

Семінарське заняття № 3 (2год.) ЗМ1,Т5

Тема: Економічна соціологія. Соціологія менеджменту та праці.

Мета:

розвиваюча: навчити студентів оперувати поняттями, пов'язаними з категоріями "економічна соціологія", "власність", "соціологія праці".

пізнавальна: розвивати уміння користуватися всіма доступними джерелами знань; розвивати уміння творчо мислити;

виховна: виховувати повагу до гуманітарних цінностей, пізнавати світ людських надбань.

Тип заняття: підсумкове.

Міжпредметні зв'язки: історія, філософія, політологія.

Обладнання: підручники, посібники.

Питання до семінарського заняття

1. Особливості розвитку економічної сфери українського суспільства.
2. Суб'єктивні оцінки сфери праці: "мотивація", "ставлення" до праці"; "задоволеність умовами праці", її "стимулювання"; "трудова адаптація"; "соціально-психологічний клімат в колективі".
3. Методи підвищення ефективності праці керівника та взаємодії з трудовим колективом.
4. Застосування менеджерських методів і засобів праці.

Використана література:

1. "Соціологія" за ред.. В.Г. Городяненка. Київ "Академія" 2008р.
2. В.М. Піча. "Соціологія" Київ "Каравела" 2015р.
3. Лукашевич М.Й. "Соціологія". Підручник. Київ 2006.
4. Соціологія: навч.посіб. /за ред. В.І. Докаша – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012 р.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

Основні поняття: суспільство, соціальний процес, етнічний процес, релігійний процес.

Під час підготовки до семінарського заняття, слід звернути увагу на підручники Гук Л.П. ст.. 52-58, та звернутися до матеріалу що міститься, після плану заняття.

Після вивчення теоретичного матеріалу слід закріпити свої знання за допомогою запитань та завдань.

ЗАПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ: (письмове опитування)

Варіант 1

Соціальна мобільність та її види

Варіант 2

Соціальні інститути та їх види

Варіант 3

Теорія соціального обміну

Варіант 4

Соціальні організації та їх види

1. В економічній поведінці суб'єктів сучасного українського суспільства окреслили два протилежні типи. Один з них зорієнтований на життєву стратегію «максимум доходу ціною максимуму праці», другий характеризується життєвою стратегією «гарантований дохід за мінімуму праці». Економічна поведінка першого типу потребує від працівника максимальних зусиль, високої інтелектуальної та фізичної напруги, ризику і є типовою для особистостей, які активно включаються в ринкові економічні відносини.

Вихідний тип ринкової поведінки передбачає високу економічну активність індивіда, розуміння того, що ринок створює можливості для підвищення добробуту відповідно до затрачених зусиль, знань, навичок. Такий тип поведінки в Україні тільки формується. Досить гнучка структура його ціннісних орієнтацій допомагає швидко адаптовуватися до нових умов соціального середовища, адекватно реагувати на вимоги соціальних інститутів.

Ринковий тип поведінки майже цілком (понад 95%) орієнтований на підприємництво. Однак відсутність необхідних знань, інші обставини нерідко призводять до мутації цього типу поведінки у псевдоринковий. Активна орієнтація на підприємництво властива 30% носіїв ринкового типу поведінки. Наявність псевдоринкового типу свідчить про низький рівень розвитку соціальної системи, оскільки ринковий тип поведінки залежить від рівня розвитку ринкових відносин.

Загалом сучасна економічна соціологія зосереджується на вирішенні таких завдань:

1. Дослідження соціальних механізмів, що визначають розвиток економічної сфери суспільства, регулюють економічну діяльність індивідів, спільнот і груп.

2. Вивчення особливостей мотивації різних форм соціально-економічної поведінки людини (особистості чи соціальної спільноти), її впливу на процеси і результати економічного розвитку.

3. З'ясування основних тенденцій і ефективності діяльності соціального механізму розвитку економіки.

4. Вивчення особливостей і ефективності впливу на людину та її економічну діяльність мотиваційних, статусних, культурних, управлінських соціальних регуляторів.

5. Дослідження спрямованості та особливостей впливу на зміну соціально-економічної структури суспільства існуючої в ньому економічної системи (планово-централізованої, ринкової).

6. Визначення раціональних напрямів економічної політики держави.

7. Дослідження конкретних соціально-економічних, соціокультурних і соціально-політичних умов функціонування економічної сфери суспільства.

2. Соціологія праці вивчає і суб'єктивні характеристики праці: ставлення до праці, мотивацію трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, трудову адаптацію тощо.

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

У цьому понятті синтезовано кілька типів відносин: ставлення до праці як суспільної цінності, ставлення до своєї професії, ставлення до конкретних умов, за яких відбувається праця. Це зумовлює складну структуру поняття «ставлення до праці», яке є єдністю трьох елементів: мотивів праці, реальної трудової поведінки та вербальної (вираженої за допомогою мови) оцінки трудової ситуації. *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 і виявляється в його трудовій поведінці: ефективному виконанні виробничого завдання, його якості, участі у технічній творчості, оволодінні передовими засобами праці, економії сировини, матеріалів, поєднанні кількох професій, ініціативності, відповідальності, дисциплінованості. *Елемент вербальної оцінки* характеризує рівень задоволеності виробничими умовами (розміром заробітної плати, змістом та умовами праці, взаєминами з керівництвом і товаришами по роботі тощо) і стосується внутрішнього стану працівника, емоційного сприйняття ним трудової діяльності, особливостей трудової ситуації.

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

Сукупність мотивів створює мотиваційну сферу особистості, яка має ієрархічну структуру і залежить від конкретних трудових ситуацій. Серед них — вибір професії, місця роботи, повсякденна праця на підприємстві, конфліктні ситуації, зміна місця роботи чи професії. Мотиваційний процес є постійним пошуком альтернатив обґрунтування та вибору конкретної поведінки.

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

Вона сприяє стабільності, згуртованості колективу, створенню в ньому умов для самовияву і самореалізації особистості, розвитку її творчих нахилів, соціалізації молоді. Виокремлюють кілька її видів.

Фізіологічна адаптація. Полягає у пристосуванні працівника до організаційних (змінність, розпорядок) і санітарно-гігієнічних умов праці.

Професійна адаптація. Виявляється в оволодінні фаховими вміннями та навичками, формуванні професійно необхідних якостей, розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Головним показником професійної адаптації є швидкість та якість освоєння працівником своєї спеціальності.

Соціально-психологічна адаптація. Суть її в ознайомленні працівника з членами колективу, особливостями міжособистісних стосунків, засвоєнні традицій і цінностей, вимог колективу. Показниками її є встановлення позитивних взаємин з колегами, керівництвом тощо. Цей загальний настрій поступово утверджується, набуває відносної самостійності, починає активно впливати як на індивідуальний настрій та ефективність функціонування окремого працівника, так і на колективний настрій та результативність роботи, що свідчить про наявність у колективі певного соціально-психологічного клімату.

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

3. У практиці і теорії управлінської діяльності виділяють різні типи стилів керівництва за ознакою переважання одноосібних чи групових способів впливу на організацію виробничого процесу.

1. **Авторитарне управління:** керівник сам визначає групові цілі, приймає рішення, на підлеглих діє наказом, розпорядженням, які не підлягають обговоренню. Авторитарне управління має різні форми.

Патріархальне: всі "члени сім'ї" повинні слухатися керівника, а він вважає підлеглих такими, які не "доросли" до прийняття рішень. Але це його "діти", про яких він повинен піклуватися.

Автократичне: більш притаманне інституціям (державі, підприємству), ніж окремим особам. Керівництво здійснюється апаратом через підлеглі інстанції, які побічно проводять рішення автократа (самодержця), залишаючись підлеглими йому.

Бюрократичне: домінує деперсоналізація (людина носій регламентованих функцій), керівники всіх рівнів займають своє місце в структурі інстанцій і мають право на виконання даних їм повноважень. Системі регулювання підпорядковуються і керівництво, і підлеглі (предметна компетентність).

Харизматичне (харизма - милість Божа): за лідером визнаються видатні, єдині у своєму роді якості, а тому він може побажати будь-якої жертви від підлеглих і не зобов'язаний про них турбуватися.

2. **Демократичне управління** (кооперативне, колективне): керівник мобілізує групу на колективну розробку рішень і колективну їх реалізацію, організовує систематичний обмін інформацією, думками, на підлеглих діє переконаннями, порадами, аргументами.

3. **Ліберальне** (пасивне) **управління:** низький рівень вимог до підлеглих, головні засоби впливу - прохання, інформація.

4. **Анархічне управління:** фактична відмова від активного впливу на підлеглих, уникання в прийнятті рішень, невтручання і потурання підлеглим ("роби як знаєш").

У наш час на заході в менеджменті практикують комбінування авторитарного і кооперативного стилів керівництва, з переважанням останнього.

Індивідуальні стилі керівництва

1. *Невтручання:* низький рівень турботи про виробництво і людей. Керівник не керує, багато працює сам. Домагається мінімальних результатів, які достатні тільки для того, щоб зберегти свою посаду в даній організації.

2. *Тепла компанія:* високий рівень турботи про людей. Прагнення до встановлення дружніх стосунків, приємної атмосфери і зручного темпу праці. При цьому керівника не дуже цікавить, чи будуть досягнуті конкретні й стабільні результати.

3. *Завдання:* увага керівника повністю зосереджена на виробництві. Людському фактору або взагалі не приділяється увага, або приділяється її вкрай мало.

4. *Золота середина:* керівник у своїх діях прагне поєднати орієнтацію як на інтереси людини, так і на виконання завдання. Керівник не вимагає

занадто багато від працівників, але і не займається потуранням.

5. *Команда*: керівник повністю прагне поєднати у своїй діяльності як інтерес до успіху виробництва, так і увагу до потреб людей. Питання в тому, щоб бути і діловим, і людським. Спільні обов'язки, що їх беруть на себе працівники заради досягнення цілей організації, сприяють взаємовідношенню довіри і поваги.

4. Феномен успішного керівництва залежить від своєрідності поєднання і "взаємодії" двох головних чинників - вроджених задатків і набутого досвіду особистості

Вроджені задатки - це першооснова психічних якостей, які у свою чергу, бувають двоякого характеру:

- психічні якості, які не або *слабо* піддаються корекції (прагнення до лідерства, схильність до ризику, темперамент, особливості відчуття тощо);
- психічні якості, які піддаються вдосконаленню (рівень і структура інтелекту, адаптабельність, довільна пам'ять, увага тощо).

Удосконалюються психічні якості під впливом досвіду, що його набуває людина в процесі свого життя та діяльності.

Важливими складовими *набутого досвіду* є управлінські вміння та "орієнтованість на соціальну кон'юнктуру".

До основних управлінських умінь відносять уміння прийняти правильне і вчасне рішення, поставити завдання, розподілити функції, проконтролювати виконання тощо.

Орієнтованість на соціальну кон'юнктуру - це вміння порівнювати інтереси і завдання своєї організації зі станом справ у суспільстві. Це вміння орієнтуватися на політичні рішення, законодавчі акти, ринок, суспільну мораль, традиції і моду тощо.

Усе перелічене вище має місце при будь-якому процесі керівництва.

Але варіативність, акценти співвідношення в процесі управління будуть різними в кожного керівника, що і становить стиль керівництва.

Але залежно від поширеності й подібності певних стилів процесу керівництва їх поділяють на типовий, індивідуальний та окремі принципи і прийоми управління.

Звідси два можливих наслідки:

- певний типовий стиль керівництва, наприклад, авторитарний, може так "підкорегуватися" індивідуальним та окремими прийомами (секретами) керівництва, що вже і не виглядатиме як "класично" авторитарний;
- між індивідуальним і типовим стилями керівництва може статися "розмитість межі" при близькому збігові засобів впливу на підлеглих, наприклад, між "невтручанням" та "ліберальним" чи "анархічним управлінням".

Типи менеджерів в американській діловій культурі Проведені дослідження сучасної американської корпоративної культури показали, що в ній наявні чотири основних типи менеджерів. Перший тип - "майстри". Це люди, які дотримуються традиційної системи цінностей, включаючи робочу етику і повагу до інших людей.

Навколишні оцінюють їх з того, наскільки творчо вони ставляться до своїх обов'язків.

Проте, ці люди бувають настільки поглинутими предметом своїх творчих пошуків, що виявляються не в змозі керувати складними і мінливими організаційними системами.

Другий тип - "борці з джунглями". Це люди, які пристрасно прагнуть до влади. Вони сприймають себе і навколишніх як таких, що проживають у "людських джунглях", де кожен прагне з'їсти іншого. Колег по роботі вони звично розглядають як конкурентів або ворогів.

Серед них виділяють два підтипи - "леви" і "лисиці". "*Леви*" - це переможці, які досягли успіху і будують свою імперію. "*Лисиці*", налаштувавши свої гнізда в корпоративній організації, продовжують скрито і з вигодою просуватися далі. Однак їхні плани врешті-решт їм шалюються через протистояння тих, кого вони у свій час обманули або використали в корисливих цілях.

Третій тип - "люди компанії". Якщо вони психологічно слабкі, то прагнуть підпорядкувати себе іншим і досягнути безпеки, ніж успіхів. Найбільш творчі з них створюють у компанії атмосферу співробітництва і доброзичливості, проте не в змозі успішно налагоджувати справи в умовах жорсткої конкуренції.

Четвертий тип - "гравці". Сприймають ділове життя, свою роботу як гру, люблять ризикувати, але з розрахунком, і часто захоплюються нововведеннями. їхня головна турбота - набути слави переможців.

Серед сучасних корпоративних менеджерів найширше представлений саме останній тип. Проте в керівників, які посідають найвищі пости, разом з рисами "гравців" наявні характеристики "людей компанії". Вони ведуть гру в основному в інтересах компанії, Ідентифікуючи себе з нею.

Успіх керівництва. Залежність успіху від стилю керівництва

Багато фахівців вивчали зв'язок між стилем управління і його успішністю. Зокрема, у праці Б.Б. Коссова досліджувався стиль діяльності керівників середньої ланки управління. Були використані дві методики: методика самооцінки індивідуального стилю діяльності, де враховувались стильові особливості виконання завдань, і методична "Карта труднощів входження на посаду керівника", де були вказані також 14 причин труднощів, які могли спіткати керівників у початковий період їхнього входження на посаду. А саме:

- брак практичних умінь;
- особливості колективу;
- складність того чи іншого вчинку;
- брак теоретичних знань;
- складність місцевих умов;
- вимоги керівництва;
- дефіцит часу;
- особисті якості;
- недостатнє взаєморозуміння із працівниками;
- недооцінка значимості дій;
- уміння виділяти головне;
- недостатня емоційна стабільність;
- недостатня наполегливість;
- невміння передбачати наслідки подій у своїх діях.

На основі досліджень було виявлено, що:

- успішність (ефективність) роботи керівника пов'язана із стилем його управлінської діяльності;
- виявом стилю діяльності керівника є основні управлінські вміння
- представники різних стилів розрізняються за співвідношеннями управлінських умінь.

Основні вимоги до менеджера

Проаналізувавши психологічні характеристики керівників "еталонної" та інших груп, можна виділити основні якості, якими повинні бути наділені менеджери, щоб досягти успіху в діяльності з управління людьми і виробництвом:

- здатність до керування, прагнення до лідерства;
- схильність і готовність до ризику, розвинуті волевільні якості та саморегуляція;
- прагнення до успіху, честолобство, домінування і самодостатність особистості;
- особливий, комбінаторно-прогностичний тип мислення.

Питання на закріплення матеріалу:

1. Які стилі керівників Ви знаєте?
2. Що повинен знати сучасний менеджер?
3. Назвіть суб'єктивні оцінки сфери праці?