є характерним для повсякденної роботи?

Тема 5. Соціальні аспекти мотивації та стимулювання праці

Питання для самостійної роботи

1. Сутність, механізм і функції мотивації праці.
2. Мотиви і диспозиції особистості в управлінні трудовою поведінкою.
3. Теорії та моделі мотивації праці. Матеріальна, трудова і статусна мотивація.
4. Соціологічна сутність, функції і методи стимулювання праці. Види стимулів трудової діяльності.
5. Вибір стратегії стимулювання праці. Основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
6. Методи збору соціологічної інформації та аналіз документів і спостереження в соціології.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність, види та стратегії стимулювання праці.

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Розкрийте сутність стимулювання праці в соціологічному розумінні.
2. Що, на Вашу думку, є основною передумовою ефективності стимулювання праці?
3. Які методи стимулювання трудової мотивації є сьогодні найбільш дієвими?
4. Щособою являють пропорційне, прогресивне і регресивне стимулювання і яка їх роль у регулюванні трудової поведінки працівників?
5. У чому полягає зміст теорії впливу покарань і винагород на поведінку людини?

Завдання 2. Опрацювати та оформити тезисний конспект питань, що розкривають особливості аналізу документів і спостереження в соціології. Особливу увагу звернути на таке питання:

1. Аналіз документів: поняття, види, особливості застосування.

Тема 6. Соціальний контроль у сфері праці

Питання для самостійної роботи

1. Поняття, відмінні риси, структура і функції соціального контролю.
2. Види соціального контролю.
3. Типи соціального контролю.
4. Механізм здійснення соціального контролю у трудових колективах.
5. Громадська думка як елемент соціального контролю.
6. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
5. Аналіз документів і спостереження в соціології

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність, структуру, функції соціального контролю у сфері праці.

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Чи є, на Вашу думку, дієвим у сфері праці контроль з боку громадських організацій? Обґрунтуйте відповідь.

2. Назвіть переваги та недоліки групового контролю трудової поведінки працівників.
3. У чому полягає сутність та яку роль відіграють соціальні норми трудової поведінки?
4. Розкрийте зміст та роль застосування формальних та неформальних санкцій, які протидіють небажаній поведінці та спонукають працівників до відповідних дій.
5. Які, на Ваш погляд, методи та засоби формування громадської думки є найбільш впливовими у виборі трудової поведінки працівником?

Завдання 2. Опрацювати та оформити тезисний конспект питань, що розкривають особливості аналізу документів і спостереження в соціології. Особливу увагу звернути на таке питання:

1. Соціологічне спостереження як метод збору первинної соціальної інформації

Тема 6. Професійне самовизначення і трудова мобільність

Питання для самостійної роботи

1. Структура професійно-орієнтаційної роботи як системи.
2. Поняття, структура і функції трудової адаптації.
3. Поняття соціальної і трудової мобільності.
4. Сутність та соціальне значення трудової кар'єри.
5. Плинність, стабільність та стійкість персоналу
6. Обробка та аналіз соціальної інформації.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити зміст, завдання та роль професійного самовизначення і трудової мобільності.

Завдання 1. Обґрунтуйте власне бачення проблемних питань:

1. Що охоплює в собі професійна орієнтація та чи відіграє вона важливу роль у життєдіяльності людини? Які методи проведення професійної орієнтації серед учнівської молоді є, на Ваш погляд, найбільш ефективними?
2. Чи існує залежність між соціальною і професійною орієнтацією? Обґрунтуйте відповідь.
3. Які, на Ваш погляд, об'єктивні та суб'єктивні чинники впливають на її перебіг трудової адаптації? Яким чином можна скоротити процес трудової адаптації?
4. У чому полягає економічна функція трудової мобільності?

Завдання 2 У таблиці наведені дані успішності студентів з економічних дисциплін. З метою виявлення тенденцій зміни успішності протягом останніх трьох років було проведено вибіркоче спостереження у невеликій групі. Завдання: оцінити репрезентативність вибіркової сукупності за ймовірності 0,683.

Оцінка	Кількість студентів	
	Генеральна сукупність	Вибіркова сукупність
«2»	50	5
«3»	60	6
«4»	80	8
«5»	50	5

Методичні рекомендації до виконання завдання 2

Вибірковий метод – науково обґрунтований підхід, за результатами якого роблять висновки про об’єкт дослідження як ціле, спираючись на дані аналізу його певної частини.

Використання методу вибірки передбачає опанування таких понять, як “генеральна сукупність”, “вибіркова сукупність”, “репрезентативність”, “помилка репрезентативності” тощо.

Генеральна сукупність – обмежений територіально і в часі об’єкт дослідження. Визначення генеральної сукупності передбачає конкретизацію характеристик об’єкта, його найважливіших суттєвих ознак, які піддаються фіксації.

Вибіркова сукупність – певна кількість відібраних за суворими правилами елементів генеральної сукупності. Її структура повинна максимально збігатися зі структурою генеральної сукупності за основними якісними характеристиками і контрольними ознаками.

Для побудови вибірки конкретного соціологічного дослідження потрібно попередньо оцінити якість вибірки (визначити ймовірність і ступінь точності, з якими дані, отримані під час дослідження вибіркової сукупності, можна переносити на генеральну сукупність); дібрати тип вибірки, найбільш адекватний меті й завданням дослідження; визначити обсяг вибірки, який, з одного боку, повинен бути статистично значущим, а з іншого – економним, забезпечуючи оперативне отримання якісної інформації.

Визначення якості вибірки означає оцінку її на предмет репрезентативності щодо всього об’єкта дослідження.

Репрезентативність вибірки – здатність вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності.

Вибірка не може абсолютно точно відтворювати генеральну сукупність, тому вона завжди матиме певні відхилення від неї.

Помилка репрезентативності – відхилення вибіркової сукупності за певними характеристиками від генеральної сукупності.

Чим більша величина відхилень, тим значніша помилка репрезентативності, тим нижча якість отриманих даних. Важливе завдання – врахувати помилку репрезентативності під час інтерпретації та узагальнення результатів дослідження.

Статистична гіпотеза – це певне припущення щодо властивостей генеральної сукупності, яке можна перевірити за даними вибіркового спостереження. Соціологічні характеристики вибіркової сукупності, розраховані статистичними методами, як правило, поширюються на генеральну сукупність. При цьому для перевірки достовірності даних здійснюють оцінювання репрезентативності вибіркової сукупності, тобто її здатності повною мірою відобразити характеристики генеральної сукупності. В процесі перевірки репрезентативності вибіркової сукупності розраховують можливі похибки (помилки репрезентативності), тобто розходження між середніми величинами вибіркової і генеральної сукупності.

Випадкова помилка репрезентативності є різницею між середнім показником вибіркової та генеральної сукупності:

$$\tilde{x} - \bar{x},$$

де \tilde{x} – середня вибіркової сукупності;
 \bar{x} – середня генеральної сукупності.

Для визначення різниці достатньо знайти її модуль.

Вибіркова частка розраховується як відношення обсягу вибіркової сукупності до обсягу генеральної сукупності:

$$W = \frac{n}{N},$$

де W – вибіркова частка;
 n – обсяг вибіркової сукупності;
 N – обсяг генеральної сукупності.

Гранична помилка для вибіркової сукупності становить:

$$\Delta_{\varepsilon} = t \cdot \sqrt{\frac{W \cdot (1-W)}{n} \cdot \left(1 - \frac{n}{N}\right)},$$

де t – довірче число розподілу ймовірностей;
для ймовірності 0,683 $t = 1$;
для ймовірності 0,954 $t = 2$;
для ймовірності 0,997 $t = 3$.

Генеральна частка P знаходиться в межах:

$$p = W \pm \Delta_{\varepsilon}.$$

Довірчі межі генеральної частки:

$$W - \Delta_{\varepsilon} \leq P \leq W + \Delta_{\varepsilon}.$$

Завдання 3. Опрацювати та оформити тезисний конспект питань, що розкривають особливості обробки та аналізу соціальної інформації. Особливу увагу звернути на питання:

1. Опис інформації та обчислення узагальнюючих параметрів.
2. Методи аналізу первинної соціологічної інформації.
3. Квантифікація соціологічної інформації. Побудови шкали для вимірювання соціологічних характеристик.
4. Коефіцієнт зв'язку між двома ознаками. Кореляційний і регресійний аналіз.
5. Методи багатовимірної статистики: факторний і кластерний аналіз.

Тема 7. Трудовий колектив як соціальна організація і соціальна спільність

Питання для самостійної роботи

1. Сутність, структура, функції і типологізація трудових колективів.
2. Трудовий колектив як соціальна організація.
3. Трудовий колектив як соціальна спільність.
4. Соціально-психологічний потенціал трудового колективу.
5. Поняття і класифікація соціальних резервів. Соціальні технології та Соціальне управління у трудових колективах.

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити сутність та роль трудового колективу як соціальної організації і соціальної спільності у забезпеченні діяльності організації.

Завдання 1 Обчисліть соціометричні індекси, побудуйте соціограму і зробіть відповідні висновки за такими результатами соціометричного дослідження:

№ з/п	Хто обирає	Кого обирають				
		1	2	3	4	5
1	Іванчук	*	-	+	+	-
2	Петренко	0	*	0	+	+
3	Сидоренко	+	-	*	0	+
4	Михайленко	0	-	+	*	0
5	Гриценко	+	+	+	0	*

Методичні рекомендації до виконання завдання 1.2

Соціометричний метод опитування – один з різновидів опитування, який використовують для вивчення внутрішньокolleктивних зв'язків з'ясуванням стосунків між членами колективу.

У процедурному аспекті соціометрія є поєднанням методики опитування та алгоритмів для спеціального математичного обчислення первинних вимірювань. Взаємини між членами колективу з'ясовують на основі таких процедур:

- вибір (виражене бажання індивіда до співробітництва з іншим індивідом);
- відхилення – негативний вибір (небажання індивіда до співробітництва з іншим індивідом);
- нехтування (залишення одним індивідом іншого поза власною увагою).

Соціоматриця – таблиця, в якій у рядках розміщують відповіді кожного з членів групи.

Результати соціометричного опитування у кількісній формі можна також виразити за допомогою обчислення соціометричних індексів.

Соціометричний індекс – кількість виборів певного виду, поділена на загальну кількість можливих виборів цього ж виду.

Існують персональні (відображають індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості, які виявляються щодо членів групи) та групові (характеризують групу загалом) соціометричні індекси.

Серед персональних індексів найчастіше використовують соціометричний татус. Індекс статусу індивіда обчислюють за такою формулою:

$$PC_i = \frac{\text{число індивідів що вибрали } i}{N-1},$$

де N – кількість індивідів у досліджуваному колективі.

Індекс емоційної експансивності характеризує ступінь комунікабельності індивіда і відображає ставлення кожного члена до колективу в цілому. Він розраховується за формулою:

$$PC_i = \frac{\text{число індивідів яких вибрав } i}{N-1}.$$

Крім названих загальних персональних соціометричних індексів становище кожного індивіда у структурі міжособистісних внутрішньокolleктивних відносин може бути охарактеризовано за допомогою вимірювання індексів позитивного або негативного статусу, позитивної або негативної експансивності. В ході їх обчислення враховуються тільки позитивні або тільки негативні вибори. Доповнює ці соціометричні показники індекс обсягу взаємодії (I_{OB}), який характеризує кожного члена команди одночасно як суб'єкта вибору, так і об'єкта вибору:

$$I_{OB} = \frac{K_n^{i(+)} - K_n^{i(-)}}{N-1},$$

де $K_n^{i(+)}$ – кількість позитивних виборів, одержаних і -тим членом команди;

$K_n^{i(-)}$ – кількість негативних виборів, одержаних і -тим членом команди.

Якщо розташувати одержані значення індексу обсягу взаємодії членів команди в порядку зменшення, то можна сформуванати відносні оцінки авторитетності.

Залежно від співвідношення статусу та експансивності кожного члена групи його можна віднести до певної підгрупи.

До першої підгрупи потрапляють люди, вибрані 2 і більше разів іншими членами групи і які мають позитивну емоційну експансивність (це “зірки”, або “лідери”).

До другої підгрупи потрапляють люди з середніми значеннями статусів і позитивною експансивністю (це “прийняті”, які становлять зазвичай більшість групи).

До третьої підгрупи потрапляють люди з негативним статусом, чия експансивність є позитивною (це “опозиція”).

Наступна підгрупа – “білі ворони”, в яких високий соціальний статус і низька емоційна експансивність (вони цікавлять групу, а вона їх – ні).

Підгрупа “ізолюваних” не має ні позитивних, ні негативних виборів від групи, проявляючи невисоку експансивність.

До групових індексів відносять індекс згуртованості команди, який розраховується як відношення різниці взаємно позитивних і взаємно негативних виборів по групі до загальної кількості всіх можливих виборів.

Ступінь згуртованості робочої групи у цілому характеризується індексом Морено ($I_{гр.}$), який розраховується за формулою:

$$I_{гр.} = \frac{P - A}{N \cdot (N - 1)},$$

де P – кількість взаємопозитивних виборів для здійснення спільної діяльності;

A – кількість взаємонегативних виборів для здійснення спільної діяльності;

N – кількість членів робочої групи.

Оцінка отриманих результатів проводиться відповідно до значення індексу Морено та класифікації груп А. В. Петровського:

$I_{гр.} \leq 0$ – єдина робоча група відсутня, досліджуване об’єднання нестабільне та прагне до розпаду;

$0 < I_{гр.} \leq 0,25$ – група є асоціацією;

$0,25 < I_{гр.} \leq 0,70$ – дифузна група;

$0,70 < I_{гр.} \leq 0,90$ – група є згуртованим колективом;

$I_{гр.} > 0,90$ – група є корпорацією.

Індекс взаємності вимірює згуртованість колективу, виявляючи кількість взаємних позитивних зв’язків, і обчислюється як відношення кількості взаємних позитивних зв’язків до загальної кількості можливих позитивних зв’язків:

$$I_{в.} = \frac{P}{N \cdot (N - 1)};$$

Аналіз рівня “зв’язаності” команди за виділеним критерієм необхідно проводити, користуючись індексом соціометричної когерентності, що розраховується як відношення кількості відданих (або одержаних) виборів до загальної кількості всіх можливих виборів:

$$I_{ког.} = \frac{K_o \text{ (або } K_n)}{N \cdot (N - 1)};$$

Тема 8. Соціологічні аспекти трудового конфлікту

Питання для самостійної роботи

1. Поняття соціального конфлікту.
2. Причини трудових конфліктів.
3. Розв'язання трудових конфліктів.
4. Прогнозування соціальних явищ та процесів

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити соціологічні аспекти трудового конфлікту.

При вивченні цієї теми слід звернути увагу на такі моменти.

У соціологічній літературі розрізняють кілька основних теоретичних концепцій, які пояснюють природу трудового конфлікту.

Соціально-психологічна концепція трудового конфлікту акцентує увагу на аномальному характері почуттів, установок і відносин між ворогуючими сторонами. Психологічні конфлікти виникають навіть тоді, коли немає реальної причини – суперечності інтересів. У сторін немає об'єктивного предмета суперечки, але наявні перетворені його форми – дефекти сприйняття, порушення комунікації, недоступність джерел і способів обробки інформації, індивідуальні особливості тих, хто конфліктує.

Праксеологічна теорія боротьби описує феномен конфлікту за допомогою трьох типів змінних: конфліктогенні суперечності, усвідомлення ситуації взаємодії як конфліктної, нагромадження елементів негативної кооперації. Фахівці вважають, що сторони, готуючись до протиборства, беруть до уваги можливість вирішення конфлікту шляхом позитивної кооперації чи взаємовигідного співробітництва.

Біхевіористська (поведінкова) концепція розуміє конфлікт як усвідомлене протиборство індивідів чи груп із суперечливими інтересами. Мета одна – реалізація власного інтересу за рахунок інтересів інших.

Існують об'єктивні й суб'єктивні причини трудових конфліктів.

Об'єктивні причини виникнення трудових конфліктів поєднують умови у вигляді об'єктивних похибок, слабкостей, помилок в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами та групами неминучою. Об'єктивні причини конфліктів припускають дві ситуації: певний принцип організації або має бути відмінений узагалі з метою вирішення трудового конфлікту, або просто вдосконалений у деталях, способах реалізації тощо. Іншими словами, причинами конфліктів тут виступають організаційно-трудова суперечності в трудовому колективі й "неантагоністичні" організаційно-трудова суперечності (як причини конфліктів).

Трудовий конфлікт може ґрунтуватися також на суб'єктивних причинах, зумовлених особливостями і станами індивідів та груп. Більше того, індивіди і групи іноді привносять у свої організаційно-трудова відносини зовнішні конфліктні настрої, що виникають за межами роботи.

Об'єктивні й суб'єктивні причини трудових конфліктів не завжди помітні, іноді між ними немає чітких розмежувань. Об'єктивні суперечності організації праці можуть призвести до глибоких особистісних антипатій, а особистісні антипатії – до викривлення організаційно-трудова відносин, ускладнення їх.

До основних методів розв'язання соціальних конфліктів у сфері виробництва належать: компроміс, переговори, застосування сили (влади, закону, традиції).

Компроміс являє собою такий спосіб розв'язання проблеми, коли опоненти реалізують свої інтереси шляхом взаємних поступок: або поступок слабшій стороні, або тій, котра зуміла довести обґрунтованість своїх вимог тому, хто добровільно відмовився від частини своїх домагань. Таке трапляється рідко; найчастіше компроміси здобуваються внаслідок важких ділових переговорів.

Переговори – специфічний тип регулювання інституціоналізованого конфлікту. У вузькому значенні слова – це механізм регулювання відносин між соціальними суб'єктами, заснований на одночасному існуванні взаємозалежності й розбіжності інтересів.

Застосування сили відбувається щоразу, коли сторони впевнені у своїх силах, тобто в тому, що вони здатні нав'язати опонентові своє рішення.

Розрізняють такі форми застосування сили: інформація, досвід спілкування з різними партнерами, соціальний статус парламентаря, офіційні повноваження в прийнятті рішень, репутація, особистісний потенціал. Не слід забувати, що силова стратегія припускає свідоме заподіяння збитків опоненту чи ліквідацію підтримки його третьою стороною; що в будь-який момент переговори можуть зірватися.

Ще один спосіб розв'язання конфліктів, де сили супротивників явно нерівні чи позиція однієї зі сторін має переконливіший вигляд, – це *відступ*. Іноді корисніше відступити з певними втратами, ніж, проявляючи непоступливість, втратити все.

Завдання 1. Опрацювати та оформити тезисний конспект питань, що розкривають особливості прогнозування соціальних явищ та процесів. Особливу увагу звернути на питання:

1. Методологічні основи передбачення майбутнього.
2. Методи соціологічного прогнозування.

Тема 9. Організація соціологічних досліджень проблем праці

Питання для самостійної роботи

1. Соціологічні дослідження як джерело інформації про соціально-трудові процеси.
2. Особливості проведення соціологічних досліджень у виробничих колективах.
3. Служба соціального розвитку на підприємстві.
4. Прогнозування соціальних явищ та процесів

Завдання та методичні рекомендації до виконання самостійної роботи

Опрацювати літературу за темою самостійної роботи (тезисний конспект) і на підставі її вивчення розкрити особливості організації соціологічних досліджень проблем праці.

При вивченні цієї теми слід звернути увагу на такі моменти.

Соціологія праці активно використовує як управлінську інформацію результати соціологічних досліджень двох рівнів:

- *теоретичні*, коли метою є дослідження якихось загальних закономірностей у сфері праці (наприклад, закономірності виробничої адаптації чи трудової мотивації);
- *емпіричні, прикладні* конкретно-соціологічні дослідження, метою яких є встановлення та узагальнення соціальних фактів у трудовій сфері, виявлення тенденцій і динаміки соціально-трудових процесів.

Загалом у конкретно-соціологічних дослідженнях, проведених у трудових колективах, аналіз соціальної дійсності, його узагальнення й висновки базуються на фактичному матеріалі, отриманому самим дослідженням. Отже, ефективність дослідження, надійність результатів багато в чому залежать від якості використаних статистичних даних, правильності вибору методики обліку, специфіки методів та організації досліджень у трудових колективах.

Підставою для проведення соціологічного дослідження є замовлення адміністрації, профспілки чи іншого зацікавленого підрозділу. При обґрунтуванні необхідності проведення дослідження дається конкретна характеристика ситуації, що виникла на підприємстві та яка з певних міркувань має бути змінена. Соціологи визначають цілі та завдання дослідження, вказують, яка програма й інструменти дослідження будуть

використані, визначають шляхи вирішення поставлених завдань, мотивують вибір способів одержання результатів. Соціологічна служба обґрунтовує тактику розвитку робіт з обраної теми, призначає відповідальних виконавців кількість громадських працівників, залучених для збору первинної інформації, фіксує конкретні терміни проведення робіт з видів, етапів, процедур, що намічені у процесі дослідження, а також терміни його проведення в цілому.

Безпосередньо соціологічне дослідження складається з ряду процедур. Це, насамперед, проведення пілотажного дослідження з метою перевірки придатності методик одержання первинної інформації. Після цього проводиться так зване польове обстеження – масовий збір інформації на об'єктах.

Важливим етапом соціологічного дослідження є підготовка первинної інформації для опрацювання. Він містить ряд позицій: кодування відкритих і напівзакритих запитань анкети, перевірка правильності кодування, перенесення кодів на перфокарти ручної або машинної обробки на магнітну стрічку.

Завершальним етапом соціологічного дослідження прикладного характеру є звіт, до складу якого входять такі елементи: постановка завдань дослідження та обґрунтування їх актуальності, короткий опис методів збору первинної інформації, пояснення щодо правильності та обґрунтованості вибірки.

Одним з напрямків діяльності соціологічної служби є забезпечення програми соціального розвитку, що містить у собі соціальне планування та соціальне управління.

Планування соціального розвитку неможливе без використання соціальних нормативів. *Соціальні нормативи* – це науково обґрунтована кількісна та якісна характеристика оптимального стану соціального процесу, отримана на основі урахування об'єктивних закономірностей суспільного розвитку та можливостей держави. Величину соціальних нормативів не можна вважати постійною, оскільки вона піддається складним динамічним змінам відповідно до розвитку соціальних відносин і виробництв, підвищення добробуту населення, зміни структури потреб і багатьох інших важливих факторів розвитку суспільства.

Для проведення соціологічних досліджень у трудових колективах використовуються соціологічні методи: аналіз документів, спостереження, опитування та соціальний експеримент. Однак важливо враховувати й ті особливості, що пов'язані зі складністю об'єкта дослідження.

Будь-яке соціологічне дослідження на виробництві починається з *аналізу документів*. Насамперед визначається все коло документів, їхня цінність і надійність. В доборі документів керуються метою й завданнями дослідження.

Соціологічна служба має описати механізми та фактори, що впливають на розвиток соціальної системи, дати прогноз зміни досліджуваного явища, виявити проблеми та визначити шляхи їх розв'язання.

Завдання 1. Опрацювати та оформити тезисний конспект питань, що розкривають особливості прогнозування соціальних явищ та процесів. Особливу увагу звернути на питання:

1. Методи опитування експертів. Методи опитування населення. Методи моделювання та прогнозного сценарію.

2. Логіка складання соціального прогнозу

1.5 Індивідуальні завдання

Мета і завдання індивідуальної роботи

Індивідуальна робота є невід'ємною складовою частиною навчального процесу і являє собою важливу форму самостійної роботи студентів з вивчення дисципліни «Соціологія праці та зайнятості».

Виконання індивідуальної роботи має на меті, з одного боку, більш глибоке вивчення проблем функціонування соціально-економічної системи, з іншого боку, вироблення у студентів навичок наукового дослідження, економічного мислення.

Індивідуальна робота відображає рівень теоретичних знань студента, отриманих в ході вивчення дисципліни, і здатність застосовувати їх для вирішення певних завдань. Виконується у межах годин, відведених для самостійної роботи.

1.5.1. Методичні рекомендації до виконання індивідуального завдання

Теми індивідуальних завдань

Орієнтовна тематика програм соціологічного дослідження

1. Ставлення до праці як фактор її ефективності.
2. Передумови й наслідки відчуження праці.
3. Регулювання трудової поведінки.
4. Роль потреб у формуванні трудової поведінки.
5. Роль ціннісних орієнтацій у формуванні трудової поведінки.
6. Соціальний контроль у трудових колективах.
7. Роль громадської думки у процесі професійного самовизначення.
8. Соціальні норми як обмеження у сфері праці.
9. Трудова адаптація як фактор продуктивності праці.
10. Мобільність робочої сили.
11. Механізм трудової кар'єри.
12. Фактори плинності і стабільності трудових колективів.
13. Соціально-психологічний потенціал трудового колективу.
14. Соціальні резерви трудового колективу.
15. Роль соціальних технологій в управлінні персоналом.
16. Напрямки впливу трудового колективу на поведінку працівника.
17. Ефективність командних форм організації праці.
18. Ефективність праці у самокерованих командах.
20. Роль лідера у розвитку формальних і неформальних груп.
21. Фактори згуртованості робочих команд.
22. Вплив стилю керівництва на ефективність управлінських рішень.
23. Критерії дієвості профорієнтаційної роботи.
24. Причини й наслідки трудових конфліктів в організації.
25. Соціально-психологічні аспекти мотивації праці на підприємстві.
26. Ефективність стимулювання праці на підприємстві.
27. Ринок праці регіону (країни): сучасний стан та проблеми функціонування.
28. Ефективність політики зайнятості.
29. Можливості первинного працевлаштування молоді.
30. Дискримінація за гендерними ознаками на ринку праці.

Загальні вказівки до розробки програми соціологічного дослідження

Програма соціологічного дослідження є науковим документом, що містить схему логічно обгрунтованого переходу від загальних теоретичних уявлень про досліджуване соціальне явище до використання інструментарію і виконання дослідницьких процедур (збирання, обробки та аналізу інформації). Вона є стратегічним документом, який дає

змогу зробити висновки щодо концептуальних засад, методики проведення, спрогнозувати його результативність.

Програма виконує методологічну, методичну, організаційну функції. Їх реалізація впливає на структуру програми, яка складається з методологічної та методичної частин.

Створення програми починається з окреслення *проблеми дослідження*, тобто з визначення предмета і мети дослідження (наприклад, з'ясування становища молоді на ринку праці). Предметом дослідження є реальні життєві протиріччя, які створюють проблемну соціальну ситуацію, для вирішення якої необхідна правдива, оперативна, науково обґрунтована інформація.

Об'єкт соціологічного дослідження – певна соціальна реальність, яка потребує цілеспрямованого вивчення (соціальні спільноти, суб'єкти, процеси у їх конкретних, відносно завершених станах та взаємодії).

Предмет соціологічного дослідження – найбільш значущі з теоретичної або практичної точки зору особливості, сторони об'єкта, які необхідно дослідити.

Мета соціологічного дослідження містить в собі відповідь на питання, для чого воно проводиться, орієнтує дослідження на кінцевий результат, визначає логіку і спрямованість завдань, упорядковує різноманітні дослідницькі процедури.

Завдання соціологічного дослідження – логічно сформульовані настанови, вказівки, послідовне вирішення яких конкретизує поставлену мету і забезпечує її реалізацію.

Завдання науковця полягає у розкритті, поясненні, тлумаченні, фіксації змісту понять відповідно до концепції дослідження. За необхідності використання авторського поняття слід з'ясувати, на підставі чого воно сформульоване, які правила при цьому були застосовані. Ця процедура має назву *теоретична інтерпретація*.

Пошук емпіричних значень поняття у термінах, які пояснюють його зміст і важливі під час конкретного дослідження, називають *емпіричною інтерпретацією*, а визначення

поняття через фіксацію емпіричних ознак – *операційним визначенням (операціоналізацією)*. Головним завданням емпіричної інтерпретації є поступове зведення складних теоретичних понять, якими оперує соціологія і які найчастіше не сприймаються респондентами через свою складність, до відносно простих емпіричних характеристик, які відображають його сутність і можуть бути задіяні для збирання первинної соціологічної інформації.

Гіпотеза в соціологічному дослідженні – обґрунтоване припущення про структуру, механізми функціонування і розвитку досліджуваного об'єкта. Головна її функція полягає в отриманні нового знання, яке збагачує уявлення про досліджувану проблему.

Відповідно до мети і завдань дослідження, обізнаності щодо досліджуваного об'єкта виробляють конкретну *стратегію пошуку* – *план соціологічного дослідження* (пошуковий, описовий, експериментальний), який визначає послідовність, спрямованість операцій на досягнення поставленої мети.

Методична частина програми має на меті організацію і впорядкування *методів збирання, аналізу первинної соціологічної інформації, описання методичних і технічних прийомів*, які використовуватимуть для здобуття соціологічної інформації, необхідної для перевірки загальної концепції дослідження.

Оскільки соціологічне дослідження охоплює значну кількість операцій, конкретних процедур, специфічних технологій, важливо, щоб усі вони були чітко визначені, детально описані, логічно взаємопов'язані. Цьому сприяє *робочий план*, який розробляють поряд з програмою та організаційно-методичним планом соціологічного дослідження. Завдання його полягає у впорядкуванні відповідно до програми основних етапів, термінів дослідження, використання матеріальних і людських ресурсів.

На етапі збирання первинних матеріалів суб'єкт соціологічного дослідження повинен з'ясувати кількісні та якісні параметри об'єкта, уточнити, хто є носієм інформації, скільки таких носіїв треба обстежити, щоб отримати дійсну картину соціальної реальності.

1.5. Підсумковий контроль

Підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

Питання для підсумкового контролю

1. Розкрийте поняття, об'єкт і предмет, функції та завдання соціології праці.
2. Охарактеризуйте систему категорій соціології праці.
3. Проаналізуйте донауковий етап зародження соціології праці.
4. Проаналізуйте основні ідеї початку наукового етапу розвитку соціології праці.
5. Проаналізуйте соціологічні ідеї у вченні О. Конта.
6. Проаналізуйте соціологічні ідеї у вченні Г. Спенсера.
7. Проаналізуйте основні положення теорії соціального дарвінізму.
8. Проаналізуйте основні положення теорії соціальної солідарності Е. Дюркгейма.
9. Проаналізуйте соціологічні ідеї у вченні М. Вебера.
10. Проаналізуйте основні положення марксистської школи соціології праці.
11. Поясніть двоякість продукту праці у світлі положень формальної соціології.
12. Поясніть роль соціально-психологічної, біхевіористичної та функціоналістської теорій у соціології праці.
13. Поясніть зміст емпіричної та прикладної соціології праці.
14. Охарактеризуйте розвиток індустріальної соціології.
15. Розкрийте поняття, базові принципи та зміст досліджень “групової динаміки”.
16. Розкрийте зміст мікросоціологічної концепції Дж. Морено.
17. Розкрийте зміст основних наукових течій в концепції “гуманізації праці”.
18. Охарактеризуйте становлення і розвиток вітчизняної соціології праці.
19. Розкрийте сутність, соціальні функції та характеристики праці.
20. Поясніть передумови й наслідки неоднорідності праці.
21. Розкрийте зміст категорій “характер праці” та “зміст праці”, охарактеризуйте закон відповідності характеру і змісту праці.
22. Розкрийте зміст категорії “ставлення до праці”, елементи й типи ставлення до праці.
23. Охарактеризуйте чинники формування ставлення до праці, об'єктивні та суб'єктивні показники ставлення до праці.
24. Розкрийте зміст категорії “відчуження праці”, поясніть причини цього явища та шляхи його подолання.
25. Розкрийте зміст категорії “ринок праці” та опишіть його структуру.
26. Охарактеризуйте функції ринку праці.
27. У чому полягають особливості соціально-трудових відносин в умовах ринку? Як вони змінюються в умовах глобалізації?
28. Охарактеризуйте суб'єкти, предмети і типи соціально-трудових відносин.
29. Охарактеризуйте основні тенденції сучасних теорій зайнятості.
30. У чому полягають проблеми безробіття? Які форми безробіття Вам відомі?
31. Охарактеризуйте поняття, структуру й сутнісні характеристики трудової поведінки.
32. Охарактеризуйте типологію трудової поведінки.
33. Охарактеризуйте цільові форми трудової поведінки.
34. Опишіть ознаки інноваційної, адаптаційно-приспосовницької та церемоніально-субординаційної форм трудової поведінки.
35. Опишіть ознаки характерологічної та деструктивної форм трудової поведінки.
36. Проаналізуйте роль потреб у формуванні трудової поведінки, розкрийте зміст закону піднесення потреб.
37. Проаналізуйте роль цінностей та ціннісних орієнтацій у формуванні трудової поведінки.

38. Розкрийте поняття й базові елементи соціального механізму регулювання трудової поведінки.
39. Розкрийте сутність, механізм і функції мотивації праці.
40. Охарактеризуйте роль мотивів і диспозицій особистості в управлінні трудовою поведінкою.
41. Розкрийте зміст основних теорій та моделей мотивації праці.
42. Розкрийте соціологічну сутність, функції і методи стимулювання праці.
43. Охарактеризуйте класифікацію стимулів трудової діяльності.
44. Опишіть методологічні засади вибору стратегії стимулювання праці, основні принципи та умови забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці.
45. Розкрийте поняття, відмінні риси, структуру і функції соціального контролю.
46. Охарактеризуйте види соціального контролю.
47. Охарактеризуйте типи соціального контролю.
48. Опишіть механізм здійснення соціального контролю у трудових колективах, зміст категорій “соціальні норми” і “соціальні санкції”.
49. Розкрийте зміст поняття “громадська думка” як провідного елемента соціального контролю.
50. Розкрийте значення соціальних норм для працівника та організації і особливості їх прояву на формальному й неформальному рівнях.
51. Розкрийте зміст поняття “професійна орієнтація” та опишіть структуру професійно-орієнтаційної роботи як системи.
52. Охарактеризуйте механізм професійного відбору.
53. Розкрийте зміст понять соціальної і трудової адаптації, опишіть структуру і функції трудової адаптації.
54. Охарактеризуйте механізм управління трудовою адаптацією, наведіть класифікацію факторів трудової адаптації.
55. Розкрийте зміст понять соціальної і трудової мобільності, опишіть передумови й функції трудової мобільності.
56. Проаналізуйте чинники трудової мобільності.
57. Охарактеризуйте основні види і форми трудової мобільності.
58. Розкрийте зміст категорії “трудова кар’єра” у широкому та вузькому (змістовному) розумінні, поясніть її соціальне значення.
59. Охарактеризуйте основні положення теорії соціальної мобільності П. Сорокіна.
60. Охарактеризуйте фактори та основні етапи трудової кар’єри.
61. Охарактеризуйте основні типи трудової кар’єри.
62. Розкрийте зміст понять плинності, стабільності та стійкості персоналу.
63. Охарактеризуйте сутність, структуру, функції і типологізацію трудових колективів.
64. Охарактеризуйте трудовий колектив як соціальну організацію, проаналізуйте закономірності виникнення формальної і позаформальної трудової організації.
65. Охарактеризуйте трудовий колектив як соціальну спільність, поясніть вплив суспільства на персонал підприємства та поняття ідентифікаційного ядра колективу.
66. Охарактеризуйте механізм соціального управління трудовим колективом.
67. Розкрийте зміст категорії “соціальні резерви” та наведіть їх класифікацію.
68. Опишіть зміст процедур соціальної діагностики, соціального проектування і соціального планування, поясніть призначення соціальних технологій.
69. Розкрийте зміст категорій “соціально-психологічний потенціал колективу” та проаналізуйте характер інтеграційних і диференційних процесів у колективі.
70. Розкрийте зміст соціального трудового конфлікту. Які теоретичні концепції пояснюють його природу?
71. Охарактеризуйте позитивні функції і негативні наслідки трудового конфлікту.
72. Що означає поняття “суспільна доцільність конфлікту”?

73. Опишіть стадії розвитку соціального конфлікту.
74. Яким чином класифікуються трудові конфлікти?
75. Назвіть типові причини виникнення трудових конфліктів.
76. Які типи суперечностей зумовлюють трудовий конфлікт?
77. Що собою являє “розв’язання трудового конфлікту”? Які існують способи регулювання трудових конфліктів?
78. Назвіть основні методи розв’язання соціальних конфліктів.
79. Які існують форми розв’язання трудового конфлікту?
80. Опишіть структуру служби соціального розвитку на великому підприємстві. Які функції вона виконує?
81. Охарактеризуйте поняття й функції соціологічного дослідження.
82. Охарактеризуйте види соціологічних досліджень.
83. Наведіть визначення і структуру програми соціологічного дослідження.
84. Охарактеризуйте правила формулювання соціальної проблеми.
85. Розкрийте зміст понять “об’єкт соціологічного дослідження”, “предмет соціологічного дослідження”.
86. Охарактеризуйте правила формулювання мети і завдань соціологічного дослідження.
87. Опишіть правила здійснення теоретичної та емпіричної інтерпретації понять у соціологічному дослідженні.
88. Опишіть правила формулювання і перевірки гіпотез у соціологічному дослідженні.
89. Охарактеризуйте процедуру розробки стратегічного плану дослідження.
90. Охарактеризуйте процедуру розробки методичного плану дослідження.
91. Розкрийте зміст вибіркового методу в соціологічному дослідженні.
92. Охарактеризуйте правила застосування випадкового (ймовірнісного) підходу до формування вибірки.
93. Охарактеризуйте правила застосування цілеспрямованого підходу до формування вибірки.
94. Охарактеризуйте види, переваги і недоліки опитувань у зборі первинної соціальної інформації.
95. Розкрийте правила застосування анкетування у соціологічних дослідженнях.
96. Охарактеризуйте види, переваги і недоліки інтерв’ю як методу збору первинної соціальної інформації.
97. Опишіть специфіку застосування методу експертних оцінок у соціологічних дослідженнях.
98. Опишіть специфіку застосування соціометричних опитувань та порядок обчислення соціометричних індексів.
99. Охарактеризуйте поняття та особливості застосування аналізу документів у соціологічних дослідженнях.
100. Порівняйте правила застосування формалізованих і неформалізованих методів аналізу документальних джерел.
101. Охарактеризуйте специфіку, переваги, недоліки та основні види соціологічних спостережень.
102. Розкрийте призначення процедур обробки та аналізу соціальної інформації.
103. Охарактеризуйте специфіку групування даних як методу обробки та аналізу соціальної інформації.
104. Опишіть порядок розрахунку статистичних показників, що застосовуються на етапі обробки та аналізу соціальної інформації.
105. Які існують методи соціологічного прогнозування?

Структура екзаменаційного білета

Приклад екзаменаційного білету:

Білет 1.

1. Розкрийте зміст понять соціальної і трудової мобільності, опишіть передумови
2. Охарактеризуйте специфіку, переваги, недоліки та основні види соціологічних спостережень.
3. Тестові завдання (10 тестів).

2. Схема нарахування балів

2.1. Нарахування балів студентам з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до такої схеми:



2.2. Обсяг балів, здобутих студентом під час лекцій з навчальної дисципліни, обчислюється у пропорційному співвідношенні кількості відвіданих лекцій і кількості лекцій, передбачених навчальним планом, і визначається згідно з додатком 1 до Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова (затвердженого 28 серпня 2020 року, протокол № 1).

З цієї навчальної дисципліни передбачено проведення 9 лекційних занять за денною формою навчання. Отже, студент може набрати під час лекцій таку кількість балів:

Таблиця 2.1

Розподіл балів для лекцій з навчальної дисципліни

№ з/п	Форма навчання	Кількість лекцій за планом	Кількість відвіданих лекцій								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Денна	9	1,1	2,2	3,3	4,4	5,6	6,7	7,8	8,9	10,0

2.3. З навчальної дисципліни «Соціологія праці та зайнятості» для студентів денної форми навчання передбачено проведення 9 семінарських занять.

За результатами семінарського заняття кожному студенту до відповідного документа обліку успішності виставляється кількість балів від 0 до 5 числом, кратним 0,5, яку він отримав протягом заняття.

Критерії поточного оцінювання знань студентів наведені у п.4.3.8. Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова (затвердженого 28 серпня 2020 року, протокол № 1).

2.4. Обсяг балів за самостійну роботу з навчальної дисципліни «Соціологія праці та зайнятості» розподіляється пропорційно за виконання 9 завдань по кожній темі та складає не більше 1 балу за одне завдання.

Індивідуальне завдання виконане за пропонованою тематикою оцінюються окремо та складає не більше 11 балів. Загалом за виконання самостійної роботи студент денної форми навчання може одержати максимально 20 балів.

Перерозподіл балів, в межах максимально можливої кількості їх одержання за виконану самостійну роботу, наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Розподіл балів для самостійної роботи з навчальної дисципліни «Соціологія праці та зайнятості»

№ з/п	Алгоритм нарахування балів	Номер теми / кількість балів									Разом балів	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Максимальна кількість балів за одну самостійну роботу з відповідної теми	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
2	Максимальна кількість балів за індивідуальне завдання	11									11	
	Усього балів										20,0	

2.5. За семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену з навчальної дисципліни «Соціологія праці та зайнятості», студент денної форми навчання може максимально одержати 30 балів.

Шкала визначення кількості балів та критерії оцінювання знань за результатами семестрового контролю, подана у табл. 4.6 підпункту 4.5.1 Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова (затвердженого 28 серпня 2020 року, протокол № 1).

Перерозподіл балів, в межах максимально можливого одержання їх кількості за надані студентами відповіді відповідно на питання та тестові завдання залікового білета, наведено в табл. 2.3.

Розподіл балів для семестрового контролю з навчальної дисципліни «Соціологія праці та зайнятості»

№ з/п	Алгоритм нарахування балів	Номер питань екзаменаційного білета			Разом балів
		1	2	3	
1.	Максимальна кількість балів за відповідь на кожне питання залікового білета	10,0	10,0	-	20,0
2.	Максимальна кількість балів за відповідь на тестові завдання	-	-	10,0	10,0
	Усього балів	10,0	10,0	10,0	30,0

3. Рекомендовані джерела

Тема 1

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. [Соціологія](#) : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. Посібник. Одеса : ОНЕУ, 2011. 234 с. URL :http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
5. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . Київ: КНУБА, 2012. 140 с.
6. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
7. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посібник / Г. В. Дворецька. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
8. Дворецька Г.В. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення студентами дисципліни “Соціологія праці”. Київ, 2005.
9. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
10. Мазяр О. В. Психологія праці : модул. курс. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014. 190 с.

Тема 2

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Червінська Л. П. Проблеми збагачення змісту праці в контексті інноваційного розвитку. Державне управління: теорія та практика. 2016. № 1. С.72-83
5. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2021. 210 с. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. URL: https://idss.org.ua/arhiv/Block_Libanova_Ludskij_rozvytok_web.pdf
6. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. Трудове право. 2016. №7. с.60-65
7. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . Київ: КНУБА, 2012. 140 с.
8. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.

9. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>
10. Разумков центр. Аналітичні доповіді, записки, статті. URL: <https://razumkov.org.ua/vydannia/analychni-dopovidi-zapysky-statti>
11. Разумков центр. Соціологія. URL: <https://razumkov.org.ua/sotsiologiya/pres-relizy?start=10>
12. Акіліна О. В., Ільч Л. М.. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Алерта, 2010. 733 с.
13. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Електрон. дані. К., 2018. 356 с. Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
14. Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. Економіка та держава. 2021. № 5. с.4-7.
15. Дідух О.О., Примак М.В., Овсянніков Р.С. Соціологічний аналіз проблеми безробіття серед української молоді. Соціологія. 2016. № 5 (133), травень. С.68-75.
16. Буда Т. Й. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. Сталий розвиток економіки. 2016[31]. № 2. с. 149-157.
17. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. Київ: 2017. 245 с.

Тема 3

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. Економіка та держава. 2021. № 5. с.4-7.
5. Ковальова В. І. Поведінкові аспекти сучасного менеджменту. Проблеми економіки № 4, 2011. С.101-106
6. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан, відносини, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ : КНЕУ. 2010. 251 с.
7. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
8. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посібник / Г. В. Дворецька. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
9. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
10. Огаренко В. М. Малахова Ж. Д. Соціологія праці : навч. посібник Запоріжжя : Гуманітарний університет ЗІДМ, 2005. 218 с.
11. Гаврилюк Л. А., Бержанір А. Л., Дяченко М. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Умань. 2011. 416 с.
12. Черчик Л. М., Коленда Н. В., Бортнік С. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: практичний курс : підручник . Луцьк : РВВ Луц. НГУ, 2015. 331 с.
13. Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Компринт, 2015. 749 с.

Тема 4

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Червінська Л. П. Управління мотивацією персоналу : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 202 с.
5. Акіліна О. В., Ільч Л. М.. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Алерта, 2010. 733 с.
6. Черчик Л. М., Коленда Н. В., Бортнік С. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: практичний курс : підручник . Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. 331 с.
7. Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Компрінт, 2015. 749 с.
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан, відносини, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ : КНЕУ. 2010. 251 с.
9. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. посібник. Одеса : ОНЕУ, 2011. 234 с. Режим доступу : http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
10. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . Київ: КНУБА, 2012. 140 с.
11. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
12. Червінська Л. П. Управління мотивацією персоналу : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 202 с.

Тема 5

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. Посібник. Одеса : ОНЕУ, 2011. 234 с. URL : http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
5. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . К.: КНУБА, 2012. 140 с.
6. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. – 418 с.
7. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посібник / Г. В. Дворецька. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
8. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. За ред. Т. М. Кір'ян. Київ: 2017. 245 с.
9. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
10. Белікова Ю. В. Можливості соціометрії у вивченні групових емоцій. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія : Соціологія. 2011. Т. 156. Вип. 144. С. 6–9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_3.
11. Туленков М. В. Соціологія управління як галузь наукового знання: концептуальний аналіз. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Соціологія. 2010. № 1–2. С. 87–90. URL: http://www.socd.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/visn2010_1-2_87.pdf.

Тема 6

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Пілецька Л. С. Мобільність як необхідна умова становлення особистості . Психологія і особистість. 2015. №2 (8). Ч.1 с. 243-257
5. Тілікіна Н. В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили. Актуальні проблеми економіки. 2008. 11. С. 185–193.
6. Лукашевич М. П., Тулепков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: навчальний посібник. Київ, 1999.
7. Мазяр О. В. Психологія праці : модул. курс. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014. 190 с.
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан, відносини, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ : КНЕУ. 2010. 251 с.
9. Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Компринт, 2015. 749 с.
10. Черчик Л. М., Коленда Н. В., Бортнік С. М. Економіка праці й соціально-трудова відносини: практичний курс : підручник . Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. 331 с.

Тема 7

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. Посібник. URL : http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
5. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . Київ: КНУБА, 2012. 140 с.
6. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
7. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посібник / Г. В. Дворецька. Київ : КНЕУ, 2001. – 244 с.
8. Козирев М.П. Соціологія: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2013. 440 с. Андрущенко В. П., Волович В. І., Кремень В. Г. та ін. Соціологія. Київ-Харків. 1998.
9. Мазяр О. В. Психологія праці : модул. курс. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014. 190 с.
10. Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання. Квітень, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630069.pdf

Тема 8

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Трудові конфлікти: як їм запобігти URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/trudovi-konflikti-yak-yim-zapobigti-.html>

5. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. посібник [Електронний ресурс] Одеса : ОНЕУ, 2011. 234 с. Режим доступу : http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
6. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . Київ: КНУБА, 2012. 140 с.
7. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
8. Хитра О. В., Поліщук Л. М. Особливості трудової поведінки працівників в умовах конфлікту. Регіональна економіка та управління : наук.-практ. журн. Запоріжжя, 2017. Вип. 5 (18). С. 135-143.
9. Соціологія праці : опорний конспект лекцій. уклад. О. Б. Кіреєва. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. 44 с.

Тема 9

1. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. 356 с.
2. Підлісний М. М. Соціологія : навч. контент (конспект або розширений план лекцій). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 157 с.
3. Толстов І. В., Даніліян В. О. Соціологія: Навч. посібник. Харків: УкрДУЗТ, 2018. 284 с
4. Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження : курс лекцій. Київ : Наукова думка, 1996. 232 с.
5. Кракович Д. Від персонального і телефонного інтерв'ю до досліджень онлайн. Маркетинг в Україні. 2007. № 4. 22–24.
6. Перепельчук Т. В. Соціологія праці : навч. Посібник. Одеса : ОНЕУ, 2011. 234 с. URL: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2259/1/Соціологія_праці.p
7. Перегуда Є.В. Соціологія: навчальний посібник . К.: КНУБА, 2012. 140 с.
8. Пачковський Ю. Ф., Коваліско Н. В., Городняк І. В. та ін. Соціологія : підручник Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
9. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч. посібник / Г. В. Дворецька. Київ : КНЕУ, 2001. 244 с.
10. Дворецька Г.В. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення студентами дисципліни “Соціологія праці”. Київ, 2005.
11. Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
12. Огаренко В. М. Малахова Ж. Д. Соціологія праці : навч. посібник Запоріжжя : Гуманітарний університет ЗІДМ, 2005. 218 с.

4. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. <https://niss.gov.ua/pro-instytut> Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень
2. <https://www.uisr.org.ua/about> - Офіційний сайт Українського інституту соціальних досліджень
3. <https://ratinggroup.ua/about.html> - Соціологічна група «Рейтинг» (Група «Рейтинг»)
4. <https://www.msp.gov.ua/> - Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України
5. <http://www.rada.gov.ua> – Офіційний сайт Верховної Ради України.
6. <http://www.president.gov.ua> – Офіційний сайт Президента України.
7. <http://www.kmu.gov.ua> – Офіційний сайт Кабінету Міністрів України.
8. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Офіційний сайт Державної служби статистики України
9. https://ukrstat.org/uk/operativ/oper_new.html - Офіційний сайт Державної служби статистики України . Статистична інформація
10. <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm> - Офіційний сайт Головного управління статистики у Хмельницькій області

11. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia> - Центр Разумкова. Соціологічні дослідження .
12. <https://dismp.gov.ua/diyalnist/sociologichni-doslidzhennya/> - ДУ Державний інститут сімейної та молодіжної політики

ОНОВЛЕНО:

Доцентка кафедри менеджменту, фінансів,
банківської справи та страхування,
кандидатка економічних наук, доцентка _____ Ірина КРАВЕЦЬ
22 серпня 2022 року

СХВАЛЕНО

Рішення кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування
23 серпня 2022 року, протокол № 1.

Завідувачка кафедри, кандидатка
економічних наук, доцентка _____ Наталія ЗАХАРКЕВИЧ
23 серпня 2022 року