

ОСОБЕННОСТИ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ТРУДУ

Кирпичева Кристина Евгеньевна

студент, Нижнетагильский социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета, РФ, г. Нижний Тагил

Белоусова Ирина Викторовна

научный руководитель, канд. социол. наук, доцент, Нижнетагильский социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета, РФ, г. Нижний Тагил

Результат трудовой деятельности зависит не столько от уровня развития профессионального мастерства и физических и умственных возможностей работников, но и от отношения человека к труду, которое может быть как положительным, так и отрицательным.

Оно оказывает огромное воздействие на развитие организации и всю систему трудовых отношений.

Положительное отношение к труду складывается у работника, когда труд для него представляет ценность, а также дает возможность удовлетворять все его потребности.

А отрицательное отношение – когда работник не удовлетворен своим положением в организации, и, как следствие, из-за этого могут появляться различные проблемы с руководством и с коллегами.

Наиболее важным моментом при изучении отношения работников к труду является изучение факторов, формирующих отношение к труду, выявление степени их воздействия на трудовые показатели работника [1].

Под воздействием множества факторов, оказывающих влияние на трудовую деятельность работников, соответственно, будет изменяться и их производительность труда.

Если факторы будут оказывать положительное влияние на работника, то его производительность труда и качество труда будут расти, если же факторы будут являться раздражителями и нести в себе негатив, то результативность работника не будет развиваться.

Факторы стимулируют или же сдерживают рвение к повышению трудовых усилий, использование работником своих знаний, умений, навыков и опыта, умственных и физических способностей.

На отношение работника к труду оказывают влияние несколько групп факторов. Первая группа объективных (внешних) факторов, к ним относятся:

1. Состояние экономики и отрасли производства и регионе расположения организации;
2. Общеполитическая и социальная обстановка в государстве;
3. Условия труда на рабочем месте и в организации в целом, уровень безопасности, оплаты труда, структурные особенности коллектива и другие.

Ко второй группе относятся субъективные (внутренние) факторы: возраст; пол; уровень

образования; профессия; квалификация; опыт работы; общий уровень развития и воспитания; уровень профессиональной культуры; жизненные ценности и приоритеты и другие.

Одни из данных групп факторов являются внешними по отношению к работнику, а вторая группа – внутренними и относятся к его сознанию и воле. При этом внешние факторы не появляются сами по себе, они как бы «проходят» через сознание человека, вследствие чего они оказываются более сильным по отношению к труду или, наоборот, более слабыми. [2]

Социальный механизм трудовой активности работников находится под влиянием различных факторов, среди которых можно выделить пару основных факторов, которые действуют на уровне организации.

На первом уровне в качестве определяющих действуют факторы, наиболее общие для совокупности рабочих, т.е. отношение к труду обусловлено всей совокупностью общественных отношений, главным образом, социально-экономической природой общества, системой общественного разделения труда.

На втором уровне – отношение к профессии.

Наряду с общими социальными факторами отношение к труду во многом определяется совокупностью объективных возможностей развития личности в данном конкретном виде трудовой деятельности и зависит от функционального содержания труда по данной профессии, а также от индивидуальных особенностей работника, от его склонностей, профессиональных ориентаций и так далее.

Отношение к труду в условиях какого-то одного рабочего места – есть выражение частной модификации общих социально-экономических и производственных условий в пределах особенностей конкретного участка работы.

Оно зависит от условий труда, организации трудового процесса, формы и размера заработной платы других факторов, относящихся к конкретному рабочему месту [3].

Различаются субъективные и объективные факторы, которые показывают отношение работника к труду.

Объективные показатели выражаются в результате трудовой деятельности через соответствующие данному виду труда характеристики, инициативы, дисциплину и исполнительность.

К объективным показателям отношения к труду можно отнести: степень ответственности и добросовестности в работе, которая будет показывать количество и качество производительности труда, уровень ответственности, отношение к производственным заданиям.

Субъективными показателями отношения к труду являются общая удовлетворенность работой.

Субъектами удовлетворенности могут быть: размер заработной платы, содержание и условия труда, взаимоотношения с руководителем и коллегами.

Подводя итог, можно сказать, что от отношения работника к труду зависит его желание (или не желание) проявлять себя, свои способности и знания для улучшения своих результатов в трудовой деятельности.

Сформировать положительное отношение к труду - задача каждого работодателя.

Если у работников не будет сформировано положительное отношение к труду, то от этого будут зависеть результаты деятельности всей организации в целом, а не только отдельного работника.

А для того, чтобы добиться такого результата, нужно выяснить какие факторы являются определяющими для работников по отношению к труду.

А также как с помощью этих факторов можно влиять и формировать такое отношение к труду, чтобы работнику было комфортно и ему хотелось работать и превозносить свой вклад в деятельность организации.

Список литературы:

1. Слюсарянский, М.А. Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма / М. А. Слюсарянский. - Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1988. – 183.
2. Ромашов, О.В. Социология труда – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://nashaucheba.ru/> (Дата обращения 13.12.2018).
3. Патрушев В.Д, Темницкий А.Л. Собственность и отношение к труду – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://ecsocman.hse.ru/data/810/847/1217/006_Patrushev.pdf (Дата обращения 13.12.18).