

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни «Соціологія»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
262 Правоохоронна діяльність (правоохоронна діяльність)
за темою 11 – «Соціологія праці»

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
29.08.2023 № 2)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат соціологічних наук
Наталія БОБРО
2. Професор кафедри психології, політології та соціокультурних технологій
Сумського державного університету, доктор філософських наук, професор
Андрій ЛЕБІДЬ

План лекції

1. Соціологія праці як наука: об'єкт, предмет і функції
2. Особистість в системі соціально-трудоових процесів
3. Мотивація трудової поведінки

Рекомендована література:

Основна

1. Горлач М., Кремень А., Волович В. Соціологія : підручник. Київ : ЦНЛ, 2019. 808 с. <https://www.yakaboo.ua/sociologija-1268134.html>
2. Горпинич О. В., Клименко О. Ю., Москаленко Л. М., Труш М. С., Ятченко В. Ф. Соціологія : навчальний посібник. Київ : ДУТ, 2019. 235 с. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_1868_64391381.pdf
3. Загальна соціологія : конспект лекцій / А. Ф. Аблов. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2019. 130 с. URL: <https://cutt.ly/ewjKdj9R>
4. Кузьменко Т. М. Соціологія : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 320 с. URL: <https://ua/sociologija-1027994.html>
5. Соціологічні та політологічні студії : підручник для студентів вищих закладів освіти / За ред. професора А. С. Лобанової. К. : Каравела, 2018. 520 с. URL: <https://cutt.ly/MwjKfPzW>
6. Титаренко О.О. Соціологія : навчальний посібник. Київ : Дакор, 2020. 210 с. URL: <https://cutt.ly/GwjKgKkf>
7. Ярмчук С. С. Соціологія : навч. посібник. 3-тє вид., випр. і доп. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2015. 240 с. URL: <https://cutt.ly/9wjKZgsI>

Додаткова

1. Глобальні та локальні кризи: переосмислюючи українське суспільство : матеріали Міжнародних соціологічних читань пам'яті Н. В. Паніної / За наук. ред. Є. І. Головахи, О. Г. Стегнія, О. О. Максименко. Київ : Інститут соціології НАН України, 2021. 170 с. URL: https://i-soc.com.ua/assets/files/library/global_and_local_crises.pdf
2. Основи політичної соціології : навчальний посібник для студентів соціогуманітарних спеціальностей / М. А. Безносів, Т. М. Дублікаш, А. Д. Литовченко та ін. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 252 с. URL: <http://socio.karazin.ua/resources/7076709d4b1faf34276aaffdb5f6186f.pdf>
3. Ризики в сучасному нестабільному суспільстві: соціальні і культурні виміри : монографія / за ред. Л. Г. Скокової. Київ : Інститут соціології НАН України, 2021. 295 с. URL: https://i-soc.com.ua/assets/files/journal/monografiya21_04_22.pdf
4. Ровенчак О., Химович О. Ідентичність потенційного мігранта і міграційна ідентичність: формування і відповідні практики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2018. № 2. С. 97-116. URL: <http://i-soc.com.ua/ua/edition/journal/>
5. Сучасне суспільство, людина, право в умовах глобальних трансформацій: монографія / О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань, С. Б. Жданенко та

ін.; за ред. О. Г. Данильяна. Харків : Право, 2020. 344 с. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/18268/1/Monokol_8.pdf

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Інститут соціології НАН України. URL: <https://i-soc.com.ua/>
2. Інститут демографії і соціальних досліджень імені В. М. Птухи НАН України. URL: <http://www.idss.org.ua>
3. Інституційний репозитарій Харківського національного університету внутрішніх справ. Соціологія. Соціальна робота. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/98>
4. Соціальні виміри суспільства (збірники наукових праць). URL: <https://i-soc.com.ua/ua/edition/socialni-vimiri-suspilstva/>

Текст лекції

1. Соціологія праці як наука: об'єкт, предмет і функції

Соціологія праці – це галузь соціології, яка вивчає соціальні групи та індивідів, що включені до процесу праці, а також їхні професійні та соціальні ролі й статуси, умови й форми їхньої трудової діяльності.

Як видно, сама назва навчальної дисципліни і галузі знань «соціологія праці» орієнтує на дослідження саме людської праці.

Однак людську працю вивчають і інші науки, як гуманітарні (філософські, економічні, правові і психофізіологічні), так і технічні (ергономіка – наука про пристосування праці та її умов до потреб людини; ергологія – наука, яка розглядає працю з позицій підвищення її продуктивності; праксеологія – теорія про найбільш ефективні дії і рухи працівника в трудовій діяльності; наукова організація праці – наука про те, як найбільш раціонально організувати процес праці). Як бачимо, кожна з наук вивчає загальний об'єкт – працю, але зі своїх позицій, під притаманним саме цій науці кутом зору.

Інакше кажучи, кожна наука має свій *предмет дослідження*, свій підхід. Для соціології праці – це соціологічний підхід, за якого предметом дослідження є ті соціальні відносини, які складаються з приводу праці, тобто соціально-трудова відносини. Як і сама праця, соціально-трудова відносини вельми багатогранні, їх можна класифікувати:

- за змістом діяльності (виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, громадсько-організаційні);
- за змістом спілкування (безособові, опосередковані і міжособистісні);
- за суб'єктом (міжорганізаційні «колектив – колектив» і внутрішньоорганізаційні «колектив – особистість», «особистість – особистість»);
- за обсягом владних повноважень (відношення по горизонталі і по вертикалі);
- за характером розподілу доходів (відповідно до трудового вкладу або не відповідно до нього);
- за ступенем регламентованості (формальні, офіційно оформлені і неформальні, тобто офіційно не оформлені).

Що являють собою *категорії соціології праці*? Це загальне поняття, яке

відображує певні властивості об'єкта, що досліджується, тобто праці. Зазначимо, що вихідною категорією при цьому є категорія *праці*. Праця, беручи участь у якій люди вступають у соціальні відносини, є загальною базою, витокom усіх соціальних явищ. У процесі і в результаті праці змінюється становище різних груп працівників, їхні соціальні якості, зміст їхніх соціальних ролей, в чому і полягає сутність праці як базового соціального процесу.

До *соціальних* належать такі *функції праці*, як створення матеріальних і духовних благ, суспільного багатства; складання основи суспільства й суспільного устрою; рівень розподілу суспільного багатства і рівень попиту; бути сферою самовираження, самоствердження і розвитку людини.

Стійкі соціально-трудові зв'язки між представниками груп працівників, трудові норми і відносини утворюють соціальну *структуру виробничого колективу*. *Ставлення до праці*, суть якого полягає в реалізації трудового потенціалу працівника під впливом свідомих потреб і сформованої зацікавленості, виявляється в його прагненні проявити свої сили, знання, професійний досвід і сукупність здібностей для досягнення кількісних та якісних результатів праці. Об'єктивні показники ставлення до праці (міра відповідальності і сумлінності в роботі, ініціативи і рівня дисциплінованості) в сукупності з суб'єктивними (задоволеність різними сторонами роботи: рівнем зарплати, змістом і умовами праці, взаємовідносинами в колективі) є основою для типологізації працівників за ознакою ставлення до праці.

Соціологія праці, як і будь-яка наука, виконує певні функції в життєдіяльності суспільства. Найважливіша з них — *інформаційна*, яка полягає в забезпеченні управлінських структур суспільства соціологічною інформацією, що дає об'єктивну і повну картину соціальної ситуації на підприємстві, в галузі і виробничій сфері в цілому.

Пізнавальна функція соціології праці пов'язана з розширенням пізнання закономірностей соціально-трудових відносин, створенням теоретичного обґрунтування практичного менеджменту. На рівні конкретного підприємства йдеться про виявлення сукупності соціальних резервів трудового колективу, його невикористаних повною мірою потенційних можливостей розвитку.

Описова функція пов'язана з викладом і публікацією результатів соціологічних досліджень в різних звітах, статтях, монографіях. Тим самим створюється цілісний опис соціального життя трудових колективів, різноманітних груп і окремих працівників.

Освітня функція реалізується через поширення сучасних наукових знань, теоретичних і методологічних основ, уявлень про соціальні механізми процесів у сфері праці серед дедалі більшої кількості спеціалістів менеджерів та інших працівників. Ідеться про підвищення загальної культури працівників, що сприяє більш чіткому баченню своєї ролі.

Прогностична функція соціології праці пов'язана з можливостями спостерігати завдяки конкретно-соціологічним дослідженням тенденції в зміні сукупності соціальних показників, які характеризують відхилення від нормального стану соціально-трудових відносин, своєчасно передбачати розвиток негативних тенденцій в соціальному житті колективу.

Перетворювальна функція соціології полягає в розробці на основі даних соціальної діагностики стану соціально-трудових відносин найефективніших соціальних технологій (сукупності методів та операцій управління соціально-трудовими процесами), у виробленні на основі цих технологій систем соціального управління трудовими колективами в напрямі задіяння для їх соціального розвитку всієї сукупності соціальних резервів.

Як бачимо, кожна з розглянутих функцій розкриває додаткові можливості для підвищення ефективності управлінської діяльності.

2. Особистість в системі соціально-трудових процесів

Більшість соціально-трудових відносин виступає для людини у формі соціально-трудових процесів, у яких вона бере участь протягом трудового життя, починаючи зі свого першого робочого місця та участі в процесі виробничої адаптації.

Виробнича адаптація. У соціології праці останніми роками зростає увага до проблем адаптації людини у сфері праці, що є свідченням визнання тієї суттєвої ролі, яку відіграє процес адаптації в трудовій діяльності людини. Водночас розуміння сутності адаптації утруднене існуючими ще функціональними підходами до адаптації працівника з виокремленням лише деяких сторін його взаємодії з виробництвом. Такий підхід залишається типовим для багатьох соціологів, у тому числі й західних. Розглядаючи суспільні процеси з позицій рівноваги, західна соціологія відводить адаптації в суспільстві роль фактора пристосування, призначеного приводити до рівноваги стану як окремої особистості, так і соціальних систем.

В основі механізму виробничої адаптації лежить адаптивна потреба індивіда, опосередкована взаємодією з потребою його в трудовій самореалізації. При цьому формується, з одного боку, орієнтаційний мотив поведінки, що спонукає індивіда до здобуття інформації про трудову ситуацію, розширення контактів із соціально-виробничим середовищем, оцінки характеру адаптивної ситуації. З іншого боку, мотив опанування конкретної трудової діяльності і досягнення оптимальної взаємодії з виробництвом опосередковує зміст інформації і спрямованість особистісних контактів. У результаті складної полімотивації здійснюється виробнича адаптація, яка враховує можливості реалізації на даному підприємстві життєвих цілей працівників.

Успішне (або утруднене) проходження виробничої адаптації молодого працівника залежить від того, наскільки сприятливі (або несприятливі) умови склалися для задоволення його адаптивної потреби. З огляду на структуру останньої до таких умов належать певний рівень взаємної інформації між індивідом і виробництвом, взаємних контактів; порівняння життєвих цілей індивіда з завданнями даного підприємства, а також наявність на виробництві умов для успішної трудової діяльності індивіда.

Виробнича адаптація працівника являє собою процес його взаємодії з соціально-виробничим середовищем з метою оволодіти новою трудовою ситуацією. Адаптація починається зі встановлення інформаційного зв'язку з виробництвом під час профорієнтації і профвідбору (преадаптація), триває з

початком роботи на підприємстві і закінчується розривом інформаційних та особистісних зв'язків з виробництвом (дезадаптація).

Управління виробничою адаптацією працівника полягає у впливі на всю сукупність структурних елементів адаптації, з акцентуванням на найбільш значущі для конкретних умов види адаптації і залежить від умінь менеджерів використовувати ефективні технології соціального управління адаптацією.

3. Мотивація трудової поведінки

Мотивація трудової поведінки полягає у формуванні в працівника внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності шляхом впливу на його потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ідеали і мотиви з метою досягти очікуваної трудової поведінки.

До *структурних елементів процесу мотивації* зазвичай відносять потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Процес формування цих внутрішніх спонукальних сил трудової діяльності розуміють як мотивацію трудової поведінки.

Сутність мотиваційного процесу реалізується через притаманні йому *функції*:

- пояснювально-обґрунтовну – аргументаційна доцільність поведінки суб'єкта;
- регулятивну – блокування одних дій і дозвіл інших;
- комунікаційну (пояснювальну) – прогнозування спілкування у сфері праці;
- соціалізацій– усвідомлення своєї соціальної ролі в мікро- і макро-середовищі, в трудовому колективі;
- корекційну – уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

Наукове пояснення механізму реалізації цих функцій у процесі мотивації здійснюється на основі тієї або іншої наукової теорії (концепції) мотивації праці. Соціолог Д. Маркович з Югославії описує п'ять найбільш відомих в сучасній науці теорій.

1. Теорія ієрархії потреб (А. Маслоу), згідно з якою людська поведінка визначається потребами двох видів: базисних (у харчуванні, безпеці тощо) і похідних (у справедливості, благополуччі, порядку та єдності соціального життя). Останні ціннісно рівні одна одній, а базисні розташовані в ієрархічному порядку від «нижчих» (матеріальних) до «вищих» (духовних). Причому потреби вищого рівня (п'ять потреб) актуалізуються для індивіда після задоволення попередніх рівнів.

2. Теорія потреби досягти результатів (Маклелланд) пояснює бажання людини працювати відповідно до ступеня розвитку у неї потреби досягати успіху.

3. Подвійна теорія мотивації (Ф. Херцберг), згідно з якою у індивіда є дві системи (ієрархії) потреб: а) гігієнічні фактори, пов'язані з умовами праці; б) мотиваторні, пов'язані з «внутрішніми» потребами (успіх, зміст праці, відповідальність, самостійність у роботі). Гігієнічні фактори закріплюють, стабілізують персонал, а мотиваторні спонукають до продуктивної праці.

4. Теорія справедливості чи суспільного порівняння, згідно з якою трудову

активність людини підвищує, порівнюючи свій внесок і віддачу від праці з аналогічними показниками інших.

5. Теорія очікування (оцінки) виходить з того, що мотиваційні зусилля досягнення успіху індивіда формуються на основі високої цінності результатів діяльності в майбутньому.

Певний інтерес становлять також «теорія Х» і «теорія V» (Д. Макгрегор), згідно з якими необхідно відмовитись від «теорії Х», яка доводить, що провідний мотив праці – загроза втратити можливість задовольняти матеріальні потреби. Майбутнє за «теорією V», яка припускає, що за відповідних умов людина прагне до творчості і відповідальності у сфері праці.

Розглянуті теорії мотивації є основою для розробки мотиваційних моделей як сукупності підходів і практичних заходів, побудованих на певних припущеннях і поглядах. До найважливіших мотиваційних моделей, як показує аналіз, належать такі:

Традиційна модель. Базується на розумінні природи людини, для якої праця огидна. Для більшості людей важливіше, скільки їм заплатять, ніж те, що вони роблять.

Модель людських стосунків. Вона ґрунтується на припущенні, що бажання бути корисним і визнаним групою для індивідів важливіше, ніж гроші.

Модель людських ресурсів. Виходить з ідеї, що більшість людей можуть ставитись до праці творчо і здатні самовдосконалюватися в ній більшою мірою, ніж вимагається умовами виробництва. Ця модель не нехтує мотивацією грошей, визнаючи важливість і інших мотивів.

Стимулювання праці. Якщо розглянуті раніше проблеми мотивації пов'язані з формуванням таких внутрішніх спонукальних сил, як потреби, інтереси, цінності, ідеали, мотиви особистості, то стимулювання і соціальний контроль містить у собі зовнішні спонукання і елементи трудової ситуації. До них належать: умови, які безпосередньо визначають заробітну плату, організацію і зміст праці тощо в поєднанні з тими, що опосередковано впливають на працю, – житлово-побутові умови, місце проживання, культурно-оздоровча база та ін.

Під *стимулюванням* зазвичай розуміють вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісно-значущих умов трудової ситуації, що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з іншого – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю. Важливо зазначити, що для працівника необхідна певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії і тактики поведінки у сфері праці.

Основними функціями стимулювання в загальному механізмі регуляції трудової поведінки є економічна, соціальна, соціально-психологічна і морально-виховна. Не слід забувати про їх комплексну взаємодію і спільний вплив на трудову поведінку. Найважливішими підвалинами класифікації стимулів виступають потреби працівника. Відповідно до цього стимули поділяють на матеріальні (грошові й негрошові) і нематеріальні (соціальні, моральні, творчі, соціально-психологічні). Залежно від суб'єктів інтересів виділяють

індивідуальні, колективні і суспільні стимули праці.

За спрямованістю розрізняють позитивні і негативні стимули.

Соціальний контроль. Разом зі стимулами на трудову поведінку впливають соціальні норми, які являють собою правила, що регламентують акти спілкування працівників у сфері праці. Оцінка поведінки працівників, вплив на неї з метою забезпечення відповідності прийнятим загальноколективним цінностям та нормам і становить зміст соціального контролю. Він є способом регуляції й саморегуляції колективу і забезпечує його єдність та цілісність, злагоджену роботу.

Соціальний контроль у сфері праці являє собою групове схвалення або осуд трудової поведінки працівника залежно від усталених у колективі цінностей і норм (правил) трудової поведінки.

Водночас соціальний контроль є елементом більш загальної системи впливу суспільства на поведінку індивіда, елементом соціальних інститутів, який забезпечує дотримання соціальних норм, правил діяльності, додержання нормативних вимог і обмежень у поведінці.

До визначальних рис соціального контролю відносять упорядкованість, формалізованість, категоричність вимог, що висувуються до індивіда, їх нормативність, забезпеченість санкціями як формального, так і неформального характеру. Гнучкість, здатність відрізняти відмінні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності – одна з необхідних характеристик соціального контролю.

Сукупний, постійний вплив соціального контролю на індивіда здійснюється через безліч реакцій на його поведінку, владні механізми, як стихійні, так і цілеспрямованого характеру соціальні санкції організацій, членів груп і колективів.

Важливо наголосити, що соціальний контроль не слід розуміти однобічно – як просту «підгонку» індивідуальних якостей працівника під соціальний стандарт. Ідеться про взаємодію індивіда і соціуму, у процесі якої змінюються і розвиваються самі соціальні норми, інститути соціального контролю.

Розрізняють такі *функції соціального контролю*:

1) оцінювальну, що полягає в оцінюванні та порівнянні вчинків працівника з чинними нормами поведінки;

2) стимулюючу – реагування на трудову поведінку з метою регулювання її шляхом схвалення або осуду;

3) таку, що коригує соціальні відхилення – підсилює їх у відповідь на неадекватне ("з запасом") застосування влади або пом'якшує (як реакція на терпимість і мінімізацію насильства);

4) зміцнення трудової дисципліни через цілеспрямоване застосування соціальних санкцій щодо трудової і громадської діяльності членів колективу.

Хто ж реалізує ці функції, хто є суб'єктом соціального контролю? Це самі працівники, адміністрація, громадські організації трудових колективів.

Залежно від суб'єкта соціального контролю звичайно розрізняють чотири його види:

1) адміністративний соціальний контроль здійснюється представниками

адміністрації підприємства, керівниками різних рівнів відповідно до нормативних документів;

2) суспільний – здійснюється громадськими організаціями (громадські суди і відділи кадрів, групи і пости народного контролю, комісії і бюро) в рамках, передбачених статутами і положеннями про їхній статус;

3) груповий – це взаємний контроль між членами колективу. Реалізується як у формальних (робочі збори і конференції, виробничі наради), так і неформальних різновидах (загальна думка в колективі, колективні настрої);

4) самоконтроль – усвідомлена регуляція власної трудової поведінки на основі самооцінок і оцінок на відповідність чинним вимогам та нормам.

Слід зазначити зростання ролі групового контролю і самоконтролю у зв'язку з переходом до ринкових відносин, що, у свою чергу, пов'язано із зростанням обсягу відповідальності суб'єктів трудових відносин за загальний підсумок роботи. Оскільки відповідальність як значуща характеристика трудової поведінки є-предметом оцінки, схвалення чи засудження, то вона виступає і як засіб самоконтролю (особиста відповідальність) і групового контролю (колективна відповідальність).

У соціології праці категорія «відповідальність» відображає ставлення працівника до суспільства, колег по роботі, що виявляється у виконанні правових і моральних норм, ролевих функцій. Чим більше функціональних обов'язків поєднано в соціальній ролі працівника, чим вищий його статус у системі соціально-трудових відносин, тим більший обсяг його відповідальності.

Як соціальна якість особистості відповідальність проявляється у схильності працівника добровільно дотримуватися у своїй трудовій поведінці загальноприйнятих соціальних норм, виконувати покладені на нього обов'язки і в готовності відповідати за свої рішення та дії.

Ознаками, що визначають відповідального працівника, є обов'язковість, точність, свідомість, ретельність, ініціативність, надійність у роботі. Зазначимо, що відповідальність працівника зростає при збільшенні його самостійності у сфері праці, праві приймати рішення, автономії вибору варіантів досягнення кінцевого результату праці, свободі регулювання режиму своєї роботи і довірі у сфері контролю та обліку результатів своєї праці.

Основні напрями вдосконалення механізму соціального контролю:

1. Удосконалення критеріїв оцінки діяльності працівника і колективу.
2. Відмова від винагороди «за рознарядкою».
3. Поліпшення обліку використання робочого часу.
4. Уніфікація і впровадження заводських стандартів «дисципліна праці».
5. Удосконалення структури і координація роботи органів соціального контролю.
6. Формування самокритичної оцінки працівниками своєї праці.
7. Створення на підприємствах системи формування у новачків прийнятного стереотипу трудової поведінки у ринкових умовах.

Таким чином, механізм соціального контролю повинен, з одного боку, бути достатньо ефективним, щоб блокувати поширення антисоціальної трудової поведінки. З іншого боку, він не повинен стримувати самостійності, ініціативи і

творчості окремих працівників і колективів.

Трудова мобільність (трудові переміщення) – одна з форм соціальних переміщень. Вона являє собою процес зміни місця застосування праці, що змінює місце працівника в системі суспільного поділу праці. А оскільки місце в суспільній організації праці і характер виконуваної праці – найважливіші ознаки соціального стану працівника, то трудові переміщення є основою соціальних переміщень, впливають на зміни соціальної структури суспільства і підпорядковуються її закономірностям.

Крім вказаних закономірностей, в основі трудової мобільності лежать закони розподілу і зміни праці, відтворення робочої сили, зростання потреб, а також такі закономірності громадської і суспільної свідомості, як норми й цінності, мотиви поведінки і потреби.

Трудовий колектив – це об'єднання для спільних дій заради досягнення суспільно-корисних цілей людей, які пов'язані єдністю інтересів, оформлені структурно і мають органи управління, дисципліни і відповідальності. Соціальна роль трудового колективу реалізується в сукупності взаємопов'язаних функцій: виробничо-економічної, організаційно-управлінської, виховної, соціального контролю, задоволення потреб працівників, створення умов для самореалізації особистості, а також функцій здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Кожний трудовий колектив посідає певне місце у виробничо-економічній структурі суспільства, що відображується його позицією у класифікації. Кожний колектив являє собою складну соціальну систему, в якій через функціональну взаємодію різних структур і окремих працівників реалізуються дві взаємопов'язані підсистеми: соціальна організація і соціальна спільнота.

Трудовому колективу притаманні всі сутнісні ознаки соціальної організації, отже, він виступає як середовище предметної діяльності, так і середовище спілкування. Виходячи з цього розрізняють формальну і позаформальну організації. Головне призначення формальної організації – поєднувати працівників із засобами і цілями тих чи інших видів діяльності. Позаформальна організація виникає як прояв дерегламентації службової діяльності та призначена для компенсації збоїв та обмежень формальної організації.

Трудовому колективу притаманні також всі сутнісні ознаки соціальної спільноти. Як групова соціальна спільнота трудовий колектив являє собою, як правило, співтовариство малих груп (малих трудових колективів), що утворюють безпосереднє соціальне оточення працівника. Соціальні функції цих груп мають двоїтий характер – залучення працівників до соціально-трудових відносин основного колективу і створення на основі особистісних контактів працівників мережі емоційних, психологічних відносин. Зливаючись, вони утворюють міжособистісні групові відносини, які зумовлюють сутнісну відмінність малих груп від інших видів колективів.

Соціальне управління – це свідомий, цілеспрямований вплив на соціальний об'єкт (системи, організації, інститути), явища чи процеси з метою приведення напрямку та темпів їх розвитку й функціонування у відповідність до дії об'єктивних суспільних законів на макро- та мікрорівні.

Соціальне управління може реалізовуватися на різних рівнях. Це суспільство як соціальна система, різні його сфери, різноманітні соціальні галузі, регіональний, галузевий рівні та колективи.

Сутність соціального управління в трудовому колективі реалізується у функціях таких напрямів: формування й оптимізація соціальної організації колективу та вдосконалення його соціальної структури; створення умов для здійснення працівниками своїх політичних і соціальних прав та задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб; виховання і розвиток соціально значущих якостей працівника.

Для оцінки результативності і прогнозування перспектив соціального управління досліджують соціальні резерви. *Соціальні резерви трудового колективу* – це відмінність між реальним станом соціально-трудоових процесів і тим, яким він міг би бути у близькому до оптимального вигляді. Вони включають в себе резерви виробничо-трудоові, соціальної, суспільно-політичної і духовної діяльності. Кожний з названих резервів об'єднує резерви особистості, колективності, стан соціальної активності і чинники соціально-економічного розвитку трудового колективу.

Соціальна діагностика в трудовому колективі являє собою комплексне обстеження стану справ у трудовому колективі з метою виявлення соціальних резервів. На цій основі здійснюється соціальне проектування, сутність якого полягає в науково обґрунтованому конструюванні соціальних параметрів якісно нового стану трудового колективу, якого він може реально досягти в результаті задіяння сукупності соціальних резервів.