

## КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНOSTІ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ В МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ

У статті висвітлено різні тенденції щодо ціннісних орієнтацій студентської молоді у сфері праці, яка розглядається студентською молоддю як засіб існування і досягнення намічених цілей. Процес виховання ціннісного ставлення до праці набуває особливого значення в умовах сучасного суспільства та потребує створення необхідних педагогічних умов, які забезпечать ефективність цього процесу. Ставлення до праці – це емоційно-вольова настанова особистості на працю, тобто вираження її позиції. Об'єктивними показниками ставлення до праці є показники, що характеризують рівень відповідальності, ініціативності та дисциплінованості. Суб'єктивними показниками ставлення до праці є загальне задоволення чи незадоволення працею та її умовами. Ціннісне ставлення до праці нині у виховному процесі розглядається як складний змістовно-синтетичний компонент особистості, що охоплює ставлення студентів до праці як однієї з важливих життєвих потреб, почуття задоволеності працею і сукупність найважливіших моральних якостей, які визначають ставлення до трудової діяльності загалом (працьовитість, відповідальність, охайність, бережливність, уміння раціонально розподіляти робочий час тощо). Науковцями розглядаються суб'єктивні чинники праці (людський капітал; професійний рівень робочої сили, уміння та навички у виробничій діяльності; світоглядні орієнтації людини; соціальний досвід, рівень культури праці тощо). Найважливішими складовими частинами суб'єктивного чинника виступають свідомість, духовний світ людини, її професійна підготовка, уміння і навички щодо виробничої діяльності, соціальний досвід, рівень трудової культури, а також її вольові якості.

У статті виокремлено критерії, показники сформованості ціннісного ставлення до праці в майбутніх фахівців будівництва й архітектури, зокрема: компоненти – мотивація праці; готовність до праці; самореалізація у праці; критерії – мотиваційно-інтелектуальний; рефлексивно-ціннісний; практично-діяльнісний; показники: мотиваційно-ціннісний: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі); інтелектуально-практичний: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності «образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність вирішувати професійні завдання; рефлексивно-діяльнісний: здатність до розроблення стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе до ідеального образу фахівця-будівельника.

**Ключові слова:** система цінностей, ціннісне ставлення до праці, майбутні будівельники, професійна підготовка, виховання студентів.

Корінні трансформації щодо сутності праці в сучасній культурі, глобальні зміни матеріального виробництва, скорочення обсягу продуктивної праці, істотні зміни у співвідношенні розумової та фізичної праці – усе це потребує активного переосмислення, відповідей на виклики часу в цій проблематиці. У контексті постіндустріального суспільства, у плані осмислення питань, спричинених такими змінами, проблема трудової діяльності набуває нового звучання, оскільки починають реалізовуватися насамперед цінності інформатизації, гуманізації, активної іншої особистісної залученості в соціально-трудова та культурологічні процеси [2, с. 4].

Фундаментом постіндустріального суспільства є цінність праці. Під працею зазвичай розуміється «доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ» [12, с. 156]. Людина працює заради примноження не тільки матеріального добробуту, а й духовного. В епоху постіндустріалізму як ніколи раніше трудова діяльність не просто спрямована на примноження матеріального блага, а передусім покликана вдосконалювати власний потенціал трудящого, задовольняти його потребу в самовираженні, вивільняти творчий потенціал, а також допомогти досягти його внутрішньої гармонії. Американський публіцист і політичний аналітик Ф. Фукуяма вважає, що суспільне визнання для людини постіндустріального суспільства набуває все більшої значущості [16, с. 142]. Ціннісне ставлення до праці є важливою складовою частиною змісту виховання особистості. Воно передбачає усвідомлення соціальної значущості праці, розвинутої потребу у трудовій активності, ініціативності, схильності до підприємництва; розуміння економічних законів і проблем суспільства та засобів їх розв'язання, готовність до творчої діяльності, конкурентоспроможності й самореалізації за умов ринкових відносин, сформованість працелюбності [11, с. 9].

Нині існують різноманітні тенденції щодо ціннісних орієнтацій студентської молоді у сфері праці, яка розглядається студентською молоддю як засіб існування і досягнення намічених цілей. Зміни в ціннісних трудових орієнтаціях у свідомості студентів показують необхідність формування нового ставлення до праці, адекватного соціально-економічного розвитку держави, яке стимулювало би творчу активність та ініціативи молоді, нові форми самоствердження у праці, інтеграції молодих людей у всі сфери суспільного життя. У роботах закордонних авторів питання, пов'язані зі ставленням до праці, відображені в розробленні теорій мотивації (В. Врум, Д. Мак-Грегор та ін.) і теорій задоволеності працею (О. Нойбергер, Р. Фрімен, Ф. Герцберг та ін.), зокрема у вивченні впливу ставлення до праці на результативність праці.

Проблема ставлення до праці як до цінності набула філософського осмислення у роботах Аристотеля, Н. Бердяєва, В. Бунда, Г. Гегеля, Р. Декарта, В. Джеймса, Д. Дьюї, К. Маркса, Б. Спінози, Ж.-П. Сартра та інших. Діяльнісна природа ставлення до праці як цінності досліджена філософами Е. Ануфрієвим, Л. Архангельським, Т. Богдановою, В. Єфімовим та ін. Проблема соціальної активності та ставлення до праці як цінності підлітків і старшокласників присвячені роботи Т. Мальцевської, В. Петровського, В. Сухомлинського та ін. П. Блонський, А. Макаренко, В. Сухомлинський та інші вітчизняні педагоги особливу увагу звертали на зміст і цілі трудової діяльності, організацію праці, її вплив на формування особистості, створення системи трудового виховання, які забезпечують розвиток соціальної активності молоді [4].

В. Сухомлинський розглядає сутність праці так: «Праця – свідомий, цілеспрямований процес, у якому однаковою мірою беруть участь розум і руки» [14, с. 65]. 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 р.); Т. Бордюгова («Моральна цінність праці: філософсько-культурологічний аналіз», 2008 р.); О. Витвицької («Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності», 2000 р.); О. Гніденко («Мотивація ефективної праці в сільськогосподарських підприємствах», 2000 р.); Н. Іщенко («Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці», 2008 р.); Є. Кончаковського («Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК», 2009 р.); І. Кучерук («Мотивація аграрної праці», 1999 р.); Н. Пиж («Формування ефективної системи мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі», 2010 р.); М. Титарчук («Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність», 2004 р.); І. Черніна («Роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект», 2000 р.). Однак ціннісне ставлення майбутніх фахівців будівництва й архітектури до праці досліджено недостатньо.

Процес виховання ціннісного ставлення до праці набуває особливого значення в сучасному суспільстві та потребує створення необхідних педагогічних умов, які забезпечать ефективність цього процесу. Праця формує особистість за всіх умов, завжди, адже йдеться не про формування особистості взагалі, а про формування особистості сучасної людини, з визначеними рисами особистості, правильною системою ставлення до суспільства, колективу, власним світоглядом і переконаннями. Правильно організований процес сприяє формуванню таких рис особистості, як працьовитість, сумлінність, акуратність, виховує вміння переборювати труднощі, допомагає розвивати енергію, активність, наполегливість, цілеспрямованість, переборювати ліню, апатію, пасивність [7, с. 40]. Для нашого дослідження важливо виокремити критерії, показники сформованості ціннісного ставлення до праці в майбутніх фахівців будівництва й архітектури.

**Мета статті** – виокремити критерії та показники сформованості ціннісного ставлення до праці в майбутніх фахівців будівництва й архітектури.

Для правильного розуміння суті ставлення до праці необхідне осмислення ролі праці в житті людини і суспільства. Праця як загальна умова обміну між людиною і природою є невід'ємним елементом людського життя. Вона є основою життєдіяльності і розвитку людини [5]. Ставлення до праці – це емоційно-вольова настанова особистості на працю, тобто вираження її позиції. Залежно від змісту і характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу, що забезпечує існування, чи як до нагальної життєвої потреби. Праця може розумітися як суспільно важлива цінність, що виражає місце трудової діяльності в загальній системі цінностей суспільства й особистості; як конкретний вид трудової діяльності, професії, що має певний суспільний статус і престиж; як конкретна робота з урахуванням її змісту й умов, потреб і мотивів, пов'язаних із даною роботою, на даному робочому місці, у даній виробничій організації. Таке ставлення поєднує орієнтацію поведінки, реальну поведінку, оцінку працівниками трудової ситуації (вербальна поведінка) [13].

Об'єктивними показниками ставлення до праці є показники, що характеризують рівень відповідальності, ініціативності та дисциплінованості. Суб'єктивними показниками ставлення до праці є загальне задоволення чи незадоволення працею та її умовами – заробітною платою, змістом праці, взаєминами з керівником та колегами, виробничими умовами тощо.

Розрізняють такі типи ставлення до праці: супернормативне – виключно сумлінне, яке відповідає всім чинним нормам; субнормативне – недостатньо сумлінне; ненормативне – несумлінне. Як відомо, з метою подолання байдужості до праці використовуються преміювання, гнучкий режим роботи, заохочення вільним часом, раціоналізація і гуманізація праці. До речі, раціоналізація більше стосується стимулювання, а гуманізація – мотивації праці [13].

Ціннісне ставлення до праці нині у виховному процесі розглядається як складний змістовно-синтетичний компонент особистості, що охоплює ставлення студентів до праці як однієї з важливих життєвих потреб, почуття задоволеності працею і сукупність найважливіших моральних якостей, які визначають ставлення до трудової діяльності загалом (працьовитість, відповідальність, охайність, бережливість, уміння раціонально розподіляти робочий час тощо). Варто наголосити, що виховання справжнього ціннісного ставлення до праці пов'язане саме з усвідомленням її суспільної цінності і практичного значення. Адже в житті праця виконується не тому, що приваблива, а заради досягнення суспільно значущого результату [10].

Щоби виокремити критерії, показники сформованості ціннісного ставлення до праці в майбутніх фахівців будівництва й архітектури, варто врахувати чинники праці (людський капітал; професійний рівень робочої

сили; світоглядні орієнтації людини; соціальний досвід; рівень культури праці тощо), які розглядаються науковцями. Найважливішими складовими частинами суб'єктивного чинника виступають свідомість, духовний світ людини, її професійна підготовка, уміння і навички щодо виробничої діяльності, соціальний досвід, рівень трудової культури, а також вольові якості. Виокремлюються істотні моменти в загальній характеристиці праці, а саме: суб'єкт предметно-перетворювальної діяльності (праці) виступає як цілепокладальний суб'єкт; праця є соціально значущою творчістю. Праця аналізується як екзистенціальна характеристика людини, як її інструментальна діяльність [3].

Згідно з концепцією О. Здравомислова, вирізняють чотири рівні мотивації трудової діяльності. Перший, вихідний рівень – матеріальна зацікавленість у результатах праці. Людина в будь-якому суспільстві працює насамперед для того, щоби придбати певну кількість матеріальних благ, необхідних для неї самої та для її сім'ї [4]. Другий рівень – зміст праці. Людина працює не тільки заради заробітку, а й з інтересу до змісту самої роботи. Буває, що людина вибирає роботу, яка оплачується не дуже високо, але захоплює її своїм змістом. Третій рівень визначається взаєминами в колективі, де людина працює, відносинами з керівником, колегами по роботі. Часто людина переходить на іншу роботу тільки через те, щоб потрапити до іншого колективу, в оточення приємних для неї людей. Четвертий рівень мотивації – усвідомлення сенсу своєї праці. Цей рівень вінчає всю систему мотивації, ніби підносить її на нову сходинку. Людина усвідомлює, заради чого вона працює, розуміє свою значущість, місце в суспільстві, необхідність працювати якісно і продуктивно. Кожний наступний рівень мотивів не відмінняє попереднього [4].

Будь-яка концепція мотивації трудової діяльності в різних ситуаціях матиме різну результативність. Тому дослідження ставлення до праці неможливе без конкретного аналізу форм його прояву в настановах і поведінці індивіда. Розгляд ставлення до праці як емпіричного феномену потребує відповіді на запитання: які конкретно вияви економічних відносин формують соціально-типові настанови на працю, через які дії ці настанови найбільше проявляються? Соціальна настанова має три аспекти: когнітивний – усвідомлення об'єкта; афективний – емоційна оцінка об'єкта; поведінковий – послідовна поведінка стосовно об'єкта. Відповідно до цих аспектів соціальна настанова виконує функції-приспосовування, пізнання, саморегуляції та захисту. Залежно від того, на який об'єктивний чинник діяльності спрямована настанова (мотив, мета, умова діяльності), вирізняються такі її рівні: смисловий, цільовий і операційний. Залежно від потреб, на основі яких виникають настанови, останні поділяються на фіксовані, актуальні, елементарні. Вищим типом спрямованості особистості є переконання, тобто система сталих поглядів, соціальних цінностей, ідеалів, принципів, настанов, що глибоко залягли у свідомості людини. Мотиватором поведінки особистості є також її функціональний стан, який визначає можливість і успішність реалізації різних видів діяльності [4].

До моральних способів мотивації відносять визнання заслуг (особисте та публічне). Формування мотиваційного механізму на сучасному етапі відбувається за взаємодії як традиційних, так і нових, ринкових чинників. Одні з них пов'язані з гуманізацією праці, інші – з формуванням особистості нового типу працівника. У переліку мотиваційних чинників високорезультативної праці плануванню внутрішньофірмової кар'єри підприємство повинно приділяти найбільше уваги [6, с. 94].

Нематеріальна мотивація спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії водночас зі зниженням витрат на компенсацію співробітникам їхніх трудовитрат. Традиційно виділяють три групи нематеріальних чинників мотивації: ті, що не потребують інвестицій компанії; ті, що потребують інвестицій та розподіляються безадресно; ті, що потребують інвестицій компанії та розподіляються адресно. До першої групи відносять, наприклад, «дошку пошани», вітання із днем народження, вимпели та кубки найкращому співробітнику, систему адаптації персоналу щодо наставництва, прописані критерії й етапи горизонтального та кар'єрного зростання, включення працівників у процес ухвалення оперативних рішень тощо. Чинники другої групи «працюють» в основному на підвищення якості трудового життя (організація харчування коштом компанії, забезпечення співробітників проїзними квитками, надання форми на конкретних робочих місцях). Під час формування третьої частини системи мотивації варто провести попереднє опитування чи анкетування персоналу про вид мотивування, якому кожний зі співробітників віддає перевагу. Прикладом можуть слугувати надання безвідсоткової позики на покращення умов проживання, придбання товарів тривального користування, повна чи часткова оплата відпочинку, оплата мобільного зв'язку тощо [6, с. 94].

Усі чинники, що формують ставлення до праці, можна розділити на об'єктивні і суб'єктивні. Об'єктивні чинники бувають загальні та специфічні. До загальних відносять соціально-економічні й інші соціальні умови трудової діяльності. Специфічні чинники – це обставини й умови конкретної трудової діяльності: зміст праці, її виробничі умови; організація й оплата, соціально-психологічний клімат у колективі, система виховання, засоби масової інформації і пропаганди, самостійність діяльності та ступінь участі в управлінні. Об'єктивні характеристики праці, хоча і є зовнішніми щодо людини, впливають на останню й оцінюються нею. У людини складається певне внутрішнє ставлення до праці як типу діяльності. Об'єктивні чинники виступають стимулами, зовнішніми побудниками до трудової діяльності; суб'єктивні – мотивами, внутрішніми побудниками конкретної особистості [1].

У науковому дискурсі виокремлено типологію працівників залежно від їхнього ставлення до праці: супернормативний тип – активні та сумлінні працівники, ініціативні, які беруть участь в управлінні і самоврядуванні своєї трудової організації; нормативний тип – ця група досить сумлінних працівників, орієн-

тованих на виконання пропонованих вимог і норм; субнормативний тип – ця група включає недостатньо сумлінних працівників; ненормативний тип – цю групу складають несумлінні працівники. Дана типологія умовна, може видозмінюватися і коригуватися залежно від багатьох чинників. Основне завдання реформування суспільства, запровадження ринкових відносин – це подолання соціальної апатії працівників, розвиток у них інтересу до праці, активізація людського чинника [1].

Отже, для нашого дослідження важливо виокремити критерії, показники сформованості ціннісного ставлення до праці в майбутніх фахівців будівництва й архітектури, зокрема: компоненти – мотивація праці; готовність до праці; самореалізація у праці; критерії – мотиваційно-інтелектуальний; рефлексивно-ціннісний; практично-діяльнісний; показники: мотиваційно-ціннісний: ставлення майбутнього фахівця до професії (система мотивів, цінностей, інтересів, ідеалів); прагнення до професійно-особистісного зростання; самовизначення у професії (бажання присвятити себе будівельній справі); інтелектуально-практичний: комплекс професійних знань, умінь, навичок; розуміння сутності образу професійної діяльності й особистості майбутнього будівельника»; готовність вирішувати професійні завдання; рефлексивно-діяльнісний: здатність до розроблення стратегії професійного самовдосконалення у статусі майбутнього будівельника; здатність працювати в команді, виявляти лідерські якості, здатність до професійної мобільності; професійна самоідентифікація: уподібнення себе до ідеального образу фахівця-будівельника.

**Висновки.** Під час вивчення механізму формування й управління ставленням людини до праці необхідно зважати на чинники, що впливають на ставлення до праці. Ці чинники мають різноспрямовану дію, вони стимулюють або стримують збільшення трудових зусиль, використання працівниками своїх знань і досвіду, розумових та інтелектуальних здібностей. Усі чинники, що формують ставлення до праці, можна розділити на об'єктивні і суб'єктивні.

#### **Використана література:**

1. Адамчук В., Ромашов О., Сорокина М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. Москва : ЮНИТИ, 2000. 407 с.
2. Блажиевская Г. Труд как социально-культурная ценность : дис. ... канд. филос. наук: 24.00.01. Казань, 2007. 174 с.
3. Гнилицька Н. Праця як соціокультурний феномен : автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 ; Запоріж. нац. ун-т. Запоріжжя, 2011. 16 с.
4. Дворецька Г. Соціологія : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2001. URL: <http://buklib.net/books/21973/>.
5. Зиятдинов Р. Отношение к труду как ценности : дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Пермь, 2004. 146 с.
6. Иванов С. Роль нематериальных чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Наукові записки*. 2009. Вип. 10. Ч. I. С. 94–97.
7. Івашенко Ф. Праця і розвиток особистості школяра. Київ : Либідь, 1986. 250 с.
8. Лапина Т. Управление отношением к труду в организации : Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Омск, 2005. 239 с.
9. Лось Ю. Формирование отношения к труду как ценности у учащихся педучилищ : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Армавир, 1998. 235 с.
10. Пасічна Т. Виховання в учнів ціннісного ставлення до праці у процесі соціально значущої діяльності. 2015. С. 101. URL: [irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?).
11. Пашков О. Праця як засіб виховання. *Педагогіка*. 1992. № № 7–8. С. 3–10.
12. Саакян А. Соціокультурная обусловленность ценности труда. *Вестник КРСУ*. 2011. Т. 11. № 2. 156 с.
13. Ставлення до праці і проблеми мотивації трудової діяльності. URL: <https://buklib.net/books/26617/>.
14. Сухомлинський В. Праця і моральне виховання. Київ : Рідна школа, 1962. С. 75.
15. Ядов В. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Ленинград : Наука, 1979. 264 с.
16. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния. *Новая постиндустриальная волна на Западе : антология / под ред. В. Иноземцева*. Москва : Academia, 1999. С. 142–159.

#### **References:**

1. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. (2000) *Ekonomika i sociologija truda: Uchebnik dlja vuzov* [Economics and sociology of labor: Textbook for universities]. Moskva : JuNITI. 407 s.
2. Blazhievskaia G. A. (2007) *Trud kak social'no-kul'turnaja cennost'* [Labor as a socio-cultural value]. 24.00.01. Kazan', 174 s.
3. Gny'ly'cz'ka N. O. (2011) *Pracya yak sociokul'turnyj fenomen: avtoref. Dy's. ... kand. filosof. nauk* [Labor as a socio-cultural phenomenon]: 09.00.03 / N. O. Gny'ly'cz'ka ; Zaporiz. nacz. un-t. Zaporizhzhya, 16 s.
4. Dvorecz'ka G. V. (2001) *Sociologiya* [Sociology]. Navch. Posibny'k. Kyiv : KNEU, <http://buklib.net/books/21973/>
5. Zijatdinov R. N. (2004) *Otnoshenie k trudu kak cennosti* [Attitude to work as values]: dis.... kand. filos. nauk : 09.00.11 : Perm', 146 s.
6. Ivanov S. L. (2009) *Rol' nematerial'ny'h chy'nny'kiv moty'vaciyi pracj u formuvanni lyuds'kogo kapitalu suchasного pidpr'yemstva v Ukraini* [The role of intangible factors of labor motivation in the formation of human capital of a modern enterprise in Ukraine]. *Naukovi zapysky*. V. 10, chast. I S. 94–97.
7. Ivashhenko F. I. (1986) *Pracya i rozvy'tok osoby'stosti shkolyara* [Work and development of the student's personality] Kyiv : Ly'bid', 250 s.
8. Lapina T. A. (2005) *Upravlenie otnosheniem k trudu v organizacii* [Management of attitude to work in the organization]: dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 : Omsk, 239 s.
9. Los' Ju. A. (1998) *Formirovanie otnoshenija k trudu kak cennosti u uchashhysja peduchilishh* [Formation of the attitude to work as a value in students of pedagogical schools]: Dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 : Armavir, 235 s.
10. Pasichna T. S. (2015) *Vy'hovannya v uchniv cinnisного stavlennya do pracj u procesi social'no znachushhoyi diyal'nosti* [Upbringing of students of value attitude to work in the process of socially significant activity] S.101. URL : [irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?)

11. Pashkov O. G. (1992) Pracya yak zasib vy'hovannya [Work as a means of education] *Pedagogika*, № 7–8. S. 3–10.
12. Saakjan A. K. (2011) Sociokul'turnaja obuslovlennost' cennosti truda [Sociocultural conditioning of the value of labor]. *Vestnik KRSU*. Tom 11, № 2. 156s.
13. Stavlennyadopraci i problemy' motyvacyi trudovoyi diyal'nosti [Attitude to work and problems of motivation of work activity]. URL : <https://buklib.net/books/26617/>
14. Suhomly'ns'ky'j V. O. (1962) Pracya i moral'ne vy'hovannya [Labor and moral education]: Kyiv : Derzhavne uchbovo-pedagogichne vy'davny'ztvo «Ridna shkola», s. 75.
15. Jadov V. A. (1979) Samoreguljacija i prognozirovanie social'nogo povedenija lichnosti [Self-regulation and prediction of social behavior of an individual]. Leningrad : Nauka. 264 s.
16. Fukujama F. (1999) Doverie. Social'nye dobrodeteli i sozdanie blagosostojanija. Novaja postindustrial'naja volna na Zapade. Antologija [The trust. Social virtues and wealth creation. A new post-industrial wave in the West. Anthology] / Pod red. V. L. Inozemceva. Moskva : Academia, s. 142–159.

**Kondratova M. V. Criteria and indicators of valuable attitude to work formation in the future builders and architecture specialists**

*The article highlights different trends in the value orientations of student you thin the field of work, which is considered by student youth as a means of existence and achievement of the intended goals. The process of nurturing a value attitude to work is of particular importance in today's society and requires the creation of the necessary pedagogical conditions that will ensure the effectiveness of this process. Attitude to work is an emotional and volitional person's attitude to work, that is an expression of his or her position. Objective indicators of work attitude are indicators that characterize levels of responsibility, initiative and discipline. Subjective indicators of the work attitude are over all satisfaction or dissatisfaction with work and its conditions. Value attitude to work in the educational process is now regarded as a complex content-synthetic component of the personality, covering the students' attitude to work as one of the important needs of life, a sense of satisfaction with work and a set of the most important moral qualities that determine the work attitude in general (diligence and responsibility cleanliness, thrift, ability to al locate rationally working time, etc). Scientists consider such subjective factors of work as human capital; professional level of work force, skills and abilities to production activity; the person's world view orientations; social experience, the level of work culture etc.). The most important components of the subjective factor are consciousness, the spiritual world of man, his professional training, skills and abilities for production activities, social experience, the level of work culture, as well as their volitional qualities.*

*The article outlines the criteria, indicators of the work value attitude formation in the future construction and architecture specialists, in particular such components as work motivation; readiness for work; self-realization in work; criteria – motivational and intellectual; reflexive-value; practical activity; indicators: motivational value: the future specialist's attitude to the profession (system of motives, values, interests, ideals); aspiration for professional and personal growth; self-determination in the profession (desire to devote yourself to the construction business); intellectual and practical: a complex of professional knowledge, abilities and skills; understanding of the essence of «the image of professional activity and the future builder personality»; willingness to solve professional tasks; reflexive activity: the ability to develop a strategy of professional self-improvement in the status of future builder; ability to work in a team, to show leadership qualities, ability to professional mobility; professional self-identification: likening yourself to the ideal image of a specialist construction worker.*

**Key words:** value system, work value attitude, future builders, professional training, education of students.

УДК 81'25:572.025–047.64 (045)

DOI <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-70.36>

Король Т. Г.

## РОЛЬ ТА МІСЦЕ КОНТРОЛЮ У СТРУКТУРІ ПЕРЕКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Статтю присвячено аналізу змісту й структури перекладацької діяльності з позицій діяльнісного підходу. Особливу увагу зосереджено на визначенні й зіставленні місця та ролі контролю в різних його проявах під час виконання перекладацької діяльності студентами-філологами та професійними перекладачами. На думку автора, результати цього дослідження мають стати підґрунтям для розроблення ефективної системи контролю сформованості в майбутніх філологів перекладацької компетентності завдяки підвищенню органічності й природності застосування засобів контролю в навчальному процесі, інформативності й об'єктивності його результатів. Урахування особливостей функціонування реального контролю в перекладацькій діяльності під час розроблення та своєчасного використання відповідних форм і прийомів дидактичного контролю дозволить не лише уникнути деформації проявів поведінки студентів, а й посилити його навчальну та розвивальну функції.*

*Діяльнісний підхід до навчання перекладу передбачає поетапне формування відповідної компетентності студентів у результаті розв'язання реальних або змодельованих перекладацьких завдань. Його положення тісно корелюють із низкою інших підходів (процесуальний, ситуативний і колаборативний), які, зосереджуючись лише на окремих специфічних аспектах перекладацької діяльності, наголошують на необхідності паралельної реалізації контролю й оцінки перебігу та результату перекладу, надають для цього низку альтернативних засобів, а також обґрунтовують вагому роль у ній взаємоконтролю. На основі аналізу структури перекладацької діяльності, запропонованої Н. Гавриленко, визначено не менш вагому роль самоконтролю у процесі перекладацької діяльності, який пронизує її наскрізь, від рівня контрольньо-коригувальної фази будь-якої елементарної дії до цілого завершального етапу корекції отриманого тексту перекладу. Отже, контроль сформованості перекладацької компетентності не лише повинен включати регулярні*