

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Питання, задачі та завдання для поточного та підсумкового контролю**  
**з дисципліни «Соціологія праці»**

**Харків – 2023 рік**

## Підсумкові тестові завдання з курсу „Соціологія праці”

### 1. Продовжити вислів „Соціологія праці – це...”

#### 2. Категорії соціології праці - це:

- а) загальні поняття, що відтворюють певні властивості об'єкта, тобто трудової сфери як цілісної соціальної системи;
- б) поняття, які відповідають на питання "Чому?" і "Що потрібно робити?" для визначення взаємовідносин суб'єктів соціології праці;
- в) типологічні ознаки праці та її прояви, які відображені у таких поняттях як форма, організація праці та управління процесами праці;
- г) узагальнюючі поняття, які мають у собі властивості об'єктивної дійсності, яка полягає в органічній єдності усіх факторів виробництва.

#### 3. Соціологія праці – це:

- а) наука про трудові колективи;
- б) прикладна частина соціології;
- в) спеціальна соціологічна теорія;
- г) частина економічної соціології.

#### 4. Класичний період становлення соціології праці пов'язується з іменами таких вчених, як:

- а) Демокрит, Платон, Геракліт, Арістотель;
- б) Огюст Конт, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер, Карл Маркс;
- в) Фредерік Тейлор, Анрі Файоль, Гаррісон Емерсон, Елтон Мейо.

#### 5. Праця – це:

- а) доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних благ;
- б) вид трудової діяльності, заняття, що визначається виробничо-технологічним поділом праці та його функціональним змістом;
- в) матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату;
- г) немає вірної відповіді.

#### 6. До соціальних характеристик праці відносять:

- а) поліоб'єктність, полісуб'єктність, багаторівневість;
- б) двоякість, багаторівневість, структурна упорядкованість, динамічність, суб'єктоцентризм;
- в) спільність дій, спільні інтереси, певна організація та управління;
- г) немає вірної відповіді.

#### 7. Які типи робітників розрізняють в залежності від ставлення до праці?

- а) нормативний, супернормативний, ненормативний;
- б) нормальний, перевищуючий, низький, високий;
- в) нормативний, агресивний, ненормативний, супернормативний.

#### 8. Соціальні відносини – це:

- а) відносини між членами соціальних спільнот і спільнотами з приводу їх суспільного становища, способу і укладу життя;
- б) взаємовідносини між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня життя, ефективності роботи підприємства;
- в) система відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці;
- г) усі відповіді вірні.

**9. Наведіть перелік функцій праці.**

- а)
- б)
- в)
- г)

**10-. Відчуження праці – це:**

- а) відносини, що характеризують цілеспрямований вплив осіб, наділених функціями та компетенцією керівників, на колективи та індивідів;
- б) форма ставлення до праці, що характеризується відсутністю сенсу, безпорадністю, відстороненістю;
- в) свавільне, необгрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб'єктів праці, що зменшує для них можливості у трудовій сфері;
- г) усі відповіді вірні.

**11. Змістовність праці характеризує:**

- а) міру її напруженості;
- б) рівень складності, різноманітність функцій, що виконує працівник;
- в) раціональні пропорції в затратах праці різних видів;
- г) немає вірної відповіді.

**9. Наведіть головні напрямки подолання відчуження праці:**

- а)
- б)
- в)
- г)

**12. Формою відчуження працівника від управління є:**

- а) мотивація;
- б) бюрократія;
- в) абсентеїзм;
- г) екстраверсія.

**13. Продовжити вислів: „Соціально-трудова відносина – це...”**

**14. Предметами соціально-трудова відносин є:**

- а) професійне навчання, умови праці та оплата праці, пенсійне забезпечення;
- б) стан здоров'я, кваліфікація здібностей, здатність адаптуватися;
- в) використання робочої сили, якість засобів виробництва;
- г) всі відповіді вірні.

**15. Трудова поведінка – це:**

- а) форма доцільної професійної активності індивідів або груп, яка зумовлена різноманітними технічними, технологічними, організаційними засобами і є незалежною від їх суб'єктивних устремлінь;
- б) процес, який пов'язаний зі зміною місця працівника у системі суспільного поділу праці;
- в) комплекс цілеспрямованих, індивідуальних і трудових дій, що визначають спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у процесі трудової діяльності;
- г) вірної відповіді немає.

**16. За суб'єктами трудової поведінки розрізняють такі її види:**

- а) виконавча, управлінська;
- б) індивідуальна, колективна;
- в) передбачає взаємодію, не передбачає взаємодію;
- г) позитивна, негативна.

**17. Функціональна поведінка:**

- а) здійснюється в процесі організаційно-управлінської взаємодії;

б) спрямована на досягнення зміни професійних, кваліфікаційних, адміністративних статусів;

в) спрямована на досягнення певного рівня добробуту і якості життя;

г) форма реалізації професійної активності, зумовлена технологічним алгоритмом робочого місця.

**18. Деструктивна поведінка – це вихід працівника за межі норм і правил трудового процесу, посадових інструкцій. Які з нижче перелічених не є різновидами деструктивної поведінки ?**

а) протиправна поведінка, тобто порушення трудового, адміністративного чи кримінального права;

б) немотивована поведінка, яка виникає під впливом сильних емоцій;

в) дисфункціональна поведінка, яка пояснюється професійною некомпетенцією;

г) індивідуально-цільова поведінка, яка спрямована на реалізацію особистих інтересів на шкоду колективним;

д) девіантна поведінка, пов'язана з асоціальними звичками і схильностями особи.

**19. Головною спонукальною силою людини, групи, суспільства до праці є:**

а) інтерес;

б) мотив;

в) потреба;

г) установка.

**20. Потреба людини у одязі, житті, їжі – це:**

а) соціальна потреба;

б) матеріальна потреба;

в) духовна потреба;

г) усі відповіді вірні.

**21. Інтерес – це:**

а) внутрішня реакція людини на трудову ситуацію, що сформувалася на основі установок і цінних орієнтацій;

б) реальні причини дій, що формуються у соціальних групах, індивідів у зв'язку з їх відмінностями за станом і роллю у суспільстві;

в) об'єктивні дії людини, які спонукають її до певної трудової поведінки;

г) загальна орієнтація людини на певний соціальний об'єкт, що передуює дії і виражає схильність діяти певним чином щодо цього об'єкта.

**22. Поняття „мотив” і „установка”:**

а) співпадають повністю;

б) співпадають частково;

в) повністю не співпадають;

г) вірної відповіді немає.

**23. Мотиви бувають (непотрібне викреслити):**

а) мотиви-судження;

б) мотиви-спонукання;

в) мотиви-інстинкти;

г) усі відповіді вірні.

**24. Теорії мотивації бувають:**

а) змістовні;

б) процесійні;

в) всі відповіді вірні;

г) вірної відповіді немає.

**25. Стимули – це:**

- а) зовнішні щодо людини дії, які спонукають її до певної трудової активності та поведінки;
- б) прагнення до самовираження;
- в) потреби людини;
- г) вірної відповіді немає.

**25. Мотиви у сфері праці виконують наступні функції (непотрібне викреслити):**

- а) орієнтуюча;
- б) посередницька;
- в) опосередковуючи;
- г) мобілізуюча.

**27. Основою механізму трудової мотивації є :**

- а) цінності;
- б) потреби;
- в) інтереси;
- г) установки.

**28. Мотиваційне ядро – це:**

- а) суб'єктивні переживання працівників, їх внутрішній стан і емоційні оцінки, що викликані роботою, яку вони виконують;
- б) свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації;
- в) сукупність провідних мотивів, що визначають поведінку працівника;
- г) цілеспрямований вплив на людину з метою підтримки певних характеристик і її трудової поведінки.

**29. Путівка на відпочинок – це:**

- а) грошовий стимул;
- б) не грошовий стимул;
- в) моральний стимул;
- г) статусний стимул.

**30. Якого з зазначених методів стимулювання трудової мотивації стосується визначення: „Залучення працівників до управління виробництвом, трудовими колективами”:**

- а) методи матеріального стимулювання;
- б) цільові методи;
- в) методи партисипативності;
- г) методи індивідуального збагачення праці.

**31. Теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини є методологічною основою для визначення:**

- а) типу соціального контролю;
- б) ступеня єдності трудового колективу;
- в) види трудової адаптації;
- г) стратегії стимулювання праці.

**32. Назвіть основні напрямки стратегії стимулювання:**

- а)
- б)
- в)
- г)

**33. Якого з зазначених процесів стосується вислів: ”Передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність, що дає певні, наперед зафіксовані результати, стає**

**необхідною і постійною умовою задоволення значущих і соціально зумовлених потреб працівника”?**

- а) стимулювання праці;
- б) мотивація праці;
- в) адаптація працівника;
- г) задоволення працею.

**34. Безкоштовне харчування –це:**

- а) моральний стимул;
- б) грошовий стимул;
- в) не грошовий стимул;
- г) соціальний стимул.

**35. Якого з наведених нижче понять стосується визначення: ”... – це специфічна діяльність, спрямована на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи чи суспільства різними засобами соціального впливу”?**

- а) соціальний контроль;
- б) соціальне управління;
- в) соціальне регулювання;
- г) вірної відповіді немає.

**36. Залежно від характеру санкцій чи заохочень, що використовують, соціальний контроль буває:**

- а) зовнішній, взаємний, самоконтроль;
- б) адміністративний та взаємний;
- в) економічний і моральний;
- г) вірної відповіді немає.

**37. Структура соціального контролю складається з наступних взаємозалежних процесів:**

- а)
- б)
- в)

**38. Показники діяльності, соціальні норми, санкції є основними компонентами механізму:**

- а) трудової адаптації;
- б) створення сприятливого морально-психологічного клімату трудового колективу;
- в) трудової поведінки;
- г) соціального контролю.

**39. Адаптація - це:**

- а) пристосування працівника до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці;
- б) взаємне пристосування працівника і організації шляхом поступового пристосування співробітника в нових умовах;
- в) пристосування організації до зовнішніх умов;
- г) процес підвищення кваліфікації нового працівника;

**40. Виділіть ключовий елемент адаптації**

- а) знайомство безпосередньо з робочим місцем;
- б) знайомство з підприємством;
- в) досвід роботи;
- г) налагодження зовнішніх комунікацій;

**41. Пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної діяльності**

**- це:**

- а) первинна адаптація;
- б) вторинна адаптація;
- в) другорядна;
- г) факторна;
- д) регресивна.

**42. Виробнича адаптація – це:**

- а) жорстко фіксована в часі і просторі доцільна низка операцій і функцій, що здійснюється людьми;
- б) свідомо врегульований комплекс дій і вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей і інтересів з діяльністю виробничої організації;
- в) процес взаємодії предметів праці, засобів праці і людини з метою створення матеріальних та духовних благ;
- г) процес взаємодії працівника із соціально-виробничим середовищем стосовно освоєння нової трудової ситуації.

**43. Назвіть стадії адаптації працівника:**

- а)
- б)
- в)
- г)

**44. Соціально-психологічна адаптація - це:**

- а) включення працівника в систему взаємин представників трудового колективу;
- б) приналежність до певного рівня оволодіння професійними навичками та вміннями;
- в) пристосування діючих на підприємстві санітарно-гігієнічних норм і умов організації праці;
- г) розвиток стійкого позитивного ставлення до своєї професії.

**45. Для прискорення процесу адаптації нового співробітника необхідно:**

- а) дозволити йому самостійно у всьому розібратися;
- б) ознайомити його зі специфікою організації і з співробітниками;
- в) постійно контролювати його роботу і давати оцінки і поради;
- г) не втручатися в процес адаптації нового працівника

**46. До якого типу трудової мобільності слід віднести переведення майстра виробничого навчання на посаду начальника відділу**

- а) соціально-трудова переміщення, обумовлені змінами соціальних позицій
- б) соціально-трудова переміщення, обумовлені наслідками науково-технічного прогресу
- в) стихійні трудові переміщення працівників,
- г) між-і всередині покоління переміщення

**47. До якого типу трудової мобільності слід віднести перехід викладачів на дистанційний режим роботи у зв'язку з карантинними обмеженнями**

- а) соціально-трудова переміщення, обумовлені змінами соціальних позицій
- б) соціально-трудова переміщення, обумовлені наслідками науково-технічного прогресу
- в) стихійні трудові переміщення працівників,
- г) між-і всередині покоління переміщення.

**48. До якого виду плинності кадрів слід віднести напрям співробітника підприємства на навчання за кордон**

- а) неминуча
- б) суспільно необхідна
- в) суспільно допустима
- г) суспільно неприпустима (небажана).

**49. До якого виду плинності кадрів слід віднести звільнення працівника через конфлікт з адміністрацією**

- а) неминуча
- б) суспільно необхідна
- в) суспільно допустима
- г) суспільно неприпустима (небажана).

**50. До якого виду плинності кадрів слід віднести звільнення працівника через створення сім'ї в іншому місті**

- а) неминуча
- б) суспільно необхідна
- в) суспільно допустима
- г) суспільно неприпустима (небажана).

### ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)																
1.	<p>Дайте характеристику соціальним процесам, що відбуваються у трудовій сфері.</p> <p style="text-align: right;">Таблиця 1</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Соціальні процеси у трудовій сфері</th> <th style="width: 50%;">Зміст соціальних процесів у трудовій сфері</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Соціальні процеси у трудовій сфері	Зміст соціальних процесів у трудовій сфері			2												
Соціальні процеси у трудовій сфері	Зміст соціальних процесів у трудовій сфері																	
2	<p>Дайте характеристику основним етапам розвитку соціологічних досліджень про працю.</p> <p style="text-align: right;">Таблиця 2</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Назва етапу розвитку</th> <th style="width: 15%;">Період (роки)</th> <th style="width: 25%;">Головні вчені-представники даного етапу</th> <th style="width: 35%;">Основні ідеї та положення</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Класичний період розвитку соціологічної думки про працю</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Сучасний період</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Назва етапу розвитку	Період (роки)	Головні вчені-представники даного етапу	Основні ідеї та положення	1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю				2. Класичний період розвитку соціологічної думки про працю				Сучасний період				3
Назва етапу розвитку	Період (роки)	Головні вчені-представники даного етапу	Основні ідеї та положення															
1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю																		
2. Класичний період розвитку соціологічної думки про працю																		
Сучасний період																		





	<p>ефективність виробництва.</p> <p>11. Соціальне самопочуття персоналу підприємства та його вплив на ефективність виробництва.</p> <p>12. Кар'єра персоналу: стан і проблеми.</p> <p>13. Трудова адаптація молодих працівників на підприємстві.</p> <p>14. Мотивація трудової діяльності різних груп працівників на підприємстві.</p> <p>15. Соціальний захист персоналу на підприємстві.</p> <p>16. Трудовий потенціал працівника підприємства, його формування і розвиток.</p> <p>17. Діагностика системи підготовки кадрів і підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві.</p> <p>18. Діагностика дисципліни праці і чинників, які на неї впливають на підприємстві.</p> <p>19. Діагностика девіацій в трудовій поведінці персоналу та шляхи їх подолання.</p>	
--	---	--

### **Контрольні питання з курсу до екзамену.**

1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука.
2. Об'єкт, предмет і методи соціології праці.
3. Функції, мета і завдання соціології праці.
4. Система категорій соціології праці. Трудові відносини та їх різновиди.
5. Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю і несоціологічного профілю.
6. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю
7. Класичний період становлення соціологічної думки про працю
8. Період індустріальної соціології
9. Суспільно-історичні та теоретичні передумови виникнення соціології праці.
10. Класична школа наукового менеджменту. Концепція організації виробничого процесу Ф. У. Тейлора.
11. Характеристика школи "людських відносин". Методологія та методика Хотторнського експерименту.
12. Розвиток вітчизняної соціології праці
13. Соціальна сутність праці.
14. Соціальні функції праці.
15. Зміст і характер праці. Основний закон соціології праці
16. Ставлення до праці, чинники його формування і показники оцінки
17. Показники, за якими визначається ставлення до праці.
18. Задоволеність працею, її види. Фактори задоволеності працею
19. Соціальна значущість праці, її роль у життєдіяльності людини та суспільства.
20. Види праці та їх характеристики
21. Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників
22. Ставлення до праці як соціальне явище.
23. Соціальна сутність задоволеності працею
24. Порівняльний аналіз ставлення до праці чоловіків та жінок;

25. Поняття соціальної і трудової поведінки
26. Види трудової поведінки
27. Особливості та характеристика форм трудової поведінки
28. Особливості формування ринкового типу трудової поведінки
29. Потреби як детермінанти трудової поведінки.
30. Трудова поведінка як різновид соціальної поведінки.
31. Механізми регуляції трудової поведінки.
32. Форми прояву трудової поведінки в ринкових умовах господарювання.
33. Трудова етика як інститут соціальної регуляції трудової поведінки.
34. Соціокультурна детермінація трудової поведінки.
35. Деструктивні форми трудової поведінки
36. Цінності та ціннісні орієнтації.
37. Мотиви і диспозиції особистості у регулюванні трудової поведінки.
38. Поняття мотивів і механізму мотивації праці.
39. Класифікація мотивів праці.
40. Поняття мотиваційного ядра.
41. Концепції трудової мотивації.
42. Поняття мотиваційних моделей.
43. Поняття стимулювання праці та його функції
44. Види стимулів трудової діяльності
45. Вимоги до організації стимулювання
46. Стратегії стимулювання трудової поведінки
47. Стимулюванню праці як соціальний процес.
48. Особливості застосування матеріальних і нематеріальних стимулів трудової діяльності.
49. Сутність та функції соціального контролю
50. Види соціального контролю
51. Типи соціального контролю
52. Механізм здійснення соціального контролю в трудових колективах
53. Роль соціального контролю у сфері праці і його галузеві особливості.
54. Основні напрями вдосконалювання механізму соціального контролю
55. Особливості соціального контролю в трудовій сфері у зв'язку з переходом до ринкових відносин
56. Сутність трудової адаптації та її види.
57. Етапи, швидкість і показники адаптації.
58. Трудова мобільність, її функції і типи.
59. Управління трудовою мобільністю
60. Професійне самовизначення та трудова мобільність.