

Министерство образования и науки Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Социология»

Т.Н. Иванова, А.В. Ростова

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Электронное
учебно-методическое
пособие



© ФГБОУ ВО «Тольяттинский
государственный университет», 2018

ISBN 978-5-8259-1208-0

УДК 364(075.8)

ББК 65.272

Рецензенты:

д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры
«Социально-культурная деятельность» Поволжского
государственного университета сервиса *С.В. Явон;*
канд. социол. наук, руководитель колл-центра г. Тольятти
ООО «Фонд социальных исследований» *М.В. Манова.*

Иванова, Т.Н. Экономическая социология и социология труда : электронное учебно-методическое пособие / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2018. – 1 оптический диск.

Учебно-методическое пособие содержит основные положения курса: систему понятий и категорий, историю экономической социологии, теоретические и методологические основания практической составляющей экономической социологии, характеристику экономического поведения и социальных отношений людей и их состояния в российском обществе и за рубежом, а также инструментарий, способствующий усвоению теоретического материала.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавра 39.03.01 «Социология» высшего профессионального образования.

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; ПИИ 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; CD-ROM; Adobe Acrobat Reader.

© ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет», 2018

Редактор *Е.А. Держаева*
Технический редактор *Н.П. Крюкова*
Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*
Художественное оформление,
компьютерное проектирование: *И.И. Шишкина*

Дата подписания к использованию 7.03.2018.

Объем издания 9,87 Мб.

Комплектация издания:

компакт-диск, первичная упаковка.

Заказ № 1-13-16.

Издательство Тольяттинского государственного университета
445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14,
тел. 8 (8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

Введение	5
Организация учебной работы	7
Тема 1. Предмет социологии труда	13
Тема 2. История возникновения и этапы развития социологии труда	19
Тема 3. Содержание труда и трудовые функции	25
Тема 4. Трудовое поведение	30
Тема 5. Мотивация трудового поведения	35
Тема 6. Трудовая социализация и адаптация	42
Тема 7. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности	45
Тема 8. Рынок труда	51
Примерная тематика рефератов	55
Контрольные вопросы	58
Тесты	62
Библиографический список	70

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реорганизации общества и активного вхождения его в рыночные отношения появился целый ряд проблем, которые нуждаются в глубоком осмыслении. Эти проблемы возникают на стыке социальной и экономической сфер общественной жизни.

Социология труда – одна из важнейших отраслей социологической науки, которая изучает социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда.

Дисциплина «Экономическая социология и социология труда» изучает экономическое поведение и социальные отношения людей, испытывающих воздействие социальных норм и институтов в процессах производства, обмена и потребления материальных и духовных благ.

Целью данного курса является формирование у студентов целостного представления о системе социально-экономических процессов, возникающих в области взаимодействия экономики и социальной сферы, о развитии экономики как социального процесса. Достижение этой цели предполагает решение ряда **задач**, главная из которых связана с наиболее полным и всесторонним изучением проблем социальной и экономической сфер общественной жизни.

Освоение дисциплины предъявляет определенные требования к уровню полученных знаний обучаемых. В процессе знакомства с курсом студенты должны овладевать знаниями об основных закономерностях процесса труда и экономической деятельности.

Учебно-методическое пособие призвано облегчить работу студентов, особенно студентов-заочников, при самостоятельной подготовке к семинарским занятиям, написании докладов и рефератов, а также подготовке к экзамену.

Тематический план дисциплины

Тема занятия
Тема 1. Предмет социологии труда
Тема 2. История возникновения и этапы развития социологии труда
Тема 3. Содержание труда и трудовые функции
Тема 4. Трудовое поведение
Тема 5. Мотивация трудового поведения
Тема 6. Трудовая социализация и адаптация
Тема 7. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности
Тема 8. Рынок труда

Организация учебной работы

Курс «Экономическая социология и социология труда» проводится в традиционной для университетского образования лекционно-семинарской форме. Главное назначение лекции – обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и изучаемой дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом. В канву лекций включены элементы обсуждения, дискуссии, постановки проблемного вопроса, визуализации. Семинарское занятие способствует уточнению и систематизации знаний, овладению терминологией и свободному оперированию ею, развитию умения анализировать факты.

Подготовка к семинарским занятиям является одной из составляющих самостоятельной работы студентов, которая кроме работы с первоисточниками, учебными пособиями и справочной литературой включает выполнение учебных заданий. В учебном процессе содержится значительное количество обращений к оригинальным текстам, а также результатам современных исследований проблем. Поиск информации (в библиотеке, через Интернет и пр.), ее осмысление в ходе изучения первоисточников позволяет глубже изучить проблемы социологии города, ознакомиться с разнообразием точек зрения.

Курс «Экономическая социология и социология труда» ориентирован на развитие теоретических знаний и практических навыков у студентов, что обеспечивает выполнение ряда практических заданий, связанных как с наработанной эмпирической базой, так и мини-исследованиями, проводимыми самостоятельно. Выполнение учебных заданий проверяется в ходе семинарских занятий.

Контроль учебной работы студентов в курсе проводится с использованием балльно-рейтинговой системы. Каждое выполненное учащимся в срок учебное задание оценивается преподавателем в соответствии с указанными в описании задания критериями. За активную работу на аудиторных занятиях (участие в обсуждениях, ответы на вопросы, выполнение индивидуальных и групповых заданий) учащимся также начисляются баллы.

Полученные по результатам выполнения практических заданий, а также участия в аудиторной работе баллы суммируются

и определяют место, занимаемое учащимся в текущем рейтинге, обновляемом в процессе прохождения учебного курса. Общая сумма набранных баллов является основанием для определения успешности прохождения учебного курса и выставления учащемуся зачетной отметки: максимально возможная сумма баллов, полученных за учебную работу в курсе, равна 100 баллам, пороговое значение, необходимое для получения зачета, равно 50 баллам. Распределение баллов по семинарам представлено в табл. 1. Критерии и нормы текущего контроля и промежуточной аттестации отражены в табл. 2.

Таблица 1

Распределение баллов по семинарам

№ семинара	Тема семинара	MAX балл
		15
Семинар 1	Фронтальный опрос по определению особенностей и значения рынка труда как экономической категории	5
	Тематический диктант «Модель трудовой консолидации»	5
	Сообщения по теме «Становление труда как социального явления»	5
		15
Семинар 2	Обсуждение по теме «Сущность экономической социологии и социологии труда»	5
	Викторина «Главное в теории и практике экономической социологии и социологии труда»	5
	Сообщения по теме «Целостные представления о системе социально-экономических процессов»	5
		10
Семинар 3	Фронтальный опрос по положению различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации	5
	Сообщения по темам «Социальная и экономическая стратификация», «Предпринимательство как форма экономического поведения», «Труд как многоаспектный и сложный процесс»	5

№ семинара	Тема семинара	МАХ балл
		15
Семинар 4	Разгадывание кроссворда или викторина по основным понятиям	5
	Конкурс на знание аналитических единиц описания и изучения социальных технологий в экономической социологии и социологии труда	5
	Защита проекта по вопросу инновационных принципов в экономической социологии и социологии труда	5
		10
Семинар 5	Обсуждение по теме «Основные направления труда»	5
	Сообщения по теме «Структура мотивации трудовой деятельности»	5
		10
Семинар 6	Фронтальный опрос по теме «Первичный и вторичный рынки труда»	5
	Обсуждение по теме «Типы экономического поведения индивидов»	5
		10
Семинар 7	Обсуждение по теме «Трудовое поведение»	5
	Дискуссия по теме «Посредническое поведение»	5
		15
Семинар 8	Фронтальный опрос по современным теориям и моделям рынка труда	5
	Сообщения по теме «Контрактные формы экономического обмена на рынке труда»	5
	Обсуждение по теме «Конъюнктурные модели экономического поведения на рынке труда»	5
		100 баллов

**Критерии и нормы текущего контроля
и промежуточной аттестации**

Формы текущего контроля	Критерии и нормы оценки
Подготовка доклада, презентации, сообщения	<p><i>Сумма баллов</i> <i>2 балла</i> – тема раскрыта полностью, подготовлены 2 вопроса аудитории <i>1 балл</i> – наличие вывода, творческого (оригинального) подхода к представлению материала или его составлению <i>1 балл</i> – подготовлена презентация <i>1 балл</i> – свободное владение тематическим материалом <i>1 балл</i> – верные, аргументированные ответы на вопросы</p>
Участие в обсуждении (круглый стол)	<p><i>3 балла</i> – умение обосновать заявленную позицию, использование теоретического материала, знание и понимание обсуждаемой ситуации, приведение примеров, верность и полнота ответов <i>2 балла</i> – умение определить собственную позицию, неполное владение теоретическим материалом, понимание обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы <i>1 балл</i> – умение определить собственную позицию, слабое владение теоретическим материалом, нет понимания обсуждаемой ситуации, недостаточно аргументированные ответы</p>
Подготовка материала (для кейс-стади, эссе)	<p><i>2 балла</i> – подготовленный материал соответствует заявленной тематике, представляет собой описание типичной конкретной ситуации, указан источник <i>1 балл</i> – подготовленный материал косвенно связан с заявленной тематикой, представляет собой лишь общее описание, указан источник <i>1 балл</i> – подготовленный материал связан с заявленной тематикой, представляет собой лишь общее описание, не указан источник</p>
Анализ документов, статей	<p><i>4 балла</i> – проведение анализа документов (<i>3 балла</i> – проведен анализ параметров исследуемого объекта по указанным критериям, дана его характеристика, <i>1 балл</i> – сделан корректный вывод)</p>
Поиск и представление примеров нормативно-правовой документации	<p><i>2 балла</i> – найдены (источники – журналы по социальной работе, web-сайты) и кратко представлены нормативно-правовые документы</p>

Студенты, не набравшие к зачетной учебной неделе 40 баллов (пороговое значение для получения зачета) и выше, имеют возможность получить недостающие для зачета баллы, выполнив дополнительное учебное задание в виде написания реферата (в пособии приводится примерная тематика) и тестовые задания.

Тест состоит из вопросов. За верные ответы на вопросы начисляется следующее количество баллов:

41–50 вопросов – 10 баллов;

31–40 вопросов – 8 баллов;

21–30 вопросов – 6 баллов;

11–20 вопросов – 4 балла;

1–10 вопросов – 2 балла.

Критерии оценивания рефератов

10 баллов – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем; соблюдены требования к внешнему оформлению.

7 баллов – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, в частности: имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении.

5 баллов – имеются существенные отступления от требований к реферированию, в частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

3 балла – тема реферата освещена лишь частично, обнаруживается непонимание отдельных тематических положений.

1 балл – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

В ходе изучения дисциплины студентам будут предложены различные формы контроля полученных знаний и умений. Критерии их оценки представлены в табл. 3.

Критерии оценки знаний и умений

Формы текущего контроля	Критерии и нормы оценки		
Контроль самостоятельной работы студентов на семинарах	<p>2 балла – устный ответ по теме семинара в форме доклада, 2 балла – выполнение практического задания, 1 балл – выступление с дополнениями, вопросами, –1 балл – опоздание на занятие</p> <p>Максимальное количество баллов за семинар – 5 Максимальное количество баллов за семестр – 60</p>		
Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Критерии и нормы оценки	
Зачет	За работу на семинарских занятиях в течение семестра должно быть набрано не менее 40 баллов	«Зачтено»	<p>1. Ставится тогда, когда обучаемый твердо знает материал, отвечает без наводящих вопросов и разбирается в рекомендованной литературе.</p> <p>2. Выполнил все самостоятельные работы и выступил с их презентацией</p>
	За работу на семинарских занятиях в течение семестра набрано менее 40 баллов	«Не зачтено»	<p>1. Ставится в том случае, когда обучаемый не смог достаточно полно и правильно ответить на поставленные вопросы и не знает рекомендованной литературы.</p> <p>2. Не выполнил три и более самостоятельные работы</p>

Вопросы, упражнения, задания предлагаемого учебного пособия предназначены для выполнения на аудиторных и практических занятиях, а также в ходе самостоятельной работы.

Тема 1. Предмет социологии труда

Учебные вопросы

1. Труд как социальное явление.
2. Социальные взаимодействия в сфере труда.
3. Социальные отношения в сфере труда.
4. Предметная область социологии труда.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о труде как экономической категории, его особенностях и значении;
- *знать* особенности предмета социологии труда;
- *уметь* анализировать социальные взаимодействия в сфере труда, классифицировать их;
- *владеть навыками* анализа структуры социальных отношений в сфере труда.

План семинарского занятия

- Фронтальный опрос по определению особенностей и значения труда как экономической категории

Оценивание: max 5 баллов.

- Тематический диктант «Модель трудовой консолидации»

Оценивание: max 5 баллов.

- Сообщения по теме «Становление труда как социального явления»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008. – 326 с.
2. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : учеб.-метод. пособие / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 101 с.
3. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.

4. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
5. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2010. – 55 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о труде как экономической категории, его особенностях и значении.

При изучении темы необходимо рассмотреть, какое место социология труда занимает среди других социологических дисциплин, определить позицию в структуре социологического знания. При этом следует обратить внимание на прикладное и теоретическое значение изучаемой дисциплины и обозначить, для чего она призвана и что входит в ее задачи.

Знакомясь с особенностями и значением социологии труда как социально-экономической категории, необходимо выяснить предпосылки возникновения данной дисциплины как самостоятельной области социологического изучения. Затем следует рассмотреть экономические и общественные элементы и классифицировать их с точки зрения анализа структуры экономических и общественных отношений.

Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей.

Труд является основой и непременным условием жизнедеятельности людей. Занимаясь трудом, люди не только воздействуют на окружающую среду и приспособливают ее к своим потребностям, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Труд – это не просто явление, это многоаспектный и сложный процесс. Роль труда в жизни общества очень велика. В процессе труда создаются материальные и духовные ценности, которые предназначены для удовлетворения потребностей людей, а также развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, обогащаются знаниями.

Надо отметить, что труд носит творческий характер. Это выражается в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более

совершенных орудий труда, новых видов продукции и т. д., что, в свою очередь, ведет к появлению, развитию новых потребностей.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, оказываются услуги, создаются культурные ценности, но и появляются новые потребности с требованием их последующего удовлетворения.

Социологический аспект исследования труда заключается в изучении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

Труд выступает в двух формах его проявления:

- взаимодействие работника со средствами производства;
- производственные взаимоотношения работников друг с другом как по горизонтали, так и по вертикали.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом.

Социальные взаимодействия в сфере труда – форма социальных связей, которая реализуется в обмене деятельностью и взаимном действии.

Объективной стороной взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, целей, взглядов.

Посредниками взаимодействия в сфере труда выступают и предметы труда, материальные и духовные блага.

Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности образует специфические социальные отношения.

Социальные отношения – отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, каков стиль его

управления и т. д. С ходом времени каждый сотрудник неизбежно проявляет себя в отношениях с работодателем, с другими работниками, в отношении к труду, дисциплине и т. д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, которые характеризуются определенным эмоциональным настроем. В связи с этим социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место и общественное положение индивида и группы. Ни одна группа работников не может существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей друг перед другом.

На практике существует огромное многообразие социально-трудовых отношений: отношения по горизонтали, по вертикали, межорганизационные, внутриорганизационные и т. д.

Все многообразие социально-трудовых отношений, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка изучает социология труда.

Социология труда — исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Акцент делается на регулирующих трудовое поведение стимулах, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей.

Предмет социологии труда — структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда — исследование социальных явлений, процессов и разработка рекомендаций по их урегулированию, управлению, прогнозированию, планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда:

1. Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации.
2. Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности.

3. Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.
4. Оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов, а также формирование позитивного отношения к труду в условиях рынка.
5. Усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда.
6. Изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов.
7. Создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и в трудовой организации.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения прежде всего важнейших социально-экономических проблем общества и личности.

Надо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую информацию для формирования социальной политики.

Таким образом, социология труда призвана расширять знания о реально существующей действительности, а также способствовать утверждению новых процессов, протекающих в сфере труда.

Социология труда связана со многими науками как социологического, так и несоциологического профиля: социология организации, социология профессии, социология образования, социология города, психология труда, экономика труда, трудовое право, этнография.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение социологии труда как науки.
2. Определите объект и предмет социологии труда.
3. Обозначьте задачи социологии труда как науки.
4. Раскройте междисциплинарные связи социологии труда с науками как социологического, так и несоциологического профиля.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Работа с терминами экономической социологии

Выпишите значения основных понятий: экономическая социология, труд, рынок, потенциал, социология труда, стимул, организация, общество.

Оценивание: max 5 баллов.

Задание 2. Подготовка сообщения по теме «Возникновение экономической социологии»

Учебная группа делится на пять подгрупп, каждая из которых готовит сообщение в форме электронной презентации по одной из предложенных тем: «Становление экономической социологии», «Труд как социальная категория экономической социологии», «Социология труда как наука».

Оценивание: max 5 баллов.

Рекомендуемая литература

1. Козырев, Г.И. Социология : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. «Социология» и «Социальная антропология» / Г.И. Козырев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Форум, 2010. — 319 с. — (Высшее образование).
2. Экономическая социология : учеб. пособие для студентов вузов / И.А. Гуськов [и др.] ; под ред. С.И. Самыгина. — Ростов н/Д : Феникс, 2015. — 203 с. — (Высшее образование).
3. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. — Тольятти : Изд-во ТГУ, 2010. — 55 с.
4. Борцов, Ю.С. Социология : учеб. пособие / Ю.С. Борцов. — М. : Инфра-М, 2011. — 350 с.
5. Волков, Ю.Г. Социология : учеб. для студ. вузов / Ю.Г. Волков. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2011. — 320 с.

Тема 2. История возникновения и этапы развития социологии труда

Учебные вопросы

1. Социология труда: исторический аспект.
2. Становление и развитие социологии труда как важного компонента эмпирической социологии.

Изучив тему, студент должен:

- ***иметь представление*** о сущности социологии труда в контексте экономической социологии;
- ***знать*** этапы становления и развития социологии труда;
- ***уметь*** анализировать основные периоды становления и развития социологии труда;
- ***владеть навыками*** анализа трудовых концепций и связей организационных и технологических структур производства.

План семинарского занятия

➤ Обсуждение по теме «Сущность экономической социологии и социологии труда»

Оценивание: max 5 баллов.

➤ Викторина «Главное в теории и практике экономической социологии и социологии труда»

Оценивание: верные ответы на вопросы – 5 баллов.

➤ Сообщения по теме «Целостные представления о системе социально-экономических процессов»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
2. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2010. – 55 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о сущности экономической социологии и социологии труда. При изучении этапов становления и развития социологии труда дайте характеристику основным целям и задачам экономической социологии.

Проанализируйте трудовые концепции и связи организационных и технологических структур производства.

Социология труда имеет не слишком долгую историю.

Начало истории социологии труда многими учеными связывается с формированием индустриальной социологии — прикладной отрасли социальных наук в США, Западной Европе, представители которой занимались изучением социальной структуры трудовых отношений. Основная цель таких исследований сводилась к разработке практических рекомендаций по повышению эффективности труда. Кроме этого, начало истории социологии труда связано с именами Э. Мэйо, В. Парето, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и других.

Индустриальная социология возникла в конце 20-х — начале 30-х годов XX века. Систематические же исследования социальных отношений в сфере труда начались в 1924 г. с эксперимента Э. Мэйо, который сосредоточил свое исследование на изучении трудовых ролей, связи организационных и технологических структур производства.

Теоретическая же основа индустриальной социологии складывалась в трудах В. Парето и Э. Дюркгейма.

Большую роль в развитии социологии труда сыграл Ф. Тейлор, которым была разработана система организации труда, основанная на достижениях науки и техники. Данная система легла в основу классической школы научного менеджмента (Ф. Тейлор, Дж. Муни, Л. Аллен, А. Файоль и т. д.).

Основные тезисы системы Ф. Тейлора сводятся к следующему:

- необходима замена грубых практических методов производства на научные методы;
- необходим тщательный отбор рабочих на основе научно установленных признаков, на основе тренировки и обучения каждого из работников;

- необходимо сотрудничество администрации с рабочими в решении производственных задач;
- необходимо равномерное распределение труда, ответственности между администрацией и рабочими.

Учеными, которые заложили основы социологии труда, считаются Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергер.

В течение 5 лет, с 1927 по 1932 г., Э. Мэйо проводил свой знаменитый эксперимент на заводе электрокабелей в Хоторне, охвативший почти 20 тысяч человек. Данный эксперимент получил название «Хоторнский эксперимент».

В становлении и развитии социологии труда важную роль сыграла и эмпирическая социология, ориентированная на сбор и анализ конкретных данных общественной жизни с использованием социологических методов (опрос, анкетирование и т. д.). Она начинает формироваться в 20–30-е годы в США и на Западе. Ее основоположниками считаются американский социолог У. Томас и польский социолог Ф. Знанецкий. Эмпирические данные составили базу для теоретического осмысления многих вопросов, связанных с проблемами труда.

История социологии труда в России очень сложна.

Становление социологии труда в России связано с усложнением социальной структуры общества, его расслоением.

В 1869 г. вышла книга «Положение рабочего класса в России» В.В. Берви-Флеровского, в которой он обобщил статистический материал и личный материал, касающийся социального и экономического положения рабочих и крестьян в различных губерниях России.

В начале XX в. начинают проводиться массовые, более того, регулярные исследования социальных вопросов труда.

Отличительной чертой российской социологии труда после революции является ориентация на разработку общетеоретических вопросов социализма и практические рекомендации по совершенствованию организации труда.

Надо отметить, что социология труда послереволюционного этапа в России развивалась бурно. Если в начале XX века первые научные школы по изучению социально-экономических проблем труда только начали зарождаться, то во второй половине 20-х годов

их теоретические позиции определились. К этому же времени уже сложились крупные научные центры в Москве, Казани, Таганроге и т. д. В 20–30-е годы в социологии получили развитие такие направления, как исследования условий жизни и быта рабочего класса; изучение социальных проблем города и народонаселения, миграции; изучение бюджетов рабочей семьи; трудовых конфликтов и т. д.

Перед социологией труда, основанной на социалистических принципах, стоял целый ряд вопросов: как обеспечить оплату по труду, т. е. по качеству и количеству; как удовлетворить разумные потребности; в каких единицах измерять затраты труда, т. е. обеспечить его учет и контроль.

В середине XX века социология была объявлена псевдонаукой, или «буржуазной наукой», поэтому перестали финансироваться социологические исследования, были запрещены журналы. Тем не менее уже в 60-е годы широко развернулись конкретные исследования. Они достигли определенного уровня зрелости и отличались широтой охвата. Определилась специализация ученых и научных центров:

- в Новосибирске, Уфе исследовались текучесть кадров (Н.А. Аитов, Н.С. Антосенков), социальные резервы повышения производительности труда (Б.Г. Васильев, Ж.Т. Тощенко), профессиональный отбор (В.Н. Шубкин, М.Х. Титма);
- в Москве и Ленинграде – теоретические вопросы мотивации труда (В.А. Ядов), развитие трудового коллектива (Е.С. Кузьмин).

Расцвет социологии пришелся на 70–90-е годы. Социологические службы сформировались не только на предприятиях, но и в регионах и отраслях.

В настоящее время социология переживает также нелегкие времена. Рынок предоставляет возможность содержать социальные службы только на богатых предприятиях. Интерес к социологии со стороны государства ограничивается только изучением общественного мнения и рейтинга руководителей различного уровня.

Контрольные вопросы и задания

1. Охарактеризуйте основные идеи и достижения индустриальной социологии.
2. Охарактеризуйте вклад Ф. Тейлора в развитие социологии труда.
3. Охарактеризуйте основные результаты «Хоторнского эксперимента» Э. Мэйо.
4. Укажите основные этапы развития социологии труда в России.
5. Какова специфика развития социологии труда в России?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Междисциплинарный характер экономической социологии

Рассмотрите междисциплинарный характер экономической социологии в рамках социума и социальных отношений как предметной области социологии труда. Например, составьте таблицу, где будет отражен междисциплинарный характер экономической социологии.

Оценивание: max 3 балла.

Задание 2. Социально-экономические отношения и социальные процессы в сфере труда

Подберите материал о видах труда, используя карты новых профессий и профессиограммы. Источниками могут служить социальные, социологические журналы и сайты, например газета «Экономика и общество», журналы «Человек», «Личность. Культура. Общество», «Общественные науки и современность», «Человек и труд», «Социально-гуманитарные знания», «Социология», «Социология – 4М: методология, методы, математическое моделирование», «Социология образования», «Социология: теория, методы, маркетинг».

Оценивание: max 3 балла.

Задание 3. Взаимодействие экономики и социальной сферы

Составьте викторину по основным уровням экономики и социальной сферы (10–12 вопросов).

Оценивание: max 2 балла.

Рекомендуемая литература

1. Фролов, С.С. Общая социология : электронный учебник [Электронный ресурс] / С.С. Фролов. – М. : Проспект : КНОРУС, 2010. – (Электронный учебник).
2. Кравченко, А.И. Социология : учеб. для вузов / А.И. Кравченко, В.Ф. Анурин. – СПб. : Питер, 2010. – 431 с.
3. Экономическая социология : учеб. пособие для студентов вузов / И.А. Гуськов [и др.] ; под ред. С.И. Самыгина. – Ростов н/Д : Феникс, 2015. – 203 с. – (Высшее образование).
4. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2010. – 55 с.

Тема 3. Содержание труда и трудовые функции

Учебные вопросы

1. Специфика феномена труда.
2. Труд как экономическая и социологическая категория.
3. Характер труда.
4. Содержание труда.
5. Условия труда: функциональные характеристики.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о специфике феномена труда; о труде как экономической и социологической категории;
- *уметь* анализировать характер и содержание труда;
- *владеть навыками* анализа функциональных характеристик условий труда.

План семинарского занятия

➤ Фронтальный опрос по положению различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации
Оценивание: max 5 баллов.

➤ Сообщения по темам «Социальная и экономическая стратификация», «Предпринимательство как форма экономического поведения» и «Труд как многоаспектный и сложный процесс»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.
2. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
3. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2010. – 55 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о специфике феномена труда, экономических и социологических категориях труда, а также понятиях общественных норм и ценностей, проанализировать характер и содержание труда в контексте социокультурных факторов в экономической социологии.

Также необходимо проанализировать функциональные характеристики условий труда.

В ходе изучения акцентируйте внимание на положениях различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации, с учетом реализации целевых социальных программ, а также федеральных и региональных социальных программ.

Феномен труда по своей социальной сущности весьма специфичен. Во-первых, следует отметить, что труд — это процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен между собой и природой. Во-вторых, человек, воздействуя на природу, не только создает материальные и духовные ценности, но и изменяет свою собственную природу, развивает способности, дарования, формирует себя как личность.

Труд — это не только экономическая, как считалось долгое время, но и социологическая категория.

Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают в отношения друг с другом. Именно труд является той первичной категорией, в которой заключено все многообразие конкретных общественных явлений и отношений. Труд изменяет положение различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации и т. д.

Наиболее полно социальная сущность категории «труд» раскрывается через категории «характер труда» и «содержание труда».

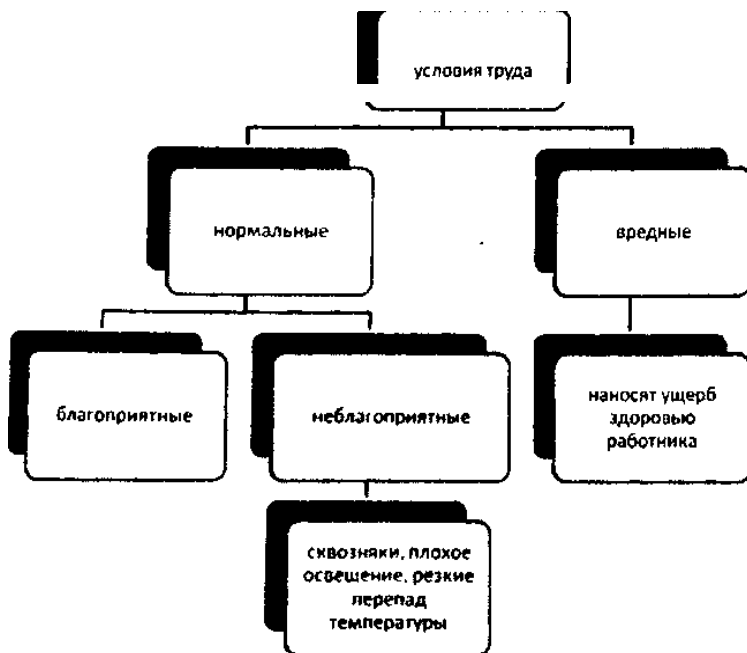
Характер труда — связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как она проявляется — непосредственно или при помощи опосредующих связей. Характер труда выражает отношение человека к своей трудовой деятельности, отражает в основном его социальную сущность. Характер труда выражает связь между индивидуальным и общественным трудом, способ соединения работника со средой производства,

способ включения индивидуального труда в совокупно-общественный. Характер труда обусловлен в основном содержанием выполняемых человеком операций.

Содержание труда – функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

Важнейшей социальной характеристикой труда являются его условия.

Условия труда – такие факторы производственной среды, которые оказывают неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие работников.



Процесс труда имеет и свою социально-психологическую структуру, в которую входят:

- **цель** – идеальный план действий, осознанный образ предвосхищаемого результата;
- **отношение к труду** – ощущение осмысленности труда и стремление переформировать окружающий мир по собственному плану;

- **стимулы труда** – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности. Стимулирование труда – система материального и морального поощрения, вознаграждение за трудовые усилия;
- **мотивы труда** – внутренние стимулы, потребность, осознаваемая как нечто важное. Мотивация труда – побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (признание, самореализация). Мотивы труда – шаг от принужденного труда к свободному;
- **ценности и ценностные ориентации** – положительная значимость объектов окружающего мира для человека; эстетические императивы трудовой деятельности.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятиям «характер труда», «содержание труда».
2. Дайте определение понятию «условия труда». Охарактеризуйте основные виды условий труда.
3. Охарактеризуйте социально-психологическую структуру процесса труда.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Трудовые факторы в экономической социологии

Напишите эссе на тему «Экономическая дифференциация на рынке труда». Раскройте социологическую характеристику трудовых факторов в контексте экономической дифференциации содержания форм и методов социологии труда.

Оценивание: max 3 балла.

Задание 2. Экономические основы труда

Выберите статью в журнале «Человек и труд» или в газете «Экономика и общество», выполните контент-анализ текста.

Оценивание: max 3 балла.

Задание 3. Понятия обмена и потребления

Используя описанные в тематической литературе показатели и документы потребительской корзины, оцените взаимосвязь и взаимовлияние социальной политики государства и экономики. Со-

ставьте таблицу потребительской корзины на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Оценивание: max 2 балла.

Рекомендуемая литература

1. Багдасарьян, Н.Г. Социология : учебник / Н.Г. Багдасарьян, М.А. Козлова, Н.Р. Шушанян ; под ред. Н.Г. Багдасарьян. – М. : Юрайт, 2010. – 590 с.
2. Борцов, Ю.С. Социология : учеб. пособие / Ю.С. Борцов. – М. : Инфра-М, 2011. – 350 с.
3. Волков, Ю.Г. Социология : учеб. для студ. вузов / Ю.Г. Волков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2011. – 320 с.

Тема 4. Трудовое поведение

Учебные вопросы

1. Социальное поведение как процесс целенаправленной активности.
2. Основные признаки трудовой деятельности.
3. Трудовое поведение в контексте функционального алгоритма производственного процесса.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о социальном поведении как процессе целенаправленной активности;
- *знать* основные признаки трудовой деятельности;
- *уметь* анализировать трудовое поведение в контексте функционального алгоритма производственного процесса;
- *владеть навыками* анализа форм приспособления человека к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения.

План семинарского занятия

➤ Командное соревнование по теме «Социальные технологии в экономической социологии и социологии труда»

Участники соревнования: 4 команды учебной группы.

Задание 1. Разгадывание кроссворда или викторина по основным понятиям темы.

Команды обмениваются кроссвордами или вопросами викторины.

Оценивание: max 5 баллов.

Задание 2. Конкурс на знание аналитических единиц описания и изучения социальных технологий в экономической социологии и социологии труда

Задание выдается для каждой команды на занятии.

Оценивание: max 5 баллов.

Задание 3. Защита проекта по вопросу инновационных принципов в экономической социологии и социологии труда.

Оценивание: max 5 баллов.

Подведение итогов

Максимальный балл за командную работу – 4 балла.

I место – по 4 балла каждому члену команды.

II место – по 3 балла каждому члену команды.

III место – по 2 балла каждому члену команды.

IV место – по 1 баллу каждому члену команды.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008. – 326 с.
2. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : учеб.-метод. пособие / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 101 с.
3. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.
4. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить материал о социальных технологиях в экономической социологии и социологии труда.

Рассматривая специфику основных признаков трудовой деятельности, выделить содержательные характеристики социальной модели труда.

Особое внимание следует уделить вопросам трудового поведения в контексте функционального алгоритма производственного процесса.

К числу основных категорий социологии труда относится социальное поведение и его разнообразные виды: трудовое, экономическое, организационное, производственное, коммуникационное и т. д.

Социальное поведение — процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. С одной стороны, представляется как сложная система адаптации личности к разнообразным условиям. С другой стороны, оно — активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями. Разновидностями социального поведения являются трудовое поведение и трудовая деятельность.

Трудовая деятельность — жестко фиксированный во времени и процессе целесообразный ряд операций и функций, совершаемый людьми, объединенными в производственной организации. Трудовая деятельность решает ряд важных задач, таких как создание материальных благ, оказание услуг, накопление и передача информации.

Трудовая деятельность характеризуется рядом признаков:

- функционально-технологический набор трудовых операций;
- набор соответствующих качеств субъектов труда, которые отражены в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках;
- материально-технические условия и пространственно-временные рамки реализации.

Трудовое поведение — индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации; сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственным процессом.

Трудовое поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности. Оно является формой приспособления человека к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения, отражает характерологические черты личности работника.

В научной литературе выделяют несколько видов трудового поведения, каждая из классификаций отличается основанием классификации.

Виды трудового поведения практически трудно ограничить данными классификациями. Наиболее подробную классификацию можно найти в учебнике О.В. Ромашова «Социология труда».

Трудовое поведение формируется под воздействием различных факторов: социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих, таких как потребности, интересы работодателя, трудовая ситуация, мотивы, ценностные ориентации, установки, стимулы.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определения понятиям «трудовое поведение» и «трудовая деятельность».
2. Перечислите основные признаки трудовой деятельности.
3. Перечислите основные факторы формирования трудового поведения.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Особенности экономической социологии и социологии труда в развитых странах

Подготовьте пример социологического анализа в экономической социологии и социологии труда. Составьте аргументированное заключение о содержательных характеристиках трудовой деятельности. Составьте план-схему «Инноватика экономической социологии».

Оценивание: max 3 балла.

Задание 2. Инновационные аспекты экономической социологии

Учебная группа делится на 4 команды, каждая из которых выполняет следующие задания:

1. Составить кроссворд или викторину по основным понятиям темы: инноватика, экономика, рынок, спрос, потребление, корзина, товар, обмен (для соперников).

В кроссворде или викторине 8 понятий; кроссворд подготовить на большом листе бумаги – для заполнения в ходе игры.

2. Подготовиться к конкурсу по знанию аналитических единиц описания и изучения инноваций в экономической социологии и социологии труда.

3. Представить одну из технологий экономической социологии и социологии труда.

Технологии распределяются между командами.

Каждая команда выполняет рисунок на большом листе бумаги или оформляет материал в виде слайдов.

Оценивание: max 2 балла.

Рекомендуемая литература

1. Фролов, С.С. Общая социология : электронный учебник [Электронный ресурс] / С.С. Фролов. – М. : Проспект : КНОРУС, 2010. – (Электронный учебник).
2. Кравченко, А.И. Социология : учебник / А.И. Кравченко. – М. : Проспект, 2012. – 534 с.
3. Волков, Ю.Г. Социология : учеб. для студ. вузов / Ю.Г. Волков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2011. – 320 с.

Тема 5. Мотивация трудового поведения

Учебные вопросы

1. Взаимоотношения человека и труда.
2. Мотивация труда: структурный компонент.
3. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о взаимоотношениях человека и труда;
- *знать* структуру мотивации труда;
- *уметь* анализировать процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности;
- *владеть навыками* анализа теории иерархии потребностей А. Маслоу и других концепций.

План семинарского занятия

- Обсуждение по теме «Основные направления труда»

Оценивание: max 5 баллов.

- Сообщения по теме «Структура мотивации трудовой деятельности»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
2. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2010. – 55 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о взаимоотношениях человека и труда в экономической социологии.

Знакомство со структурой мотивации труда следует начать с рассмотрения процесса выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности.

Акцентируйте внимание на теории иерархии потребностей А. Маслоу, концепции В.А. Ядова и других методологических подходах.

История развития общества показывает, что единственным средством и естественным условием существования человека является труд. Наряду с природой труд служит источником богатств и ценностей человеческой культуры. Он составляет основу жизни и выполняет определенные общественно-исторические функции.

Взаимоотношения человека и труда охарактеризовать однозначно нельзя. По отношению к человеку труд выполняет функции обеспечения его существования и развития. Человеческое отношение к труду бывает неоднозначным. Человек может относиться или не относиться к труду как к средству существования, он может работать и во имя осуществления других целей. Человек также не обязательно относится к труду как к потребности, т. е. работает ради удовлетворения своей потребности в труде. Потребность в труде и отношение человека к труду как к потребности – разные явления. Объективная сторона отношения человека к труду проявляется в субъективных формах и оценках: отношение человека к труду связано с мотивами и побудительными стимулами к труду. Субъективная сторона отношения к труду имеет различные аспекты и уровни: психологический, социологический, культурологический.

Отношение к труду, по мнению В.А. Ядова, – это установка личности относительно понимания общественной значимости труда, степени удовлетворенности своей работой и специальностью. В.Я. Ельмеев определил отношение к труду как ориентацию работника на функциональную содержательность трудового процесса или данной профессии. Отношение к труду как к жизненной потребности имеет место там, где труд сам по себе интересен, разнообразен и вызывает удовлетворенность работника, содержит творческие элементы. Можно предположить, что ремесленный труд вызывал большую удовлетворенность в силу своего разнообразия, нежели определенные виды однообразного труда в современных условиях.

Мотивация труда (франц. *motif* – побудительная причина) – это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей.

Потребность, прежде чем стать побудительной силой к действию, т. е. прежде чем начать регулировать поведение, должна быть осознана человеком.

Мотив – это субъективная сторона потребности, внутреннее побуждение к деятельности. Мотив можно определить как стремление действовать с целью удовлетворения актуальных потребностей.

Трудовая мотивация – это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности. Существует много критериев, по которым можно классифицировать мотивы: по содержанию, виду деятельности, степени устойчивости и т. д.

В содержательном плане мотивом может стать сознательный выбор цели и средств ее достижения: рациональное обоснование собственных действий; определение программы поведения, ее этапов; оценка возможных последствий поведения и деятельности; самооценка функциональных способностей и возможностей.

Мотивы как внутренние побудители деятельности тесно связаны с ценностями и ценностными ориентациями.

Ценность – положительная значимость объектов окружающего мира, определяемая не реальными свойствами объектов, а наделяемыми человеком символическими свойствами. Если мотив обусловлен важной и актуальной потребностью, которая требует удовлетворения, то ценность предполагает наличие жизненно значимых объектов и требует не просто удовлетворения, а подчинения всего поведения человека. Это могут быть ценности нравственные (добро, зло), этические (честь, достоинство), профессиональные (мастерство) и т. д. Мотивы относительны, так как основаны на субъективной самооценке поведения. Ценности же абсолютны, они являются нравственными императивами поведения.

В их основе лежит объективное признание обществом определенного типа поведения в качестве непререкаемой нормы.

Мотивация трудовой деятельности, по мнению социолога В.А. Ядова, имеет трехкомпонентную структуру и включает материальные мотивы, моральные мотивы, содержательные мотивы [15].

Согласно исследованиям В.А. Ядова, можно выделить несколько основных мотивов трудовой деятельности:

- престиж профессии;
- содержание труда;

- возможность продвижения по службе и повышения квалификации;
- возможность заработка;
- установление благоприятных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе;
- степень гарантированности работы.

Первые четыре мотива составляют так называемое мотивационное ядро личности, которое определяет направленность и активность труда. Сила мотива зависит от степени напряженности и актуальности потребности, и потому данный перечень представляет собой не иерархию мотивов трудовой деятельности, а комплекс мотивации к труду.

По мнению В.А. Ядова, регуляция трудовой деятельности – это сложный акт, в котором внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентаций и в результате становятся побудителями деятельности (мотивами) [15].

Проблема мотивации труда – одна из самых актуальных проблем в настоящее время.

Существует большое количество теорий мотивации, среди которых можно выделить несколько школ:

- американскую классическую школу;
- американскую социально-психологическую школу;
- японскую школу.

Наиболее популярной теорией мотивации можно считать иерархию потребностей А. Маслоу.

Впервые структуру потребностей разработал в 1930-е годы европейский, а затем американский психолог К. Левин. По его мнению, потребности являются движущей силой человеческой деятельности. Это некий «мотор поведения человека». Он разделил потребности на два вида: истинные потребности (например, потребность в труде, в самоутверждении) и квазипотребности, или актуальные, возникающие в данный момент.

Развивая идеи К. Левина, американский психолог А. Маслоу разработал теорию иерархии потребностей. Предложенная им модель представляет собой пирамиду, включающую пять уровней потребностей. Потребности иерархизованы по степени значимости для человека.

Первый уровень — *физиологические потребности* — низший, но самый значимый для человека уровень потребностей (в еде, воздухе, отдыхе и т. д.). Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то и все остальные не имеют значения, поскольку нарушается регуляция работы организма человека.

Второй уровень — *потребность в безопасности*. Сюда входят потребности в защите от лишений, физических угроз и опасностей со стороны окружающей среды. Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то нарушается регуляция психики человека.

Третий уровень — *социальные потребности*. К ним относятся потребности в принадлежности к группе, в теплых взаимоотношениях с людьми, во взаимной помощи и поддержке, в любви и дружбе. Если эти потребности актуализированы, но не удовлетворяются, то нарушается регуляция социальной деятельности человека.

Четвертый уровень — *личностные потребности* — они носят двойственный характер и чрезвычайно сложны. Во-первых, человек нуждается в самоуважении, которое часто является следствием совершенного овладения какой-либо деятельностью. Так формируется потребность в уверенности в своих силах, возможностях, способностях, в успехах, в независимости от других людей. Во-вторых, человек нуждается в уважении со стороны других людей, в высокой оценке ими его деятельности, в признании авторитета. Если эти потребности актуализированы и не удовлетворяются, то нарушается регуляция поведения личности, т. е. человек не в состоянии действовать как личность, значимая для других.

Пятый уровень — *потребность в самоактуализации*, то есть «потребность стать тем, кем данный человек способен стать». Практически она выражается в потребности реализовать свой собственный потенциал, продолжать саморазвитие, заниматься творчеством. В отличие от других четырех уровней потребностей, которые могут быть удовлетворены, потребность в самоактуализации никогда не бывает удовлетворена полностью. Эта неудовлетворенность является следствием нереализованных возможностей человеческого духа. Будучи однажды приведен в движение, получив первоначальный импульс, дух способен бесконечно и безгранично развиваться и творить. Если эта потребность актуализирована и не удовлетворена, то нарушается регуляция творческой деятельности и человек не в состоянии рабо-

тать как творец, созидатель. Между иерархией потребностей и возрастом человека существует взаимосвязь. Каждый уровень потребностей соотносится с определенным периодом жизни. Физиологические потребности и потребности в безопасности имеют первостепенное значение в младенческом возрасте. По мере роста и развития ребенка все более важными становятся для него социальные потребности. Когда человек достигает зрелости, его деятельностью руководят личностные потребности. Если он добивается успеха и удовлетворяет эти потребности, то в последующих периодах жизни наиболее значимой становится потребность в самоактуализации.

Следует отметить, что удовлетворенные потребности перестают быть актуальными и не являются больше мотиваторами поведения. Человек побуждается, мотивируется к деятельности неудовлетворенными потребностями. Его поведение носит целенаправленный характер, так как каждое его действие направлено на уменьшение напряжения, которое возникает вследствие неудовлетворенных потребностей.



Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятиям «мотив», «мотивация труда».
2. Каковы отношения человека и труда?
3. Охарактеризуйте основные школы, занимающиеся проблемами мотивации (американская школа и японская школа).
4. Охарактеризуйте теорию иерархии потребностей А. Маслоу. Отметьте достоинства и недостатки данной теории мотивации.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Презентация темы «Технологизация труда в экономической социологии»

Учебная группа делится на 4 подгруппы.

Каждая подгруппа готовит презентацию (2–3 слайда) по одному из предложенных вопросов:

- сущность экономических технологий;
- классификация экономических технологий;
- специфика и классификация технологий в экономической социологии и социологии труда.

Оценивание: max 3 балла.

Задание 2. Анализ экономического поведения и экономического сознания

Проанализируйте индивидуальную ситуацию отдельного работника по вопросу процесса выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности. Представьте модель трудовой консолидации с использованием метода кейс-стади.

Оценивание: max 2 балла.

Рекомендуемая литература

1. Немировский, В.Г. Социология : учебник / В.Г. Немировский. – М. : Проспект, 2010. – 542 с.
2. Багдасарьян, Н.Г. Социология : учебник / Н.Г. Багдасарьян, М.А. Козлова, Н.Р. Шушанян ; под ред. Н.Г. Багдасарьян. – М. : Юрайт, 2010. – 590 с.
3. Козырев, Г.И. Социология : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. «Социология» и «Социальная антропология» / Г.И. Козырев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Форум, 2010. – 319 с.

Тема 6. Трудовая социализация и адаптация

Учебные вопросы

1. Трудовая адаптация как социальный процесс.
2. Взаимодействие работника и трудовой организации.
3. Процесс адаптации: субъективные и объективные факторы.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о трудовой адаптации как социальном процессе;
- *знать* основы взаимодействия работника и трудовой организации;
- *уметь* анализировать субъективные и объективные факторы, такие как уровень организации труда, механизация и автоматизация труда и размер коллектива;
- *владеть навыками* анализа субъективных и объективных факторов в процессе адаптации и посредничества.

План семинарского занятия

➤ Фронтальный опрос по теме «Первичный и вторичный рынок труда»

Оценивание: max 5 баллов.

➤ Обсуждение по теме «Типы экономического поведения индивидов»

Обсуждение проводится по результатам озвученных докладов.

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под ред. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008. – 326 с.
2. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : учеб.-метод. пособие / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 101 с.
3. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о трудовой адаптации как социальном процессе.

Особое внимание уделите основам взаимодействия работника и трудовой организации, а также их содержательным характеристикам. Изучите субъективные и объективные факторы, такие как уровень организации труда, механизация и автоматизация труда и размер коллектива.

Понятие адаптации заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде.

Трудовая адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, при котором и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, подчиняя свое поведение служебным предписаниям организации.

Таким образом, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспосабливаясь друг к другу, в результате чего и осуществляется процесс адаптации.

К объективным факторам относят такие факторы, которые меньше всего зависят от работника. Сюда можно отнести уровень организации труда, механизацию и автоматизацию труда, размер коллектива и т. д.

К субъективным факторам относятся в первую очередь такие факторы, как:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация и т. д.);
- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, самоконтроль, коммуникабельность и т. д.);
- социологические (степень профессионального интереса, степень моральной и материальной заинтересованности и т. д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятиям «адаптация», «трудовая адаптация».
2. Какие факторы влияют на скорость адаптации работника к трудовому коллективу?
3. Перечислите и охарактеризуйте объективные факторы, влияющие на адаптацию сотрудника.
4. Перечислите и охарактеризуйте субъективные факторы, влияющие на адаптацию работника.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Сравнительная характеристика первичного и вторичного рынков труда

Подготовьте пример социологического анализа первичного и вторичного рынков труда: укажите авторов исследования, время его проведения, методики оценки эффективности, полученные результаты.

Составьте аргументированное заключение о теоретической и/или практической значимости данного анализа.

Оценивание: max 2 балла.

Задание 2. Неформальная структура трудового коллектива

Подготовка докладов по темам «Инновационные методы социологии труда», «Трудовая концепция Ж.Т. Тощенко», «Технологии и основные этапы прогнозирования и проектирования в экономической социологии и социологии труда», «Организационные модели Л.Я. Аверьянова», «Формы социального посредничества в трудовых коллективах».

Оценивание: max 3 балла.

Рекомендуемая литература

1. Немировский, В.Г. Социология : учебник / В.Г. Немировский. — М. : Проспект, 2010. — 542 с.
2. Кравченко, А.И. Социология : учебник / А.И. Кравченко. — М. : Проспект, 2012. — 534 с.

Тема 7. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности

Учебные вопросы

1. Социально-правовой смысл трудового коллектива.
2. Социально-психологический смысл коллектива как высшей стадии развития организационной общности.
3. Понятие «трудовой коллектив» в экономической социологии.
4. Типы трудового коллектива: структурный компонент и функциональные характеристики.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о социально-правовом смысле трудового коллектива;
- *знать* социально-психологический смысл коллектива как высшей стадии развития организационной общности;
- *уметь* анализировать понятие «трудовой коллектив» в экономической социологии;
- *владеть навыками* анализа типов трудового коллектива (структурного компонента и функциональных характеристик).

План семинарского занятия

- Обсуждение по теме «Трудовое поведение»

Оценивание: max 5 баллов.

- Дискуссия по теме «Посредническое поведение»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.
2. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2010. – 55 с.

Методические указания по изучению темы

В ходе знакомства с представлением о социально-правовом смысле трудового коллектива выделите социально-психологический смысл коллектива как высшей стадии развития организационной общности. Определите, в чем выражается понятие «трудо-вой коллектив» в экономической социологии. Рассмотрите типы трудового коллектива (структурный компонент и функциональные характеристики).

Человек может заниматься трудовой деятельностью как индивидуально, так и объединяясь с другими людьми в коллектив. Объединение людей в трудовые коллективы позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы, интегрироваться в единый хозяйственно-экономический комплекс.

В социологии понятие «трудо-вой коллектив» употребляется в социально-правовом и социально-психологическом смыслах.

В социально-правовом смысле под трудовым коллективом понимается общность (группа) людей, официально объединенных в организационную структуру, направленную на достижение социально-экономических целей и удовлетворение интересов посредством совместной трудовой деятельности и имеющую правовой статус, определяемый законами общества.

В социально-психологическом смысле коллектив определяется как высшая стадия развития организационной общности (группы) людей.

С одной стороны, трудовой коллектив – это любая официально зарегистрированная общность, а с другой – высшая стадия развития общности.

В социологии понятие «коллектив» тесно связано с понятием «группа». Группа представляет собой элемент социальной структуры общества. В самом широком смысле социальная группа – это общность людей, выделяемая из целостной социальной системы на основе определенного признака. В зависимости от признака возможны три классификации социальных групп.

В основу первой классификации положен критерий численности, т. е. количество людей, являющихся членами группы: **малая группа, средняя группа, большая группа.**

Вторая классификация связана со временем существования группы: **кратковременные группы и долговременные группы**. Например, этническая общность — это всегда долговременная группа. Бригада рабочих может быть как долговременной (всю жизнь работают на одном предприятии), так и кратковременной (люди объединяются для выполнения одного производственного задания).

Третья классификация опирается на структурную целостность: **первичная группа, вторичная группа**.

Опираясь на обозначенные выше классификации групп, можно сказать, что коллектив — это всегда средняя, вторичная, чаще всего долговременная группа.

В социологии при изучении трудовых коллективов применяется структурно-функциональный анализ.

Под *структурой трудового коллектива* понимается относительно постоянная система взаимосвязей работников и их связей с коллективом в целом.

Выделяют несколько типов структур трудового коллектива:

1. **Социально-демографическая структура** определяется половым, возрастным, этническим составом работников предприятия, уровнем их образования, квалификацией и опытом работы. Выделяют гомогенные и гетерогенные типы социально-демографической структуры трудового коллектива. Гомогенность коллектива, т. е. его однородность по признаку пола, возраста, образования, является предпосылкой формирования общности интересов, ценностных ориентаций, норм и стереотипов поведения. Гетерогенные коллективы зачастую распадаются на несколько гомогенных группировок. Формирование их психологического единства и целостности оказывается сложной или почти недостижимой целью. Установлено, что особенности этих коллективов оказывают существенное влияние не только на социально-психологический характер взаимоотношений, но и на производственно-экономическую деятельность коллектива.

2. **Профессиональная структура** связана с потребностью производства в работниках определенных специальностей. Известно, что рабочие, выполняющие сходные операции, быстрее устанавливают между собой неформальные отношения, оказывая друг другу помощь, взаимозамену.

3. **Организационно-функциональная структура** основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности.

4. **Формальная и неформальная структура.** Формальная структура обусловлена функциональным разделением труда в данном коллективе, официальными, юридически закрепленными правами и обязанностями работников. В рамках этой структуры каждый член трудового коллектива должен выполнять определенные функции в зависимости от того положения, которое он официально занимает. Формальная структура закреплена в уставе предприятия, официальных инструкциях, приказах и других нормативных актах. Однако в реальной деятельности работники вступают и в неформальные отношения для удовлетворения своих потребностей в общении, единении с другими людьми, привязанности, дружбе и т. д. Таким образом, возникает неформальная структура трудового коллектива, которая развивается спонтанно по мере общения и взаимодействия людей. Она не зафиксирована в нормативных актах предприятия, и поэтому выявление истинных человеческих отношений представляет определенную трудность для исследователей или любого заинтересованного лица.

Выделяют несколько функций трудового коллектива: социально-производственную, социально-экономическую, социально-техническую, организационно-управленческую, психолого-педагогическую, социально-культурную.

Под *функциями трудового коллектива* понимаются различные стандартизированные действия, регулируемые социально-правовыми нормами и контролируемые социальными институтами.

Четкое выполнение трудовым коллективом своих функций является залогом эффективности работы.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятию «трудовой коллектив». В чем разница между социально-правовым и социально-психологическим смыслом данного понятия?
2. Охарактеризуйте структуру трудового коллектива: перечислите основные элементы структуры.
3. Охарактеризуйте основные функции трудового коллектива.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Природа социального и экономического обмена

Интерпретируйте понятия «социальный обмен» и «экономический обмен», а также укажите авторов данных определений, концепты и подходы в рассмотрении этих понятий. Составьте аргументированное заключение о теоретической и/или практической значимости данной проблематики.

Оценивание: max 2 балла.

Задание 2. Структура и функции экономического поведения

Приведите примеры процессов, отражающих монетарное поведение индивидов, которые имеют место в вашем городе (источники: пресса, Интернет и т. д.).

Оценивание: max 3 балла.

Задание 3. Дистрибутивное поведение

Проиллюстрируйте институт собственности и его дистрибутивные функции. Используйте статистику по вопросам рынка труда. Нанесите на карту трудоустройства объекты, относящиеся к сфере торговли, образования, политики, здравоохранения, досуга и т. д.

Оценивание: max 2 балла.

Задание 4. Потребительское поведение

Ознакомьтесь со статьями по данной теме. Необходимо выбрать 2–3 принципиальных для вас момента, по сути которых вы согласны с авторами или имеете другую точку зрения, и обосновать свою позицию.

Оценивание: max 3 балла.

Задание 5. Монетарное поведение

Подготовьте доклады по темам «Социология денег», «Основные особенности института денег», «Модели монетарного поведения».

Оценивание: max 2 балла.

Рекомендуемая литература

1. Фролов, С.С. Общая социология : электронный учебник [Электронный ресурс] / С.С. Фролов. – М. : Проспект : КНОРУС, 2010. – (Электронный учебник).
2. Общая социология : учеб. пособие для высш. проф. образования / М.М. Вышегородцев [и др.] ; под ред. М.М. Вышегородцева. – М. : КНОРУС, 2011. – 277 с.
3. Мухаев, Р.Т. Социология : конспект лекций / Р.Т. Мухаев. – М. : Проспект, 2010. – 173 с.

Тема 8. Рынок труда

Учебные вопросы

1. Сегменты рынка труда.
2. Факторы, влияющие на сегментацию на рынке труда.

Изучив тему, студент должен:

- *иметь представление* о сегментах рынка труда;
- *знать* факторы, влияющие на сегментацию на рынке труда;
- *уметь* анализировать сегменты рынка труда и факторы, влияющие на сегментацию на рынке труда;
- *владеть* информацией о современных технологиях дискриминации на рынке труда.

План семинарского занятия

➤ Фронтальный опрос по современным теориям и моделям рынка труда

Оценивание: max 5 баллов.

➤ Сообщения по теме «Контрактные формы экономического обмена на рынке труда»

Оценивание: max 5 баллов.

➤ Обсуждение по теме «Конъюнктурные модели экономического поведения на рынке труда»

Оценивание: max 5 баллов.

Дополнительная литература к семинарским занятиям

1. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008. – 326 с.
2. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : учеб.-метод. пособие / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 101 с.
3. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.
4. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 423 с.

Методические указания по изучению темы

Для освоения темы необходимо изучить учебный материал о сегментах рынка труда в зарубежных странах. Ознакомиться с факторами, влияющими на сегментацию рынка труда. Уметь анализировать сегменты рынка труда и факторы, влияющие на сегментацию рынка труда.

Существует несколько факторов, объясняющих распределение занятых по сегментам рынка труда:

1. *Образовательные и квалификационные различия.* У представителей более квалифицированных слоев больше шансов попасть в первичный сегмент рынка.

2. *Гендерная дискриминация.* Рождение ребенка и уход за ним ведут к потере карьерного темпа. Кроме этого, существует ряд стереотипов, согласно которым женщины более пригодны к одним видам деятельности и менее пригодны к другим. Проблемы гендерной дискриминации проявляются не только в разнице в зарплате, но и в характере рабочих мест.

3. *Этническая и религиозная дискриминация.* Коренное население и группы, принадлежащие к официальным конфессиям, как правило, находятся в более привилегированном положении. На менее престижных рабочих местах оказываются представители этнических и религиозных меньшинств. Например, в США до 1964 г. расовая дискриминация проводилась открыто.

4. *Территориальное расселение.* Жители сельской местности, малых монозаводских городов оказываются в худших условиях.

Контрольные вопросы и задания

1. Сделайте сравнительную характеристику первичного и вторичного рынков труда.
2. Какие факторы влияют на сегментацию на рынке труда?
3. Охарактеризуйте основные дискриминируемые на рынке труда группы.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Написание эссе на тему «Развитие экономической социологии и социологии труда»

1. Ознакомьтесь с документами об опыте развития экономической социологии в зарубежных странах. Опираясь на представленный тематический материал, сделайте предположения о том, какие планировочные решения могут способствовать положительному экономическому, демографическому, социальному развитию экономической социологии и социологии труда. Обоснуйте свою точку зрения.

2. Напишите эссе в соответствии с предложенной структурой (табл. 4)

Таблица 4

Структура эссе

Элемент структуры эссе	Цель	Функции
Введение	Привлечение интереса, выдвижение тезиса	Информирование о позиции автора, способах и путях развертывания дискурса
Аргументирующая часть	Доказать, что мнение о предмете эссе (тезис) верно	Развитие тезиса
Заключение	Суммировать идеи, подтвердить правильность выводов	Подведение итогов

Оценивание: max 3 балла.

Задание 2. Институциональная организация рынков труда

Подберите материал об изучении организации рынков труда (источники – экономические, социальные, психологические, социологические журналы и сайты) и представьте его по следующей схеме: автор, предмет изучения; полученные результаты.

Составьте аргументированное заключение о теоретической и/или практической значимости данного материала.

Оценивание: max 3 балла.

Рекомендуемая литература

1. Багдасарьян, Н.Г. Социология : учебник / Н.Г. Багдасарьян, М.А. Козлова, Н.Р. Шушанян ; под ред. Н.Г. Багдасарьян. – М. : Юрайт, 2010. – 590 с.
2. Борцов, Ю.С. Социология : учеб. пособие / Ю.С. Борцов. – М. : Инфра-М, 2011. – 350 с.
3. Волков, Ю.Г. Социология : учеб. для студ. вузов / Ю.Г. Волков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2011. – 320 с.

Примерная тематика рефератов

1. Активные модели предложения личностных ресурсов и их характеристики
2. Альтруистические модели монетарного поведения
3. Аффективно-иррациональные модели монетарного поведения
4. Вклад Э. Дюркгейма в развитие экономической социологии
5. Время в структуре экономического поведения
6. Деньги как предмет социологического анализа
7. Диверсификация факторов риска и ее причины
8. Дискуссии о предмете экономической социологии
9. Затратно-компенсационные модели поведения
10. Й. Шумпетер об экономической социологии
11. Инвестиционные модели экономического поведения
12. Инновационные модели экономического поведения
13. Институт собственности и его функции
14. Институт собственности как предмет социологического анализа
15. Институционально-нормативный анализ экономического поведения Дж. Коммонса
16. Институциональные предпосылки рыночного поведения
17. Интерпретация денег в социологии Г. Зиммеля
18. Интерпретация модели «homo economicus» в новой экономической социологии (Х. Уайт, М. Грановеттер и др.)
19. Интерпретация социального капитала и подходы к его изучению в современной социологии
20. Интерпретация экономического поведения в социологии рационального выбора
21. Категория «социальное доверие» в экономической социологии и ее интерпретация

22. Категория социальных сетей в концепции М. Грановеттера
23. Классификация субъектов экономического поведения
24. Классификация экономических ресурсов и ее основания
25. Классическая спецификация контрактов в римском праве
26. Конкуренция как социальная проблема
27. Контракт как социальный институт и его эволюция
28. Контрактное право и его эволюция
29. Концепции организационных культур (Г. Саймон, Д. Марч, А. Петигрю, П. Сильвермен, Е. Шайн, Г. Хофшted и др.)
30. Концепция «ограниченной рациональности» Г. Саймона
31. Концепция «духа капитализма» М. Вебера
32. Концепция «переменной рациональности» Х. Лейбенстана
33. Концепция «слабых» и «сильных» социальных связей М. Грановеттера
34. Концепция «социальной экономики» Й. Шумпетера
35. Концепция «органической рациональности» Ф. Хайека
36. Концепция «расширяющегося рыночного порядка» Ф. Хайека
37. Концепция «социального капитала» в системе социологического знания
38. Конъюнктурно-игровые модели экономического поведения
39. Корпоративная культура как объект социологического анализа
40. Критика субстантивистской концепции К. Полани
41. М. Вебер и его интерпретация экономического поведения
42. Методы страхования рисков в структуре экономического поведения
43. Мода в структуре традиционных моделей экономического поведения
44. Модели «homo economicus» в социологических теориях

45. Модели «homo economicus» в экономической теории и их эволюция
46. Модели дистрибутивного поведения (суверенно-дистрибутивная модель, агентская модель, функциональная модель, корпоративная модель)
47. Модели инвестиционного поведения Дж. Кейнса
48. Модели монетарного поведения в социологии Г. Зиммеля
49. Модели экономического поведения в системе патерналистской экономики Я. Корнай
50. Модель «homo economicus» как социокультурный феномен
51. Монетарный анализ Г. Зиммеля
52. Монопольные эффекты в социологическом измерении
53. Мотивы экономического поведения
54. Непрофессиональные модели экономического поведения
55. Нормативная модель современного гражданского, рыночного общества Л. Болтански и Л. Тевено
56. О соотношении категорий «риск» и «неопределенность»
57. Объекты, субъекты и предмет инвестиционного поведения
58. Оппортунистические модели экономического поведения
59. Организационная культура в системе производства и ее разновидности
60. Основные концепты сетевого анализа и их характеристика

Контрольные вопросы

1. Принципы и методы теоретической интерпретации экономических процессов в социологии
2. Дискуссии о предмете экономической социологии в отечественной и зарубежной социологии
3. Категория «экономическое поведение» в системе категорий экономической социологии
4. Экономическое поведение в социологии М. Вебера
5. Проблемы экономической социологии в работах Э. Дюркгейма
6. В. Парето и его концепция социального действия
7. Деньги в социологии Г. Зиммеля
8. Социальная экономика Й. Шумпетера
9. Трактовка экономического поведения в работах Н. Кондратьева
10. Социологический анализ экономической жизни современного западного общества Т. Парсонса
11. Современные западные направления социологического анализа экономической жизни общества
12. Отечественные школы экономической социологии
13. Природа и функции социального обмена
14. Субъекты, объекты и предмет социального обмена
15. Виды шкал социального обмена и их особенности
16. Экономическое поведение как разновидность социального действия и его специфика
17. Субъекты, объекты и предмет экономического поведения
18. Риск в структуре экономического поведения
19. Режимы, методы и средства максимизации (оптимизации) экономического поведения
20. Дистрибутивные модели экономического поведения

21. Модели монетарного поведения
22. Посреднические модели экономического поведения
23. Производственные модели экономического поведения
24. Модели трудового поведения и их модификации
25. Затратно-компенсационная природа трудового поведения
26. Организационная культура и организационное поведение
27. Модели пассивного и активного предложения рабочей силы на рынке труда
28. Основные субъекты на рынке труда и их характеристики
29. Три типа контрактов между наемными работниками и работодателями О. Уильямсона и их особенности
30. Формы контрактного партнерства и их характеристики
31. Теоретики социально ориентированной рыночной экономики (В. Ойкен, А. Мюллер-Армарк, Л. Эрхард и др.)
32. Базовые особенности социально ориентированной рыночной экономики
33. Модели социальных государств (либеральная, консервативная и социал-демократическая)
34. Системные противоречия западного гражданского общества по Ю. Хабермасу и их характеристики
35. Причины, механизмы и факторы социально-экономической трансформации российского общества
36. Этапы трансформационного процесса в России
37. Дискуссии о траекториях развития и реформирования российского общества в XXI в.
38. Основные положения концепции Дж. Коулмена
39. Основные положения экономической социологии В. Парето
40. Основные точки зрения и определения предпринимательства

41. Основные факторы специализации моделей экономического поведения
42. Основные характеристики социально-экономического обмена по Ф. Хайеку
43. Пассивные модели предложения профессиональных ресурсов и их характеристики
44. Переходные модели экономического поведения
45. Переходные модели экономического поведения (опыт России)
46. Переходные модели экономического поведения (опыт стран Восточной Европы)
47. Поведенческая интерпретация института собственности Г. Зиммеля
48. Поведенческая теория фирмы Р. Саймона, Р. Сайерта и Дж. Марча
49. Потребительские модели экономического поведения
50. Потребительский выбор как социологическая проблема
51. Праксиологическая концепция социального поведения Л. Мизеса
52. Принцип максимизации и его социологическая интерпретация
53. Природа и функции экономических конфликтов
54. Проблема «агент – принципал» и методы ее решения
55. Проблема детерминации социальной жизни в концепции Дж. Коулмена
56. Проблема измерения эквивалентности экономического обмена
57. Проблема субъекта экономического поведения
58. Проблемы структурирования, спецификации и распределения элементов прав собственности
59. Профессиональная стратификация в системе фондового рынка
60. Профессиональные модели экономического поведения
61. Профили предпринимательского поведения

62. Процесс предложения личностных (профессиональных) ресурсов
63. Психология предпринимательской активности
64. Рациональные модели монетарного поведения
65. Рациональные, нормативные и экспрессивные модели социального поведения (по Ю. Хабермасу)
66. Режимы собственности, их эволюция и основные особенности
67. Рефлексивная модель инвестиционного поведения Дж. Сороса
68. Роль денежных калькуляций в праксиологии Л. Мизеса

ТЕСТЫ

1. Труд – это

- а) деятельность людей, направленная на создание материальных ценностей
- б) целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей
- в) необходимая деятельность для жизни

2. Социологический аспект изучения труда заключается

- а) в изучении труда как системы общественных отношений, определении его влияния на общество
- б) изучении феномена труда
- в) изучении влияния безработицы на систему общественных отношений

3. Обозначьте две основные формы проявления труда.

- а) взаимодействие работников со средствами производства
- б) взаимодействие работника и работодателя
- в) производственные отношения между работниками

4. Социальные отношения – это

- а) отношения между социальными общностями по поводу общественного положения, образа и уклада жизни
- б) отношения между членами социальных общностей по поводу общественного положения, образа и уклада жизни, условий формирования и развития личности
- в) отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу общественного положения, образа и уклада жизни, условий формирования и развития личности

5. Социология труда – это

- а) исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда
- б) наука, изучающая феномен труда
- в) наука, изучающая социальные аспекты безработицы

6. Обозначьте предмет социологии труда.

7. Обозначьте цель социологии труда.

8. Перечислите основные социально-экономические законы (4).

9. Противоположностью конкуренции выступает

- а) олигополистическая конкуренция
- б) монополия
- в) монополистическая конкуренция

10. В социально-экономическом плане закон разделения труда соотносится

- а) с изменением характера труда как способа связи производителя со средствами производства, определяемого уровнем развития производственных отношений
- б) изменением содержания труда как способа связи производителя со средствами производства, определяемого уровнем развития производственных отношений

11. Главное требование закона перемены труда состоит

- а) в ускорении подвижности трудовых функций
- б) изменении характера труда как способа связи производителя со средствами производства

12. Социальное противоречие между желанием проявить себя в трудовой деятельности и стремлением помочь своему трудовому коллективу осмысливается

- а) в законе конкуренции
- б) законе разделения труда
- в) законе социалистического соревнования
- г) законе перемены труда

13. Способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное место — это

- а) конкурентоспособность субъекта рабочей силы на рынке труда
- б) возможность получить рабочее место
- в) чистая конкуренция

14. Какая из форм конкуренции характеризуется отсутствием контроля над ценой, отсутствием препятствий для организации бизнеса?

- а) монополистическая конкуренция
- б) олигополистическая конкуренция
- в) совершенная (чистая) конкуренция

15. Экономическое сознание – это

- а) способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов
- б) взгляды и представления, порожденные практическим опытом людей, их участием в экономической деятельности, теми связями, в которые они вступают в повседневной жизни

16. Экономическое мышление – это

- а) способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов
- б) взгляды и представления, порожденные практическим опытом людей, их участием в экономической деятельности, теми связями, в которые они вступают в повседневной жизни

17. Совокупность факторов, вызывающих активность человека и определяющих направленность его поведения и деятельности, – это

- а) мотивация
- б) мотив

18. Сложный социально-психологический феномен, побуждающий человека к сознательным, активным действиям и поступкам и служащий для них причиной, – это

- а) мотивация
- б) мотив

19. Кто из философов впервые ввел термин «мотивация»?

- а) А. Шопенгауэр
- б) А. Маслоу
- в) Ф. Ницше

20. Социальный контроль — это

- а) специфическая деятельность, направленная на поддержание трудовой дисциплины
- б) специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия

21. Перечислите основные функции социального контроля в сфере труда.

22. Применение поощрений, взысканий, льгот — это

- а) экономический контроль
- б) моральный контроль

23. При данном виде социального контроля субъект контроля не включен в непосредственно контролируруемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы.

- а) взаимный контроль
- б) самоконтроль
- в) внешний контроль

24. Административный контроль в организации относится

- а) к внешнему контролю
- б) взаимному контролю
- в) самоконтролю

25. При каком виде социального контроля носителями социально-контрольных функций являются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковыми статусами?

- а) при внешнем контроле
- б) при самоконтроле
- в) при взаимном контроле

26. Специфический способ поведения субъекта, при котором он самостоятельно осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам, называется

- а) самоконтролем
- б) взаимным контролем
- в) внешним контролем

27. Если отношения между людьми характеризуются соперничеством и они предрасположены несправедливо приписывать нарушения дисциплины друг другу, то неэффективным будет использование

- а) взаимного контроля
- б) внешнего контроля

28. Сплошной контроль

- а) носит непрекращающийся характер
- б) сосредоточен только на самом основном

29. Неожиданное появление проверяющего на рабочем месте относится

- а) к открытому контролю
- б) скрытому контролю
- в) сплошному контролю

30. Что реализуется в системе товарооборота?

- а) рынок товаров
- б) рынок труда
- в) рынок услуг

31. Безработица — это

- а) отсутствие занятости по экономическим причинам у определенной части рабочего населения страны, способной и желающей трудиться
- б) отсутствие занятости у определенной части населения страны

32. Безработица, вызванная естественным стремлением человека искать более выгодные и интересные сферы приложения своей рабочей силы, — это

- а) фрикционная безработица
- б) структурная безработица
- в) сезонная безработица

33. Безработица, вызванная структурными изменениями в экономике, такими как возникновение новых и сворачивание старых отраслей, — это

- а) сезонная безработица
- б) латентная безработица
- в) структурная безработица

34. Отношения по поводу формирования и использования трудовых ресурсов в сфере теневой экономической деятельности – это

- а) скрытая занятость
- б) открытая занятость
- в) законная занятость

35. Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер социальных столкновений между индивидами и группами работников, – это

- а) межгрупповой конфликт
- б) межличностный конфликт
- в) трудовой конфликт

36. Субъекты конфликта – это

- а) индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту
- б) индивиды и группы, прямо относящиеся к конфликту
- в) группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту

37. Какой-либо случайный факт в отношениях, послуживший поводом для конфликтного поведения, – это

- а) инцидент
- б) причина

38. Способ разрешения конфликта, при котором конфликтующие стороны способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач, называется

- а) самостоятельным
- б) автономным
- в) административным

39. Способ разрешения конфликта, при котором в разрешении конфликта участвуют окружающие, называется

- а) публичным
- б) внутренним
- в) приватным
- г) внешним

40. Способ разрешения конфликта, при котором урегулирование конфликта происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации, называется

- а) самостоятельным
- б) автономным
- в) административным

41. Дистанционирование как способ разрешения конфликта заключается

- а) в исключении сторон из общих организационно-трудовых отношений
- б) переводе сторон из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров
- в) переносе внимания конфликтующих сторон на другие проблемы

42. Эксплуатация конфликта как поведение субъекта конфликта – это

- а) преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний
- б) придание объективной проблеме личностного характера и значения
- в) заинтересованность в нем как в условии достижения каких-либо целей

43. Персонализация конфликта как поведение субъекта конфликта – это

- а) заинтересованность в нем как в условии достижения каких-либо целей
- б) преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний
- в) придание объективной проблеме личностного характера и значения

44. Процесс или целенаправленная деятельность, снимающая причины конфликта, – это

- а) анализ причин конфликта
- б) предотвращение конфликта
- в) разрешение конфликта

45. Кто ввел в оборот термин «социальный конфликт»?

- а) О. Конт
- б) Г. Зиммель
- в) А. Маслоу

46. Сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственным процессом, — это

- а) трудовое поведение
- б) трудовая деятельность

47. Жестко фиксированный во времени и процессе целесообразный ряд операций и функций, совершаемый людьми, объединенными в производственной организации, — это

- а) трудовое поведение
- б) трудовая деятельность

48. Социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, при котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга, — это

- а) трудовая ориентация
- б) трудовая социализация
- в) трудовая адаптация

49. Кто является автором трактата «Протестантская этика и дух капитализма»?

- а) О. Конт
- б) В. Зомбарт
- в) М. Вебер

50. Система научных знаний об экономическом поведении и социальных отношениях людей, испытывающих воздействие социальных норм и институтов в процессах производства, обмена и потребления материальных и духовных благ, — это

- а) экономическая социология
- б) социология труда
- в) социология

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Основная литература

1. Козырев, Г.И. Социология : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. «Социология» и «Социальная антропология» / Г.И. Козырев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Форум, 2010. – 319 с. – (Высшее образование).
2. Экономическая социология : учеб. пособие для студентов вузов / И.А. Гуськов [и др.] ; под ред. С.И. Самыгина. – Ростов н/Д : Феникс, 2015. – 203 с. – (Высшее образование).
3. Иванова, Т.Н. Экономическая социология : учеб.-метод. пособие для студ. заочной формы обучения / Т.Н. Иванова, А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2010. – 55 с.
4. Борцов, Ю.С. Социология : учеб. пособие / Ю.С. Борцов. – М. : Инфра-М, 2011. – 350 с.
5. Волков, Ю.Г. Социология : учеб. для студ. вузов / Ю.Г. Волков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2011. – 320 с.
6. Фролов, С.С. Общая социология : электронный учебник [Электронный ресурс] / С.С. Фролов. – М. : Проспект : КНОРУС, 2010. – (Электронный учебник).
7. Кравченко, А.И. Социология : учеб. для вузов / А.И. Кравченко, В.Ф. Анурин. – СПб. : Питер, 2010. – 431 с.
8. Общая социология : учеб. пособие для высш. проф. образования / М.М. Вышегородцев [и др.] ; под ред. М.М. Вышегородцева. – М. : КНОРУС, 2011. – 277 с.
9. Мухаев, Р.Т. Социология : конспект лекций / Р.Т. Мухаев. – М. : Проспект, 2010. – 173 с.

Дополнительная литература

10. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина ; под общ. ред. Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008. – 326 с.
11. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : учеб.-метод. пособие / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 101 с.
12. Ростова, А.В. Социология труда и экономическая социология : практикум / А.В. Ростова. – Тольятти : ТГУ, 2008. – 28 с.

13. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. — 423 с.
14. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования : учебное пособие для вузов / В.А. Ядов. — 3-е изд., испр. — М. : Омега-Л, 2007. — 567 с.