

УДК 378.36.043.2

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863.0/25.179005>**Марина КОНДРАТОВА,***orcid.org/0000-0002-4192-5144**здобувач кафедри педагогіки і професійної освіти
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
(Київ, Україна) nauka2020@ukr.net*

ЦІННІСНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БУДІВНИЦТВА ТА АРХІТЕКТУРИ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ

У статті здійснено дефінітивний аналіз ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури. Виокремлено основні наукові концепції та підходи до осмислення системи цінностей на сучасному етапі розвитку суспільства.

Зауважується, що ставлення до праці має виключно важливий соціальний зміст і визначає працю в сукупній структурі в даному суспільстві, тобто є суб'єктно-об'єктивним відношенням. Ставлення до праці – поняття, що означає сукупність реальних мотивів трудової діяльності особистості; використовують дві групи показників, що характеризують ставлення до праці: об'єктивні і суб'єктивні (перші виражаються в конкретних результатах трудової діяльності і трудової поведінки, другі – у складі та ієрархії мотивів трудової діяльності).

Автор виокремлює ставлення до праці як позитивне, негативне та індиферентне. Суть ставлення людини до праці полягає в реалізації трудового потенціалу працівника під впливом усвідомлених потреб і зацікавленості; ставлення до праці характеризує прагнення людини максимально проявляти свої фізичні та інтелектуальні сили, використовувати свої знання і досвід, здатність для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

Автор зауважує, що об'єктивними показниками ставлення до праці є показники, що характеризують рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості. 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.

Закцентовано увагу на тому, що нині в будівельній галузі наявні зміни у змісті й характері праці, котрі вимагають нових підходів до осмислення ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури. Ставлення до праці майбутніх будівельників характеризується прагненням максимально докладати психофізіологічні зусилля, використовувати знання і досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів; таке ставлення проявляється в трудовій поведінці, мотивації та задоволенні працею (оцінка праці).

Ключові слова: ціннісне ставлення до праці, праця будівельників, трудова поведінка, мотивація, професійна підготовка будівельників.

Марина KONDRATOVA,*orcid.org/0000-0002-4192-5144**a student of the Pedagogy Department and Vocational Education
Vinnitsa Mikhaïlo Kotsyubinsky State Pedagogical University
(Vinnitsa, Ukraine) nauka2020@ukr.net*

THE FUTURE BUILDING ARCHITECTURES' VALUABLE ATTITUDE AS A SCIENTIFIC CATEGORY

The article provides a definitive analysis of the future construction and architecture professionals' to the valuable attitude for work. The basic scientific concepts and approaches to the system of values understanding at the present stage of society development are distinguished.

It is noted that the work attitude has an extremely important social meaning and defines work in the aggregate structure in a given society, that is, a subject-object relationship. The work attitude is a concept that means a set of real motives for a person's employment. There two groups of indicators that characterize the work attitude are used. They are objective and subjective ones. The first one is expressed by the specific work results and work behavior, the second one – in the composition and hierarchy of motives for work.

The author distinguishes the work attitude as positive, negative and indifferent. The essence of a person's work attitude lies in realizing the work potential of the employee under the influence of conscious needs and interest; attitude to work characterizes the desire of the person to maximize his physical and intellectual strength, use his knowledge and experience, the ability to achieve certain quantitative and qualitative results.

The author notes that the objective attitudes' indicators towards work are those that characterize the level of responsibility, integrity, initiative and discipline. Subjective indicators of work attitude are the general satisfaction

or dissatisfaction with the work and its conditions such as wages, content of work, relationships with the manager and colleagues, production conditions, etc.

The fact that there are now changes in the content and nature of work in the construction industry that require new approaches to understanding the value of work for future specialists in construction and architecture is emphasized. The future builders' work attitude is characterized by the desire to make maximum psycho-physiological efforts, to use knowledge and experience, the ability to achieve certain quantitative and qualitative results. This attitude is manifested in work behavior, motivation and job satisfaction (job evaluation).

Key words: *valuable work attitude, the work of builders, labor behavior, motivation, professional training of builders.*

Постановка проблеми. Глобальні зміни у матеріальному виробництві призвели до переосмислення співвідношення розумової та фізичної праці, її ціннісної складової. Радикальні зміни щодо сприйняття сутності та змісту праці форсуються техногенною цивілізацією, сучасної стадією науково-технічного прогресу, де починають домінувати інші технології, автоматизація, роботизація, комп'ютеризація виробництва. Вони допомагають у звичайному житті людини, але породжують небачений вплив на культуру людства, зачіпають онтологічні основи людського буття.

У контексті постіндустріального суспільства, в плані осмислення питань, викликаних таким поворотом, проблема трудової діяльності отримує нове звучання, оскільки починають реалізовуватися цінності інформатизації, гуманізації, активної залученості іншої особистісної в соціально-трудова та культурологічні процеси (Блажиевська, 2007: 12).

Аналіз досліджень. У працях зарубіжних авторів питання ставлення до до праці знайшли відображення в розробці теорій мотивації (В. Врум, Д. МакГрегор і інші) і теорій задоволеності працею (О. Нойбергер, Р. Фрімен, Ф. Герцберг), зокрема у вивченні впливу ставлення до праці на результативність праці.

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); Н. Пиж (Формування ефективної системи мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі,

2010); М. Титарчук (Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність, 2004); І. Чернін (Роль цінності людської праці у ринкових перетвореннях (соціально-економічний аспект), 2000. Однак ціннісне ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури досліджено недостатньо.

На сучасному етапі розвитку суспільства система цінностей кардинально змінилася. Якщо розглядати культуру з точки зору історичної типологізації (доіндустріальна, індустріальна та постіндустріальна культури), то на постіндустріальному етапі розвитку суспільства система цінностей в узагальненому вигляді представляє наступну модель: цінність праці; переважання ідей антропоцентризму (включає в себе, перш за все, високий рівень людської свободи, цінність людської індивідуальності, принцип меритократії та ін.); цінність знання і інформації; інтенсифікація економіки; високий рівень довіри; цінність високого і стабільного добробуту; цінність науки і освіти; зменшення рольових відмінностей за культурними, соціальними, релігійними, расовими, національними, статевими та ін. ознаками; екологічна свідомість та ін. (Міланченко, 2012: 514). Отже, людина працює не тільки заради примноження матеріального добробуту, а й заради духовного.

Мета статті – з'ясувати особливості ціннісного ставлення до праці у майбутніх фахівців будівництва та архітектури.

Виклад основного матеріалу. Проблеми праці в цілому і ставлення до праці різних соціальних, соціально-професійних груп працівників завжди привертала до себе увагу дослідників. При цьому кожна з таких груп виявляє специфічні особливості об'єкта дослідження, виходячи з властивою тільки їй предметної області (Лисак, 2002: 9).

Ставлення до праці має виключно важливий соціальний зміст і визначає працю в сукупній структурі в даному суспільстві. Те чи інше ставлення до праці притаманне всім суспільно-економічним формаціям, і воно залежить не тільки від свідомості, волі, бажання людей, а зумовлюється тими об'єктивними умовами, в яких живе людина, тобто є суб'єктно-об'єктивним відношенням.

Для правдивого розуміння суті ставлення до праці необхідне осмислення ролі самої праці в житті людини і суспільства. Праця як загальна умова обміну між людиною і природою складає невід'ємну умову людського життя, вона є основою життєдіяльності і розвитку людини. Впливаючи на навколишнє середовище і змінюючи його, люди, спонукувані все зростаючими потребами, розвивають здібності до праці, збагачують знання, розширюють сферу своєї трудової діяльності (Зіятдинов, 2004: 8).

Ставлення до праці – поняття, що означає сукупність реальних мотивів трудової діяльності особистості, таких як, наприклад, орієнтація на заробіток, на відносини з колегами по роботі, на суспільну значимість праці, її зміст, досягнення визнання серед знайомих або певного соціального статусу тощо.

Досліджуючи ставлення до праці, науковці прагнуть виявити фактори, від яких воно залежить, визначити типи трудової мотивації. При цьому використовуються дві групи показників, що характеризують ставлення до праці: об'єктивні і суб'єктивні. Перші виражаються в конкретних результатах трудової діяльності і трудовий поведінці працівників. Другі – у складі й ієрархії мотивів трудової діяльності.

Задоволеність працею – це узагальнений емпіричний показник ставлення до праці. Він характеризує свідомість суб'єктів праці і проявляється у вербальній поведінці працівників. Фактичний рівень задоволеності працею формується під впливом двох груп факторів. До першої групи належать сукупні умови праці, до другої – особистісні особливості працівників: їх ціннісні орієнтації, домагання, інформованість, індивідуальні оцінки окремих сторін трудової діяльності.

Поняття змістовності праці характеризує найважливішу якісну сторону праці як виду людської діяльності. Під змістовністю праці розуміється ступінь її насиченості творчими (продуктивними) елементами в порівнянні зі стандартними, рутинними (репродуктивними) (Кібанова, 2010: 12).

Ставлення до праці може бути позитивним, негативним і індивідуальним. Воно має великий вплив на розвиток виробництва і системи виробничих відносин. Суть ставлення людини до праці полягає в реалізації трудового потенціалу працівника під впливом усвідомлених потреб і зацікавленості працівника. Ставлення до праці характеризує прагнення людини максимально проявляти свої фізичні та інтелектуальні сили, використовувати свої знання і досвід, здатність для досягнення певних кількісних і якісних результатів.

Процес виховання ціннісного ставлення до праці набуває особливого значення в умовах сучасного суспільства та потребує створення необхідних педагогічних умов, які забезпечать ефективність цього процесу. Праця формує особистість при всіх умовах, завжди, адже йдеться не про формування особистості взагалі, а про формування особистості сучасної людини, з визначеними рисами особистості, правильною системою відносин 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, переборює ліню, апатію, пасивність (Іващенко, 1986: 40).

Праця – категорія не лише економічна, а й соціологічна, що має значення для характеристики суспільства в цілому, і його індивідів зокрема. Праця – фундаментальний чинник існування і розвитку людського суспільства, завдяки якому воно продукує засоби до життя, матеріальні та духовні багатства, забезпечує соціальний спосіб буття.

Як соціологічна категорія, праця за своїм змістом є соціальним способом буття людини, виявляється в цілісній сукупності її, людини, соціальних функцій: матеріально-забезпечувальної, соціалізуючої, цілереалізуючої, соціогенеруючої, стратифікуючої, комунікативної та соціокультурної. За різними парадигмами суспільного значення та детермінуючий діапазон праці тлумачаться або як універсальні і вирішальні, або як рівнозначні з іншими чинниками і складовими суспільного життя людей (Волович, 1998: 528).

На сучасному етапі розвитку суспільства цінність праці представлена як доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ. Ставлення до праці – це емоційно-вольова установка 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. У першому випадку праця має для людини лише інструментальну цінність, бо виступає як засіб реалізації інших потреб, що можуть перебувати поза самою працею.

Відтак ставлення до праці може бути як до суспільно важливої цінності, що виражає 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,

пов'язаних із цією роботою, на певному робочому місці, у виробничій організації.

Таке ставлення поєднує орієнтацію трудової поведінки, реальну поведінку, оцінку працівниками трудової ситуації (вербальну поведінку). Саме вивченню цього останнього ставлення з урахуванням мотивів трудової діяльності, що визначають поведінку людини у виробничій ситуації, науковці приділяють найбільшу увагу.

Об'єктивними показниками ставлення до праці є показники, що характеризують рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості. 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.

Розрізняють такі типи ставлення до праці: супернормативне – виключно сумлінне, що відповідає всім чинним нормам; субнормативне – недостатньо сумлінне; ненормативне – несумлінне. З метою подолання байдужості до праці використовується преміювання, гнучкий режим роботи, заохочення вільним часом, раціоналізація і гуманізація праці. До речі, раціоналізація більше стосується стимулювання, а гуманізація – мотивації праці (Ставлення до праці, 2019).

Будівельна галузь є однією з найважливіших галузей народного господарства, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Багаторазові моніторингові та соціальні дослідження сучасного ринку праці показують, що сучасному будівництву потрібні висококваліфіковані та конкурентоспроможні робітники-будівельники.

Нині в будівельній галузі наявні зміни у змісті й характері праці: поява нових виробництв, постійне оновлення будівельних матеріалів, інструментів, технологій, поява нових зразків продукції, збільшення потреби у висококваліфікованих робітниках, інтеграція наявних професій, збільшення частки розумової праці, органічне поєднання функцій фізичної і розумової праці, підвищення культурного рівня працівника.

В Україні вже є помітними тенденції до заміни в будівельному виробництві традиційних технологій і матеріалів прогресивними. Для опорядження будівель і споруд використовуються сухі будівельні суміші, високодекоративні покриття, полімермінеральні і синтетичні штукатурки, системи для внутрішніх і зовнішніх малярних робіт, опорядження фасадів, плиткових робіт, що потребує значних змін у змісті професійної підготовки кваліфікованих робітників і зумовлює її

особливості (Пятничук, 2019). Процес виховання ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників передбачає розуміння трудових ресурсів у роботі будівельника та використання мотивів та стимулів. Заслугує на увагу трудова мотивація (процес вибору людиною певного способу участі в трудовій діяльності) (Дворецька, 2001).

Основи чи передумови мотивації називають мотивами. Вони визначають предметно-змістовий аспект мотивації, її доміанти і пріоритети. Мотивами є значущі чинники соціального і предметного оточення, а також цінності, установки, переконання особистості.

Ставлення до праці характеризує прагнення (або відсутність його) у фахівця максимально проявляти свої фізичні і духовні сили, використовувати свої знання і досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів; воно проявляється в поведінці, мотивації та оцінці праці.

Під час виховання ціннісного ставлення до праці у майбутніх будівельників варто враховувати те, що організація трудової діяльності працівників будівельної галузі спричинена дією багатьох чинників, які доцільно об'єднати у дві групи: зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники формуються за межами підприємства і впливають на нього «ззовні», у вигляді державної політики та макроекономічної ситуації в цілому.

Найбільш значними внутрішніми чинниками, що впливають на мотивацію трудової діяльності будівельників, виступають: гідна заробітна плата, сприятливий психологічний клімат та умови праці, можливості для професійного зростання, самостійність у роботі, високий рівень надійності місця роботи та інші. Для інженерно-технічних працівників велике значення має можливість прояву своїх творчих знань, досвіду, різноманітності, складності і новизни роботи.

Ставлення до праці майбутніх будівельників характеризується прагненням (або його відсутністю) максимально докладати психофізіологічні зусилля, використати знання і досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів, яке проявляється в трудовій поведінці, мотивації та задоволенні працею (оцінка праці). Оцінити ставлення працівника до праці можна по результату.

Науковці (Пиж, 2010) доводять, що для підвищення ефективності мотивації трудової діяльності працівників будівельної галузі важливе значення має не просто покращення тієї чи іншої складової мотиваційної системи, а системна робота та впровадження цілісного мотиваційного пакету підприємства.

Головною умовою ефективного впровадження мотиваційного пакету підприємства є необхідність постійної і активної взаємодії його елементів, що має привести до формування стійких синергетичних ефектів (Пиж, 2010: 7). Отже, основою у формуванні ставлення до праці майбутніх будівельників виступає мотивація, яка обумовлює певну трудову поведінку.

Мотивація виражається у трудових мотивах і установках, якими керується працівник. У процесі трудової поведінки працівник оцінює працю. Ставлення до праці – складне соціальне явище, воно являє собою єдність трьох елементів: мотивів і орієнтації трудової поведінки; реального або фактичного трудового поведінки; оцінку працівниками трудової ситуації – вербального (словесного) поведінки. Перший (мотиваційний) елемент пов'язаний з трудовими мотивами та установками, якими керується працівник у трудовій діяльності. Вони є побудівниками трудового поведінки, трудових вчинків і дій, в сукупності утворюють мотиваційний ядро. Другий елемент являє собою трудову активність працівників і проявляється в таких формах поведінки, як ступінь виконання норм виробітку; якість виконуваної роботи; дис-

циплінованість; ініціативність; участь в технічній творчості; оволодіння передовими методами і прийомами праці; економне витрачання сировини і матеріалів, палива, електроенергії і такі інші (Адамчук, Ромашов, Сорокіна, 2000: 47).

Висновки. Процес виховання ціннісного ставлення до праці набуває особливого значення в умовах сучасного суспільства та потребує створення необхідних педагогічних умов у коледжах будівництва та архітектури насамперед, які забезпечать ефективність цього процесу.

Ставлення до праці майбутніх будівельників формується як емоційно-вольова установка особистості. Залежно від змісту і характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу, що забезпечує існування, чи як до нагальної життєвої потреби або ж можливості самореалізуватися у професійній діяльності. Ставлення до праці майбутніх будівельників характеризується прагненням (або його відсутністю) максимально докладати психофізіологічних зусиль, використати знання і досвід, здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів, яке проявляється в трудовій поведінці, мотивації та задоволенні працею (оцінка праці).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Е. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. М. : ЮНИТИ. 2000. 407 с.
2. Блажиевская Г. А. Труд как социально-культурная ценность. Автореф. канд. дисс. 24.00.01. Казань, 2007. 24 с.
3. Волович В. І. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та інші. К. : Укр. Центр духовної культури, 1998. 736 с.
4. Дворецька Г. В. Соціологія. Навч. посібник. К. : КНЕУ, 2001. URL: <http://buklib.net/books/21973>.
5. Зиятдинов Р. Н. Отношение к труду как ценности: Дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Пермь, 2004. 146 с.
6. Іващенко Ф. І. Праця і розвиток особистості школяра. К. : Либідь, 1986. 250 с.
7. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации [Organization personnel management] : Учебник под ред. А. Я. Кибанова, 4-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2010. 695 с.
8. Лысак И. А. Социальные факторы изменения отношения к труду работников агропредприятий в новых условиях хозяйствования. Канд. дисс. 22.00.03. Уфа. 2002. 142 с.
9. Миланченко А. О. Ценность труда в современном российском обществе. Молодой ученый. 2012. № 4. С. 514-517. URL: <https://moluch.ru/archive/39/4593/> (дата обращения: 26.07.2019).
10. Пиж Н. С. Формування ефективної системи мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка будівництва). Автореф. дис. кан. екон. наук. Харків, 2010. 24 с.
11. Пятничук Т. В. Особливості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2533.
12. Ставлення до праці і проблеми мотивації трудової діяльності. URL: <https://buklib.net/books/26617/>.

REFERENCES

1. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E.. Jekonomika i sociologija truda: Uchebnik dlja vuzov. [Economics and sociology of labor: Textbook for universities]. M. : JuNITI. 2000. 407 s. [in Russian].
2. Blazhievskaia G. A. Trud kak social'no-kul'turnaja cennost'. [Labor as a socio-cultural value]. Avtoref. kand. diss. 24.00.01. Kazan', 2007. 24 s. [in Russian].
3. Volovy'ch V. I. Sociologiya: korotky'j ency'klopedy'chny'j slovny'k [Sociology: A short encyclopedic dictionary] / V. I. Volovy'ch, V. I. Tarasenko, M. V. Zaxarchenko ta in. K. : Ukr. Centr duxovnoyi kul'tury', 1998. 736 s. [in Ukrainian].
4. Dvorecz'ka G. V. Sociologiya. Navch. posibny'k. [Sociology. Tutorial]. K. : KNEU, 2001. URL: <http://buklib.net/books/21973> [in Ukrainian].
5. Zijatdinov R. N. Otnoshenie k trudu kak cennosti [Attitude to work as a value]: Dis. ... kand. filoz. nauk: 09.00.11. Perm', 2004. 146 s. [in Russian].

6. Ivashhenko F. I. Pracya i rozvy`tok osoby`stosti shkolyara. [Work and development of the student's personality]. K. : Ly`bid`, 1986. 250 s. [in Ukrainian].

7. Kibanova A. Ja. Upravlenie personalom organizacii : Uchebnik Pod red. A. Ja. Kibanova, 4-e izd., dop. i pererab. M. : INFRA-M, 2010. 695 s. [in Russian].

8. Lysak I. A. Social'nye faktory izmenenija otnoshenija k trudu rabotnikov agropredpriyatij v novyh uslovijah hozjajstvovanija [Social factors of change in attitude to the labor of agricultural enterprises in the new economic conditions]. Kand. diss. 22.00.03. Ufa. 2002.142 s. [in Russian].

9. Milanchenko A. O. Cennost' truda v sovremennom rossijskom obshhestve [The value of labor in modern Russian society]. Molodoj uchenyj. 2012. № 4. S. 514-517. URL: <https://moluch.ru/archive/39/4593/> (data obrashhenija: 26.07.2019). [in Russian].

10. Py`zh N. S. Formuvannya efekty`vnoyi sy`stemy` moty`vacyi trudovoyi diyal`nosti na pidpry`yemstvax budivel`noyi galuzi [Formation of effective system of motivation of work activity at the enterprises of the construction industry]. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnya pidpry`yemstvamy` (ekonomika budivny`cztva). Avtoref. dy`s. kan. ekon. nauk. Xarkiv, 2010. 24 s. [in Ukrainian].

11. Pyatny`chuk T. V. Osobly`vosti profesijnoyi pidgotovky` majbutnix kvalifikovany`x robitny`kiv budivel`nogo profilyu. [Features of professional training of future skilled construction workers]. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2533 [in Ukrainian].

12. Stavlennya do praci i problemy` moty`vacyi trudovoyi diyal`nosti. [Attitude to work and problems of motivation of work activity]. URL: <https://buklib.net/books/26617/> [in Ukrainian].