

М. В. Кондратова, Харків, Україна / M. V. Kondratova, Kharkiv, Ukraine  
nauka2020@ukr.net  
orcid.org/0000-0002-4192-5144

### ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ МАЙБУТНІХ БУДІВЕЛЬНИКІВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

**Анотація.** У статті автор розкриває питання моральної цінності праці, трудової поведінки, мотивації ефективної праці та вдосконалення механізмів мотивації праці майбутніх будівельників. Автор звертає увагу на те, що важливим аспектом у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури слугує заохочення та стимулювання, котрі виокремлюються як основоположні складові стратегії розвитку праці будівельників. Зауважується, що ставлення людини праці передбачає формування у неї соціально-психологічних якостей, що дозволяють їй реалізувати свій трудовий потенціал. У мотивації трудової поведінки особистості та її діяльності широко застосовуються системи регуляторів, такі як: мораль; політичні регулятори; організаційні; суспільні та інші. Акцентується увага на тому, що кваліфікований фахівець повинен мати наступні особисті і професійні якості та зацікавлення: широке коло зацікавлень в галузі міського будівництва; високорозвинені організаторські здібності; здатність оперативно вирішувати проблемні ситуації; логічне та аналітичне мислення; високий рівень

розвитку технічних здібностей; математичні здібності; просторове мислення; схильність до інтелектуальних видів діяльності; схильність до роботи з технікою; фізична витривалість; виражена здатність до концентрації уваги; емоційна стійкість; вміння передбачати перспективи розвитку будівельної галузі. У статті розглядається питання трудової мотивації, котра має за мету забезпечення змістовної, цікавої і результативної праці. Автор вказує на матеріальну мотивацію (узагальнення достатку, певного рівня добробуту) та статусну мотивацію (прагнення певного соціального статусу працюючого); вирізняє також мотив трудової діяльності (спонука до праці, сенс, який їй надає людина). До структурних компонентів професійної мотивації включається: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливлює завершення виконання дії і спонукає до іншої). Автор зауважує, що ціннісне ставлення до праці є важливою складовою змісту виховання особистості та передбачає усвідомлення значущості праці, розвинену потребу в трудовій активності, ініціативність, схильність до діяльності.

**Ключові слова:** цінність; ціннісне ставлення до праці; підготовка майбутніх будівельників; мотив; мотивація до праці.

#### THE FUTURE BUILDERS' VALUE WORK ATTITUDE FORMATION AS A PEDAGOGICAL PROBLEM

**Abstract.** The author reveals the issues of the moral value of labor and labor behavior, motivation of an effective work and improvement of the future builders' mechanisms of work motivation in the article. The author draws attention to the fact that the important aspect in the formation of the value attitude to work of the students of the College of Civil Engineering and Architecture is the promotion and stimulation, which stand out as the basic components of the workers' construction development strategy. It is noted that becoming a person of work involves the formation of his social and psychological qualities that allow him to realize his work potential.

Regulatory systems such as morality, political regulators, organizational; public and others are widely used to motivate a person's work behavior and activity. Emphasis is placed on the fact that a qualified professional must have such personal and professional qualities and interests as a wide range of interests in the field of urban construction; highly developed organizational skills; ability to solve quickly problem situations; logical and analytical thinking; high level of technical abilities development; mathematical abilities; spatial thinking; propensity for intellectual activities; a tendency to work with technology; physical endurance; expressed ability to concentrate; emotional stability; ability to predict the prospects of development of the construction industry. The article deals with the issue of labor motivation, which aims at providing meaningful, interesting and productive work.

The author points to material motivation (wealth generalization, a certain level of welfare) and status motivation (the worker's certain social status desire); also distinguishes the motive of work (the impulse to work, the meaning given to it by a person). The structural components of professional motivation include: motivation for initiation (encourages activity); motivation for selection (promotes goal selection); motivation of realization (provides regulation, control of corresponding action implementation); motivation for post-realization (makes it possible to complete an action and encourage another). The author notes that the value attitude to work is an important component of the content of personal education and implies an awareness of the work importance, a developed need for labor activity, initiative, and a tendency to work.

**Keywords:** value; value attitude to work; preparation of future builders; motive; motivation to work.

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується змінами у світоглядних уявленнях та ціннісних орієнтаціях як суспільства в цілому, так і окремої людини. Науково-технічний прогрес, автоматизація й комп'ютеризація виробництва, зниження ролі й частки продуктивної праці, розширення сфер дозволів й споживання змінило саме розуміння праці, її роль у житті людини й суспільства. Розвиток і поширення інформаційно-комп'ютерних технологій трансформують характер і зміст праці, змінюють ставлення людини до неї (Бордюгова, 2008:4). Р. Зіятдінов (Зіятдінов, 2004) зауважує, що становлення людини праці передбачає формування у неї соціально-психологічних якостей, що дозволяють реалізувати свій трудовий потенціал. Мова в даному випадку йде про ставлення людини до праці як до найважливішої соціальної цінності, як до першоджерела існування, як до цікавого і змістовного виду діяльності з урахуванням соціальної значущості, як до засобу самореалізації. У науці трудова діяльність визначається неодмінною умовою збереження, створення матеріальних благ, проте ставлення до праці і сприйняття індивідом себе як суб'єкта виробничих відносин відрізняється залежно від характеру цих відносин.

Потреби, інтереси, мотиви визначають поведінку особистості і складають системи її мотивації: внутрішню, що визначається потребами, інтересами, цінностями суб'єкта, та зовнішню, як систему стимулювання. Створення сучасної системи стимулювання (зовнішня мотивація) дає можливість ефективного

управління соціальними процесами, трудовою діяльністю та трудовою поведінкою особистості. Низка сучасних мотиваційних теорій частково впроваджуються, зокрема теорії А. Маслоу, Д. Діма, Д. Мак Клеелланда, двофакторна модель Ф. Герцберга, теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості і модель Портера. В мотивації трудової поведінки особистості та її діяльності широко застосовуються системи регуляторів, такі як мораль – система моральних норм; політичні регулятори – система політико-правових норм держави; організаційні – система виробничо-адміністративних норм, інструкцій, розпоряджень; суспільні – система звичок, традицій, суспільних уявлень та думок, та інші (Пришупа, 2016: 2).

Зниження якості освіти та падіння рівня знань і вмінь студентів обумовлене цілою низкою не вирішених проблем, в тому числі за рахунок морального старіння методів і методик навчання, відсутністю належного контролю за якістю навчальної літератури. Всі ці та інші проблеми (мотивація до оновлення педагогічних кадрів внаслідок низької заробітної плати, відсутність ефективної системи моніторингу і контролю якості освіти, застаріла система управління і фінансування, зниження якості педагогічних кадрів і т.ін.) потребують принципово нового системного оновлення структури та змісту методів освіти (Мотивація праці).

Проблема формування ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури відбувається з урахуванням педагогічних умов та підходів до вивчення фундаментальних дисциплін будівельників вивчається у дисертаційних дослідженнях О. Білик (педагогічні умови інтеграції методів навчання фахових дисциплін майбутніх будівельників у вищих навчальних закладах, 2009); О. Булейко (інтеграція професійних знань майбутніх будівельників засобами інформаційних технологій у процесі фахової підготовки, 2009); О. Горіна (диференційований підхід до вивчення фундаментальних дисциплін у процесі підготовки майбутніх інженерів-будівельників, 2008); Т. Картель (професійне становлення майбутніх інженерів-будівельників у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу, 2009); С. Скочилас (аналіз продуктивності праці в будівництві і резерви її підвищення в умовах ринкових відносин (на матеріалі будівельно-монтажних організацій корпорації «Укрбуд»), 1998).

Питання моральної цінності праці, трудової поведінки, мотивації ефективної праці та вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності стали предметом дисертаційних досліджень М. Блажко (Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері, 2006); Т. Бордюгова (Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз, 2008); О. Витвицька (Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності, 2000); О. Гніденко (Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах, 2000); Н. Іщенко (Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці, 2008); Є. Кончаковський (Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК, 2009); І. Кучерук (Мотивація аграрної праці, 1999); М. Титарчук (Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність, 2004); І. Чернін (Роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект), 2000).

Важливим аспектом у формуванні ціннісного ставлення до праці у студентів коледжу будівництва та архітектури слугує заохочення та стимулювання, котрі виокремлюються як основоположні складові стратегії розвитку праці будівельників у дисертаційних дослідженнях А. Жеманюк (моделювання стратегії розвитку персоналу підприємства, 2004); О. Стрельченко (заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я, 2008); О. Чумаченко (механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства, 2004). Однак формуванню ціннісного ставлення до праці майбутніх будівельників у науковому педагогічному дискурсі уваги приділено не достатньо.

**Мета статті** – аналіз основних чинників і шляхів формування ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників.

**Результати та дискусії.** Протягом століть прогресивних мислителів хвилювало питання про роль і місце праці в житті людини, її значення в суспільному розвитку. Формувалося ціннісне ставлення до праці як невід'ємна частина особистості, здатна створювати матеріальні і духовні багатства, забезпечувати розвиток виробництва і суспільства, активно брати участь в пізнавальній і трудовій діяльності. Такий підхід до праці як цінності є однією з найважливіших умов існування і розвитку суспільства (Лось, 1998). Професія інженера-будівельника передбачає проектування, зведення, експлуатацію, моніторинг та реконструкцію міських територій, будівель і споруд. Майбутній кваліфікований фахівець повинен мати особисті і професійні якості та зацікавлення: широке коло зацікавлень у галузі міського будівництва; високорозвинені організаторські здібності; логічне та аналітичне мислення; високий рівень розвитку технічних здібностей; математичні здібності; просторове мислення; схильність до роботи з технікою; емоційну стійкість; вміння передбачати перспективи розвитку галузі (Інформаційна професіограма «Інженер-будівельник»).

На формування уявлень про моральну цінність праці в постіндустріальному суспільстві істотно впливають, насамперед, зміни в характері й організації праці, структурі економічної зайнятості, а також ріст споживання й розвиток культури дозвілля. Для сучасних філософських та культурологічних уявлень про працю характерним є розширення самого поняття «праця», зникають межі між працею і не-працею, працею і споживанням. Змінюється ставлення до праці – вона сприймається як засіб самореалізації, завдяки цьому

зникають протиріччя між працею й творчістю, працею й розвагою. При цьому, на думку Т. Бордюгової (Бордюгова, 2008: 6), моральна цінність праці все більшою мірою залежить від суб'єктивного сприйняття людиною умов самої праці, ступеня задоволення від трудового процесу і його результатів. З розповсюдженням постматеріалістичної системи цінностей, у якій матеріальне благополуччя поєднується з турботою про якість життя, прагненням до самореалізації, творчого самовираження, стає можливим сприйняття праці як усвідомленої творчої активності.

Праця – це цілеспрямована діяльність людини задля задоволення своїх потреб, а трудова діяльність – це діяльність в умовах суспільного поділу праці, наявності партнерів і конкурентів. Трудова мотивація має за мету забезпечення змістовної, цікавої і результативної праці, матеріальна мотивація – це узагальнення достатку, певного рівня добробуту, статусна мотивація – це прагнення певного соціального статусу працюючого.

Мотив трудової діяльності розуміють як спонуку до праці, сенс, який їй надає людина. Деякі з мотивів є реальними, деякі – умовними; одні – внутрішніми, інші – зовнішніми. Поняття «трудова мотивація» в сучасній науковій літературі трактується неоднозначно. Зокрема, М. Блажко (Блажко, 2006: 6) зауважує, що розрізняють мотивацію праці та мотивацію до праці. Мотивація до праці є мотивацією зайнятості, котра розуміється як процес свідомого вибору людиною роду занять і місця роботи на ринку праці, а також тих інституціональних структур, які регулюють її діяльність.

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотив – внутрішнє бажання людини діяти певним чином для задоволення своїх потреб. Мотиви виникають під впливом мотиваторів. Мотиватор – усе те, що спонукає людину діяти певним чином. Окремі науковці (Володарська, 2018) пропонують об'єднати усі мотиви у такі групи: професійні, пізнавальні, соціальної ідентифікації, утилітарні. Прикладом професійних мотивів вони називають прагнення стати висококваліфікованим фахівцем; пізнавально-інтелектуальних – бажання отримувати задоволення від самого процесу навчання; соціальної ідентифікації – прагнення студентів до гарного навчання заради соціального схвалення з боку оточуючих; утилітарних – бажання мати матеріальну винагороду та уникнення засудження з боку близьких. Для нашого дослідження є актуальним виокремлення структурних компонентів мотивації. Як зауважують автори С. Єрохін, Ю. Нікітін та І. Нікітіна, структурними компонентами професійної мотивації є мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливорює завершення виконання дії і спонукання до іншої) (Володарська, 2018).

У науковому дискурсі здійснено аналіз мотиваційної складової професійного саморозвитку та можливостей її діагностування. При цьому дослідники виходять з таких позицій: потреба в саморозвитку визначається як ставлення індивіда до себе, за якого формується готовність до переорієнтації власної життєдіяльності до пошуку можливостей максимальної професійної самореалізації. Н. Іщенко (Іщенко, 2008: 4) зауважує, що потреба в саморозвитку виникає тоді, коли індивід усвідомлює не тільки власний етап розвитку, а й визначає зону потенційного розширення професійних потреб і можливостей (Іщенко, 2008). Функціональний зміст праці виявляється у виконуваних працівником конкретних ролях, функціях. Г. Дворецька (Дворецька, 2001) у дослідженні «Праця як вид соціальної діяльності» зауважує, що у виробничому процесі виокремлюють такі функції: енергетичну – приведення в рух засобів праці; технологічну – поєднання предметів та засобів праці і безпосередня обробка предметів праці; контрольно-регулюючу – контроль за рухом засобів праці; управлінську – підготовка виробництва та керування виконавцями (Дворецька, 2001).

В. Сухомлинський практично у такому контексті розглядає сутність поняття праці. На думку педагога, «праця – свідомий, цілеспрямований процес, у якому в однаковій мірі беруть участь розум і руки» (Сухомлинський, 1962: 75). Порівнюючи працю і моральне виховання педагог зауважує: «Праця – специфічна діяльність, яка властива тільки людині. У праці як цілеспрямованому поєднанні розуму і рук лежить природна умова розвитку суспільного виробництва і розвитку самої людини» (Сухомлинський, 1962: 12). Досліджуючи проблеми виховання особистості В. Сухомлинський (Сухомлинський, 1976:171) підкреслював значущість праці. «Велике значення для перетворення праці в першу життєву потребу має усвідомлення кожним членом суспільства того, що праця на благо суспільства є священним обов'язком кожної людини; всяка праця на користь суспільства, як фізична, так і розумова, поважна і чесна; людина, яка одержує від суспільства будь-які блага, не беручи участі в праці, є дармоїдом, живе за рахунок інших», – писав педагог (Сухомлинський, 1961:5).

У публікаціях В. Сухомлинського, зокрема «Праця і моральне виховання», «Виховання моральних стимулів до праці у молодого покоління», «Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості», «Методика виховання колективу», «Народження громадянина», «Павлиська середня школа», «Розмова з молодим директором» викладені сутність і зміст виховного впливу праці у всебічному розвитку особистості. Це простежується на основі здійсненої педагогом класифікації праці за ознаками: суспільної значущості; співвідношення навчальної і виховної мети; роллю і місцем у здійсненні розумового, морального, фізичного,

естетичного виховання; співвідношення розумових і фізичних зусиль; характером знарядь праці; результатами трудової діяльності; оплатою; оцінкою й самооцінкою (Васянович, 2012: 121–126). На думку Ф.Іващенко (Іващенко, 1986:39), праця є одним із важливих чинників виховання особистості. Вона не лише виховує, а й розвиває нас, як особистість, а розуміння цінності праці робить людину людиною. Ціннісне ставлення до праці є важливою складовою змісту виховання особистості. Воно передбачає усвідомлення значущості праці, розвинену потребу в трудовій активності, ініціативність, схильність до діяльності (Іващенко, 1986: 39).

У педагогічному дискурсі цінності досліджуються в контексті виховання й емоційного розвитку індивіда, його навчання і світоглядного становлення. Основою навчання і виховання людини як творчої, гуманістичної особистості є багатогранність системи цінностей – моральних, естетичних, світоглядних, суспільнополітичних та інших ідей, ідеалів, які стають для зростаючої особистості базою для конструювання власного життя, суб'єктивно значущої системи цінностей. Ставлення до праці – це емоційно-вольова спрямованість чи настанова особистості на працю, тобто вираження її позиції стосовно трудової діяльності. Залежно від змісту і характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу, що забезпечує існування, чи як до нагальної життєвої потреби. У першому випадку праця має для людини лише інструментальну цінність, бо виступає як засіб реалізації інших потреб, що можуть перебувати поза самою працею. Тож ставлення до праці може бути як до: суспільно важливої цінності, що визначає місце трудової діяльності в загальній системі цінностей суспільства та особистості; конкретного виду трудової діяльності, професії, що має певний суспільний статус і престиж; конкретної роботи з урахуванням змісту та умов праці, потреб і мотивів, зв'язаних з даною роботою (Коблик, 2016: 158-162).

**Висновки із дослідження і подальші перспективи в цьому напрямі.** Отже, виокремлюючи мотивацію як необхідну умову ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників, зауважимо, що структурними компонентами професійної мотивації є мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (уможливорює завершення виконання дії і спонукання до іншої). Подальші перспективи вбачаємо у дослідженні форм та методів, а також педагогічних умов, за яких мотивація до праці у майбутніх будівельників досягатиме найоптимальніших результатів.

#### Список використаних джерел:

1. Блажко М.А. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / М.А. Блажко; НАН України. Держ. установа «Ін-т економіки та прогнозування». К., 2006. 20 с. укр.
2. Бордюгова Т.Г. Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз: автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.04 / Т.Г. Бордюгова ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Х., 2008. 20 с. укр.
3. Васянович Г. Виховна роль праці у педагогічних поглядах Василя Сухомлинського і Тадеуша Новацького. Педагогіка і психологія професійної освіти. Львів, 2012. № 3. С. 121–126.
4. Володарская И. А. Некоторые проблемы формирования профессионализма у курсантов военного артиллерийского университета [Електронний ресурс] / И. А. Володарская, Н. Д. Изергин, А. С. Марков. – Режим доступа: [www.oim.ru/reader.asp?whichpage=I&mytip=I&word=&pagesize=15&Nomer=138](http://www.oim.ru/reader.asp?whichpage=I&mytip=I&word=&pagesize=15&Nomer=138).
5. Дворецька Г. В. Праця як вид соціальної діяльності. Соціологія. Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2001. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://buklib.net/books/21973/>
6. Зиятдинов Р. Н. Отношение к труду как ценности : Дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 : Пермь, 2004. 146 с.
7. Іващенко Ф.І. Праця і розвиток особистості школяра. К.: Либідь, 1986. 250 с.
8. Інформаційна професіограма «Інженер-будівельник» // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://mb.kname.edu.ua/index.php/ru/>
9. Іщенко Н.А. Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Н.А. Іщенко ; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. К., 2008. 20 с. укр.
10. Коблик Віталій. Ціннісне ставлення до праці як категорія теорії і методики виховання. Молодь і ринок № 9 (140), 2016. С.158-162.
11. Лось Ю. А. Формирование отношения к труду как ценности у учащихся педучилищ : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01: Армавир, 1998. 235 с.
12. Мотивація праці / [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://stud.com.ua/58034/sotsiologiya/motivatsiya\\_pratsi](http://stud.com.ua/58034/sotsiologiya/motivatsiya_pratsi)
13. Пришупа Ю.Ю. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі професійної підготовки: автореф. дис... канд.. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ю.Ю. Пришупа ; Національний авіаційний університет. К., 2016. 21 с. укр.
14. Сухомлинський В. О. Виховання моральних стимулів до праці у молодого покоління. К. : Товариство для поширення політичних і наукових знань УРСР, 1961.
15. Сухомлинський В. О. Праця і моральне виховання. К. : Державне учбово-педагогічне видавництво «Рідна школа», 1962. с. 75.
16. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. Вибрані твори. В 5-ти т. Т. 1. К. : «Рідна школа», 1976. С. 171.