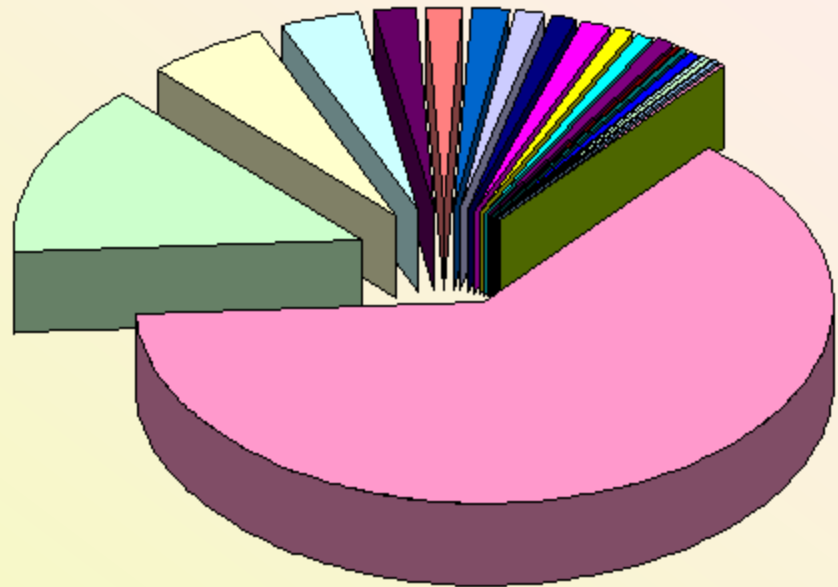
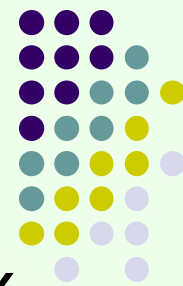

Ставлення до праці та його соціологічне тлумачення



План



1. Ставлення до праці як одна з найважливіших характеристик соціально-трудових відношень.
2. Типологія ставлення до праці. Особливості впливу різних складових елементів процесу праці на формування ставлення до неї.
3. Загальні та специфічні об'єктивні і суб'єктивні чинники ставлення до праці, їхній склад.
4. Вплив цінностей та ціннісних орієнтацій на ставлення до праці. Проблема неадекватності ціннісної орієнтації та дій суб'єкта праці.
5. Структура ставлення до праці, зовнішній та внутрішній вияв ставлення до праці.



Однією з найважливіших категорій у соціології праці – є категорія **«ставлення до праці»**.

Ставлення до праці буде визначати і характер трудової поведінки, і мотивацію праці, і врешті решт – взаємовідношення в трудовому колективі.



В соціології праці існує декілька визначень даної категорії

Одне з них, побудоване на врахуванні психологічних аспектів даної категорії.

Тоді:

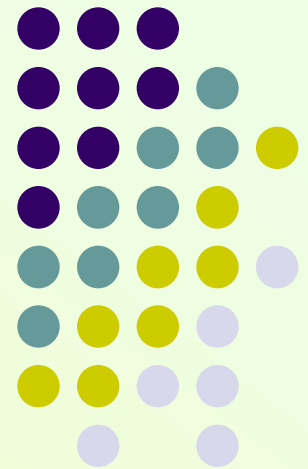
Ставлення до праці – це емоційно-вольова установка особистості на працю, тобто вираження її позиції в процесі праці

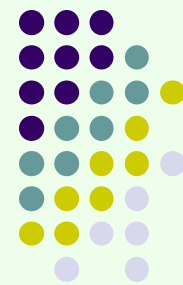


СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ

Ставлення до праці — це також категорія, що відображає *фундаментальні засади* системи цінностей особистості, комплекс мотивів, які пов'язують особистість з діяльністю і з суспільством.

Дана категорія виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником та працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

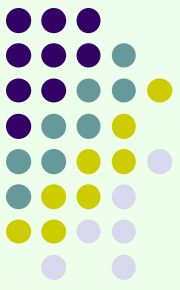




Отже: ставлення до праці

характеризує ступінь прагнення працівника виявляти свої фізичні і духовні сили, використовувати свій професійний досвід, знання і сукупні здібності для досягнення кількісних і якісних результатів праці.



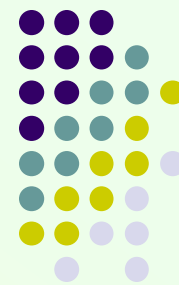


За своєю природою ставлення до праці являє собою **складне соціальне явище**. Структурно це відображається в єдності трьох взаємопов'язаних елементів:

- мотивів та орієнтації трудової поведінки;
- реальної (фактичної) трудової поведінки;
- вербальної поведінки, яка полягає в оцінці працівниками трудової ситуації.

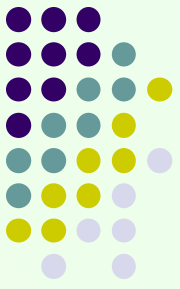


СКЛАДОВІ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ



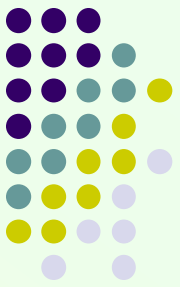
Перший з елементів, мотиваційний. Він пов'язаний з виникненням і управлінням **трудовими мотивами та установками**, якими керуються працівники в трудовій діяльності.

Другий - являє собою **сукупність форм трудової активності**. Основними серед них вважаються **якість та обсяг виконаної роботи, дисциплінованість і ініціативність, раціоналізаторська й винахідницька діяльність і таке інше**



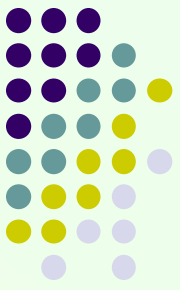
Третій з елементів ставлення до праці має **оцінний характер**, пов'язаний із суб'єктивними переживаннями працівників, їхнім внутрішнім станом та емоційними оцінками, викликаними виконуваною роботою.





Серед основних факторів, що визначають характер ставлення до праці називають такі:

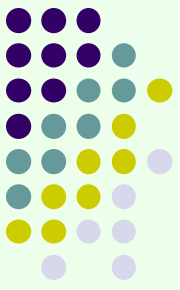
- ❖ матеріальна зацікавленість;
- ❖ переживання соціальної значимості;
- ❖ безпосередній інтерес до роботи.



Різне поєднання цих компонентів та домінанта того чи іншого утворює **різні типи ставлення до праці.**

Один з них: **оптимальний** - характеризується високою інтенсивністю усіх трьох компонентів: ***матеріальної зацікавленості, переживання соціальної значимості, безпосереднього інтересу до процесу праці.***

При такому типі ставлення до праці максимальними будуть і **віддача особистості в трудовому процесі, і задоволеність самого працівника.**



Другий тип характеризується тим, що в ньому досить яскраво виражені тільки окремі елементи: або **матеріальна зацікавленість**, або **усвідомлення соціальної значимості праці**, або тільки **безпосередній інтерес до роботи**.

При такому типі ставлення до праці люди працюють непогано, проте **з неповною віддачею**.

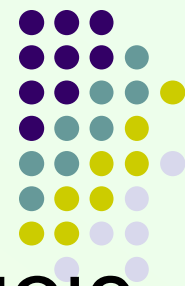
Наприклад, відсутність інтересу до роботи приводить до поступового накопичення незадоволення, що часто закінчується зміною роботи. Усвідомлення соціальної значимості праці, але при цьому низька винагорода – також буде підштовхувати працівника до звільнення.

Існують й інші підходи до типології



- **супернормативне** ставлення до праці — виключно сумлінне, яке відповідає всім чинним нормам;
- **субнормативне** — недостатньо сумлінне;
- **ненормативне** — несумлінне, байдуже.

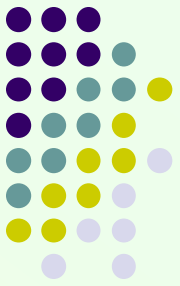




Існує ще **один підхід** до типології ставлення до праці. На мою думку, він дещо спрощений. Згідно цього підходу також виділяють три типи ставлення до праці:

- позитивне;
- негативне;
- індиферентне.

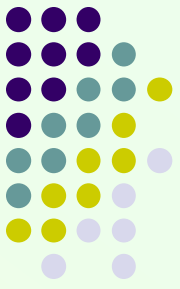
Показники, що визначають ставлення до праці



- **Об'єктивними показниками** ставлення до праці є показники, що характеризують рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості. В остаточному підсумку вони знаходять відображення в кількості та якості продукції, що випускається.
- **Суб'єктивними показниками** ставлення до праці є загальне задоволення чи незадоволення працею та її умовами — заробітною платою, змістом праці, взаємовідносинами з керівником та колегами, виробничими умовами тощо.

В залежності від цих показників у працівника формується **задоволеність** чи **незадоволеність** працею.

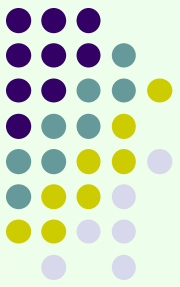
Чинники, що впливають на ставлення до праці (об'єктивні)



По-перше, соціально-демографічні особливості працівників: стать, вік, освіта, стаж роботи, а також особистісні характеристики — інтереси, потреби, установки, ціннісні орієнтації, світогляд.

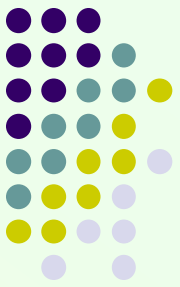
По-друге — особливості виробничого й позавиробничого середовища, які поділяються на прямі – специфічні умови трудової діяльності, характеристики виробничого процесу; непрямі (система соціалізації, культурні цінності, вплив засобів масової інформації).

Чинники, що впливають на ставлення до праці (суб'єктивні)



серед специфічних суб'єктивних чинників треба назвати **очікування** і **рівень домагань працівників**, **їхні ціннісні орієнтації**, **поінформованість і власну оцінку окремих сторін трудової діяльності.**

Вплив цінностей та ціннісних орієнтацій на ставлення до праці



Ціннісні орієнтації — сприйняття особистістю певних цінностей і **визнання їх за цілі життя** чи основні **засоби** досягнення таких цілей. **Ціннісні орієнтації детермінують мотивацію особистості і її поведінку.**

Отже, якщо в системі ціннісних орієнтації людини є цінність праці, то вона (праця) із примусової перетворюється на вільну. Відповідно змінюється і ставлення до неї – з негативного на позитивне. Формується, наприклад, супернормативний тип ставлення до праці.